

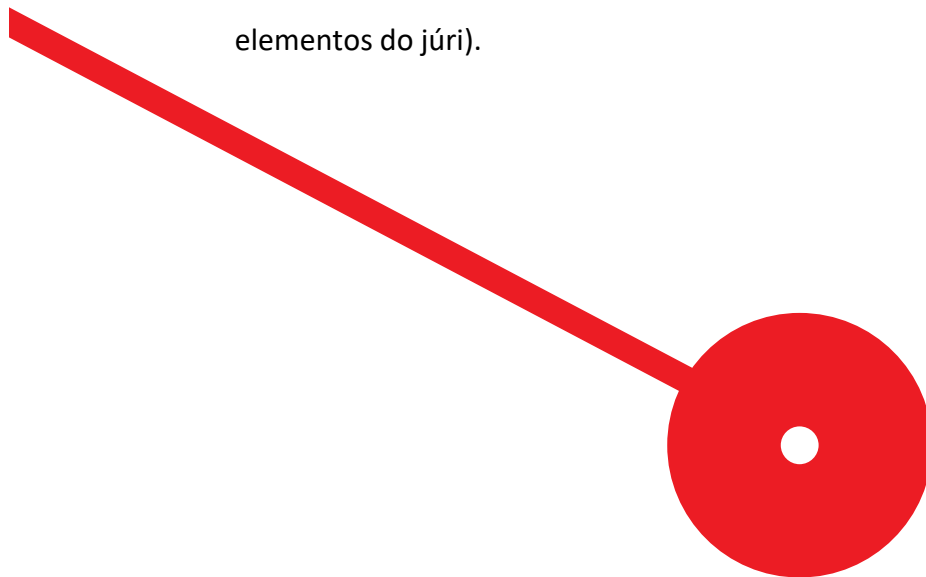


A precariedade laboral e os desafios na inserção profissional de jovens diplomados

Francisca Gouveia Cerqueira

2020/2021

Versão Final. (Esta versão contém as críticas e sugestões dos
elementos do júri).

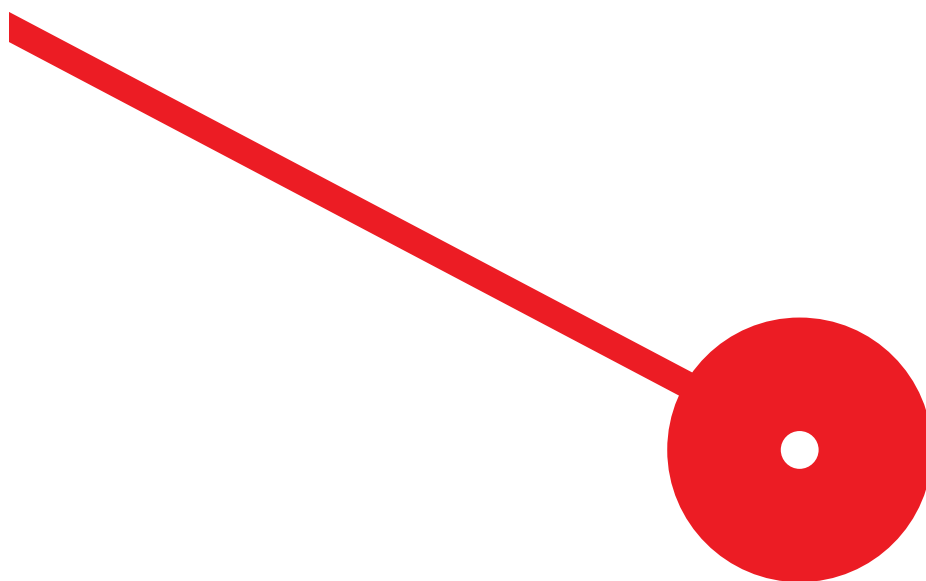




A precariedade laboral e os desafios na inserção profissional de jovens diplomados

Francisca Gouveia Cerqueira

Dissertação de Mestrado apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, sob orientação da Professora Especialista Ana Luísa Martinho e pela Professora Doutora Joana Marques.



Dedicatória

*À minha avó,
Por tudo e mais alguma coisa*

Agradecimentos

A elaboração da presente dissertação contou com importantes contributos de pessoas, pelas quais ficarei inteiramente grata e a quem dedico este trabalho.

Começo por expressar o meu agradecimento aos meus pais, pelo esforço que demonstraram para que eu pudesse ter uma boa educação e um bom futuro, mas também pelo carinho e apoio incondicional.

À minha avó Lúcia que, apesar de já não se encontrar connosco, sempre me incentivou a seguir os meus sonhos e a tornar-me na minha melhor versão.

Ao meu namorado, Luís, pela paciência e compreensão que demonstra, bem como pela boa disposição e reflexões críticas relativas aos meus textos.

Por fim, aos meus amigos, à Inês, ao Paulo e à Vânia por se mostrarem sempre presentes e pela amizade e incentivo.

Obrigada a todos.

Resumo:

O mercado de trabalho foi palco de diversas mutações e o conceito de “*emprego para toda a vida*” deu lugar a uma época de incerteza e flexibilidade vincular, considerada, muitas vezes, como precária e com ausências de benefícios laborais, salariais e sociais.

Como tal, verifica-se uma rotação constante no posto de trabalho e em que os contratos permanentes reduzem o seu peso na economia e nascem novas formas “*atípicas*” de trabalho, que se diferenciam pela dependência hierárquica, salário baixo e níveis inferiores de autonomia e visão para o futuro.

A presente dissertação tem como objeto de estudo a análise dos percursos laborais por parte dos jovens diplomados empregados no mercado de trabalho português, confrontando-os com as prospeções e vivências da precariedade, de acordo com a faixa etária estudada e consequências pessoais e para a carreira da precariedade laboral provocada pelo carácter temporário do vínculo contratual a que o trabalhador está sujeito, tendo como exemplo os estágios profissionais, contratos a termo e temporários, assim como, declarações de trabalho pontuais, como por exemplo recibos verdes.

O cariz qualitativo derivado da análise documental de dados secundários e da entrevista semiestruturada, esta última sob os princípios da análise de conteúdo, permitiu a investigação dos elementos económico-sociais do mercado de trabalho português, correlacionando-o com o aumento da flexibilidade e consequente precariedade laboral vivida pelos jovens diplomados, constatando que independentemente da área do estudo dos entrevistados, a evolução da instabilidade laboral traz consigo repercussões que devem ser analisadas, compreendidas e ponderadas.

Palavras chave: Precariedade; Jovens Diplomados; Vínculos Laborais; Mercado de Trabalho

Abstract:

The labor market has encountered several changes and the concept of a "*job for life*" has been replaced by uncertainty and flexibility of employment, often considered precarious and with a lack of labor, salary and social benefits.

As a result, there is constant job rotation and permanent contracts are reducing their weight in the economy, creating new "*atypical*" forms of work, distinguished by hierarchical dependence, low wages, and lower levels of autonomy and vision for the future.

The present dissertation aims to analyze the career paths taken by young graduates employed in the Portuguese labor market, confronting them with the prospects and experiences of precariousness, according to the age group studied and the personal and career consequences of labor precariousness caused by the temporary nature of the contractual tie to which the worker is subjected to, taking as an example professional internships, fixed-term and temporary employment contracts, as well as occasional statements of work, such as green receipts (used by independent workers).

The qualitative nature of the analysis of documents with secondary data and the semi-structured interviews, the latter under the principles of content analysis, allowed the investigation of the socio-economic elements of the Portuguese labor market, correlating it with the increase in flexibility and consequent labor precariousness experienced by young graduates, finding that regardless of the area of study of the interviewees, the evolution of labor instability brings repercussions that must be analyzed, understood and considered.

Keywords: Precariousness; Young Graduates; Employment Contracts; Labor Market

Índice geral

Capítulo - Introdução.....	1
Capítulo I – Enquadramento Teórico.....	3
Transformações Socioeconómicas.....	3
No mundo.....	3
Em Portugal.....	6
Flexibilidade Laboral.....	12
Medidas Tendencialmente Qualificantes.....	19
Medidas Tendencialmente Precarizantes.....	25
Precariedade.....	28
Precariedade nos diplomados.....	31
Consequências Psicossociais da Precariedade.....	33
Capítulo II – Metodologias de Investigação.....	36
Análise Documental de Dados Secundários.....	38
Entrevista.....	38
Capítulo III – Apresentação e Discussão de Resultados.....	42
Evolução do mercado de trabalho português.....	42
Entrevista.....	49
Categoria profissional.....	49
Características do mercado de trabalho.....	51
Contexto Político e Legal.....	53
Representação da precariedade.....	54
Consequências da Precariedade.....	55
Capítulo IV – Considerações Finais.....	56
Referências bibliográficas.....	58
Apêndices.....	68
Apêndice I – Chamada Pública à Participação no Estudo.....	68

Apêndice II – Categorias do Guião de Entrevista.....	71
.....	71
Apêndice III – Guião de Entrevista	72
Apêndice IV- Transcrição das Entrevistas.....	75
Anexos.....	117
Anexo I – Plano de Dissertação	118

Índice de Tabelas

Tabela 1: Características Sociodemográficas Fonte: Elaboração própria	41
Tabela 2- Composição da população empregada, por situação na profissão, Portugal..	44
Tabela 3- Tipos de Contrato de 2002 a 2019.....	45
Tabela 4- Estimativas Mensais de Emprego e Desemprego, 2019 a 2020.....	46

Índice de Gráficos

Gráfico 1- Taxas de Atividade por sexo dos anos 1970 a 2011,	42
Gráfico 2- População Ativa Por Nível De Qualificação Académica, Por Sexo	43
Gráfico 3- Taxa de Precariedade, anos 1986 a 1996	44
Gráfico 4- Subemprego de 2011 a 2020	46
Gráfico 5: Motivos para a contratação não permanente de 1986 a 2020	47
Gráfico 6- Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional, 2018 a 2020	48
Gráfico 7: Taxa de Emprego por escolaridade superior	48

CAPÍTULO - INTRODUÇÃO

A mais recente mutação do mercado de trabalho, provocada pela consecutiva melhoria tecnológica e aumento das habilitações académicas por parte da população, é caracterizada pela competitividade, assim como pela segmentação, que opõe o mercado interno ao externo (Doeringer & Piore, 1971 cit. por Oliveira, 2016), em que o primeiro é definido pelo “*trabalho fixo e a tempo inteiro, relações de trabalho duradouras e estáveis, progressão gradual na carreira baseada na antiguidade*” (Oliveira, 1998 cit. por Oliveira, 2016:08) e o externo, marcado por “*modalidades de inserção precárias e adequadas a um ajustamento rápido e eficaz da mão-de-obra, representados por regimes contratuais a prazo, [...] baixos salários e com poucas ou nenhuma garantias de progressão na carreira*” (Oliveira, 1998 cit. por Oliveira, 2016:08). Em Portugal, esta dupla segmentação tem como a faixa etária mais vulnerável os jovens, já que pretender ingressar num mercado de trabalho, cada vez mais vincado pelas características de um mercado externo, assim como pela falta de experiência e antiguidade dentro das empresas.

Assim, a precariedade e a consequente flexibilidade das relações laborais promovidas pela rigidez da legislação laboral portuguesa e pela aposta em contratos atípicos de trabalho, estabelecem, cada vez mais obstáculos para os jovens diplomados empregados, objetos de estudo na presente dissertação, que tem como objetivo principal o estudo dos desafios por parte destes, assim como pela caracterização do percurso profissional da faixa etária. De modo a responder aos objetivos de pesquisa, foram utilizados dois métodos de investigação, sendo estes a análise documental de dados secundários, seguida de entrevista a jovens diplomados, pela Faculdade do Porto ou Instituto Politécnico do Porto, empregados.

A presente dissertação, também se encontra dividida em três capítulos, em que o primeiro, dividido em subcapítulos, aborda a evolução do mercado de trabalho, do emprego e formas atípicas de trabalho. Por outro lado, o segundo capítulo versa sobre os métodos qualitativos de investigação escolhidos, a análise documental de dados secundários e a entrevista semiestruturada, assim como objetivos da dissertação, sendo estes a caracterização da situação laboral dos recém-diplomados e elementos da precariedade no percurso profissional destes, tal como a identificação dos vínculos laborais e perceções dos entrevistados no mercado de trabalho. Por fim, o segundo capítulo também debruçará a descrição do método

de recolha e tratamento dos dados. Relativamente ao quarto capítulo, este estará relacionado à apresentação e discussão dos resultados, identificando conclusões retiradas das entrevistas realizadas e apresentando uma exposição tendo em conta a atualidade. Por último, o quarto capítulo debruça-se sobre as principais conclusões, limitações e possíveis extensões da presente dissertação.

Transformações Socioeconómicas

No mundo

O mercado de trabalho ocupa uma posição de trampolim para todos aqueles que querem alcançar a independência financeira, aumentar a sua qualidade de vida e assistir a resultados “*que possuam utilidade social e valor económico*” (Freire, 1998:27). Considerado, por Marx (1999 cit. por Vidal 2002:08), uma atividade “*propositada e consciente*” e que possibilitava “*a transformação da natureza*”, sofreu ao longo dos anos, diversos significados, já que para Braverman (1987:58), a atividade capitalista forçou o trabalho a transformar-se de “*fonte de subsistência*”, para “*fonte [...] de expropriação*”.

Porém, o próprio conceito de trabalho vai para além da necessidade de saciar consumos de origem alimentar e de lazer, mas também se encontra relacionado com a organização social, como por exemplo “*na formação de identidades, na organização do quotidiano, na construção de relações sociais e de status social*” (Frassa, 2005 cit. por Sanchez, 2017:20). Como tal, é possível demonstrar que o trabalho influencia vários aspetos na vida do ser humano, com consequências psicossociais positivas, como por exemplo, para a “*construção de status pessoal e prestígio (...) fonte de identidade pessoal, que permite interações sociais, oportunidades para desenvolver habilidades(...)*” e negativas, “*situações de stress, burnout (...) colocando em risco a integridade física e psicológica das pessoas*” (Sanchez, 2017:21).

Apesar de ser considerado fundamental para sociedades atuais, a preocupação com as condições de trabalho, incluindo a segurança e saúde no mesmo, só se foram ampliando a partir do século XX, pela “*crise do modelo de regulação e com o crescente regresso do liberalismo*” (Lima, 2016:40) que trouxe consigo a edificação do ramo de direito denominado Direito do Trabalho, que “*assegura uma superioridade jurídica ao empregado em função da sua inferioridade económica*” (Folch 1936:16) e que põe fim ao contrato de trabalho abusivo e sem segurança, salarial e social e dá origem a regras, de modo a constituir vínculos jurídicos que protegem as relações entre trabalhadores e entidade patronal. Contudo, as alterações introduzidas no direito laboral vieram dar legitimidade a novas formas de organização do trabalho onde a flexibilidade emerge como meio de atenuar as dificuldades económicas e sociais. (Rebelo, 2005).

É incontestável que o trabalho continua a ser o principal veículo para satisfazer as necessidades de sobrevivência e de consumo, todavia ligado a diferentes leis e princípios, desde a rigidez de regras de despedimento, mobilidade da força de trabalho e aos vínculos que estão associados a determinada categoria profissional (Varela, 2018) ou condição do trabalhador, consoante habilitação literária, experiência de trabalho e salário correspondente, é necessário que os mesmos possuam condições no que concerne à estabilidade, duração e qualidade do vínculo laboral, um dever reconhecido constitucionalmente no quadro dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores — art. 53º da Constituição da República.

Esta “*Nova Economia*”¹, termo utilizado para definir a corrente terciarização das atividades produtivas e consequentemente da economia do mundo, traduz uma mutação nos fundamentos tradicionais das empresas, a partir de um “*funcionamento em rede, sem barreiras de tempo, distância e localização, e por novas formas de organização do trabalho, mais flexíveis e adaptáveis, menos hierarquizadas, onde o trabalho em equipa é privilegiado, bem como a polivalência e a autonomia individual*”(Vaz, 2017:01).

É também importante aludir às bases que fundamentaram a criação do termo flexibilidade, que direta ou indiretamente se encontram ligados à primeira e segunda revolução industrial, que criaram os conceitos de “*taylorismo*” e “*fordismo*”, correlacionados, respetivamente a Taylor e Henry Ford. Com efeito, de acordo com Peter Drucker (2012:65), “*a primeira e a segunda revolução industrial foram os períodos mais inovadores e mais férteis desde o século XVI quanto à criação de novas instituições e teorias*”, na medida em que a primeira revolução industrial “*transformou a fábrica na organização de produção fulcral e no maior gerador de riqueza*”. Por outro lado, a segunda revolução industrial marcou o início do “*serviço público moderno e às empresas modernas, ao banco comercial, às escolas de economia e aos primeiros empregos fora de casa para as mulheres, com exceção do trabalho doméstico*” (Peter Drucker, 2012:80), a introdução das primeiras máquinas “*a vapor e a carvão*”, permitindo o nascimento da “*energia mecânica, o aparecimento das fabricas*” e consequentemente o aumento na produtividade, assim como o trabalho assalariado, em que

¹ O termo Nova Economia nasce a partir das mutações nos “*processos de trabalho*”, da incerteza laboral e crescente precarização e terciarização, assim como a partir da “*articulação entre a expansão da indústria de tecnologia de informação e de comunicação especialmente através do uso da internet integrando diferentes cadeias produtivas*” (Grey, 2004 cit. por Franca & Santos)

“o mesmo deixou de ser dono dos meios de produção e passou a ser produzido com um preço fixo combinado entre ele e o comerciante que o contratava” (Vidal, 2002:17).

Relativamente aos termos *“taylorismo”* e *“fordismo”*, estes foram elaborados numa época em que *“a produtividade industrial dependia essencialmente da habilidade e do ritmo de trabalho dos operários”* (Vidal, 2002:03) e apesar de estarem intimamente ligados à conquista de direitos sociais e laborais entre entidade patronal e trabalhador, o pós-fordismo encontra-se associado à precariedade e à *“emergência de um novo modelo de organização do trabalho e de regulação social baseado na flexibilidade da produção e das relações de trabalho”* (Lessa, 2016:205) que teve como atores principais a estratégia de diminuição de custos por parte da entidade patronal e à aceitação da exploração por parte dos trabalhadores, provocando uma *“desestabilização dos estáveis”* (Castel, 1995:02).

A crise dos anos 70 e os novos conceitos laborais, aliados à inovação, alteraram as conceptualizações criadas até então, adquirindo visibilidade e mostrando a destabilização dos quadros sociais, em que os trabalhadores se encontram numa situação de insegurança e flexibilidade de trabalho. Taylor reorganiza, então, os métodos de trabalho impondo aos trabalhadores longas jornadas e intensificação do trabalho, a partir de uma cronometragem de cada tarefa desempenhada, de modo a reduzir o mínimo de controlo dos trabalhadores sob a sua atividade, na medida em que era facilmente descrito e ensinado.

Contudo, *“ao serem desapropriados dos meios materiais que lhes asseguravam condições básicas de subsistência, os trabalhadores viram-se compelidos a vender a sua única mercadoria, a força de trabalho, em um contexto de ampla desestruturação das redes de proteção comunitárias e profissionais”* (Seminário Trabalho, proteção social e precariedade na história do capitalismo, 2019), agravado pela falta de habilitações laborais e diminuição de trabalhadores a exercer determinada tarefa. Os princípios instaurados por Taylor encontram diversos utilizadores e dentro da sua aplicação Henry Ford *“ergueu um sistema de produção, denominado Fordismo”* (Vidal, 2002:32), em que existe uma produção em grande escala, baseado, porém ao ritmo das máquinas e ao consumo em grande escala. Como tal, houve uma inclusão social dos operários, imprescindível à sobrevivência do capitalismo, já que teve por base um aumento salarial, altas taxas de investimento que possibilitava ao emprego maior de mão-de-obra.

O século XX foi, então, marcado pelas novas técnicas de trabalho relativas à organização e produção das mercadorias, porém apresentaram a sua rutura na década de oitenta e noventa,

devido à automatização dos espaços de trabalho, que confere à ciência e à tecnologia uma “*força produtiva*” que provocou “*grandes mudanças nas relações de trabalho e no próprio sistema produtivo (...) inclusive considerando-se como a Terceira Revolução Industrial*”. (Oliveira, 2005:5 cit. por Melo, 2020:29). Desta forma, o pós-fordismo representa um retrocesso, na medida em que enfraqueceu o poder sindical e o próprio direito do trabalho, sob a redução do poder do Estado e a obtenção do lucro por formas “*mais flexíveis, individualizadas e desregulamentadas*” (Oliveira, 2005 cit. por Ligueiro, 2010:116).

De acordo com Kovács (2005 cit. por Almeida 2013:118), a passagem de um trabalho regulamentado para a flexibilização, não só associa a difusão das novas tecnologias de informação e o predomínio de uma política neoliberal, mas também à “*preponderância do capital financeiro numa economia globalizada; a nova divisão internacional de trabalho; (...) reestruturação das empresas em prol de uma racionalização flexível*”. Também “*a ausência de uma relação de paridade entre o capital e trabalho que se manifesta na deterioração dos termos e poder de negociação entre classe trabalhadora e patronato*” e a “*debilidade dos sindicatos, (...) suscitada pela atuação das multinacionais e pela distância implícita nas relações laborais que estas perpetraram*”, que, conseqüentemente, fragmentaram o mercado de trabalho composta por trabalhadores especializados e com maior nível de conhecimento, que ocupam os postos de trabalho mais degradantes e um aumento do número de trabalhadores flexibilizados, precarizados e atípicos.

Em Portugal

No que concerne a Portugal, “*orgulhosamente sós*” até 1974 e mergulhado num discurso ideológico duradouro, que “*politizou a educação, e o período de 1950 a 1974*” (Martins, 2006:123), mas também um período em que as mulheres, apesar de à luz da constituição serem vistas como iguais, eram compelidas a tratar de lides domésticas e educação dos seus filhos e impedidas ao acesso a uma educação académica “*em razão de natureza e do pai de família*” (Pimentel & Tamzali, 2014:126), assumia um ordenamento do estado com “*elementos valorativos e doutrinários*” (Pereira, 2011:31) e fatores de união e coesão, em que o objetivo não era, de acordo com De Moura (1968:33 cit. por Pereira 2011:32) o de “*descobrir novos mundos, nem a guerrear estranhas nacionalidades*”, mas sim a de “*fazer uma obra grandiosa de paz, (...) a formar cidadãos tão bons portugueses (...) como outros o foram no século XVII*”.

Contudo, não foi só a nível societário que Portugal apresentava um quadro obsoleto, mas também a nível económico, em que em maior parte do território coexistiam métodos de agricultura tradicional formada por uma população em situação de pobreza e sazonalmente migratória e uma indústria “*dominada pelos setores tradicionais de baixa tecnologia, pouca especialização e reduzido capital, dispersão empresarial, predomínio artesanal, oficial e pequenas empresas e um diminuto setor de serviços modernos*”, (Martins, 2006:126). Como tal, a agricultura mantinha-se como principal atividade económica e apresentava baixa produtividade, baixos rendimentos e uma incapacidade de valorização, em que vigorava uma economia de subsistência. Contudo, apesar de as condições de trabalho serem degradantes e os vínculos laborais não serem amplamente discutidos, eram, igualmente, censurados (Martins, 2006:126), de modo a alcançar consenso e pacificação social.

É, então, possível conferir que a precariedade laboral, de um ponto de vista histórico, é um culminar de “*situações laborais que resultem na vulnerabilidade dos trabalhadores [...] devido à instabilidade laboral e/ou falta de proteção social em situações de risco*” (Jornal Económico, 2019), em que os trabalhadores podem ou não estar abrangidos por um vínculo. Também, pela situação particularmente frágil por parte de maior parte dos assalariados e “*pela dureza das condições de trabalho e pelas baixas remunerações*”, assim como “*pela sazonalidade do emprego*” (Baptista, 1994 cit. por Ramos, 2017:46), que padece de condições instáveis e que potencia “*grandes oscilações entre períodos de emprego e períodos de desemprego, cuja proteção dependerá da existência de um contrato e da duração desse contrato*” (Rosa, coord., et. al., 2003: 55 cit. por Carvalho 2012:06), era praticável colocar os trabalhadores em situações de precariedade e anuência para com os empregos flexíveis.

O pós-1974 representou “*um momento explícito de viragem à escala mundial*”, tendo como bases a “*descolonização e fim da guerra colonial, a democratização e acesso às liberdades fundamentais e desenvolvimento económico, satisfação das necessidades básicas e acesso a modelos de consumo mais modernos*” (Mateus, 1985:04) que permitiu a abertura de Portugal ao mundo e uma disseminação do capitalismo contemporâneo e cujas características são, a “*flexibilidade dos processos de trabalho, dos produtos e padrões de consumo; surgimento de serviços financeiros e novos mercados; manutenção de taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional*”, mas também “*rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas;*

valorização do trabalho no setor de serviços” (Harvey, 1995:40 cit. por Abramides & Cabral, 2003:05).

Assiste-se, então, a uma maior mobilidade e flexibilidade do capital e em que as empresas tentam acumular o máximo de rendimentos pelo menor preço possível, em que dominou uma legislação flexibilizadora, “*no âmbito do despedimento individual (1975 e início de 1976) (...) regimes de férias e faltas (1975 e final de 1976) (...) e do despedimento individual (final de 1976-1977)*” (Silva, 2001) integrando-se, de seguida, à tendência da União Europeia, em que “*foram aprovadas medidas flexibilizadoras nas seguintes áreas: despedimento, individual e coletivo; regimes de trabalho temporário, no domicílio, em comissão de serviço; tempo de trabalho normal e extraordinário; descanso semanal; férias; lay-off; regimes de reforma antecipada e pré-reforma*” (Silva, 2001:06).

É necessário referenciar, de igual modo, o período de 1995 a 1999, época considerada de flexibilidade legislativa no domínio liberal, em que sobressaem as medidas de “*tempo de trabalho normal e noturno; lay-off; regime de trabalho a tempo parcial; reforma antecipada; flexibilidade funcional; incentivos financeiros à contratação de trabalhadores*” (Silva, 2001:07), assim como medidas restritivas de “*flexibilidade laboral nas seguintes áreas: contratos a termo e despedimento colectivo; regime de trabalho temporário; tempo de trabalho suplementar; descanso semanal; salário mínimo nacional*”. Por último o ano de 1983 merece referência pela “*indução lay-off na legislação laboral (...) e a restrição do recurso ao trabalho extraordinária*”. (Silva, 2001:06).

Para além do desafio político que Portugal teve que enfrentar, de um regime ditatorial para um regime democrático, teve também que encarar o desafio atlântico e europeu, que permitiu consolidar a democracia, a partir da adesão à CEE e, conseqüentemente, da construção de um projeto de desenvolvimento, que surgiu como “*alavanca do desenvolvimento econômico*”, “*permitiu a redução da taxa de inflação para níveis históricos e a melhoria das condições de vida dos portugueses*”, modernizando o país a nível económico, a partir de fundos de coesão a favor dos Estados-Membros, (Sousa, 2000:94). Todavia, o mercado internacional não foi favorável a Portugal, na medida em que coincidiu com a crise petrolífera dos anos 70 (Amaral, 2016), na sequência de uma crise política no Irão que aumentou as taxas de juro e o aumento dos problemas de emprego se agravaram, expandiram e em que nasceu a “*ideia do emprego transitório (...) a ideia de alto risco ou da elevada probabilidade de o trabalhador vir engrossar, a curto prazo, a fileira dos desempregados,*

ainda que subsista a atividade que suporta o emprego por ele temporariamente ocupado” (Rebelo, 2004:50).

As décadas de 90, trouxeram, então, a integração na comunidade económica europeia, *“potenciada pela participação na área do euro e pela eliminação do risco cambial”*, assim como pela liberalização económica, e a própria unificação monetária, promovendo *“uma evolução para um regime caracterizado por taxas de juro e de inflação estruturalmente mais baixas e com menor volatilidade,* (Banco de Portugal, 2009:15) que coincidiu com anos de forte expansão e de convergência da economia portuguesa que se interrelacionam com o processo de globalização e ligação das à inserção em redes transnacionais.

A nível laboral, a generalização das comissões de trabalhadores, o início da reforma agrária e as novas medidas do sistema português laboral, como por exemplo, *“o subsídio de desemprego, as reformas antecipadas por motivo de desemprego, o apoio explícito às reestruturações, as políticas ativas de emprego e a formação profissional”* (Hespanha, 2008 cit. por Varela, 2015:03), permitiram um aumento das contratações, apesar da qualificação não ser um aspeto fulcral nas contratações (Sá, 2010), mas era concedido *“um contrato com duração indeterminada, horário de trabalho completo e regulado por contração coletiva, um determinado local de trabalho, a possibilidade de progressão numa carreira profissional e ainda uma conceção hierárquica e coletiva das relações de trabalho”*. (Kóvac,2004:32 cit. por Mesuras, 2009:03).

No que toca ao início do século XXI, apesar de se ter registado uma boa transição para as economias de mercado, Portugal sofreu uma estagnação a nível económico, apontada como uma *“correção cíclica”* após uma forte redução dos juros, que levou a um endividamento de empresas e particulares, dado que o valor da moeda mais barato e a concorrência bancária na concessão de crédito dispararam e causaram o endividamento das famílias (Revista Observador, 2016).

Os anos seguintes *“confirmaram a existência de um problema de falta de crescimento, para além do problema de finanças públicas”*, em que por parte do Estado *“a folga orçamental gerada pela redução dos encargos com a dívida pública foi utilizada, em grande parte, para aumentar a despesa pública corrente”* (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021). Também, a crise financeira internacional de 2007, despoletada pelos crescentes investimentos de títulos imobiliários americanos e *“desenvolvida e ostentada pela falha de regulamentação ou regulamentação inadequada desenvolvida pelos bancos a partir da crise*

de 1929”, que rapidamente se estendeu à economia mundial, fez com que “*as exportações globais caíssem quase 20% entre 2007 e 2009*”. (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021)

Como tal, Portugal que já se encontrava com problemas económicos, rapidamente viu as suas exportações e créditos bancários a sofrer quebras e conseqüentemente o sistema financeiro foi fortemente abalado, assistindo-se “*à nacionalização do Banco Português de Negócios*” e um aumento da dívida pública portuguesa. Um ano e meio depois, “*a dívida pública atingia um nível alto como resultado dos programas de estímulo de resposta à crise anterior e aos resgates do sector financeiro*” (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021), e deste modo a desconfiança por parte dos investidores alastrou-se e nasceu o receio sobre a capacidade nacional de cumprir o plano financeiro instaurado. Então, as taxas de juro cobradas pelos empréstimos começaram a subir para compensar o risco envolvido e os países da Zona Euro começaram a ser afetados, e Portugal “*não só tinha níveis elevados de dívida pública e privada, como vinha de uma década de fraco crescimento económico, o que colocava em causa a capacidade de criação de riqueza suficiente para satisfazer esses compromissos*” (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021).

As medidas de resolução restritivas apresentadas provocaram uma recessão e em março de 2011, “*a economia e a sociedade portuguesa encontravam-se totalmente enfraquecidos, com empresas e particulares altamente endividados, sendo necessário a adoção de medidas urgentes com vista à paralisação do enfraquecimento estado*” (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021) como os pacotes de financiamento da Comissão Europeia, do Banco Central Europeu e do Fundo Monetário Internacional, que “*foram acompanhados de medidas que pretendiam corrigir os desequilíbrios económicos e financeiros das economias, de forma a restabelecer a capacidade destas para se financiarem no mercado*”. Porém, as medidas aplicadas acabaram por resultar em “*cortes atrás de cortes, desde salários, prestações sociais até à subida generalizada de impostos; [...] recessão superior ao previsto; défice descontrolado; dívida pública na casa dos 120% do PIB*” (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021).

A crise vivida em 2011 ganhou uma maior expressão no emprego jovem ganhou e em países que passaram por duros ajustamentos económico-financeiros e medidas de austeridade, como Portugal, Grécia, Espanha e Itália. Em Portugal a taxa de emprego jovem atingiu os valores mais baixos da última década (23%, em 2012, e 21,7%, em 2013), mas também os

valores mais altos na taxa de desemprego jovem – em 2013, 38,1% dos indivíduos entre os 15 e os 24 anos encontravam-se desempregados (Carmo & Matias, 2019:57).

Apesar da crise económica ter acabado em 2013, os efeitos desta prolongaram-se por anos e os trabalhadores, ainda hoje, sofrem consequências da mesma, já que marcou o início do trabalho precário em Portugal, na medida em que a subida do desemprego e a competitividade empresarial conferiu uma flexibilização laboral para responder com mais facilidade a estes desafios, compreendendo “*a multiplicação de formas de contratação laboral; vicissitudes próprias da relação individual de trabalho (...) (variação dos horários de trabalho, pela repartição flexível do trabalho, mobilidade funcional, mobilidade geográfica) e até pela multiplicidade de formas de cessação do contrato de trabalho*”(Rebelo, 2006:02). Este período, que compreendeu um crescimento taxa de desemprego, um sistema frágil e insustentável das finanças públicas, favoreceu um clima de insegurança e uma desmotivação dos trabalhadores, fruto das consequentes reduções dos direitos laborais (Ribeiro, 2016).

Atualmente, Portugal é o segundo país com o maior crescimento da precariedade, com mais de “*130 mil contratos instáveis, de curta duração e com salários baixos*” e em que os “*contratados até três meses representavam cerca de 1,1% dos trabalhadores por conta de outrem. No final de 2017, o peso era de 2,9%, sendo que o pior ano foi o de 2011, quando este tipo de vínculos atingiu os 3,6%. Nestes dados estão apenas incluídos os contratos não permanentes de duração igual ou inferior a três meses*” (Jornal Dinheiro Vivo, 2019). Para além disto, a lei laboral contemporânea europeia e nacional sofreu uma reconfiguração e permitiu a quebra nos modos de trabalho e a generalização de uma fragilidade denominada “*Precaridade Laboral*” (Mesuras, 2009:08) e em que os seus atores sociais são constituídos, maioritariamente, por jovens adultos, que fez “*emergir preocupações sobre as suas consequências ao nível da coesão das sociedades, nomeadamente pelo facto de esta ser a geração com os níveis mais elevados de escolaridade e de formação na história de muitos países*” (Rebelo, 2004:10).

A participação dos jovens no mercado do trabalho e as condições precárias do trabalho afetam uma dimensão objetiva na vida dos jovens, a nível profissional e social, caracterizado pela “*heterogeneidade e por situações contraditórias, em que os segmentos mais qualificados podem coexistir na mesma situação profissional com segmentos menos qualificados*” (ILO, 2015 cit. por Carmo; Matias 2019)

Os diversos estudos elaborados em Portugal revelam as transformações organizacionais, como por exemplo os processos de deslocalização, o part-time e o teletrabalho, já se estabeleceram no país e que possuem consequências a nível de identidade profissional e na estrutura social, já que apesar de possuírem mais liberdade para escolher e abraçar novos projetos, possuem menos segurança laboral (Rebelo, 2014).

Os trabalhadores precários veem-se, assim, em condições laborais instáveis, com novas formas “*atípicas*” de trabalho e modalidades que se diferenciam pela dependência hierárquica, pelo salário, baixo nível de autonomia e visão para o futuro.

Flexibilidade Laboral

O Direito de Trabalho é considerada uma área do Direito muito peculiar e em constante mudança, já que as normas que regulam a sociedade alteram consoante o panorama económico e social vigente. Como tal, estas regras impostas são coercivas de modo a regular os direitos e deveres da entidade patronal e trabalhador, em que a partir de um contrato de trabalho nascem modalidades para responder às necessidades das empresas (Teixeira, 2008) e “*aumentar os níveis de competitividade, de eficiência e de eficácia económicas com que as empresas se depararam a partir dos anos sessenta*” (Ferreira, 2014:07).

As ascensões dos novos paradigmas socioeconómicos traduziram-se numa diminuição de vínculos sem termo e a propagação a contratos temporários ou a termo, que conferem ao trabalhador uma posição instável e prejudicial e que tem como base uma “*redução de custos com os trabalhadores e a preferência por relações laborais que não envolvam riscos elevados*” (Ferreira, 2014:07). Não obstante de a precariedade se poder estender a qualquer tipo de emprego, certos vínculos de trabalho poderão oferecer mais resistência do que outros, na medida em que os trabalhadores que possuem vínculos laborais flexíveis “*auferem menores salários e mais fracas regalias*”, assim como um “*fraco grau de sindicalização (...) fragilizando ainda mais o seu poder negocial e a sua relação laboral*” (Marques, 2011 cit. por Oliveira, 2012:16).

De mão dada com a terciarização da economia, deslocalização do capital e competitividade sobre os bens internacionalizados, cresceu também, pondo em causa o modelo socioeconómico de 1980, a ideologia da produção mais rápida e a um menor preço possível, colocando os desejos dos consumidores acima das condições dos colaboradores (Amaral,

2011). Como tal, a reorganização do trabalho tornou-se fundamental para o início da mundialização da economia, sendo a inovação um dos exemplos mais abordados pelos autores (Ferreira, 2014). Toda a organização empresarial procura fazer face às novas vicissitudes originadas pela economia global e, portanto, a flexibilidade laboral foi adquirindo maiores contornos e, conseqüentemente, os regimes temporários foram-se implementando como resposta a estes novos desafios.

Porém, antes de atribuir definições, de acordo com autores, à flexibilidade laboral, é necessário definir o conceito de contrato de trabalho, ou seja, *“aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.”* (Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009) Já para o Código Civil *“contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta”*.

É, então possível compreender que a existência de um contrato de trabalho acarreta características, como a *índole negocial*, em que ambas as partes podem estabelecer cláusulas, a *consensualidade*, um acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, que *“facilita a prova por qualquer meio ao trabalhador da existência de um contrato de trabalho”* (Teixeira, 2008:22), uma *nominativa*, ou seja, uma envolvimento da obrigatoriedade de cumprir este *“regime específico, onde abundam normas imperativas”* (Teixeira, 2008:22). Para além destas, a *retribuição* e a *subordinação jurídica* são elementos imprescindíveis na formação de um contrato de trabalho em que a primeira remete para o pagamento de uma retribuição, como dever principal do empregador e consoante determinada atividade laboral e a segunda como delimitação das figuras jurídica presentes no contrato *“face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem”*, distinguindo *“duas facetas: o dever de obediência e o poder de direcção, conferido ao empregador”* (Teixeira, 2008:24)

Tendo em conta que o Contrato de Trabalho pressupõe a existência da prestação de uma certa atividade é necessário celebrar diferentes contratos de trabalho, de acordo com a supressão de necessidades que a entidade patronal quer eliminar. No que concerne à presente tese, é imprescindível apresentar um resumo dos tipos de contratos de trabalho tendencialmente precários e as alterações que sofreram ao longo dos anos.

De acordo com o Código do Trabalho, o contrato de trabalho a termo resolutivo é celebrado “*para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade*” (Código do Trabalho, Lei 7/2009). Este, está dividido em duas categorias, termo resolutivo certo e resolutivo incerto, em que o primeiro dura consoante o período acordado, não podendo exceder dois anos e pode sofrer, no máximo, três renovações, sendo que no seu total, estas não podem ultrapassar o período inicial do contrato. No que toca ao contrato resolutivo certo, este deve-se apresentar como resolução de uma supressão necessidades temporárias, de acordo com o artigo n.º 140 do Código do trabalho, nas situações de “*substituição de um trabalhador ausente ou temporariamente impedido de trabalhar*”; “*substituição de trabalhador em situação de licença sem retribuição*”; “*acréscimo excepcional de atividade da empresa*”; “*atividade sazonal*”; “*execução de projeto com prazo predefinido*”; “*contratação de alguém em situação de desemprego de muita longa duração*”, entre outras. Já o termo resolutivo incerto dura até à conclusão de determinada tarefa ou serviço cuja execução justifica a celebração, não podendo exceder os quatro anos.

Ao longo dos anos, o Código do Trabalho tem sofrido alterações relativamente a estes vínculos contratuais que têm sido consideradas precarizantes pelos trabalhadores, na medida em que houve uma diminuição da duração máxima dos contratos e uma tendência crescente para os mesmos, em que os contratos a termo passam a ter uma duração máxima de dois anos (148.º, n.º 1), em que antes eram de três anos e no que concerne aos contratos a termo incerto, a nova lei impõe que a sua duração não exceda os quatro anos (148.º, n.º 5) e o prazo máximo anterior eram de seis anos e conseqüentemente o tempo da renovação sofreu limites.

No que toca ao trabalho temporário, este é definido como um “*contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário*” (Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009), em que a entidade empregadora não suporta os custos regulares de um processo comum de recrutamento, visto que o vínculo laboral é estabelecido com a empresa de trabalho temporário.

Este é outro tipo de modalidade em que o trabalhador se encontra menos protegido de despedimento e impede a criação de postos de trabalho permanentes, já que é contratado “*por um determinado tempo específico e posteriormente quando a empresa não pretende a*

prestação do serviço, rescinde o contrato que efetuou com a empresa que lhe facultou os trabalhadores” (Teixeira, 2008:36). Difere do contrato a termo, na medida em que os poderes laborais se encontram desdobrados em três, empresa recrutadora, trabalhador e entidade patronal temporária.

As alterações sofridas no código do trabalho relativamente ao presente vínculo impuseram a um máximo de seis renovações. Anteriormente não havia qualquer limite e o mesmo não é aplicável no caso de celebração do contrato que tenha sido a substituição de trabalhador ausente “*por motivo de doença, acidente, licença parental e outras situações análogas*” (Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009).

Em relação ao contrato de trabalho intermitente, modalidade relativamente recente em Portugal, é definida como um “*contrato de trabalho com períodos de inatividade remunerada*” (Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009), em que os trabalhadores prestam trabalho somente parte do ano, não inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais quatro meses devem ser consecutivos. Deste modo, não é celebrado nos módulos a termo resolutivo ou temporário. Contudo, as novas alterações conferem a mudança de seis ou mais meses, com quatro meses de trabalho consecutivo para cinco meses de trabalho, em que três têm de ser consecutivos. (Teixeira, 2008)

Este vínculo de trabalho só pode ser admissível em empresas que exerçam atividade com descontinuidade ou intensidade variável, em que as partes concordam que haja períodos de inatividade. Apresenta direitos ao trabalhador como “*a compensação retributiva em valor estabelecido na regulamentação coletiva de trabalho, ou na falta desta, a 20% da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição*” (Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009), porém é uma modalidade flexível que tem em vista a reduzir as despesas da entidade patronal, ao mesmo tempo que os mantém ligados à empresa, já que será desafiante para o trabalhador “*encontrar trabalho que se encaixe perfeitamente quando a entidade patronal não precisar dele*” (Teixeira, 2008:43).

No que toca ao regime em tempo parcial, contrato que corresponde “*a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo*” (Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009), em que o horário é instituído por acordo entre as partes e é visto como uma solução para “*atender os anseios do empregador enquanto medida flexível na organização (...) permitindo-lhe contratar sob jornada reduzida e, por consequência, com salários menores; por outro lado oferecer colocação profissional àqueles que, (...) não possuem*

disponibilidade a tempo inteiro” (Maia, 2015:73). É, no entanto, para o trabalhador uma modalidade instável, pois não possuem os mesmos benefícios que os trabalhadores nos quadros da empresa, têm maior probabilidade de trabalhar por turnos, ou seja, horários de trabalhos mais fora do comum e menores rendimentos mensais (Maia, 2015).

Por fim remete-se para o contrato de prestação de serviços, “*aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição*” (Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009), em que certo trabalhador, de forma pontual, fornece certos bens e serviços autonomamente, já que gere o próprio tempo de acordo com objetivo que se propôs, porém apresenta desvantagens como os encargos fiscais elevados. (Teixeira, 2008)

É possível conferir que certas modalidades de trabalho apresentam mais vantagens para a entidade patronal do que para o trabalhador, já que a flexibilidade das condições de trabalho passou a ser defendida “*como uma hipótese para ajustar e organizar as relações entre empregado e empregador*” (Monteiro, 2015), ao invés de averiguar a possibilidade de crescimento económico e social do próprio trabalhador, a partir da dissolução do “*vínculo que a associava à ideia de progresso que dominou grande parte do século XX*” e tornando o risco laboral omnipresente, penetrando em todas esferas do social, exigindo mobilidade, adaptabilidade e responsabilidade por parte dos trabalhadores (Âmbito Jurídico, 2015).

Ao abarcar este novo contexto da realidade laboral, iniciado pela divisão internacional do trabalho, a partir da reestruturação de empresas com o objetivo de uma racionalização flexível e a fragilização da defesa dos interesses do trabalho a nível transnacional, “*facilitado pela debilidade de algumas forças sindicais e pelo desequilíbrio das relações capital-trabalho*” (Kovács, Casaca, Ferreira e Sousa 2006 cit. por Oliveira 2012:07), o próprio Código do Trabalho assumiu novas modalidades que afastaram as empresas de optar pelos contratos duradouros e que põem, conseqüentemente, em crise a garantia fundamental de segurança no emprego. Igualmente, a própria inflexibilidade existente nos vínculos sem termo relativamente aos despedimentos persiste e desmotiva as empresas a contratarem nesse sentido, predominando cada vez mais no “*núcleo duro de empregos*” do mercado laboral e não só na periferia, os contratos atípicos de trabalho (Oliveira, 2012:08).

Por outro lado, Tarondeau (1999 cit. por Rebelo 2004:10) acredita que uma empresa pode desenvolver-se a partir da flexibilidade no que diz respeito aos produtos, aos processos, e à sua organização. Relativamente aos produtos, apresentam-se para serem capazes “*de se*

desfazer um grande número de necessidade dos clientes”, os processos flexíveis “permitem a empresa implementar processos de incorporação de recursos ou capacidades”, para se adaptarem “melhor à variedade dos produtos” e por fim as “organizações flexíveis, vistas como um sistema de elementos (...) para garantir um funcionamento normal da atividade empresarial” aprendem a adaptar-se ao próprio mercado “através de uma elevada mobilidade e um elevado nível de entendimento das competências do pessoal”.

De acordo com Rebelo (2004:15) a palavra flexibilidade representa uma solução para assegurar a competitividade, seja “a partir da divisão do trabalho” a “necessidade de reduzir custos com o pessoal” ou de “aumentar a eficácia produtiva para uma adaptação mais rápida das empresas ao mercado” e, portanto, provocaram o nascimento de conceitos como as “medidas de flexibilidade tendencialmente qualificantes” e “medidas de flexibilidade tendencialmente precarizantes”.

Torna-se, também, necessário definir os tipos em que se pode dividir a flexibilidade emergente no mercado laboral. Como tal, de acordo com Meda (1997 cit. por Rebelo 2004:16) é possível distinguir a flexibilidade do tempo de trabalho, “que são utilizadas como instrumento de flexibilidade (...) por exemplo trabalho a tempo parcial (...) que certos casos a sua utilização pode com efeito revelar de uma lógica de solidariedade”, com os conceitos de “flexibilidade quantitativa”; “flexibilidade interna” e “flexibilidade externa”; “flexibilidade estratégica” e “flexibilidade operacional”; “flexibilidade funcional” “flexibilidade numérica” (Rebelo, 2014:17).

Relativamente à flexibilidade quantitativa, definida como uma “situação em que os recursos humanos são tratados de uma forma instrumental, isto é, são vistos como “peças substituíveis” e como um custo a reduzir” (Cardoso, 1999 cit. por Rebelo, 2004:18), consegue-se distinguir a flexibilidade quantitativa externa e interna, em que a externa consiste em “fazer variar o número de trabalhadores em função das necessidades da empresa, mediante o recurso de despedimentos e às novas formas de trabalho como trabalho temporário termo e a tempo parcial” (Rebelo, 2004:21), por outro lado a qual a flexibilidade quantitativa interna é aquela que “permite fazer variar o número de horas de trabalho sem modificar o número de trabalhadores, ao, por exemplo adotar o salário como meio de uma empresa promover uma gestão individualizada de mão-de-obra e assegurar a sua rentabilidade”, acompanhada por uma reestruturação produtiva “promotora do crescimento benefícios sociais e enquadrada no plano social da empresa (Rebelo, 2004:23).

A flexibilidade de curto e longo prazo relacionam-se com a flexibilidade estratégica e operacional, em que a primeira resulta de um *“sobreinvestimento nas capacidades onde a empresa pretende continuar líder e um subinvestimento nos domínios especializados, onde a rentabilidade será muito aleatória e provavelmente diminuta”* (Rebelo, 2004:25) e a operacional permite às empresas *“adaptarem-se às variações da procura e simultaneamente às variações não antecipadas dos inputs provenientes do exterior”*, ligadas a uma distinção de flexibilidade ofensiva e defensiva, defensiva em que *“radica na defesa do retorno a um mercado de trabalho mais liberalizado e uma relação salarial mais concorrencial”* e ofensiva, em que radicam na *“reinvenção de uma relação salarial, que mantendo as garantias fundamentais dos trabalhadores e favorece a emergência de um novo modo desenvolvimento”* (Rebelo, 2004:26).

Por sua vez, a flexibilidade qualitativa, em que o emprego se reflete na variação do número de trabalhadores em função e para o autor Taroundeau (1999 cit. por Rebelo, 2014:26), *“incide sobretudo sobre as qualificações dos trabalhadores e grau de autonomia na organização”* e para Kovacs (1998 cit. por Rebelo, 2014:27), *“na variação do número de trabalhadores não qualificados”*. A flexibilidade qualitativa consiste na *“melhoria qualitativa dos recursos humanos, manifesta no aumento das competências da polivalência e da adaptabilidade dos indivíduos e grupos”*.

Também podemos distinguir flexibilidade externa, *“a multiplicidade de práticas por parte dos trabalhadores, que podem conduzir à redução dos custos de produção e conferindo uma maior competitividade à empresa”* e flexibilidade interna, *“como soluções externas subcontratação ou a externalização de mão de obra ajustáveis às necessidades produtivas”* (Rebelo, 2014:26) ambas procuram diminuir custos mediante uma maior flexibilidade organizacional.

A mesma autora afirma, então, que a própria flexibilidade laboral pode estar dividida em flexibilização qualitativa, definida como *“a capacidade de adaptação rápida dos indivíduos e unidades da organização às novas exigências e oportunidades do mercado”* (Rebelo, 2014:27), a partir de formações compatíveis com as atividades que desempenham e quantitativa, a ideia em que a flexibilização é imposta pela economia atual, ou seja, utilização de uma redução dos custos através do recurso a emprego inseguro, mal pago e com recurso a terceiras entidades (empresas temporárias).

Apesar de existir uma panóplia de significados relativos à flexibilidade laboral, é certo que pode ser visto como um conceito complexo e multidimensional de explicação, que para Glória Rebelo (2004:30) está ligado à *“facilidade jurídica de gerir o exercício da atividade laboral a partir da formação e cessação de contratos de trabalho, mobilidade geográfica e profissional, adaptabilidade aos horários de trabalho variável em função do nível de atividade da empresa ou do mercado de trabalho”*, para Zelenovic (1982 cit. por Rebelo, 2004:30), relacionado com a *“capacidade de um sistema de produção de se adaptar a mudanças nas condições de ambiente e necessidades de processo”*, Frazelle, (1986 cit. por Rebelo, 2004:30), com a *“habilidade de responder ou se adaptar às mudanças ou novas situações, rapidamente e com pouco custo”*, Slack, (1993 cit. por Rebelo, 2004:31), D’Souza & Willams, (2000 cit. por Rebelo, 2004:31), *“estrutura multidimensional que representa a habilidade da função produção fazer os ajustes necessários para reagir às mudanças no ambiente sem sacrifícios significativos para o desempenho da empresa”*.

Acrescente-se que a escolha do vínculo laboral incide, não só *“a partir da tomada em atenção do conjunto dos recursos técnicos e sociais de que a empresa dispõe”*, da competitividade da empresa dentro do mercado laboral, da própria necessidade da empresa de inovar tecnologicamente, mas também da capacidade de formular novas estratégias de organização do trabalho, a fim de *“viabilizar a rentabilidade e o crescimento”* (Cardoso, 1999 cit. por Rebelo, 2004:32). Após a escolha, torna-se imprescindível o desenvolvimento do fator humano e *“mudar a atitude dos trabalhadores e a sua motivação no trabalho”*, juntamente com o investimento na formação, *“enriquecimento dos conteúdos de trabalho”*, a elevação das qualificações e competências. O envolvimento de todos os membros da organização é, sem dúvida, *“a condição sine qua non para o alcance da eficácia económica”* (Cardoso, 1999 cit. por Rebelo, 2004:32).

Medidas Tendencialmente Qualificantes

Sendo praticamente inevitável a ligação entre a precariedade laboral jovem e o fenómeno da globalização como base de mudanças tecnológicas e introdução de novas tecnologias de informação, que trouxe consigo uma capitalização de dinâmicas *“complexas, disseminadas e, geralmente, imprevisíveis, de vulnerabilização das condições de vida dos trabalhadores”* (Gennari & Albuquerque, 2012:66) e conseqüentemente uma flexibilização da organização do trabalho, torna-se fundamental a criação de medidas tendencialmente qualificantes para

responder a modalidades de trabalho que se diferenciam quer pela relação salarial, pela dependência hierárquica, pela ausência de benefícios e vínculo temporal (Gennari & Albuquerque, 2012)

Relativamente às políticas ativas de emprego, a sua origem remonta à Suécia nos anos de 1950, num contexto de falta de mão-de-obra disponível, em que os sindicatos suecos avançaram com uma proposta de financiamento de formação e qualificação de desempregados oriundos de setores industriais obsoletos (Bonoli, 2010). Em comparação com as atuais políticas ativas de emprego, nos últimos 30 anos, é necessário distinguir quatro diferentes tipos de políticas ativas, nomeadamente “*qualificação e formação orientada para suprir a carência de trabalhadores qualificados em determinadas áreas de ocupação*”; “*esquemas de criação de postos de trabalho subsidiados pelo estado ou formação genérica para manter os desempregados ocupados*”; “*assistência no emprego, aconselhamento a desempregados programas de procura de emprego*” “*reforço de incentivos de trabalho créditos fiscais, limites no subsídio desemprego condicionalidade na obtenção de apoios sociais*” (Bonoli, 2010:70).

Se na sua origem, as políticas ativas de emprego eram dirigidas a esquemas de requalificação e reparadoras, a partir de 1990 ganha terreno a ocupação de desempregados e o reforço incentivos, a que Bonoli (2010) chama de mudança de “*políticas ativas*” para “*políticas de ativação*” e o caso de Portugal, não foi exceção, em que as reformas laborais seguiram numa direção de flexibilidade.

As medidas implementadas em Portugal para diminuir a precariedade começaram pela alteração do código do trabalho, Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro,

- “*Redução da duração dos contratos trabalho a termo certo, de três para dois anos*”
- *Limite de renovações ao contrato celebrado a termo certo.*
- *Redução da duração dos contratos a termo incerto, de seis para quatro anos.*
- *A contratação de um trabalhador à procura do primeiro emprego ou de um desempregado de longa duração deixa de ser motivo admissível para a celebração de contrato de trabalho a termo.*
- *O período experimental dos contratos sem termo passa de 90 para 180 dias, no caso de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração.*

- *Os estágios profissionais para a mesma atividade e na mesma entidade empregadora contam para o tempo de período experimental.*
- *Alteração no número de horas de formação contínua, a que cada trabalhador tem direito, de 35 para 40 horas por ano”*

Para além disso, encontram-se ainda presentes outros objetivos, na Proposta de Lei, aprovada pelo Conselho de Ministros e remetida à Assembleia da República, nomeadamente:

- *“O aumento do núcleo de matérias reservadas à negociação coletiva;*
- *O fim do banco de horas individual, sendo legalmente admissível apenas o banco de horas grupal*
- *A redução do prazo de aplicação das normas das convenções coletivas aos trabalhadores temporários;*
- *A arbitragem pelo Tribunal Arbitral, que funciona no âmbito do Conselho Económico e Social, do regime de caducidade das convenções coletivas;*
- *A criação de requisitos adicionais para efeitos de adesão individual dos trabalhadores a convenções coletivas de trabalho, estabelecendo-se uma duração máxima para a vigência dessa adesão, de forma evitar o enfraquecimento das estruturas de representação coletiva.*
- *Proposta de Lei altera ainda do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, criando uma contribuição adicional por rotatividade excessiva, para a Segurança Social, a aplicar às empresas que num determinado ano civil apresentem um volume excessivo de contratação a termo, face a indicadores setoriais previamente definidos.”*

Também foram criadas uma série de medidas de apoio à (re)inserção profissional através do desenvolvimento de uma experiência de formação prática em contexto de trabalho. Como tal, são conhecidos, os estágios profissionais promovidos através do IEFP, estágio remunerado, com duração de 9 meses, presente em todos os setores de atividade e a desenvolver nas empresas, associações, ou instituições sociais com vista melhorar a transição jovem para o mercado de trabalho. Estes são considerados uma das vias preferenciais para a criação de emprego, definido como uma experiência prática, em contexto de trabalho. Destina-se a jovens que nunca fizeram um estágio apoiado pelo estado e de idade entre os 18 e os 30 anos e estes irão receber uma bolsa mensal de acordo com o nível de qualificação.

Não obstante de entre os grupos mais afetados pela precariedade se destacarem os jovens, tal como nos outros países da EU e de possuírem os níveis de escolarização mais elevados, estes passaram a sentir maiores dificuldades na inserção do mercado de trabalho, (Eichhorst e Rinne, 2014 cit. por. Valadas, 2017), Como tal, as cinco medidas emblemáticas, quer pela expressão, quer pelo sucesso na redução do desemprego e mau emprego são os estágios, já mencionados acima, os apoios à criação de emprego e empresas, contrato emprego-inserção, formação profissional e reabilitação.

No que toca aos Estágios PEPAL, ou seja, estágio remunerado, com duração de 12 meses, em autarquias locais, entidades intermunicipais e demais associações de municípios e de freguesias de direito público, para jovens entre os 18 e 29 anos, que não se encontram a trabalhar e com uma qualificação de, pelo menos, licenciatura. A bolsa mensal de estágio é no valor de 691,71€ para o estagiário licenciado.

Relativamente à medida Contrato Geração, esta consiste na atribuição de um incentivo à contratação, sem termo e em simultâneo, de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa ou muito longa duração. de um apoio financeiro a conceder pelo IEFP, que prevê a redução temporária de 50% por um período de 5 anos do pagamento de contribuições para a segurança social.

O programa Investe Jovem tem como finalidade “*promover e fomentar o empreendedorismo, a criação de emprego e o crescimento económico*” (IEFP, 2021), a partir de apoios financeiros ao investimento, ao empreendedorismo e criação de um projeto próprio. Os destinatários do programa são jovens inscritos como desempregados no IEFP e é atribuído um apoio financeiro sob a forma de empréstimo sem juros que financia até 75% do investimento total elegível, até um máximo de 41.922,00€.

Para além das medidas, estão isentos de pagamento de contribuições à Segurança Social a seu cargo (23,75%), por esses trabalhadores durante 36 meses, no máximo, as entidades empregadoras que contratem jovens à procura de 1.º emprego ou desempregados de longa duração. No entanto, mantêm-se a obrigação contributiva relativa aos trabalhadores, ou seja, os 11% a cargo do trabalhador.

Relativamente a estágios internacionais, os Estágios internacionais INOV, têm como objetivo lançar a carreira dos jovens até aos 29 anos em qualquer parte do mundo, de modo a conhecer novas culturas e costumes, assim como a desenvolver novos métodos de trabalho e valorizar o próprio CV. Os estágios são de 6 a 9 meses e remunerado, com bolsa de estágio,

subsídio de alojamento e alimentação, viagens e seguro. Procuram diplomados com certificado de inglês e disponibilidade para viver no exterior.

Existe também a possibilidade de os jovens qualificados, nas áreas da educação e formação, realizarem um estágio no próprio país, em Pequenas e Médias Empresas (PME). O programa tem de nome INOV-JOVEM e os destinatários são os desempregados até aos 35 anos à procura do primeiro ou novo emprego.

Por outro lado, os estágios INOV-ENERGI@, com a duração de 9 meses, em empresas das áreas do ambiente, energias renováveis e do desenvolvimento sustentável, com o objetivo de *“promover as competências socioprofissionais e facilitar a inserção no mercado de trabalho dos jovens com qualificação superior (...), à procura do 1.º ou novo emprego, com idade até aos 35 anos”*, com qualificação de nível superior nas áreas de *“Engenharia, Ciências Físicas e Químicas, Ciências da Vida, Ciências do Ambiente, Ciências Agrárias, Ciências Empresariais, Economia e Direito”* (Rodrigues, 2013:40).

Os estágios INOV-EXPORT constituem-se, também, como estágios de 9 meses, em PME nacionais exportadoras ou potencialmente exportadoras, para jovens com qualificação superior nas *“áreas do comércio internacional, marketing, gestão, relações internacionais ou novas tecnologias, visando a integração de jovens qualificados e a promoção das exportações das empresas portuguesas e a sua competitividade nos mercados externos”*. Para aqueles com qualificação superior em *“arquitetura e urbanismo; artes performativas; artes visuais; cinema e audiovisual; cruzamentos artísticos; design; escrita e edição; gestão, indústrias criativas e marketing; património; serviços educativos e actividades artísticas em meio educativo”* (Rodrigues, 2013:35) o estágio INOV-Art visa a profissionalização de jovens em estágios profissionais internacionais, *“nos domínios culturais e artísticos”*.

As medidas apresentadas, apesar de temporárias, podem efetivamente criar emprego duradouro e complementar, assim como, e aperfeiçoar as competências do estagiário, visando a sua inserção no mercado de trabalho.

Além do mais, é preciso estabelecer que a própria flexibilidade do trabalho, pois a flexibilidade baseada na inovação e no conhecimento exige novas estratégias de competitividade empresarial e de adaptação para designar *“a capacidade de adaptação contínua das empresas que resulta de decisões previamente programadas, de sobre capacidades para fazer face a um imprevisto. Assim, a flexibilidade também qualifica, nomeadamente através da promoção do desenvolvimento do trabalho em equipa, da*

motivação e da mobilidade funcional dos trabalhadores” (Rebelo, 2004:50). A flexibilidade qualificante pode ser posta em prática pelas empresas, a partir de uma flexibilidade a longo termo *“que procure promover a transformação da organização do trabalho e das relações de trabalho — permitindo, por exemplo, dimensionar os seus recursos a um nível superior ao nível médio antecipado — e que, paralelamente, promova a qualificação dos trabalhadores, através do desenvolvimento das suas competências”*. Assim, haverá uma maior produtividade das pessoas no trabalho, tornando assim as organizações mais competitivas (Rebelo, 2004:51).

No que toca a uma promoção efetiva do emprego, para além das medidas já mencionadas, são necessários, *“bons mecanismos de qualificação social, de formação e certificação profissional; meios de informação sobre emprego (para trabalhadores e empregadores) mais próximos e céleres”* (IEFP, 2021). Assim, a partir das plataformas digitais, existem medidas qualificantes para a criação de emprego jovem, como por exemplo,

- A consulta e inscrição de concursos públicos;
- Certificações de Técnicos Superiores
- Criação de redes do Instituto do Emprego e Formação Profissional
- Criação do Programa ERASMUS
- Criação de Campos de Trabalho Internacionais
- Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública (PEPAP) (Decreto-Lei no 326/99, de 18 de Agosto; Portaria no 1256/2005, de 2 de Dezembro; Despacho conjunto no 1038/2005; Despacho conjunto no 1039/2005)
- Programa de Estágios Profissionais na Administração Central (PEPAC) (Decreto-lei n.o 18/ 2010, de 19 de Março; Portaria n.o 172-A/2010, de 22 de Março; Portaria n.o 172-B/2010, de 22 de Março; Portaria n.o 290-A/2010, de 27 de Maio; Despacho n.o 9221- A/2010; Despacho n.o 10444-B/2010)
- Programa de Estágios de Jovens Estudantes do Ensino Superior nas Empresas (PEJENE)
- Estágios em Entidades Bancárias
- Estágios na Declarativa
- Estágios Profissionais Microsoft Students to Business
- Programa Juventude em Ação

- Estagiar em Portugal (Para “jovens portugueses e luso descendentes residentes no estrangeiro”) 49 Portaria no 567/2000 de 07-08
- Estágios Profissionais para licenciados (Portaria n.o 681/2010, de 12 de Agosto; Portaria n.o 127/2010, de 1 de Março; Resolução do Conselho de Ministros n.o 5/2010, de 20 de Janeiro; Portaria n.o 129/2009, de 30 de Janeiro)
- Bolsa Nacional de Formadores (inscrição numa “*aplicação informática que reúne, numa única plataforma, dados de milhares de formadores certificados*”) (Instituto CRIAP, 2021)

Medidas Tendencialmente Precarizantes

O mundo atual pode ser metaforicamente designado como um mundo de incertezas, em que os conceitos de “*segurança no trabalho*” e “*emprego para a vida*”, transportam consigo factores de instabilidade, associado a insegurança pessoal e profissional, em que o trabalhador tem que saber fazer “*um pouco de tudo*”, de modo a se adaptar a qualquer situação exigida pela entidade patronal (Gonçalves, 2011:68).

Para Giddens (2009 cit. por Marroquim, 2019:493), “*estas novas formas de trabalho apresentam-se, para muitos, como grandes oportunidades, podem também produzir uma ambivalência profunda por parte daqueles que se sentem enclausurados num mundo em constante mudança*”, porém também é possível constatar que Portugal tem adotado medidas para diminuir a precariedade no país e conseqüentemente diminuir a volatilidade das condições de trabalho mais flexíveis.

Nos últimos anos, o número de ofertas de emprego financiadas entre 80% e 100% pelo IEFP registou um aumento exponencial. Consideradas pelos jovens uma boa oportunidade para iniciar o seu percurso de trabalho, as empresas recrutadoras procuram sobretudo jovens licenciados para desenvolver um estágio profissional.

Contudo, as medidas de procura e oferta de emprego denunciam frequentemente situações em que os estágios são utilizados como substituição de postos de trabalho e em que as entidades patronais se aproveitam do trabalho produzido não remunerado, ou pago com uma bolsa de valor inferior ao que seria expectável para uma remuneração nessa categoria profissional, eliminando os custos e deveres inerentes à contratação de um colaborador. A partir de agosto de 2017 entrou em vigor a lei que alarga o reconhecimento da existência de

contrato de trabalho e os mecanismos de combate aos falsos recibos verdes e a todas as formas de trabalho não declarado, incluindo falsos estágios (Fernandes, 2017),

De acordo com o diploma em causa, procederam-se, à segunda alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de Setembro, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de Setembro, em que se,

- *“Alargam as situações nas quais a ACT é competente para instaurar o procedimento a adotar em caso de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho;*
- *Caso o trabalhador seja despedido após tal procedimento, o Ministério Público passa a poder intentar um procedimento cautelar de suspensão de despedimento;*
- *A ACT passa a remeter a participação dos factos para os serviços do Ministério Público junto do tribunal do lugar da prestação da atividade, em vez de remeter para o da área de residência do trabalhador;*
- *O Ministério Público passa a ter legitimidade ativa para ações de reconhecimento da existência de contrato de trabalho e procedimentos cautelares de suspensão de despedimento;*
- *Deixa de existir tentativa de conciliação das partes em sede de audiência de partes, iniciando-se desde logo o julgamento;*
- *A decisão passa a ser comunicada oficiosamente pelo Tribunal à ACT e ao Instituto da Segurança Social, I.P., com vista à regularização das contribuições desde a data de início da relação laboral”*

É, então, possível compreender que muitas vezes os estágios profissionais funcionem, como alternativa para as empresas colmatarem as suas necessidades de recursos humanos e, deste modo, evitar a contratação ou como possibilidade de mão-de-obra a baixo custo. De acordo com Coelho (2012:19), *“trata-se, obviamente, de uma deturpação daquilo que são os objectivos dos estágios, que visam melhorar a inserção profissional dos jovens muito mais do que resolver os problemas das empresas”*. Igualmente, a multiplicidade de estágios existentes, apesar de se apresentarem como um contacto com a realidade laboral e nela adquirir conhecimentos e competências, é encarado, numa outra perspetiva como a conservação dos seus contributos pessoais e qualificantes, sem utilidade aparente para o estagiário.

Não obstante dos inúmeros estágios e medidas de apoio ao emprego instituídos no país, “*de acordo com os mais recentes dados do Eurostat, em 2010, Portugal é o nono país mais pobre dos 27 países da União Europeia (...) a região Norte está entre as trinta mais pobres das 254 da Europa, enquanto as sub-regiões mais pobres do nosso país são Trás-os-Montes e Alto Douro (esta última já assim considerada em 2009) e o Vale do Tâmega*”. Apesar de um decréscimo, “*a insuficiência de recursos das instituições de solidariedade social para corresponder aos pedidos de apoio que se encontram em crescendo; os novos grupos vulneráveis que começam a surgir*” (Rodrigues, 2013:92).

Os estágios profissionais constituíram-se como o resultado da subida história do desemprego e da incapacidade da economia em criar empregos e reabsorver mão de obra, contudo com o aumento exacerbado de estagiários que pode sugerir não se estar verdadeiramente perante estágios, mas orientação contínua, perante uma espécie de mercado de trabalho secundário, concretizado por formas de trabalho precário e mal remunerado. Para além de que as entidades empregadoras preferem, ao invés de contratar colaboradores com vínculo profissional não flexivo, contratar jovens estagiários e pagar apenas 20% do salário (Silva, et. al. 2017).

Tornaram-se, pois, um elevado esquema de rotação, na medida em que são sucessivos e se tornaram recorrentes e até objetos de generalização de fraudes, já que em finais de agosto de 2016, empresas exigiam aos estagiários a comparticipação da empresa no salário e lhes impunham pagar a taxa social única, mas também foi publicado um relatório por parte do Tribunal De Contas que alertava para a fraca empregabilidade dos estágios, pois apenas cerca de 1/3 dos jovens que receberam apoios do estado em 2014, acabaram por ser integrados nas empresas uma vez terminado (Silva, et. al. 2017), assim como para os índices de precariedade elevados. No mesmo relatório se apontava que se se medisse a empregabilidade pelo volume dos estagiários a serem contratados pelas empresas, verificasse-se que esta diminuiu a partir de 2014, na medida em que a probabilidade de arranjar emprego após a realização do estágio aumentava 10 a 25%, porém que o efeito se degradava com a passagem do tempo.

Outro dos caminhos mais promovidos para a entrada ou reentrada no mercado de trabalho é o recurso ao autoemprego, ou seja, no apoio à criação de pequenas empresas através de créditos com garantias e juros bonificados no microcrédito destinado a entidades do setor social e a possibilidade de usufruir, num montante único à cabeça, de modo a criar um

negócio (Silva, et. al. 2017:30), porém tem-se verificado a “*tendência para as empresas de externalizarem e/ou subcontratarem, o que reflete um quadro de mudança nas políticas gestão de recursos humanos*”. Como tal, a sua justificação reside numa ótica de “*redução do custo de mão-de-obra em que se pode excluir uma parte significativa dos benefícios da proteção social dos trabalhadores*” (Rebello 2003:09 cit. por Santos, 2012:37) e que torna necessário uma reflexão acerca do problema de coesão social e do emprego, o que supõe a possibilidade de equacionar esquemas de financiamentos de ajuda social, assim como formas de promoção e de criação de emprego (Silva, et. al. 2017).

Precariedade

O conceito “*precariedade*” tem sido amplamente discutido no campo académico, mas também dentro dos campos sindicais e da comunicação social, como termo para definir o mercado de trabalho atual. De acordo com a sua origem, o substantivo *precariedade*, derivado do termo latino *preces*, cujo significado remonta para as palavras “*pedidos*”, “*súplicas*”, “*rogos*” era intimamente usada em contexto religioso, porém ao ser convertida para a língua portuguesa sofreu uma evolução semântica e passou a estar ligada ao adjetivo precário, “*que não é estável, que não é seguro, incerto, sujeito a contingências, frágil*”.

Apesar das palavras precarização e precariedade “*andarem de mãos dadas*”, os termos têm significados diferentes, já que o primeiro pressupõe a ideia de processo, em que os trabalhadores vivem em condições que levam a uma existência precária (Miguel, 2013), causadas pelas condições específicas de cada realidade organizacional e a transformação do mercado de trabalho (Aquilino, 2005 cit. por Miguel, 2013) e a segunda está intimamente ligada a um sentimento de “*medo constante do desemprego*”, que conseqüentemente “*provoca sentimentos de insegurança no trabalhador fazendo com que se sujeite a contratos de trabalho precários, a receber baixos salários e a trabalhar em ambientes insalubres e de risco mesmo que isso signifique arriscar a vida e saúde*” (Elias & Navarro, 2006 cit. por Costa, 2013:06)“ muitas vezes potenciada pela competição desenfreada.

A precarização leva também a um confronto de definições, sendo estas as de *trabalho e emprego*, em que o primeiro termo é um conceito mais ambíguo e complexo, reportando-se a um significado de “*ocupação física ou intelectual*” e fonte de rendimento. Por outro lado, o emprego “*assume nas nossas sociedades uma matriz fundamental de hierarquização social*”, definido como base que coloca o indivíduo numa relação para com a sociedade, em

termos de papéis e estatuto que desempenha (Kovács, Casaca, Ferreira, Sousa 2006:07). Neste sentido, faz-se a distinção entre precariedade do emprego e precariedade do trabalho. Segundo Paugam (2000 cit. por Miguel, 2013:02), a primeira diz respeito “*a situações em que, pelo facto de ter contrato incerto ou pelo facto de estar numa empresa cuja política económica se possa orientar para o despedimento coletivo, não permite ao trabalhador prever o futuro, tornando-se, para ele, fonte de sofrimento*”. Por sua vez, a precariedade no trabalho está ligada a “*situações em que o salário é baixo, as condições de trabalho são penosas, as relações com os seus colegas ou com os seus superiores são débeis e o sofrimento que tudo isto acarreta não é compensado pela esperança de mudança*” (Miguel, 2013:02).

É importante referir, antes de tudo, que no que toca à precariedade a nível mundial, esta pode apresentar diferentes tipologias como, por exemplo “(i) *As formas de mercantilização da força de trabalho (...), marcado por uma vulnerabilidade estrutural e com formas de inserção (contratos) precários, sem proteção social;* (ii) *Os padrões de gestão e organização do trabalho [...] através da intensificação do trabalho (imposição de metas inalcançáveis)*” mas também, “(iii) *As condições de (in)segurança e saúde no trabalho – resultado dos padrões de gestão (...)* (iv) *A condição de desempregado e a ameaça permanente da perda do emprego;* (v) *O enfraquecimento da organização sindical e das formas de luta e representação dos trabalhadores, (...)* (vi). *A condenação e o descarte do direito do trabalho, fruto da fetichização do mercado, que tem orquestrado e decretado uma “crise do direito do trabalho”* (Druck, 2011:39), assim como a automatização tecnológica, que forçou uma reorganização do trabalho, por via do tempo (redução e partilha) e local de trabalho (deslocalização). De facto, a profunda alteração nas empresas acelerou “*o movimento de automatização, com a conseqüente substituição do trabalho humano por máquinas, que tende a repartir o processo produtivo, por um lado, em processos especializados e, por outro, em produtos e máquinas standardizados*” (Druck, 2011:39) e ganhou progressivamente empresas adeptas a fazer face à concorrência a partir da utilização das novas tecnologias, aumentando a produção e a competitividade do produto e diminuindo os custos relacionados com este.

É, então, possível comprovar que a precarização do trabalho é um fenómeno “*complexo com contornos económicos sociais e jurídicos*” que pode surgir como antitético da ideia de estabilidade da segurança no emprego ou numa perspetiva sociológica será a partir do próprio vínculo laboral, a termo ou *part-time* (Rebelo, 2004:13).

Tal como acontece com a flexibilidade, a própria precariedade possui diversas características, começando pela distinção entre precariedade subjetiva e precariedade objetiva, sendo a primeira um “*fenómeno genérico de precarização do estatuto do emprego*”, constituída pelo trabalhador numa situação temporária de instabilidade ou duradoura (Rebelo, 2014:20). Deste ponto de vista, os trabalhadores precários são todos aqueles que têm um “*contrato implícito ou explícito de caráter permanente e que sofrem diversas vicissitudes*”, em que é importante categorizá-los, podendo ser constituídos por trabalhadores assalariados, ou sejam, por conta de outrem dos trabalhadores independentes, que apesar de gerirem o seu próprio negócio, estão muitas vezes ligados a casos de subcontratação, “*mediante a qual os trabalhadores são subcontratados por empresas que geralmente facultam serviços a outras empresas sob contrato*” (Rebelo, 2014:22). Já a precariedade objetiva foi definida como uma “*atividade inscrita na vida social, dotada de um determinado estatuto, reconhecimento e retribuição social e implicando o indivíduo em determinadas relações e formas de sociabilidade*” (Rebelo, 2014:25).

As adoções de diversas formas de empregos precários conheceram um crescimento e levaram à caracterização da precariedade como legal ou ilegal, em que legal envolve o recurso à falsa contratação por tempo determinado, ao falso trabalho independente e ilegal corresponde ao trabalho clandestino ou aquele em que não foi celebrado um contrato de trabalho entre a entidade empregadora e o trabalhador (Rebelo, 2014).

De acordo com as diversas tipologias da precariedade, Hellgren, Sverke e Isaksson (1999 cit. por Miguel, 2013:03), afirmam que pode ser dividida em dois tipos, a quantitativa e a qualitativa. A precariedade quantitativa refere-se à existência de “*aspetos valorizados do trabalho, como os salários, horas de trabalho, colegas, autonomia ou responsabilidade no trabalho*”. A precariedade qualitativa refere-se à incerteza e “*perceção de continuidade ou perda do próprio trabalho*”.

A economia global tem sido caracterizada pela competitividade a nível empresarial, com o aparecimento de novas empresas ou produtos concorrentes, nacionais ou internacionais, fruto da globalização, das novas tecnologias e das novas práticas inspiradas na ideologia dominante do livre mercado. Como tal, a flexibilidade contratual emergiu como um fator crítico para a adaptabilidade das empresas de acordo com a economia atual (Revista Dinheiro Vivo, 2017). Sendo assim, apesar de não serem sinónimos, a flexibilização laboral torna-se uma das géneses da precariedade laboral, definida como um conceito mais amplo e múltiplo,

que compreende “*quer a multiplicação de formas de contratação laboral; quer as vicissitudes próprias da relação individual de trabalho (que passam pela variação dos horários de trabalho, pela repartição flexível do trabalho, pela mobilidade funcional, pela mobilidade geográfica) e até pela multiplicidade de formas de cessação do contrato de trabalho*” (Rebello, 2006:02).

Atualmente, é descrito pelos autores que a flexibilização que se encontra em vigor é a qualificante, ou seja, “*a formação a este segmento de trabalhadores é considerada pelas empresas como um investimento. Um investimento que assenta na ideia de que uma mão-de-obra qualificada e motivada tem maior capacidade de adaptação às mudanças*” (Kovacs, 2002 cit. por Almeida, 2013:104). É, então, possível conferir que a própria flexibilidade pode ser vantajosa para os próprios trabalhadores, apesar de estar qualificada como uma consequência negativa que caracteriza a evolução do mercado de trabalho a partir da globalização da economia.

Precariedade nos diplomados

No que concerne à presente dissertação e sequentemente aos objetivos da mesma, o crescimento do ensino superior traduz-se no aumento de “*competências técnicas, científicas e socioculturais relevantes para o mercado de trabalho*” (Marques, Sá, Casanova, Almeida, 2017:03) e acarreta o “*aumento do número de credenciados e licenciados a exercer diversas ocupações de alto status socioeconômico*” (Pereira, 2019:918). Como tal, torna-se imprescindível a pesquisa relativa aos percursos académicos por parte dos licenciados, na medida em que “*uma parcela é absorvida nas ocupações de formação, especialmente nas áreas em que a geração de empregos é relativamente flexível*” (Pereira, 2019:918) e explorar se estes percursos estão em constante mutação e “*caracterizados pela incerteza e imprevisibilidade cujo impacto se fez notar, principalmente, nas organizações e na forma como o trabalho é organizado*” (Allen & Van Der Velden, 2012; Pereira & Rodrigues, 2013 cit. por Pais, 2020:13).

Não obstante de, atualmente, a flexibilidade ser “*quase*” imposta aos trabalhadores diplomados, já que no passado um diploma de ensino superior constituía um “*passaporte*” para o mundo profissional, a massificação do ensino superior significa “*recurso*” para acesso ao emprego (Alves, 2009 cit. por Sabino, 2017:25) e em Portugal esta mudança de composição da população estudantil do ensino superior verificou-se a partir dos anos 60,

provocado pela democratização da sociedade portuguesa, com a abertura do acesso ao ensino superior a todos independentemente da classe social. De acordo com a PORDATA, a frequência do ensino superior aumentou drasticamente, 64,5%, desde 1996 (81.083 alunos) para (133.322 alunos).

Os jovens qualificados, apesar das competências especializadas, são também vítimas da precariedade, já que muitas das empresas recorrem à externalização de trabalho, que coloca “*problemas de ajustamento, integração, motivação, aprendizagem e coesão dos trabalhadores*” (Rebelo, 2004:10). De acordo com estudo levado a cabo por Melo (2007 cit. por Dias, 2015:62), que tinha como foco alunos licenciados, mestrados e doutorados, verificou-se que as razões para estes frequentarem o mestrado e doutoramento estão ligadas ao “*desenvolvimento intelectual*”, “*adquirir mais conhecimentos*” e, no caso do doutoramento, “*pertencer à comunidade científica*”. Paralelamente, a razão “*poder fazer melhor o meu emprego*” é considerada importante (85%). É de denotar que existiu algum destaque os aspetos profissionais nas motivações para frequentar cursos de mestrado, apesar de indicarem que estes não são tão valorizados, pelos próprios diplomados ou seus empregadores. Como tal, a estrutura do mercado de trabalho passou por mudanças, entre as taxas de desemprego e a crescente insegurança provocada pela precariedade laboral (Carmo & Matias, 2019).

Igualmente, o mesmo incidiu numa amostra de 20 recém-licenciados, e verifica que os jovens consideram o mercado de trabalho mais “*exigente (35,7%)*”, “*dinâmico em termos de tarefas a desempenhar (28,6%)*”, “*de difícil entrada (21,4%)*” e “*competitivo (14,3%)*”. No que toca às dificuldades para arranjar emprego, as respostas estão ligadas à “*falta de experiência (33,3%)*”, à “*falta de objetivos específicos (22,2%)*” e à “*escassa preparação para a inserção no mercado de trabalho (16,7%)*” (Melo, 2007 cit. por Dias, 2015:36). Aqui entram os estágios curriculares, desenvolvidos dentro do plano de estudo da própria licenciatura ou mestrado, que permitem por pequenos períodos, experiências profissionais, resultando num ciclo entre formação académica e formação profissional.

Aquando da saída da universidade, o estudante perde o seu estatuto e começa à procura de emprego, de modo a construir “*uma estrutura de vida estável*” (Dias, 2015:26).

Consequências Psicossociais da Precariedade

O desenvolvimento da precariedade de emprego tem vindo a revelar consequências a vários níveis, tais como proteção laboral, segurança social e remuneração. Estas novas formas atípicas de emprego, relacionadas com a flexibilidade competitiva, são consideradas uma via de acesso normal ao mercado de trabalho sobretudo entre a camada jovem em que a desvalorização do capital ativo, o próprio colaborador traz consigo uma diminuição da produtividade e, conseqüentemente na qualidade do trabalho.

As buscas incessantes por boas oportunidades de emprego e a permanência em posições precárias têm consequências a curto e a longo prazo, originando problemas de segurança e saúde no trabalho (Revista GOHNET n.º 10 cit. por CGTP, 2021:02), diretamente, ou seja, os *“efeitos diretos que tem sobre os trabalhadores que por ela são afetados”* e indiretamente, *“pelos problemas que a precariedade traz para a organização de trabalho e que afetam todos os trabalhadores e pela associação a práticas e realidades laborais que trazem também efeitos nocivos para os trabalhadores e para a organização de trabalho”*. Direta ou indiretamente, é possível conferir que a precariedade não só desencadeia consequências negativas para a carreira laboral do trabalhador, mas também os impactos da precariedade na saúde e na qualidade de vida dos trabalhadores, já que *“a instabilidade do emprego e as condições em que o trabalhador exerce suas atividades laborais geram novas situações de vulnerabilidades fazendo com que o trabalhador, em decorrência da necessidade de sobreviver, aceite empregos que o deixam exposto a ambientes insalubres, colocando em risco a sua saúde”* (Rodrigues & Bellini, 2010:52 cit. por Lima, 2014:42), que em consequência pode levar a situações de sinistralidade laboral, definida como aquela *“que se verifica no decurso da prestação de trabalho pelos trabalhadores da administração pública, e que ocorre no local e no tempo de trabalho, produzindo, direta, ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho, ou de ganho, ou de morte”* (Autoridade de Supervisão de Seguros e Pensões Sociais, 2021), dividida entre dois tipos, efeitos económicos e sociais, ambas prejudiciais para o colaborador.

Dentro da esfera da saúde física e mental, há uma relação entre o aumento da insegurança laboral com as *“novas”* formas de contratação, sobretudo com os contratos a termo certo e incerto, que se refletem com as inseguranças relativas aos rendimentos futuros e ao risco de desemprego. Os dados publicados pelo Quarto Inquérito Europeu sobre as Condições de

Trabalho (2005 – U27) referem que “*Em relação aos sintomas de saúde relacionados com o trabalho, 25% dos trabalhadores queixam -se de dores nas costas; 23% de dores musculares e 22% de situações de stress*”.

No que toca à segunda esfera, a das relações sociais, a existência de *engagement* social, definido como “*o esforço aplicado pelo trabalhador na execução das suas tarefas*” (Frank, Finnegan & Taylor, 2004 cit. por Cunha e Silva, 2014:02), que gera uma “*correlação positiva entre a satisfação dos clientes, a produtividade, os lucros, a retenção dos trabalhadores e o sucesso organizacional e lucros das empresas*” (Coffman & Gonzalez-Molina (2002), Buckingham & Coffman (1999 cit. por Cunha e Silva, 2014:02) traz consigo mudanças positivas na mentalidade e confiança por parte do colaborador, contudo a falta desta afetar o bem -estar psicológico do colaborador, como por exemplo, “*problemas de ansiedade, stress e, em situações mais graves, mesmo depressão*” (Carmo & Matias, 2019:10),mas também é “*gerador de sentimentos de desintegração face àquilo que era esperado de si no mercado de trabalho, promovendo sentimentos de insegurança sobre si próprio e sobre as suas capacidades*” (Carmo & Matias, 2019:11), comprometendo, assim, a sua saúde e bem-estar.

Também, a própria flexibilidade imposta pela globalização sustenta uma “*relação entre transformações no trabalho, deterioração das condições de trabalho, precariedade e maior exposição a riscos profissionais*” (Silva, 2007:59 cit. por Lima, 2014:40)., em que poderá fazer com que o trabalhador sofra dos “*Quatro A*”: Anger (raiva), “*o trabalhador precário sente raiva devido à frustração que sente por ter uma vida de trabalho insegura, sem possibilidade de construir uma carreira*”, Anomia ”*o trabalhador sente uma indiferença à “derrota constante”, Ansiedade, ”o trabalhador sente ansiedade porque possui uma insegurança crónica associada não só à oscilação à beira do limite, mas também um medo de perder o que possui, mesmo quando se sente enganado por não ter mais*”, e por fim, Alienação, “*o trabalhador é alienado pelo seu trabalho; decorre do conhecimento de que aquilo que o trabalhador faz é feito para os outros e sob suas ordens*” (Standing, 2011:19).

Por fim, a própria precariedade leva a que exista um número significativo de trabalhadores, “*ligados à economia clandestina, que não declarando os seus rendimentos também não efectivam descontos, o que tem consequências no plano do financiamento da segurança social*”, prejudicando o próprio Estado, que não possui receitas por parte dos trabalhadores,

mas também o trabalhador, na medida em que “*deseestrutura as relações sociais, reproduz baixas produtividades*” e “*debilita a solidariedade social*” (CGTP, 2007:02)

CAPÍTULO II – [METODOLOGIAS DE INVESTIGAÇÃO]

Após a elaboração do enquadramento relacionado com os objetivos da presente tese, é necessário realizar-se uma correta análise documental de dados secundários, assim como entrevistas, a partir de um “*tratamento metodológico de documentos*” (Pimentel, 2001:180) atuais, de modo a compreender os percursos profissionais dos recém-diplomados, desde os vínculos laborais, ao papel das instituições de ensino e medidas das políticas públicas de emprego na efetiva inserção laboral.

Contudo, antes de se proceder a análise acima referida, é necessário explicitar os objetivos da presente dissertação, sendo estes,

- Caracterizar a situação laboral dos recém-licenciados no mercado de trabalho;
- Identificar os vínculos laborais de uma amostra de recém-diplomados empregados;
- Analisar as perceções dos entrevistados relativamente ao seu percurso profissional e aos desafios que enfrentaram no mercado de trabalho;
- Caracterizar elementos de precariedade no percurso profissional de recém-diplomados.

Formada a partir da análise e da “*pesquisa, que pode ser conceituada como o processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico*” (Teixeira, 2003:30), o método qualitativo escolhido permite ao investigador “*recorrer a várias perspetivas sobre a mesma situação bem como obter informação de diferente natureza e proceder posteriormente a comparações entre as diversas informações efetuando assim a triangulação na informação obtida*” (Igea, 1995 cit. por Barbosa, 2012:79) e “*evitar ameaças à validade interna inerente à forma como os dados de uma investigação são recolhidos*” (Calado & Ferreira, 2005:01). É um método que pode servir para complementar a informação obtida, porém a presente análise de documentos será um método de “*pesquisa central ou mesmo exclusivo de um projeto e neste caso os documentos são o alvo de estudo por si próprios*” (Bell, 1993 cit. por Costa, 2013:45), localizados, muitas vezes em institutos nacionais de estatística, bibliotecas, arquivos e bancos de dados.

A natureza dos documentos a serem investigados serão de fontes primárias, “*em que a produção de documentos é efetuada durante o período a ser investigado*”, de modo a que os resultados obtidos sejam atuais. Após uma pré-análise completa, a orientação de dados condiciona o estudo e irá estender-se na análise crítica dos documentos, ao “*controlar a credibilidade e o valor dos documentos e as informações a recolher e já recolhidas*”, empreendida em 2 etapas, crítica interna e externa, relacionadas com a avaliação e autenticidade dos dados (Quivy & Champenhoudt, 1998:202 cit. por Rodrigues & Hortas 2016:91).

Depois desta última, é empreendida uma apresentação de dados, juntamente com a análise de dados e entrevistas que se realizaram, assim como as suas conclusões. No que toca às entrevistas, esta é a “*técnica mais utilizada no processo de trabalho de campo*”, assim como os “*instrumentos escritos e planeados*” (Batista & Matos & Nascimento 2017:03), em que os dados obtidos serão através “*das relações entre os atores sociais e o fenómeno, tendo como objetivo a compreensão detalhada das crenças, atitudes, valores e motivações*” (Gil, 2008; Flick, 2002; Haguette, 1997 cit. por Batista & Matos & Nascimento 2017:06). Ao caracterizar as entrevistas realizadas, as mesmas seguiram, de acordo com Santos (2000 cit. por Souza, Rebouças, Macêdo & Silva, 2006), uma entrevista estruturada ou padronizada, em que “*as perguntas são as mesmas para todos os entrevistados, garantindo maior controle nas respostas*” (Silva 2006:02), a partir das plataformas tecnológicas existentes, assim como por telefone.

Como tal, o primeiro e segundo método serão de natureza qualitativa, já que se “*situa as suas conclusões em períodos de tempo e locais específicos e está preocupada com a profundidade e a intensidade das conclusões em vez da generalização*” (Gray 2009, cit. por Esperto, 2013:34), em que a abordagem “*vai realçar a descrição, a indução, a teoria fundamentada e o estudo das percepções pessoais*” (Bogdan e Biklen 1994 cit. por Esperto, 2013:34), de modo a observar, compreender e analisar as questões colocadas. Relativamente às entrevistas, segundo o método utilizado, a natureza quantitativa terá como objetivo a “*imersão do pesquisador nas circunstâncias e no contexto da pesquisa, o reconhecimento dos atores sociais como sujeitos que produzem conhecimentos e práticas; os resultados como fruto de um trabalho coletivo resultante da dinâmica entre pesquisador e pesquisado; a aceitação de todos os fenómenos como igualmente importantes e preciosos: (...) a frequência e a interrupção, a fala e o silêncio, as revelações e os ocultamentos*” (Chizzotti,

1991 cit. por Silva, Macêdo, Rebouças & Souza 2006:04) e terá, também, como amostra 10 jovens diplomados empregados no mercado de trabalho.

Assim, as realizações dos dois métodos de investigação descritos acima irão responder aos objetivos explanados, tendo em conta todas as metamorfoses do mercado de trabalho.

No que toca às vantagens e limitações, segundo diversos autores, a mesma apresenta como vantagens o “evitar o recurso abusivo às sondagens e aos inquéritos por questionário” (Quivy & Campenhoudt, 2003 cit. por Calado, Ferreira 2005) “os documentos geralmente podem obter-se gratuitamente e a baixo custo” e “proporcionam informações sobre as ocorrências que não se observaram ou assistiram” (Igea et. al. 1995 cit. por Calado, Ferreira 2005). Contudo, possuem como desvantagens o “nem sempre ser possível o acesso aos documentos” (Quivy & Campenhoudt, 2003 cit. por Calado, Ferreira 2005) e o facto de estes “poderem não conter toda a informação detalhada e podendo (...) ter sido forjados alterados ou falseados” (Flores, 1994 cit. por Calado, Ferreira 2005).

Análise Documental de Dados Secundários

Tal como referido anteriormente, a análise documental de dados secundários está diretamente ligada à pesquisa de informações que estejam relacionados com os objetivos propostos do próprio estudo, descritos no capítulo acima.

No que concerne aos documentos, foram utilizadas bases estatísticas, boletins de emprego e recenseamentos, desde o final da ditadura militar até ao corrente ano.

Entrevista

Tendo em conta os objetivos do estudo, a segunda técnica de recolha de dados qualitativa prendeu-se com a entrevista, de modo a “ser possível ter acesso à complexidade da situação que se pretendeu estudar” (Pires, 2020:03), assim como, ir de encontro aos objetivos propostos, mas também comparar as diferentes perspetivas dos jovens entrevistados.

As entrevistas tiveram como destinatários 10 jovens diplomados, selecionados a partir de uma chamada pública à participação no estudo, partilhado nas redes sociais, que tinha como objetivo reunir os dados sociodemográficos, como o nome, sexo, nacionalidade e habilitação

académica, assim como requisitar as informações de contacto, de modo que, posteriormente pudessem colaborar na entrevista. A seleção da amostra incidu sobre aqueles que se apresentavam,

- Dentro da segunda faixa etária jovem (20-29 anos²)
- Que se encontrassem dentro do mercado de trabalho português
- Possuíssem qualificação a nível de mestrado ou licenciatura

Foi contruído um quadro formado pelas categorias e subcategorias (Apêndice 1) de cada tópico investigado, sendo estas, as características profissionais, do mercado de trabalho, contexto político-legal, contexto escolar, representação e consequências da precariedade, de modo a ser mais acessível aquando da construção do guião (Apêndice 3) A duração das entrevistas variou entre os 20 minutos e os 60 minutos, em que a duração média foi cerca de 40 minutos.

É de importância realçar as características de cada um dos Entrevistados, com base na entrevista feita, de modo a conhecer os dados sociodemográficos dos mesmos. Como tal,

- Entrevistado n.º 1: 24 anos, sexo feminino, portuguesa, solteira, licenciada em dança e práticas profissionais há quatro anos e encontra-se no mercado de trabalho há quase quatro anos, como professora e a contrato de prestação de serviços.
- Entrevistado n.º 2: 21 anos, sexo masculino, português, solteiro, licenciado em engenharia informática há dois anos. Encontra-se a trabalhar como engenheiro de software, igualmente, acerca de um ano e a contrato de termo certo de nove meses, a partir da medida Estágio Profissional
- Entrevistado n.º 3: 22 anos, sexo masculino, português e espanhol, solteiro, licenciado em engenharia informática há cerca de seis meses e a trabalhar há mais de um ano, a contrato sem termo como engenheiro informático.
- Entrevistado n.º 4: 22 anos, sexo feminino, portuguesa, solteira, licenciada em turismo. Finalizou a licenciatura há dois anos e possui contrato a termo incerto, dentro da sua área. Há dois anos que está empregada, como rececionista de hotel

² Os subgrupo jovem é dividido por aqueles que compreendem as idades entre os 15-19, os 20-24 e os 25-29 anos, denominados subgrupos superiores jovens (Instituto de Ciências Naturais- Universidade de Lisboa, 2013), repositorio.ul.pt/bitstream/10451/23227/1/ICS_MMVieira_VSFerreira_JRowland_Cartografia_RN_Brief.pdf

- Entrevistado n.º 5: 24 anos, sexo masculino, português, casado e qualificado a nível de mestrado em gestão desportiva e estando a trabalhar fora da sua área, a contrato a termo
- Entrevistado n.º 6: 27 anos, sexo feminino, solteira, portuguesa, mestrado em intervenção psicossocial de crianças, jovens e famílias em risco, empregada há 2 anos e encontra-se a exercer, fora da sua área, o cargo de auxiliar de ação educativa a partir de um contrato de seis meses renovável
- Entrevistado n.º 7: 23 anos, sexo feminino, solteira, portuguesa, licenciada em línguas e culturas estrangeiras, a exercer há cerca de um ano e meio o cargo de hospedeira de bordo, fora da sua área de estudos, a contrato de tempo indeterminado
- Entrevistado n.º 8: 22 anos, sexo feminino, solteira, portuguesa, licenciada em assessoria e tradução há dois anos, atualmente é técnica superior e considera que se encontra parcialmente na área, a contrato de prestação de serviços
- Entrevistado n.º 9: 24 anos, sexo feminino, solteira, portuguesa, licenciada em contabilidade há três anos, a contrato de seis meses, terceira renovação, a ocupar o cargo de contabilista.
- Entrevistado n.º 10: 22 anos, sexo masculino, solteiro, português, licenciado em engenharia informática há dois anos, a contrato sem termo e a ocupar o cargo de engenheiro de software

É, então, possível caracterizar socio demograficamente a amostra selecionada,

Estado-Civil	
Solteiro	9 em 10
Casado	1 em 10
Sexo	
Masculino	4 em 10
Feminino	6 em 10
Qualificações	
Licenciatura	8 em 10
Mestrado	2 em 10
Vínculo Contratual	

A termo	3 em 10
Sem termo	2 em 10
Tempo Indeterminado	2 em 10
A prestação de serviços	2 em 10
Estágio Profissional	1 em 10
Tempo no Mercado de Trabalho	
< 2 anos	4 em 10
>2 anos	6 em 10

Tabela 1: Características Sociodemográficas Fonte: Elaboração própria

Relativamente ao guião de entrevista utilizado, este é caracterizado por um grau de estruturação variável e é a “*que requer o máximo de controlo sobre o conteúdo, o desenvolvimento, a análise e a interpretação da medida*” (Fortin, 2003: 246 cit. por Monteiro, 2011:29), e é composto por questões abertas e fechadas, designadas como sendo aquelas que “*não sugerem qualquer tipo de resposta e são dadas pelas palavras do inquirido*” e aquelas em que é oferecida “*algum tipo de resposta*” e o entrevistado deve optar por aquela mais próxima da realidade, respetivamente. Para validação do guião, o conteúdo, a clareza de linguagem e adequação aos objetivos da investigação foram avaliados pelas orientadoras do presente estudo.

No que concerne ao registo das respostas dadas pelos entrevistados, estas foram gravadas a partir do próprio computador ou gravador, de modo a evitar distrações entre toma de notas e as respostas dadas, assim como evitar perdas de informação. Após a confirmação de presença de cada entrevistado, foi fornecido o guião da entrevista (Apêndice 3) e incorporado neste, um requerimento para gravação e uso da mesma para fins académicos, onde foi garantido o anonimato dos participantes.

CAPÍTULO III – [APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS]

Neste capítulo procede-se à apresentação, análise e discussão dos resultados proporcionados pelo trabalho de campo.

Por uma questão de organização, optou-se por uma estruturação que, primeiramente apresenta a análise documental de dados secundários e, posteriormente, as entrevistas realizadas tendo em conta a categorização (Apêndice 2) que esteve na base da construção do guião utilizado nas mesmas.

Evolução do mercado de trabalho português

Após a ditadura, a entrada de Portugal na União Europeia e as repercussões a nível económico, tais como a alteração da moeda e o aumento da descentralização produtiva, definida pela subcontratação de várias operações ou fases do processo produtivo, verificou-se um aumento progressivo da taxa de atividade por parte das mulheres, no mercado de trabalho (Gráfico 1)

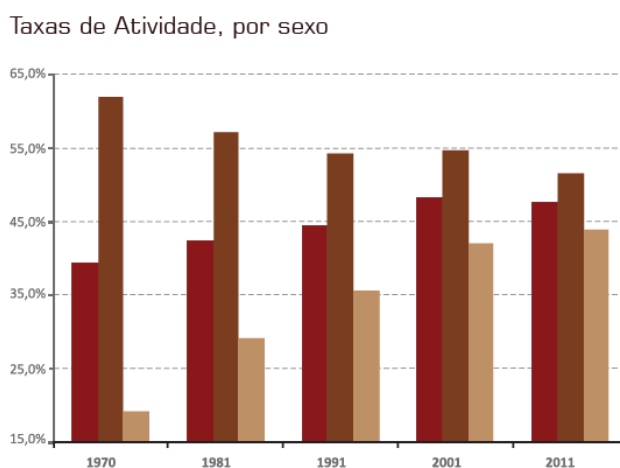


Gráfico 1- Taxas de Atividade por sexo dos anos 1970 a 2011, em que o sexo feminino se encontra a vermelho e a castanho, o sexo masculino
Fonte, INE, I.P., Recenseamentos da População.

De acordo com o Gráfico 1, a taxa de atividade das mulheres registou 19% em 1970 e aumentou progressivamente até 43,9% em 2011. Relativamente aos homens, a sua taxa de atividade em 1970 atingia os 62,1% e decresceu, com exceção dos anos 90.

O aumento da progressão por parte das mulheres no mercado de trabalho trouxe consigo uma alteração relativa aos níveis de qualificação académica, em que os níveis de ensino subiram substancialmente (Gráfico 2).

População Ativa por Nível de Qualificação Académica, por sexo

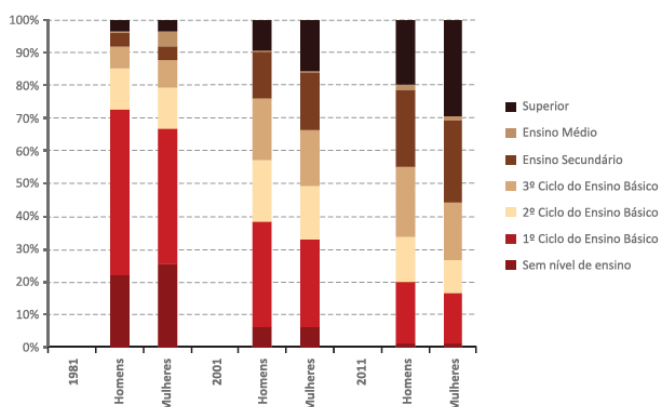


Gráfico 2- População Ativa Por Nível De Qualificação Académica, Por Sexo
Fonte: INE, I.P., Recenseamentos da População

O gráfico acima demonstra que em 1981 cerca de 20 a 25% da população não tinha qualquer nível de ensino e apenas 3,4% tinham o nível de ensino superior. Até 2011 inverteram-se os resultados e apenas 1,2% da população ativa não concluiu qualquer nível de ensino e 24,3% com o nível de ensino superior. “O 1º ciclo do ensino básico era em 1981 o nível de ensino com maior número de indivíduos (47,4%), situação que em 2011 se alterou sendo o ensino secundário o nível de ensino com maior primazia (24,4%)” (INE, 2014). Também, de acordo com o INE, entre 1981 e 2011, a principal diferença reside na proporção mais elevada de mulheres no ensino superior e inversamente nos mais baixos níveis de ensino.

O aumento do nível de ensino trouxe consigo um aumento do setor terciário, em detrimento do setor primário e o próprio sistema económico começou a mostrar-se incapaz de “criar quer empregos suficientes quer empregos com estabilidade de vínculo laboral [...] determinantes do aumento da precaridade do trabalho” (Faria, 1997:92). Igualmente, a legislação laboral pouco flexível relativamente ao “despedimento de trabalhadores, através do uso e abuso de contratos de prestação de serviços, que mascaram verdadeiros contratos de trabalho, e de contratos a prazo (dos quais estão também sujeitos os trabalhadores provenientes das empresas de trabalho temporário)” (Faria, 1997:95) transformaram a situação laboral em Portugal. (Gráfico 3)

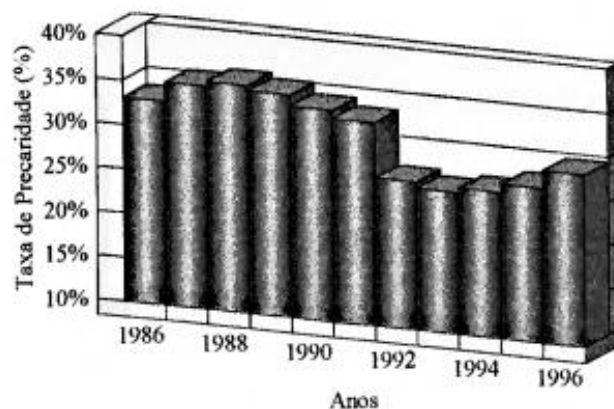


Gráfico 3- Taxa de Precariedade, anos 1986 a 1996

Fonte: Faria, 1997 (Taxas calculadas a partir de dados de INE (1987 - 1997))

Como tal, a partir do gráfico 3, é possível conferir que os níveis de precariedade em Portugal aumentaram a partir de 1986, diminuindo novamente a partir de 1989 até 1991, contudo apresentam uma tendência de crescimento da situação precária, transformando, quase um terço da população empregada (29,5%) nesta situação.

Também, a própria situação precária fez com que os contratos por conta de outrem aumentassem substancialmente até 2006 (Tabela 1), pois se em 1998 os trabalhadores por conta de outrem representavam 71% do total da população empregada, em 2006 representavam os 75,6%, contrariando os valores do trabalhador por conta própria e por conta própria/isolando, tendo diminuído os seus valores de 6,2% para 5,4% e 19,7% para 17,5%, respetivamente.

	Trabalhador por conta de outrem	Trabalhador por conta própria/isolado	Trabalhador familiar não remunerado	Trabalhador por conta própria/empregador
1998	71,1	19,7	2,2	6,2
1999	72,2	18,7	2,1	6,1
2000	72,6	17,6	2,4	6,0
2001	72,5	18,5	2,1	6,2
2002	72,8	18,7	1,8	6,2
2003	72,8	18,8	1,6	6,4
2004	73,5	18,0	1,5	6,4
2005	74,2	17,9	1,5	5,9
2006	75,3	17,5	1,2	5,4

Tabela 2- Composição da população empregada, por situação na profissão, Portugal

Fonte: Estatísticas do Mercado de Trabalho, INE, Estatísticas 2018

A partir do ano de 2007-2008, em resultado da crise económica mundial e em conjugação com as orientações definidas em termos económicos e políticos, Portugal foi um dos países mais afetados em termos de emprego e desemprego e registou uma diminuição da população empregada, dado que se alterou em 2014 e 2015, não obstante dos trabalhadores por conta própria ter diminuído e trabalhadores por conta de outrem terem aumentado, assim como, os trabalhadores a tempo completo diminuíram e a tempo parcial terem aumentado (Silva, Hespanha, Caldas, 2017) (Tabela 2).

Anos	Tipo de contrato			
	Total	Contrato permanente / sem termo	Contrato a termo / a prazo	Outras situações
2002	3.746,8	2.942,2	596,1	208,5
2003	3.710,3	2.948,5	576,3	185,6
2004	3.723,3	2.988,5	558,0	176,8
2005	3.744,3	3.018,7	566,6	159,0
2006	3.824,5	3.045,1	(R) 616,1	(R) 163,3
2007	3.829,7	2.976,5	668,7	184,5
2008	3.871,8	2.991,8	708,1	172,0
2009	3.774,5	2.945,7	677,0	151,9
2010	3.765,8	2.907,1	715,4	143,2
2011	± 3.719,1	± 2.901,5	± 681,8	± 135,8
2012	3.542,6	2.815,6	597,7	129,3
2013	3.457,5	2.717,5	609,4	130,6
2014	3.611,0	2.836,5	644,4	130,1
2015	3.710,6	2.895,5	687,3	127,8
2016	3.787,2	2.943,2	705,4	138,6
2017	3.948,7	3.080,3	728,7	139,7
2018	4.056,5	3.165,1	745,0	146,4
2019	4.084,8	3.235,8	718,8	130,2

Tabela 3- Tipos de Contrato de 2002 a 2019
Fonte: INE, PORDATA

Como tal, é possível comprovar a partir da Tabela 2, que os contratos permanentes, a partir de 2007 diminuíram drasticamente, de 3.045,1 para 2.976,5, só alcançando os números de 2006, novamente em 2017. Relativamente a contratos a termo/a prazo, os números somente baixaram de 2008 para 2009 e 2010 para 2011, mantendo uma subida consistente a partir desse ano, configurando uma situação laboral precarizante, resultante de uma política de flexibilização da condição do emprego, que produziu impacto a nível da proteção social (Silva, Hespanha, Caldas, 2017).

Ao mesmo tempo que os contratos precários ganham terreno no mercado de trabalho, as estimativas mensais relativas ao subemprego também relatam um aumento, sendo que para o conjunto do ano de 2020, a mesma foi estimada em 13,9%, 1,2 pontos percentuais acima da do ano anterior (Tabela 3). É particularmente relevante associarmos o aumento do

desemprego provocado pela pandemia com o aumento do subemprego³ entre os trabalhadores. Porém, as consequências de se estar nesta situação, como em outras situações de precariedade, para os trabalhadores “*a instabilidade de planeamento familiar (...) além da insegurança económica. Para o lado do Estado, (...) menos receitas para a segurança social, além de um gasto de recursos e despesas relativamente a produzir políticas e medidas que combatam o subemprego*” (Economista, 2020).

Estimativas Mensais de Emprego e Desemprego								
Principais indicadores								
	Unidade	Valores ajustados de sazonalidade						
		Mar 2019	Abr 2019	Dez 2019	Jan 2020	Fev 2020	Mar 2020	Abr 2020 (p)
População ativa (15 a 74 anos)		5 171,8	5 179,9	5 193,9	5 209,0	5 170,2	5 129,6	5 073,8
População empregada (15 a 74 anos)		4 837,5	4 839,0	4 846,1	4 857,0	4 838,6	4 812,4	4 754,3
População desempregada (15 a 74 anos)	Milhares de pessoas	334,2	340,9	347,8	352,0	331,6	317,2	319,4
População inativa (15 a 74 anos)		2 600,1	2 591,1	2 570,6	2 571,9	2 610,3	2 649,8	2 706,3
Subutilização do trabalho (15 a 74 anos)		706,3	699,0	676,0	669,6	665,1	663,6	709,8
Taxa de emprego (15 a 74 anos)		62,2	62,3	62,4	62,4	62,2	61,9	61,1
Taxa de desemprego (15 a 74 anos)	%	6,5	6,6	6,7	6,8	6,4	6,2	6,3
Taxa de inatividade (15 a 74 anos)		33,5	33,3	33,1	33,1	33,5	34,1	34,8
Taxa de subutilização do trabalho (15 a 74 anos)		13,1	13,0	12,6	12,5	12,4	12,4	13,3

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Nota: (p) - Estimativas provisórias.

Tabela 4- Estimativas Mensais de Emprego e Desemprego, 2019 a 2020

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Para além dos dados retratados acima, é relevante caracterizar o perfil dos trabalhadores em subemprego, ou seja, “*jovens desejosos por conseguirem entrar no mercado de trabalho a todo o custo, que aceitam trabalhos inferiores com o objetivo de progredirem na carreira mais tarde*” (Economista, 2020), tal como representado no gráfico abaixo (Gráfico 4).

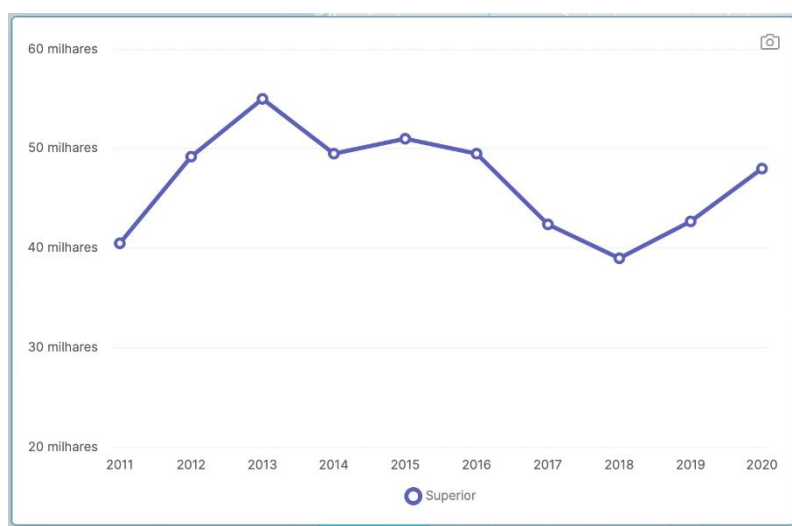


Gráfico 4- Subemprego de 2011 a 2020

Fonte: DATALABOR

³ Definido como o “conjunto de indivíduos com idade mínima de 15 anos que, no período em referência, tinham um trabalho com duração habitual de trabalho inferior à duração normal do posto de trabalho e que declaram pretender trabalhar mais horas” (Silva, Hespanha, Caldas, 2017)

Como tal, é possível concluir que nos últimos anos, mais particularmente de 2018 a 2020, o subemprego aumentou entre aqueles que possuíam curso superior e os motivos (Gráfico 5) encontram-se relacionados com a dificuldade de arranjar um contrato permanente ao invés da não aceitação por um contrato com um vínculo mais forte.



Gráfico 5: Motivos para a contratação não permanente de 1986 a 2020
 Fonte: DATALABOR

Igualmente, o aumento do subemprego⁴ está diretamente relacionado com o aumento do desemprego⁵ por nível de escolaridade superior (Gráfico 5). O desemprego, apesar de ter registado uma diminuição no ano de 2018 para 2019, voltou a aumentar de 2019 para 2020 (Gráfico 5), em que “Em dezembro de 2020, a estimativa revista, ainda provisória, da população empregada foi 4 766,2 mil pessoas, tendo diminuído 0,8% (37,5 mil) em relação ao mês precedente e 1,6% (79,9 mil) por comparação com dezembro de 2019, e aumentado 0,4% (16,8 mil) em relação a três meses antes”, em que “a taxa de desemprego de jovens foi estimada em 23,7% e aumentou 0,3 p.p. relativamente ao mês precedente” (INE, 2020) (Gráfico 6) e trouxe consigo as consequências devastadoras do ponto de vista social e político deste problema social, tais como “aumento dos problemas relacionados com a saúde

⁴ O subemprego, de acordo com o artigo publicado pela Sapo a 18 de dezembro de 2016, necessita de ser mitigado, a partir de três políticas, dividindo-se entre o âmbito educativo, ou seja, combate entre o abandono e insucesso escolar, assim como criação de um “processo de melhoria permanente dos conteúdos que são ensinados aos alunos” (Silva, 2016); política industrial, investindo em áreas atuais e diminuindo o fosso entre universidades e entidades empregadoras e direito dos trabalhadores, a partir de um aumento das fiscalizações de situações de abuso entre trabalhadores e empresas.

⁵ Definida como uma “condição da pessoa sem algum meio aceitável de ganhar a vida (...), independentemente de sua boa vontade para trabalhar ou do que elas possam fazer para atender as necessidades da sociedade” (Garay (s/d) cit. por Reinert, 2001)

física e mental do trabalhador [...] violência e o crime, de um modo geral, estão diretamente relacionados com o desemprego (...) provocar radicalização política [...] bem como ampla desorganização familiar e social” (Reinert, 2011:46)

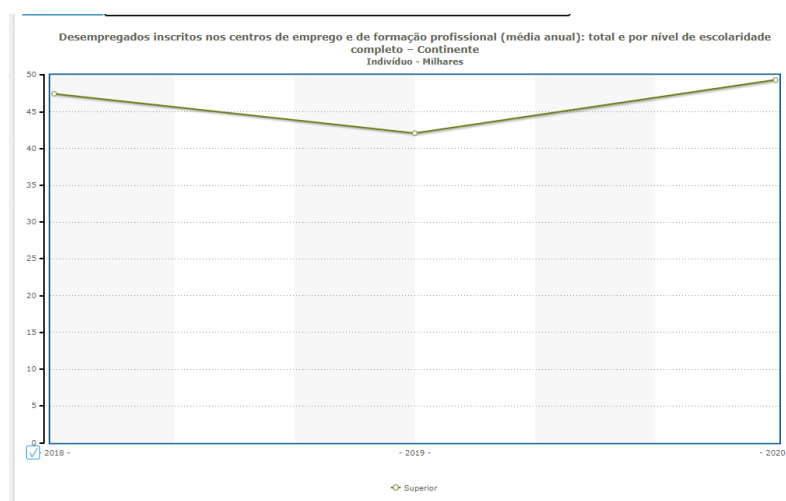


Gráfico 6- Desempregados do ensino superior inscritos nos centros de emprego e de formação profissional, 2018 a 2020
Fonte: PORDATA

Também, o aumento de desemprego e subemprego, faz com que a taxa de emprego por nível de escolaridade superior tenha reduzido de 79,2 em 2019 para 76,9 em 2020, causando uma diminuição de jovens qualificados no mercado de trabalho (Gráfico 7)

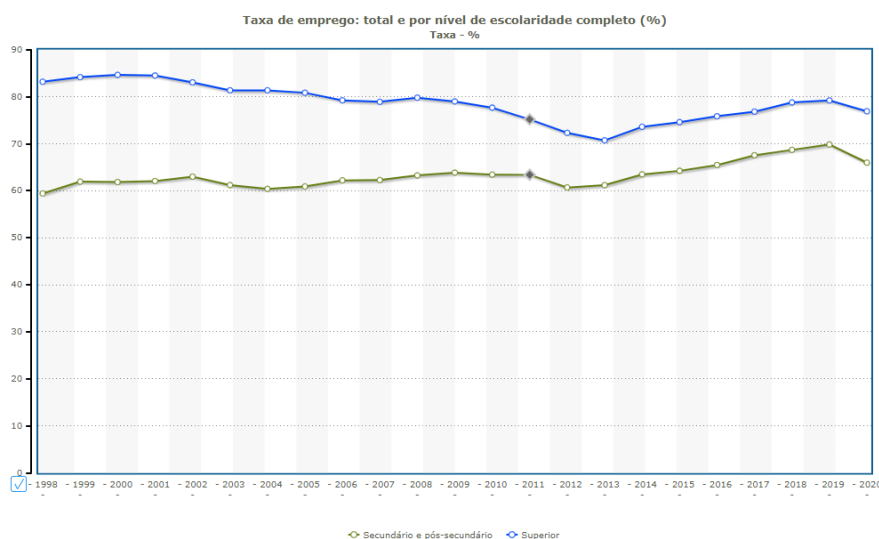


Gráfico 7: Taxa de Emprego por escolaridade superior
Fonte: PORDATA

Igualmente, têm sido reportadas notícias em que os jovens cada vez mais se encontram desprotegidos contra o aumento da competitividade entre empresas, assim como com a crise provocada pela pandemia COVID-19, que apesar das “estimativas provisórias do Instituto

Nacional de Estatística para o nível de emprego” colocarem a “população empregada acima dos 4,7 milhões de pessoas (...) o número mais elevado desde novembro do ano passado (...) é estimado que por grupo etário” exista uma “perda líquida de postos de trabalho que recai essencialmente nos trabalhadores com idades que vão dos 16 aos 24 anos, onde em março se contavam menos 59 800 postos de trabalho do que no último mês do período pré-pandemia” (Revista Dinheiro Vivo, 2021). Como tal, os dados publicados “na estrutura etária do emprego são consistentes com aqueles que, ao longo dos últimos mês, têm saído dos centros de emprego: são os trabalhadores mais jovens, e contratados a prazo, aqueles que mais têm feito aumentar as inscrições no desemprego”. (Revista Dinheiro Vivo, 2021).

Entrevista

Tal como apresentado no capítulo Apresentação e Discussão de Dados, de modo a organizar a leitura, os resultados e consequente exposição estarão divididos de acordo com as categorias analisadas, sendo estas,

Categoria profissional

Após as entrevistas realizadas aos 10 entrevistados, foi possível denotar que a média de anos inseridos no mercado de trabalho, desde que se diplomaram é de 1,9 anos, em que o primeiro entrevistado relata que *“vai fazer quatro anos, agora em setembro, que me encontro a trabalhar como professora”*, o segundo diz que se encontra *“a trabalhar há cerca de um ano”*, o terceiro *“a trabalhar há mais de um ano”*, o quarto está *“há dois anos no mercado de trabalho após a licenciatura”*, o quinto está *“como caixa há dois anos no supermercado”*, o sexto, encontra-se no mercado de trabalho há quase dois anos, tendo ocupado cargos em diferentes cidades, *“em Lisboa desde maio de 2019 até fevereiro de 2020 e tive oportunidade de ocupar um cargo aqui na cidade e apesar de não ser próximo da minha área, era em termos de localização e aceitei e estou há um ano e pouco”*, o sétimo encontra-se *“no mercado de trabalho desde 2019”*, o oitavo está há dois anos no mercado de trabalho, tendo passado por vários cargos *“Desde a faculdade até ao trabalho em que estou agora, passei por vários trabalhos... trabalhei num café, numa gelataria, fui promotora de eventos, e agora estou como prestadora de serviços na xxxxxxxx* o nono inquirido está *“há quase um ano e meio”* e o décimo está *“há dois anos no meu primeiro emprego”*.

Tendo em conta a idade dos entrevistados, é possível conferir que estes se encontram relativamente há pouco tempo no mercado de trabalho, apesar da população ativa dentro dos jovens com menos de 25 anos e dos 25 a 34 apresentarem valores cada vez mais baixos, atingindo o seu mínimo histórico em 2020⁶ e Portugal ser o terceiro país da União Europeia (UE) com a maior percentagem de pessoas acima dos 64 anos no mercado de trabalho, com 11,7% e apresentar taxas de desemprego mais altas às da média da União Europeia nos grupos etários dos mais jovens e dos mais velhos. Esta dificuldade da inserção dos jovens diplomados gerou, tal como explanado no capítulo Medidas Tendencialmente Qualificantes, a criação de apoios e incentivos a jovens qualificados, de modo a prepara-los para o mercado de trabalho português e consequentemente fixa-los.

No que toca ao vínculos contratuais, 2 em 10 (E1 e 8) encontra-se em contrato de prestação de serviço, “*Sou trabalhadora independente, estou a recibos verdes*”; “*Trabalhei em imensos sítios e estou agora em contrato de prestação de serviços desde outubro*”, 2 em 10, a contrato sem termo (E3 e 10), “*Estou a contrato sem termo há mais de um ano*”; “*O meu contrato atual é sem termo, passando de termo de 6 meses a sem termo*”, 1 em 10 está em estágio profissional, medida criada pelo governo português, “*ora estou em estágio profissional, num contrato de nove meses e sou programador de software*”, 2 em 10 a termo incerto, (E4 e 7) “*Desde que me diplomei, estou empregada como rececionista de um hotel e estou a trabalhar num contrato por termo incerto*”; “*Já trabalhei como empregada na [Cadeia de Fast Food] também estive como atendimento ao cliente na [Cadeia de loja] e agora estou como hospedeira de bordo na [Companhia Aérea]. Eu penso que no [Cadeia de Fast Food] os contratos renovavam de seis em seis meses, na [Cadeia de loja] era sem termo e agora é por tempo indeterminado*”, 3 em 10 a termo certo (E5,6 e 9) “*Contrato a termo certo de seis meses, renovável*”; “*Relativamente aos vínculos contratuais que fui tendo, no meu primeiro emprego, apesar de ser por termo, eles queriam que eu ficasse e aqui, é contrato a termo de 6 meses, já fui renovada a terceira vez*”; “*Estou no meu primeiro emprego, o contrato foi sempre a termo de 6 meses e depois renovavam*”. É importante revelar que todos os entrevistados se encontram no setor terciário.

Em relação ao vínculo contratual assumido com a entidade empregadora, confere-se que somente 2 em 10 dos entrevistados possuem um contrato considerado, à luz do direito do trabalho, seguro e vantajoso para o trabalhador, revelando uma correlação com os dados

⁶ Gráfico da População ativa: total e por grupo etário, por indivíduo e por milhares, www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Gráfico, Fonte: PORDATA

expostos no capítulo metodológico Análise Documental De Dados Secundários, em que desde o ano 2015, o panorama dos vínculos contratuais tem testemunhado um aumento dos contratos a termo para pessoas vindas de fora, assim como para com aquelas que nasceram no país, aumentando a flexibilidade laboral e consequentemente o subemprego, (Tabela 4).

Características do mercado de trabalho

No que diz respeito às expectativas relativamente ao emprego na área em que se diplomaram, os entrevistados n.º 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9 e o 10 relatam que estas se revelaram corretas, *“No meu caso, sim, no meu caso sim... eu acho que existem casos em que isso não acontece, que é caso das pessoas que tiraram comigo a licenciatura, em relação aos outros, a experiência acaba por contar mais”*; *“Tinha expectativas de arranjar trabalho assim que terminasse a licenciatura, por isso sim, foram correspondidas...”*; *“É assim... eu sempre quis ser hospedeira e consegui atingir o meu objetivo... claro que gostaria de ir para uma empresa melhor não é, mas neste momento sinto-me sortuda...”*; *“Eu acho que sim, vejo imensos anúncios de trabalhos para tradução e assessoria... sim acho que sim, eu também tive sorte, arranjei trabalho facilmente”*; *“Sim, porque por acaso é uma área que tem muita saída... há muita gente à procura de contabilistas e eu recebo todos os meses alguma proposta pelo LinkedIn porque tem mesmo muita saída e já tinha essa ideia quando estava a estudar e agora comprova-se”*; *“Sim, pois tinha a ideia que conseguiria arranjar rápido um emprego para a qual estava qualificado e isso comprovou-se”*, apesar de por vezes se mostrarem desapontados com as mesmas (E3) *“As minhas expectativas foram parcialmente correspondidas, porque apesar de ter arranjado um emprego bom, este que me encontro de momento e não ter tido de esperar assim tanto tempo, a minha expectativa era ter que esperar ainda menos tempo...”*; (E6) *“É assim... eu sempre tive a noção que no meu curso seria difícil arranjar emprego, mas mesmo assim não quis desistir”*.

Acerca dos entrevistados n.º 4 e 5, estes tinham expectativas diferentes relacionadas com o curso, *“Não devido à toda conjuntura vivida atualmente, supostamente o turismo sempre foi uma área com bastante empregabilidade e agora torna-se bastante difícil encontrar emprego nesta área”*; *“Na minha área, pensei mesmo que conseguiria arranjar emprego como professor de desporto, ou até mesmo num ginásio, mas logo percebi que o mercado de trabalho está completamente cheio de pessoas como eu e com a mesma formação que eu e que não é possível, de momento”*.

No que concerne à expectativa *versus* a realidade relativa à empregabilidade na área, o aumento do desemprego e consequentemente da competitividade do mercado de trabalho tornou quase imprescindível a escolha de um curso superior como solução para o crescimento social e laboral dos trabalhadores, porém com o maior número de estudantes no ensino superior, por vezes a procura tornou-se superior à oferta, apresentando, por vezes, um desajuste relativo às competências aprendidas pelo trabalhador e a dificuldade deste se fixar no mercado de trabalho.

Já o mercado de trabalho é caracterizado como sendo “*limitado*”, “*desigual*”, “*diverso*”, “*com imensas oportunidades*”, “*muito saturado*”, advogado por qualificações que, muitas vezes, não empregam um valor tão alto como o que deveria, “*Tal como disse acima sinto que é muito subjetivo... que depende muito do curso*” (E1); “*não é bem um elemento facilitador para inserção no mercado de trabalho, porque existem formações e bootcamps de código, o que faz com que seja muito mais fácil desempenhar as tarefas que eu agora desempenho...*” (E2).

No que concerne à caracterização do mercado de trabalho português, torna-se essencial salientar que atualmente Portugal é um dos países em que o emprego tecnológico mais cresceu e é exibida uma falta de “*talento tecnológico*”, em que não existem trabalhadores suficientes para as tarefas a desempenhar. Esta necessidade de mão-de-obra traduziu-se nas entrevistas, para com aqueles que estavam ligados às áreas tecnológicas (E2, 3 e 10), adotando elogios ao mercado de trabalho. Igualmente, os diplomados das áreas da engenharia e indústrias transformadoras têm revelado um reforço, fruto das características do mercado atual. Contudo, alguns dos jovens que não possuem qualificações relacionadas com a área de estudo acima identificada, testemunhavam algumas deficiências dentro deste, incentivadas pela desregulação da lei da oferta e da procura. De acordo com o IIEFP⁷, os cinco grupos de profissões que retratam um maior índice de desemprego estão relacionados com o setor de vendas, o setor dos serviços pessoais (“*assistência a viagens, preparação e serviço de refeições, estética, limpeza, trabalho doméstico, astrologia, prestação de cuidados a animais, vendas, auxílio no cuidado a crianças, protecção de pessoas e bens e na manutenção de segurança e ordem pública*”) e setor administrativo, em que, com exceção dos entrevistados já mencionados, fazem parte desta área de estudos dois entrevistados.

⁷Estatística mensal IIEFP de janeiro de 2021
www.iefp.pt/documents/10181/10581866/Estat%C3%ADstica+Mensal+Mercado+Emprego+janeiro+2021.pdf/92c5a2c5-4052-4107-a64b-715b1cabb1cb Fonte: IIEFP

Igualmente, o aumento do desemprego em certas áreas não invalida também a falta de empregabilidade noutros setores, como é o caso do setor do desporto, do turismo, das áreas do espetáculo e de média prioridade relativa ao setor de contabilidade, consideradas saídas profissionais prioritárias de nível baixo do IEFP, do ano 2020-2021⁸, em que três dos entrevistados fazem parte destas áreas de estudo.

Contexto Político e Legal

O papel dos vínculos contratuais temporários dentro do mercado de trabalho é constituído pelos jovens entrevistados como vantajoso no sentido temporário, ou seja, consideram benéfico para experimentar certo cargo profissional, discordando com a ideia de fazer carreira com esse tipo de contratos (*“ de certa forma os contratos a termo, por exemplo, são positivos porque ajuda uma pessoa a ter uma perspetiva, se quer continuar aquele trabalho para o ano... tem uma perspetiva do tempo em que se pode organizar para procurar outra coisa... para juntar dinheiro... para conseguir estar à vontade...”* (E1); *“Não, não se beneficia em nada com isso, existe uma insegurança a nível pessoal enorme que futuramente não sabes o que fazer, porque no final do mês podem dizer que não te vão renovar e voltas à estaca zero”* (E5).

Em termos de medidas qualificantes jovens, conhecidas pelos entrevistados, foi dado sempre como exemplo a medida de estágio profissional, em que 3 em 10 dos entrevistados beneficiaram desta.

Tal como explanado na Tabela 1 do capítulo análise documental de dados secundários, comprova-se que tem existido um aumento nos vínculos laborais mais frágeis, definidos como temporários, em que os principais trabalhadores são de faixa etária jovem, constituindo-se, cada vez mais para um mercado de trabalho dual, dividido entre trabalhadores com vínculos estáveis e em que são assegurados um conjunto de direitos e do outro lado, trabalhadores precários com poucos ou nenhuns direitos laborais, em que se torna imprescindível aumentar a sua proteção social, assim como expandir as medidas qualificantes para os jovens trabalhadores, evitando que estes caiam em contratos precários causados pela falta de experiência no mercado de trabalho.

⁸Áreas e saídas prioritárias, anos 2020-2021 www.iefp.pt/documents/10181/227378/2019-12-12_Áreas+e+saídas+prioritárias+%28Anos+2020-2021%29.pdf/64755994-80d4-4918-beb2-0578ef13601c Fonte: IEFP

Representação da precariedade

Relativamente ao autoconceito de precariedade, apesar de o contrato de prestação de serviços ser considerado precário, 2 em 10 dos entrevistados que o possuem não se consideram, relatando *“Se eu sinto que sou precária? Sim talvez, não completamente, porque eu sinto que sou bem tratado no trabalho e que lá está... Eu tenho o meu curso fui sempre respeitada pelo curso que tirei.... eu acho que é que não tenho tantos direitos e tantas regalias porque sou uma trabalhadora independente, mas eu acho que não”* (E1); *“Eu não sinto que seja precária a nível de remuneração, mas sinto que como sou a única a trabalhar no meu gabinete, que tenho mais trabalho que aquele que eu consigo aguentar”* (E8). Por outro lado, é reconhecido que os contratos a termo o são e que os contratos sem termo deveriam ser adotados mais vezes, de modo a proteger o trabalhador *“Sim, em termos de contrato, acho que os contratos a termo não beneficiam ninguém, não dá para nos comprometermos com nada, para termos de casas... nada porque não sabemos se ao final de 6 meses deixámos de trabalhar e não temos nada para fazer, estamos sempre com essa insegurança, portanto eu acho que é precário”* (E9); *“Em termos de segurança laboral não, não sinto que sou trabalhadora precária pois tenho um seguro de trabalho, apesar de ser obrigatório... também sinto que em relação a regalias sociais, não as tenho porque não posso pedir um empréstimo ao banco, nenhum banco me dará um empréstimo por não ter um contrato fixo e caso precise de comprar algo numa loja a crédito, também não me dão esse crédito, por não tenho um tipo de contrato que o permita”* (E4).

A representação da precariedade e o autoconceito do mesmo implica compreender a definição da palavra, clarificada na página 28 e os elementos que a constituem, como por exemplo o vínculo laboral, como contratos temporários ou a tempo parcial involuntários, a remuneração, utilização de banco de horas, escassa proteção laboral, a inobservância dos termos do contrato relativos aos direitos do trabalhador, assim como a avaliação do bem estar e capacidade de fazer face às despesas e/ou *“dificuldade de fazer projetos de vida ou de formular planos a médio e a longo prazo”* (Carmo & Matias, 2019:56) dentro do contexto laboral, de modo a poder analisar adequadamente o contexto pessoal no mercado de trabalho português.

Consequências da Precariedade

É considerado unânime que advêm consequências físicas e psicológicas para o trabalhador precário e que estas são de difícil resolução, na medida em que se não houver uma mudança de vínculo ou regalias sociais, os mesmos se encontrarão em desvantagem para com aqueles que possuem contrato efetivo. A opinião dos entrevistados relaciona a precariedade laboral como um impedimento para obter um empréstimo *“impede-o de ter uma linha de crédito e em termos monetários acaba por não ser recompensado da forma que deveria, fazendo com que se sinta desmotivado e mais cansado”* (E4); em que podem decorrer daí doenças como o stress e a ansiedade *“porque psicologicamente ando stressado, nervoso com o futuro e fisicamente também, a ansiedade torna-se física e ando sem fome e sem sono, porque só consigo pensar no trabalho”* (E5), assim como consideram um obstáculo para a construção de uma família *“e enquanto isso não acontecer, enquanto não tiver essa estabilidade financeira, a nível familiar tudo fica para mais tarde... e até fico um bocado mais stressada por causa disso, porque atrasa tudo”* (E6).

Não obstante da descrição apresentada no capítulo Consequências Psicossociais da Precariedade, é fundamental a análise destas dentro do contexto laborais, pois *“As atividades exercidas pelo trabalhador têm repercussões sobre o seu estado funcional, implicando um custo psíquico e fisiológico, que se manifesta no exercício da sua atividade, na fadiga e na doença”* (Lima, 2014:43), podendo provocar acidentes e doenças profissionais, tornando-se imperativo a *“identificação, avaliação e controlo de risco”*, a partir de infraestruturas governamentais (OIT, 2019:21).

CAPÍTULO IV – CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mundialização provocada pelo fim da ditadura, assim como pela entrada de Portugal ao exterior, gerou mutações no mercado de trabalho português a nível de recursos humanos, existindo, cada vez mais o ajuste contínuo quantitativo dos agentes ativos do emprego e consequentemente formando trabalhadores precários, vítimas de inseguranças laborais e remuneratórias, assim como alvos mais fáceis aquando recessões e consequentemente crises financeiras.

A presente dissertação pretendeu conhecer e investigar a faixa etária mais predisposta à flexibilidade e à mobilidade, quer ao nível económico, quer ao nível comercial, ou seja, os trabalhadores jovens, que apesar de possuírem elevados níveis de escolaridade são os que apresentam mais dificuldades em obter posições socioprofissionais seguras, sujeitando-se a aceitar cargos abaixo das qualificações que apresentam, assim como salários inferiores e contratos temporários.

O objetivo primordial da presente dissertação encontra-se relacionada com os percursos profissionais dos jovens diplomados, a nível da licenciatura e mestrado, caracterizando-os e denotando possíveis elementos da precariedade seja a partir da própria insegurança relativa ao contrato laboral, passando pelas regalias sociais e salários recebidos.

A partir da análise secundária de dados e das entrevistas realizadas a 10 entrevistados é de denotar que a existência da precariedade tornou os jovens multifacetados laboralmente, já que, a falta de trabalhos dentro das áreas estudadas na faculdade, os obrigou a desempenhar tarefas noutros setores, de modo a obter rendimento. Também, é possível evidenciar que muitos possuem contratos laborais frágeis e que os mesmos possuem consequências negativas para a vida pessoal e laboral do trabalhador, tais como o *stress*, a diminuição da autoestima e o aumento de acidentes dentro do trabalho. Igualmente, revelam-se trabalhadores com expectativas laborais que não se alteraram após a transmissão para o mercado de trabalho, originadas pelo conhecimento das áreas de estudo em crescimento e perceção da realidade provocada pelo aumento do desemprego e pela pandemia COVID-19.

Não obstante dos efeitos negativos descritos acima, os resultados apurados das entrevistas também constataram que existem jovens que consideram a flexibilidade vincular vantajosa, seja pela flexibilidade de horários ou até mesmo a autonomia, no caso dos recibos verdes, por parte do trabalhador, podendo este desempenhar tarefas para diversas entidades.

Similarmente os resultados das entrevistas mostram dicotomias relativamente ao mercado de trabalho português, não só pela área de estudos e própria empregabilidade desta, mas também pela rapidez em arranjar um emprego, vantajoso ou não para o trabalhador.

Apesar da precariedade se apresentar como uma solução mais eficaz economicamente para as empresas, os próprios governos encontram-se a instaurar medidas para diminuir os níveis de flexibilidade laboral, de modo a proteger os trabalhadores e com perspectivas em melhorar a situação do mercado de trabalho português, que dê possibilidade de crescimento dentro da empresa ao trabalhador laboral ou construção de carreira estável, assim como diminuição dos efeitos negativos da própria flexibilidade laboral.

Por fim, no que toca às limitações do presente estudo, é possível apontar o escasso número de entrevistas realizadas, em que seria necessária uma maior amostra. Assim, a utilizada foi consideravelmente diminuta, tal como os resultados obtidos. Igualmente, a utilização excessiva de categorias e subcategorias podem ter afastado do objetivo do presente estudo.

A extensão do presente estudo poderia ser realizada com um espaço temporal mais longo, em que se verificava a empregabilidade e mutação dos contratos ou cargos desempenhados por parte dos entrevistados, bem como a utilização de mais elementos caracterizadores da precariedade, como por exemplo a remuneração e a exploração das regalias sociais de cada inquirido.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramides, M. B. & Cabral, M. S. (2003). *Regime De Acumulação Flexível E Saúde Do Trabalhador. São Paulo Em Perspectiva*, 17(1): 3-10. www.scielo.br/j/spp/a/P87NC7ZMqpyimgR9t3gBG8yh/?format=pdf&lang=pt
- Alexandre, F., Aguiar-Conraria, L., Bação, P., Portela, M (2017). *Poupança e Financiamento da Economia Portuguesa*. (1.^a ed.). Lisboa: Imprensa Nacional- Casa da Moeda S.A. ISBN 978-97-2272-595-8.
- Alves, G. & Estanque, E. (2012). *Juventude, Trabalho e Precariedade*. (2.^a ed.) Londrina: Praxis. ISBN 978-85-7917-010-2
- Alves, N. M. (2015). *Flexibilidade competitiva e precariedade laboral: ensaio de conceptualização* [Ensaio, Instituto Universitário de Lisboa]. Academia Edu. academia.edu/32008361/Flexibilidade_competitiva_e_precariedade_laboral_ensaio_de_conceptualiza%C3%A7%C3%A3o
- Amaral, L. (2016). *A Economia Portuguesa nas últimas décadas*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos. ISBN 978-989-8819-39-0.
- Amaral, M. A. (2011). *A Evolução Da Especialização Tecnológica Da Economia E Das Exportações Portuguesas, Desde Os Anos 1960 Até Ao Momento Actual, Face A Um Conjunto De Oportunidades E Desafios*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório U Lisboa. <http://hdl.handle.net/10400.5/3534>
- Barbosa, A. M. (2012). *A Relação e a Comunicação Interpessoais entre o Supervisor Pedagógico e o Aluno Estagiário Um Estudo de Caso*. [Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Educação João de Deus]. <http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/2472/1/AnaMariaBarbosa.pdf>
- Barros, M. (2014) *Direito do trabalho como direito fundamental*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório U Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/11679>
- Bellini, M. I. & Rodrigues, P. F. (2010). *A Organização do Trabalho e as Repercussões na Saúde do Trabalhador e de sua Família. Textos & Contextos (Porto Alegre)*, v. 9, n. 2, p. 345 - 357. [Dissertação de Mestrado, Unversidade de Lisboa]. Repositório U Lisboa. https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/8096/2/A_Organizacao_do_Trabalho_e_as_Repercussoes_na_Saude_do_Trabalhador_e_de_sua_Familia.pdf

Caetano, M. (2021). *Perda de emprego com pandemia afeta agora apenas jovens*. Jornal Dinheiro Vivo. <https://www.dinheirovivo.pt/economia/perda-de-emprego-com-pandemia-afeta-agora-apenas-jovens-13627497.html>

Calado, S. S. & Ferreira S. C. (2005). *Análise De Documentos: Método De Recolha E Análise De Dados*. [Trabalho, Universidade do Minho] <https://www.studocu.com/pt/document/universidade-do-minho/investigacao-aplicada-em-criminologia/apontamentos/analise-documental/8208932/view>

Cantante, F. (2018). *O Mercado De Trabalho Em Portugal E Nos Países Europeus - Estatísticas 2018*. Observatório das Desigualdades. 1.^a edição. ISBN: 978-972-8048-23-5.

Carmo, R. & Matias, A. (2019). *Retratos Da Precariedade: Quotidianos E Aspirações Dos Trabalhadores Jovens*. 1a Edição. - Lisboa: Tinta-Da-China. ISBN 978-989-671-478-9

Carmo, R. & Matias, A. (2019). *As dimensões existenciais da precariedade: jovens trabalhadores e os seus modos de vida*. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 118, maio 2019: 53-78. fronteirasxxi.pt/wp-content/uploads/2020/09/n118a03.pdf

Carvalho, R. (2012). *Trabalho Sazonal - Experiências e Estratégias de Reacção dos Trabalhadores de uma Empresa Turística do Algarve*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório ISCTE. <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/6173/1/Tese%20ROSSANO.pdf>

Castel, R. (1995). *Les Métamorphoses de la question sociale*, Paris, Gallimard. DOI : [10.3406/agora.1995.1517](https://doi.org/10.3406/agora.1995.1517)

Cerdeira, M. (2004). *Dinâmicas de transformação das relações laborais em Portugal* CGTP. 2007. *Precariedade é injusta, pela estabilidade no emprego*. <http://www.cgtp.pt/images/stories/imagens/2007/08/precariedade.pdf>

Decreto-Lei n.º 47344. Diário do Governo: Série I: n.º 274/1966. <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/147103599/202104020128/73906820/diploma/indice>

Lei n.º 7/2009, Diário da República: Série I: n.º 30/2009. <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/108165886/201710021200/73481809/diplomaPagination/diploma/1>

Diário da República: Série I, n.º 30/2009. <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>

Coelho, S. (2012) *Expectativas Dos Jovens Licenciados Quanto Aos Estágios Profissionais*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório ISCTE. <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/7865/1/Expectativas%20dos%20Jovens%20Licenciados%20quanto%20aos%20est%C3%A1gios%20prof.pdf>

Costa, P. & Godoy, P. (2008). *O Capitalismo Contemporâneo E As Mudanças No Mundo Do Consumo*. X Colóquio Internacional de Geocrítica - Diez Años De Cambios En El Mundo, En La Geografía Y En Las Ciencias Sociales, 1999-2008. <http://www.ub.edu/geocrit/-xcol/330.htm>

Cunha e Silva, M. (2014). *Engagement ou Compromisso Organizacional: conceitos iguais ou diferentes?* [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida]. Repositório ISPA. <https://core.ac.uk/download/pdf/70653999.pdf>

Departamento de Estudos Económicos- Banco de Portugal. (2009). *A Economia Portuguesa no Contexto da Integração Económica, Financeira e Monetária*. ISBN: 978-989-8061-98-0

Dias, M. A. (2015). *Estudantes Do Ensino Superior E Transição Para O Mercado De Trabalho*. [Dissertação de Mestrado, Universidade dos Açores]. Repositório Universidade dos Açores. <https://core.ac.uk/download/pdf/61446699.pdf>

Dias, M. C. & Varejão, J. (2012). *Estudo De Avaliação Das Políticas Ativas De Emprego*. [Relatório, Universidade do Porto]. Repositório Universidade do Porto. https://iefp.eapn.pt/docs/Estudo_avaliacao_PoliticAsAtivasEmprego_rel_final_2012.pdf

Doeringer, Peter B. & Piore, Michael J. (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington Books. ISBN 9780873323321

Drucker, P. (2012). *Uma Sociedade Funcional*. Alfragide. Leya: Publicações Dom Quixote. ISBN: 9789722066167

Escária, V. (2006). *Evolução do rejuvenescimento/envelhecimento do mercado de trabalho*. Ministério do trabalho e da Solidariedade Social. Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento. ISBN 978-972-704-277-7

Esperto, A. P. (2013). *A Promoção da Literacia Científica e da Cidadania através de Ativismo Fundamentado*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório U Lisboa. https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/9954/1/ulfpie044817_tm.pdf

Faria, H. (1997). *As Tendências de Transformação do Trabalho e a Precariedade do Emprego em Portugal: Uma Abordagem Sócio- Organizacional e Jurídica*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório U Lisboa. <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/18556/1/DM-HPAF-1997.pdf>

Ferreira, A. (2014). *O Trabalho Temporário: desvio ao modelo típico*. . [Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra]. Repositório U Coimbra. <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/35101/1/O%20Trabalho%20Temporario20de%20svio%20ao%20modelo%20tipico.pdf>

Ferreira, V. (2010). *A Igualdade De Mulheres E Homens No Trabalho E No Emprego Em Portugal Políticas E Circunstâncias*. Lisboa: Comissão Para A Igualdade No Trabalho E No Emprego. ISBN: 978-972-8399-47-4

Fonseca, D. J. (2010). *Precariedade Laboral E Seus Reflexos Na Organização Coletiva Dos Trabalhadores: O Caso Dos Precários Inflexíveis Em Portugal*. [http://www.estudosdotrabalho.org/texto/gt3/PRECARIEDADE .pdf](http://www.estudosdotrabalho.org/texto/gt3/PRECARIEDADE.pdf)

Fonseca, J. P. (2017). *A Flexibilidade Laboral no Mercado de Trabalho Português – Estudo exploratório no sector de Hotelaria*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório ISCTE. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/15163/1/joana_pinheiro_fonseca_diss_mestrado.pdf

Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2021). *Depois da Euforia, a Ressaca*. ffms.pt/crises-na-economia-portuguesa/5045/depois-da-euforia-a-ressaca

Giddens, A. (2002) *Modernidade e Identidade*. 1.ed. Rio de Janeiro: Zahar Ed. ISBN: 9788571106697

Gonçalves, S. M. (2011). *Desemprego Juvenil- O contributo dos Cursos Profissionais na reconstrução dos percursos socioprofissionais dos jovens*. [Dissertação de Mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório U. Beira Interior <https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/2806/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20mestrado%20-%20Silvia%20Gon%C3%A7alves.pdf>

Guerreiro, M. & Pegado, E. (2006) *Os Jovens E O Mercado De Trabalho: Caracterização, Estrangulamentos À Integração Efectiva Na Vida Activa E A Eficácia Das Políticas*, 1.ª Edição. Lisboa: DGEEP. ISBN: 972-704-270-8

IEFP- Instituto de Emprego e de Formação Profissional.(2009).*Formação Profissional Em Portugal. Percurso E Desafios Testemunhos*. (2019). Lisboa: IEFPP. ISBN 978-989-658-596-9

INE. (2014). 25 de abril- 40 anos de estatísticas. https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=216552396&att_display=n&att_download=y

Kovács, I; Casaca, S; Ferreira, J; Sousa, M. (2006). *Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias*. SOCIUS Working Paper N.º 8/2006 Lisboa. <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/1996/1/wp200608.pdf>

Kóvacs, I. (2004). *Emprego flexível em Portugal*. Sociologias n.12 Porto Alegre. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222004000200003

Lessa, R. R. (2016). *A Precariedade está por toda a parte: um estudo das origens e consequências da precariedade do trabalho no mundo globalizado*. Revista da Faculdade de Direito UFRGS, Número 34. Brasil. <https://seer.ufrgs.br/revfacdir/article/view/62845/38648>

Lima T. M. (2014) *Precariedade Laboral E Acidentes De Trabalho: Relações E Evidências No Contexto Português*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra]. Repositório U Coimbra. Disponível em <http://hdl.handle.net/10316/41855>

Maia, G. S. (2015). *A Relação Dos Contratos De Trabalho Atípicos Com A Flexibilização Do Direito Do Trabalho: Uma Perspectiva Luso-Brasileira*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra]. Repositório U Coimbra. <https://eg.uc.pt/bitstream/10316/34742/1/A%20relacao%20dos%20contratos%20de%20trabalho%20atipicos%20com%20a%20flexibilizacao%20do%20direito%20do%20trabalho%20uma%20perspectiva%20luso-brasileira.pdf>

Marques, A., Sá, C., Casanova, J. Almeida, S. (2017). *Ser Diplomado Do Ensino Superior: Escolhas, Percursos E Retornos*. ISBN: 978-989-8525-53-6 <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/47170/1/Ser%20Diplomado%20do%20Ensino%20Superior%202017.pdf>

Marques, P. (2021). *A nova precariedade*. Jornal Diário de Notícias. <https://www.dn.pt/opiniaao/a-nova-precariedade-13797247.html>

Mateus, A. (1985). *25 de Abril Transição Política e Crise Económica, Que desafios 10 anos depois?* Revista Crítica de Ciências Sociais n.º15/16/17. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório U Lisboa. <http://hdl.handle.net/10400.5/1583>

Mesuras, T. M. (2009). *Um Olhar Político sobre a Precariedade dos Jovens Licenciado*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório ISCTE <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/1994>

Miguel, R. P. (2013). *Perceções de Precariedade Laboral em Desempregados Involuntários: um estudo exploratório*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra]. Repositório U. Coimbra estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/24264/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Mestrado.pdf

Monteiro, R. F. (2011). *As parcerias entre a Escola e as entidades da comunidade – estudo dos casos de um Agrupamento de Escolas e de uma Escola Secundária*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Coimbra]. Repositório IPL. <https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/884/1/Tese%20Ricardo%20Monteiro.pdf>

Oliveira, B. M. (2016). *A segmentação do Mercado de trabalho em Lisboa: uma perspetiva geracional através de trajetórias de integração profissional, de 1986 a 2016*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório ISCTE. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/12479/1/2016_ECSH_DEP_Disserta%C3%A7%C3%A3o_Bruno%20Miguel%20Silva%20Oliveira.pdf

Oliveira, I. S. (2019). *Escassez De Oferta De Trabalho: Um Estudo Sobre Os Motoristas De Transportes Rodoviários De Mercadorias*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto]. Repositório UPorto. https://sigarra.up.pt/fep/en/pub_geral.show_file?pi_doc_id=222189

Oliveira, M. L. (2012). *Perfis de Competências- O que as empresas procuram nos trabalhadores temporários*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal]. Repositório Comum. comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4306/1/TESE-Marta%20Oliveira%20-%20final.pdf

Oliveira, T.(2019).*Trabalho, proteção social e precariedade na história do capitalismo*. Seminário. Centro de Estudos Sociais - Universidade de Coimbra.

Organização Internacional do Trabalho. (2019). *A Segurança E Saúde No Centro Do Futuro Do Trabalho-Tirando Partido De 100 Anos De Experiência*. ISBN: 978-989-99676-3-2.

Pais, C. F. (2020). *A importância das competências transversais na inserção de recém-diplomados no mercado de trabalho- a perspetiva dos recém-diplomados e dos empregados*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório ISCTE repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/21229/1/master_catarina_frias_pais.pdf

Pereira, L. F. (2011). *Cadernos De Socio museologia N° 39 – 2011/23*. Museu de Arte Popular: Memórias de Poder. [Dissertação de Mestrado, Universidade Lusófona]. Repositório ULHT. revistas.ulusofona.pt/index.php/cadernosociomuseologia/issue/view/210

Pereira, P. (2019, 25 de junho). *Precariedade laboral: vidas em suspenso, economia em suspenso*. Jornal Económico. jornaleconomico.sapo.pt/noticias/precariedade-laboral-vidas-em-suspenso-economia-em-suspenso-459593

Pereira, R. B. (2019). *As dimensões morais de classe social: Avaliações do mercado de trabalho e das experiências de vida de recém-diplomados em Direito*. Revista Contemporânea v. 9, n. 3 p. 917-942 Set.–Dez. 2019. ISSN: 2316-1329 <http://dx.doi.org/10.4322/2316-1329.119>

Ramos, V. (2017). *Informalidade, estabilidade e precariedade: uma análise sequencial das trajetórias profissionais ao longo das últimas décadas*. Sociologia Problema e Práticas- Artigo n.º 84. journals.openedition.org/spp/2904

Rebelo, G. (2004) *Flexibilidade E Precariedade No Trabalho- Análise E Diagnóstico*. Lisboa: Fundação para a Ciência e Tecnologia. 1.ª Edição. ISBN:972-9119-46-5

Rebelo, G. (2005). *Do conceito de actividade no Código do Trabalho*. Revista Ordem dos Advogados. Ano 65 Vol II Set. <https://portal.oa.pt/publicacoes/revista/ano-2005/ano-65-vol-ii-set-2005/artigos-doutriniais/gloria-rebelo-do-conceito-de-actividade-no-codigo-do-trabalho/>

Rebello, G. (2006). *Flexibilidade E Diversidade Laboral Em Portugal*. Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica WP nº 2006/50. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/508/4/DINAMIA_WP_2006-50.pdf

Revista Observador (2016, 16 de Maio). *Crise e castigo. A longa estagnação da economia em Portugal*. <https://observador.pt/especiais/crise-castigo-longa-estagnacao-da-economia-portugal/>

Ribeiro, B. (2016). *O impacto das medidas da Troika no desempenho económico-financeiro das empresas portuguesas*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório ISCTE. ipp.pt/bitstream/10400.22/8567/1/DM_BrunoRibeiro_2016.pdf

Ribeiro, P. (2019). *Portugal é o segundo país onde o trabalho precário mais subiu*. Revista Dinheiro Vivo. <https://www.dinheirovivo.pt/economia/portugal-e-o-segundo-pais-onde-o-trabalho-precario-mais-subiu-12782109.html>

Rocha, M. R. (2008). Ciberdúvidas da Língua Portuguesa. *Precariedade, pagar e salário*. <https://ciberduvidas.iscte-iul.pt/artigos/rubricas/idioma/precariedade-pagar-e-salario/1698>

Rodrigues, R. A. (2013). *Medidas anticrise nas áreas da pobreza e do desemprego – A realidade portuguesa*. [Investigação, Universidade Lusíada] Repositório CEJEA. http://repositorio.uportu.pt:8080/bitstream/11328/1008/3/ricardorodrigues_medidasanticrise%20%281%29.pdf

Sá, T. (2010). “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. [Artigo]. Revista de Ciências Sociais- Configurações, n.º 7. <https://journals.openedition.org/configuracoes/203>

Sanches, W. A. (2017) *Significados e Sentidos de Trabalho e Carreira de Trabalhadores de Seis Países das Américas*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo]. Repositório Universidade de São Paulo. https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-03102017-100343/publico/sanchez_do.pdf

Santos, A. F. (2012). *Uma Análise Sociojurídica Da Precariedade Laboral: O Caso Dos Falsos Trabalhadores Independentes*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra]. Repositório U. Coimbra eg.uc.pt/bitstream/10316/20517/2/Tese%20Mestrado%20Andreia%20Santos%20.pdf

- Silva, G, Macêdo, K, Rebouças, C. Souza, A. (2006). *Entrevista como técnica de pesquisa qualitativa*. Online Brazilian Journal of Nursing, vol. 5, núm. 2, 2006, pp. 246-257
<https://www.redalyc.org/pdf/3614/361453972028.pdf>
- Silva, M. & Hespanha, P. (2017) *Trabalho E Políticas De Emprego Um Retrocesso Evitável*. Lisboa: Actual. ISBN 978-989-694-248-9.
- Silva, V. P. (2001). *Flexibilidade Laboral E Afins*. [Artigo, Universidade Aberta]. Repositório Aberto. <http://hdl.handle.net/10400.2/4979>
- Sindicatos de Jornalistas (CJ). (2008). *A Face Da Precariedade Na Relação De Trabalho*. jornalistas.eu/arquivo/ficheiros/6641_388_guiasj_precariedade_01.pdf
- Sousa, F. (2000). *Portugal e a União Europeia*. Revista obras políticas int. vol.43 no.2 Brasil. <https://doi.org/10.1590/S0034-73292000000200009>
- Standing, G. (2011). *The Precariat- The new dangerous class*. Bloomsbury Academic. ISBN: 978-1-84966-352.
[6hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA\(2011\).pdf](http://6hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA(2011).pdf)
- Teixeira, E. B. (2003). *A Análise de Dados na Pesquisa Científica- importância e desafios em estudos organizacionais*. [Artigo] <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/84/41>
- Teixeira, E. M. (2006). *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Aveiro]. Repositório U. Aveiro. <https://ria.ua.pt/bitstream/10773/3246/1/2010000283.pdf>
- Traça, D. (2017). *Precariedade, flexibilidade e crescimento*. Jornal Dinheiro Vivo. <https://www.dinheirovivo.pt/opiniao/precariedade-flexibilidade-e-crescimento-12856190.html>
- Trigueiro, F. (2013). *Os limites da flexibilidade laboral: estudo de caso em serviços de contact center*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório ISCTE. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/7628/1/Tese_FlaviaTrigueiro_Final.pdf

Varela, R. (2015) *Estado Social, Assistência Social e precariedade laboral em Portugal (1974-2015)*. [Artigo] <https://1library.org/document/qmw4eg4z-estado-social-assistencia-social-precariedade-laboral-em-portugal.html>

Varela, R. (2018). *Precariedade Na Europa 1945-2018: Reflexões Em Homenagem A Ricardo Antunes*. *Revista Pegada* – vol. 19 n.1. Janeiro-Abril. research.unl.pt/ws/portalfiles/porta1/12221489/5818_20795_1_PB.pdf

Vaz, I. (2017). *As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho*. IV Congresso Português de Sociologia. aps.pt/wp-content/uploads/2017/08/DPR462dcf976dde7_1.pdf

Veiga, N. (2019). *Flexibilização do mercado de trabalho : uma análise ética da crise económica portuguesa*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa]. Repositório Universidade Católica. <http://hdl.handle.net/10400.14/28558>

Apêndice I – Chamada Pública à Participação no Estudo

Inquérito - Dissertação de Mestrado

Ministrado pelo Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto e no âmbito da Dissertação de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, o presente inquérito foi concebido para obter os contactos dos inquiridos interessados em participar no estudo, que tem como objetivo estudar o percurso profissional dos jovens diplomados empregados, assim como a possível precariedade dentro da vida dos mesmos. Como tal, as presentes perguntas têm como finalidade reunir os dados sociodemográficos, como o nome, sexo, nacionalidade e habilitação académica, assim como requisitar as informações de contacto, de modo a que, posteriormente possam colaborar na entrevista.

Desta forma, uma vez que se disponibilizou a responder ao presente inquérito, está, desde já, garantido, sob compromisso de honra, que todos os dados serão tratados de forma anónima, servindo as informações unicamente para fins académicos. Agradeço, desde já, a sua disponibilidade e colaboração no presente estudo.

***Obrigatório**

Email *

O seu email

Dados Sociodemograficos

Nome *

A sua resposta

Data de Nascimento *

DD MM AAAA

__ / __ / ____

Sexo

A sua resposta _____

Estado-Civil

A sua resposta _____

Habilitação Académica *

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

Curso

A sua resposta _____

Vínculo Contratual com Entidade Empregadora *

A sua resposta

Informações de Contacto

Email *

A sua resposta

Número de Telefone *

A sua resposta

Submeter

Apêndice II – Categorias do Guião de Entrevista

+	Categorias	Subcategorias	Descritores
	Características Profissionais	<ul style="list-style-type: none"> Tempo no mercado de trabalho Vínculo Contratual atual e anterior <ul style="list-style-type: none"> Existência de medidas qualificantes Tipo de Empresa e Setor de atividade onde se encontra a trabalhar <ul style="list-style-type: none"> Cargo Profissional 	<p>Compreender há quanto tempo os entrevistados se encontram no mercado de trabalho</p> <p>Verificar o vínculo contratual atual e anterior, inclusive se foram beneficiados de uma ou várias medidas qualificantes de emprego, como por exemplo estágios profissionais</p> <p>Constatar se se encontram empregados na área em que desenvolveram a licenciatura e/ou mestrado; <u>Validar</u> cargo profissional que possuem;</p>
	Características do Mercado de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> Expectativas profissionais após licenciatura e/ou mestrado Desafios do mercado de trabalho Valor da qualificação no mercado laboral 	<p>Verificar quais as perspetivas profissionais após a licenciatura ou mestrado e se as mesmas se concretizaram, discutindo as similaridades e diferenças</p> <p>Caracterização do mercado de trabalho</p> <p>Compreender se entrevistados consideram que existe uma vantagem sob aqueles que não possuem grau de licenciado ou mestre</p>
	Contexto Político e Legal	<ul style="list-style-type: none"> Formas jurídicas de trabalho Medidas qualificantes 	<p>Constatar se entrevistados consideram que as formas jurídicas existentes são vantajosas para os trabalhadores</p> <p>Compreende ponto de vista relativo a medidas qualificantes de emprego</p>
	Contexto Escolar	<ul style="list-style-type: none"> Apoio por parte das Universidades/ Institutos Politécnicos para a inserção no mercado de trabalho 	<p>Compreender se entrevistados consideraram os apoios recebidos por parte da faculdade fundamentais para a inserção no mercado de trabalho</p>
	Representação da Precariedade	<ul style="list-style-type: none"> Auto perceção do conceito de precariedade e sua situação laboral 	<p>Verificar se entrevistados se consideram trabalhadores precários e definição do conceito</p>
	Consequências da precariedade	<ul style="list-style-type: none"> Influência da precariedade na vida do trabalhador 	<p>Como a precariedade pode afetar os jovens</p>

Apêndice III – Guião de Entrevista

Guião da Entrevista

A presente entrevista foi concebida em virtude da realização da dissertação no curso de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, ministrado pelo Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, intitulada “*Será a precariedade laboral sem termo? A precariedade laboral e os desafios da inserção profissional em recém-diplomados*”. O mesmo visa a identificação dos vínculos laborais dos recém-diplomados, as perceções dos mesmos relativas ao seu percurso profissional e mercado de trabalho atual, assim como a perceção da precariedade na vida dos entrevistados.

As entrevistas serão gravadas e posteriormente transcritas e analisadas. Desta forma, uma vez que se disponibilizou para colaborar no estudo, está, desde já, garantido, sob compromisso de honra, que todos os dados serão tratados de forma anónima, servindo as entrevistas unicamente para fins académicos. Agradeço, desde já, a sua disponibilidade e colaboração no presente estudo.

1. Caracterização Sociodemográfica dos Entrevistados

1.1 Idade

1.2 Sexo

1.3 Nacionalidade

1.4 Estado-Civil

1.5 Habilitação Académica

1.6 Curso

2. Características Profissionais

2.1- Há quanto tempo finalizou o último ciclo de estudos?

2.2- Qual a sua experiência no mercado de trabalho, desde que se diplomou

- 2.3- Como caracteriza o seu percurso profissional, desde o término do ciclo de estudos?
- 2.4- As experiências profissionais que apresentou foram na sua área de formação?
- 2.6- Qual a sua situação atual face ao emprego (estagiário, empregado por conta de outrem, por conta própria, ou trabalhador independente, desempregado)?
- 2.7- E que tipo de vínculo contratual possui atualmente com a entidade empregadora (Contrato sem termo; Contrato a termo certo; Contrato através de uma empresa de trabalho temporário; Contrato de estágio; Recibo verde; Sem contrato escrito; Outro)?
- 2.8- Do seu ponto de vista, considera que as condições de trabalho atuais estão em acordo com a função que desempenha? (Horários, remuneração, formação, direitos socio laborais como férias pagas, 13º mês, segurança social ...) Porquê?

3. Características do Mercado de Trabalho

- 3.1- Da sua experiência no mercado de trabalho, como caracterizaria o atual mercado de trabalho?
- 3.2- Qual foi a motivação para entrar no mundo do trabalho? (falta de oferta, apoio do estado, necessidade)
- 3.3- Que expectativas tinha enquanto estudava acerca da empregabilidade na sua área de formação? Essas expectativas foram correspondidas?
- 3.4- Considera que as qualificações constituem um elemento facilitador da inserção e manutenção do emprego?
- 3.5- Pode descrever-me como vê a inserção no mercado de trabalho por parte de jovens com ensino superior.

4. Contexto Político e Legal

- 4.1- Que papel considera que os contratos de prestação de serviços, os contratos a termo e temporários desempenham no mundo laboral atual?
- 4.2- Que medidas de apoio ao emprego de jovens diplomados conhece? Já beneficiou de alguma? Que pensa da eficácia destas?

5. Contexto Escolar

5.1- Do seu ponto de vista considera que a sua Instituição de ensino o ajudou a entrar no mercado de trabalho?

5.2- Considera os apoios à empregabilidade (feiras de emprego, estágios curriculares, portal de emprego universitário) um elemento vantajoso para arranjar emprego?

6. Representação da Precariedade

6.1- Considera-se numa situação de precariedade face ao mercado de trabalho? Pode explicar-me porquê?

7. Consequências da Precariedade?

7.1- Em que medida sente que o desempenhar de um trabalho com vínculo precário afeta a vida do trabalhador e quais as suas consequências?

Apêndice IV- Transcrição das Entrevistas

Transcrição n. °1

Meio: Telefónico
Duração: 30 minutos

1. Caracterização Sociodemográfica do Entrevistado

1.1 Idade: 24

1.2 Sexo: Feminino

1.3 Nacionalidade: Portuguesa

1.4 Estado-Civil: Solteira

1.5 Habilitação Académica: Licenciatura

1.6 Curso: Dança e Práticas Profissionais

2. Características Profissionais

2.2- Há quanto tempo finalizou o último ciclo de estudos?

Finalizei em.... há 4 anos que acabei o curso, por isso em 2017

2.2- Qual a sua experiência no mercado de trabalho, desde que se diplomou

Desde que me diplomei, estou há mais ou menos 4 anos.....vai fazer 4 anos agora em setembro que me encontro a trabalhar como professora

2.3- Como caracteriza o seu percurso profissional, desde o término do ciclo de estudos?

Tive oportunidade quando acabei o curso de ser professora cá, por isso estou no meu primeiro emprego, em que o meu cargo é professora e a principal tarefa é ensinar a arte específica às crianças.... pronto eu tenho outras tarefas, como o facto de conseguir programar uma aula, de modo a organizar os temas, organizar o ano lectivo e respectivas avaliações

2.4- As experiências profissionais que apresentou foram na sua área de formação?

Sim, quando estava a acabar o curso sabia que queria começar a trabalhar, não queria estar parada e foi uma oportunidade que também me apareceu e eu aceitei e está dentro para a minha área, que é perfeito

2.6- Qual a sua situação atual face ao emprego (estagiário, empregado por conta de outrem, por conta própria, ou trabalhador independente, desempregado)?

Sou trabalhadora independente, estou a recibos verdes

2.7- E que tipo de vínculo contratual possui atualmente com a entidade empregadora (Contrato sem termo; Contrato a termo certo; Contrato através de uma empresa de trabalho temporário; Contrato de estágio; Recibo verde; Sem contrato escrito; Outro)?

Estou a recibos verdes

2.8- Do seu ponto de vista, considera que as condições de trabalho atuais estão em acordo com a função que desempenha? (Horários, remuneração, formação, direitos socio laborais como férias pagas, 13º mês, segurança social ...) Porquê?

Sim sim, no meu caso a maior dificuldade é por causa dos transportes, porque eu como trabalho de escola em escola tinha acréscimo da gasolina, mas houve também um acréscimo no salário para a suportar essas despesas, por isso foi rapidamente tratado. O horário é perfeito sim, nesse aspecto as pessoas trabalham as 8 horas e eu faço, por dia, 4 a 5 horas sem contar viagens, se contarmos viagens já chega às 6:00-7 horas.

3. Características do Mercado de Trabalho

3.1- Da sua experiência no mercado de trabalho, como caracterizaria o atual mercado de trabalho?

Enfim na minha experiência este emprego foi uma oportunidade que me apareceu e que agarrei a com toda a força que tinha e correu bem, mas é um caso.... eu acho que os casos que correm bem são cada vez menos...acho que no mercado de trabalho está mau... já esteve pior... eu acho que também está mal porque eu acho que não há uma aceitação em receber pessoas novas e ter aquela paciência em ensinar e que não tenha experiência... é muito limitado o mercado de trabalho e cada vez há mais restrições e restrições e as pessoas acabam por não trabalhar no curso que tiraram... eu acho que isso acaba por ser muito

injusto porque se nós estamos 3 ou 4 anos a tirar um curso, acho que devia contar para alguma coisa

3.2- Qual foi a motivação para entrar no mundo do trabalho? (falta de oferta, apoio do estado, necessidade)

Sim, tal como disse queria começar a trabalhar assim que acabasse o curso, por isso tive esta oportunidade

3.3- Que expectativas tinha enquanto estudava acerca da empregabilidade na sua área de formação? Essas expectativas foram correspondidas?

No meu caso, sim, no meu caso sim... eu acho que existem casos em que isso não acontece, que é caso das pessoas que tiraram comigo a licenciatura, em relação aos outros, a experiência acaba por contar mais, quem acaba os estudos tem muita dificuldade de encontrar emprego, porque muitas vezes o que eles pedem é muita experiência e não estudos que têm... na minha área é muito subjetivo, por exemplo eu sabia que se seguisse com mestrado teria uma promoção, alcançado a fase seguinte do meu emprego.... mas depende, as escolas acabam por contar mais a experiência como bailarino de uma arte específica, não é muito pelo curso, mas precisa de ter a informação, não conta tanto como se fosse outro curso e outras áreas de trabalho

3.4- Considera que as qualificações constituem um elemento facilitador da inserção e manutenção do emprego?

Tal como disse acima sinto que é muito subjetivo... que depende muito do curso

3.5- Pode descrever-me como vê a inserção no mercado de trabalho por parte de jovens com ensino superior.

sinto que não há... não há oferta...há muita pouca oferta, sinto que conheço muitas pessoas que não trabalham na área, que muitas vezes não encontram trabalho porque não há muita oferta de trabalho principalmente para as pessoas para novas e frescas

4. Contexto Político e Legal

4.1- Que papel considera que os contratos de prestação de serviços, os contratos a termo e temporários desempenham no mundo laboral atual?

Eu não tenho muita experiência noutros contratos, porque eu sempre trabalhei a recibos verdes, ou seja, a remuneração que tenho são dos meses que eu trabalhei.... claro eu como estou no ensino sei que durante o verão não vou tê-la durante 3 meses, neste caso esses 3 meses sem trabalho são negativos, mas de certa forma os contratos a termo, por exemplo, são positivos porque ajuda uma pessoa a ter uma perspectiva, se queir continuar aquele trabalho para o ano... tem uma respectiva do tempo em que se pode organizar para procurar outra coisa... para juntar dinheiro.... para conseguir estar à vontade...por vezes eu acho que os contratos podem ser positivos porque dá uma perspectiva a longo prazo, por outro lado é negativo... algo corre mal e tenho consequências

4.2- Que medidas de apoio ao emprego de jovens diplomados conhece? Já beneficiou de alguma? Que pensa da eficácia destas?

Conheço os estágios profissionais e não beneficiei, porém acho que tem os dois lados, ou seja, por um lado é prolongar o evitável, não é?... porque é do género vamos criar mais estágios para eles não entrarem no mercado de trabalho.... por outro lado, sempre conta para o currículo...conta como experiência e provavelmente quando o aluno fez um estágio vai ter um currículo melhor e poderá mais facilmente encontrar emprego... acho que tem os dois lados não é

5. Contexto Escolar

5.1- Do seu ponto de vista considera que a sua Instituição de ensino o ajudou a entrar no mercado de trabalho?

No meu caso foi uma oportunidade que surgiu assim que terminei a licenciatura por isso não sinto que esta me ajudou de nenhum modo, pois nem estágio tive durante os 3 anos que estudei

5.2- Considera os apoios à empregabilidade (feiras de emprego, estágios curriculares, portal de emprego universitário) um elemento vantajoso para arranjar emprego?

Sim, acho que são elementos vantajosos, sim

6. Representação da Precariedade

6.1- Considera-se numa situação de precariedade face ao mercado de trabalho? Pode explicar-me porquê?

Se eu sinto que sou precária? Sim talvez, não completamente, porque eu sinto que sou bem tratado no trabalho e que lá está... Eu tenho o meu curso fui sempre respeitada pelo curso que tirei.... eu acho que é que não tenho tantos direitos e tantas regalias porque sou uma trabalhadora independente, mas eu acho que não... porque me deram uma oportunidade e eu tinha a experiência que tinha e vi como uma oportunidade para criar ainda mais experiência, sempre fui respeitada, mas tem o seu invés

7. Consequências da Precariedade?

7.1- Em que medida sente que o desempenhar de um trabalho com vínculo precário afeta a vida do trabalhador e quais as suas consequências?

Sinto que lá está... é uma insegurança completa... tipo daqui a 3 meses estão a trabalhar daqui a 3 meses não estão, eu acho que isso afeta a vida de um trabalhador a 100%, a nível profissional e pessoal mais até... se é uma escolha, não, mas a longo prazo sim...

Transcrição n. °2

Meio: Gravador
Duração: 20 minutos

1. Caracterização Sociodemográfica dos Entrevistados

1.1 Idade: 21

1.2 Sexo: Masculino

1.3 Nacionalidade: Portuguesa

1.4 Estado-Civil: Solteiro

1.5 Habilitação Académica: Licenciatura

1.6 Curso: Engenharia Informática

2. Características Profissionais

2.3- Há quanto tempo finalizou o último ciclo de estudos?

Ah...Acerca de um ano

2.2- Qual a sua experiência no mercado de trabalho, desde que se diplomou

Estou a trabalhar numa empresa de software acerca de um ano

2.3- Como caracteriza o seu percurso profissional, desde o término do ciclo de estudos?

Estou a trabalhar acerca de um ano, ora estou em estágio profissional, num contrato de um ano e sou programador de software

2.4- As experiências profissionais que apresentou foram na sua área de formação?

Sim

2.6- Qual a sua situação atual face ao emprego (estagiário, empregado por conta de outrem, por conta própria, ou trabalhador independente, desempregado)?

Sou estagiário

2.7- E que tipo de vínculo contratual possui atualmente com a entidade empregadora (Contrato sem termo; Contrato a termo certo; Contrato através de uma empresa de trabalho temporário; Contrato de estágio; Recibo verde; Sem contrato escrito; Outro)?

Contrato a termo certo... de nove meses

2.8- Do seu ponto de vista, considera que as condições de trabalho atuais estão em acordo com a função que desempenha? (Horários, remuneração, formação, direitos socio laborais como férias pagas, 13º mês, segurança social ...) Porquê?

Para além do vencimento...sim...eu sei que é um estágio profissional, mas 700 euros para um licenciado de engenharia informática, é um bocado baixo, mas pronto... é um estágio profissional e é uma medida do governo, por isso

3. Características do Mercado de Trabalho

3.1- Da sua experiência no mercado de trabalho, como caracterizaria o atual mercado de trabalho?

Cheio de oportunidades...considero-o diverso, dentro da minha área pelo menos apresenta muitas oportunidades...

3.2- Qual foi a motivação para entrar no mundo do trabalho? (falta de oferta, apoio do estado, necessidade)

Necessidade, não queria fazer mestrado e já tinha acabado a licenciatura, por isso...

3.3- Que expectativas tinha enquanto estudava acerca da empregabilidade na sua área de formação? Essas expectativas foram correspondidas?

Tinha expectativas de arranjar trabalho assim que terminasse a licenciatura, por isso sim, foram correspondidas...

3.4- Considera que as qualificações constituem um elemento facilitador da inserção e manutenção do emprego?

Sim, claro que sim, pelo menos no geral. Já na minha área, alguém sem licenciatura consegue estar a fazer o mesmo que eu, por isso a qualificação não é bem um elemento facilitador para inserção no mercado de trabalho, porque existem formações e bootcamps

de código, o que faz com que seja muito mais fácil desempenhar as tarefas que eu agora desempenho...porque é um curso muito ligado ao raciocínio, por isso,

3.5- Pode descrever-me como vê a inserção no mercado de trabalho por parte de jovens com ensino superior.

Muito acessível, para mim pelo menos, com a criação do linkedin torna-se um mercado de trabalho bastante acessível

4. Contexto Político e Legal

4.1- Que papel considera que os contratos de prestação de serviços, os contratos a termo e temporários desempenham no mundo laboral atual?

Por um lado, sim, dão oportunidade às pessoas que querem trabalhar, aí sim, mas também dá a possibilidade para aqueles que querem trabalhar o serem explorados, que também existem casos

4.2- Que medidas de apoio ao emprego de jovens diplomados conhece? Já beneficiou de alguma? Que pensa da eficácia destas?

Conheço o estágio profissional, que é a medida em que estou abrangido atualmente e é uma maneira muito acessível, muito fácil de obter o primeiro emprego, claro que as condições não são ideais, mas é uma forma muito simples.

5. Contexto Escolar

5.1- Do seu ponto de vista considera que a sua Instituição de ensino o ajudou a entrar no mercado de trabalho?

Sim, sem dúvida

5.2- Considera os apoios à empregabilidade (feiras de emprego, estágios curriculares, portal de emprego universitário) um elemento vantajoso para arranjar emprego?

Sim sim, claro que sim

6. Representação da Precariedade

6.1- Considera-se numa situação de precariedade face ao mercado de trabalho? Pode explicar-me porquê?

Não. Porque tenho um emprego seguro e assim que eu precisar de sair da empresa, sei que tenho oportunidades, apesar de estar num contrato a termo eu sei que é seguro, ou seja, sei que depois do estágio me colocam nos quadros

7. Consequências da Precariedade?

7.1- Em que medida sente que o desempenhar de um trabalho com vínculo precário afeta a vida do trabalhador e quais as suas consequências?

A precariedade no trabalho?... de todas as formas, é a partir do trabalho que se tem o rendimento, o rendimento dá-te alimentação, alojamento, dá-te tudo... por isso afeta completamente a vida do trabalhador.

Transcrição n.º 3

Meio: Gravador
Duração: 30 minutos

1. Caracterização Sociodemográfica dos Entrevistados

1.1 Idade: 22

1.2 Sexo: Masculino

1.3 Nacionalidade: Dupla nacionalidade, espanhola e portuguesa

1.4 Estado-Civil: Solteiro

1.5 Habilitação Académica: Licenciatura

1.6 Curso: Engenharia Informática

2. Características Profissionais

2.4- Há quanto tempo finalizou o último ciclo de estudos?

Há um semestre, ou seja, seis meses

2.2- Qual a sua experiência no mercado de trabalho, desde que se diplomou

Desde que me diplomei, encontro-me a trabalhar na minha área de formação

2.3- Como caracteriza o seu percurso profissional, desde o término do ciclo de estudos?

Estou a trabalhar há mais de um ano apesar de só há seis meses ter acabado o curso, continuo na mesma empresa desde que terminei o curso...e fiz estágio curricular antes desta empresa, de quatro meses, no mesmo setor

2.4- As experiências profissionais que apresentou foram na sua área de formação?

Sim, todas elas foram

2.6- Qual a sua situação atual face ao emprego (estagiário, empregado por conta de outrem, por conta própria, ou trabalhador independente, desempregado)?

Empregado por conta de outrem

2.7- E que tipo de vínculo contratual possui atualmente com a entidade empregadora (Contrato sem termo; Contrato a termo certo; Contrato através de uma empresa de trabalho temporário; Contrato de estágio; Recibo verde; Sem contrato escrito; Outro)?

Contrato sem termo

2.8- Do seu ponto de vista, considera que as condições de trabalho atuais estão em acordo com a função que desempenha? (Horários, remuneração, formação, direitos socio laborais como férias pagas, 13º mês, segurança social ...) Porquê?

Considero que estou numa das empresas que valoriza mais esse tipo de regalias...no entanto sei que existe possibilidade de trabalhar no estrangeiro em que existem melhores condições e também é possível trabalhar no estrangeiro a partir daqui, em modo remote

3. Características do Mercado de Trabalho

3.1- Da sua experiência no mercado de trabalho, como caracterizaria o atual mercado de trabalho?

Na minha experiência existem bastantes empresas em que é fácil entrar mas que não fazem as coisas da melhor forma, ou seja, usam por exemplo valores mais altos de cartões alimentação para aumentar o próprio salário e depois quando se vai ver, a termos líquidos, é menos do que se está à espera e isso é uma coisa comum... mas também existem empresas que valorizam bastante os trabalhadores e acaba por compensar por isso, existem os dois lados.

3.2- Qual foi a motivação para entrar no mundo do trabalho? (falta de oferta, apoio do estado, necessidade)

Querer sair de casa dos meus pais, ou seja, necessidade

3.3- Que expectativas tinha enquanto estudava acerca da empregabilidade na sua área de formação? Essas expectativas foram correspondidas?

As minhas expectativas foram parcialmente correspondidas, porque apesar de ter arranjado um emprego bom, este que me encontro de momento e não ter tido de esperar assim tanto tempo, a minha expectativa era ter que esperar ainda menos tempo... porque supostamente

o que se diz é que existe uma grande procura de mão de obra mas em algumas alturas, quando uma pessoa acaba de sair da licenciatura, pode não ser na mesma muito fácil

3.4- Considera que as qualificações constituem um elemento facilitador da inserção e manutenção do emprego?

Eu acho que facilita mas não é crucial porque conheço várias pessoas que são autodidatas na área de informática, não têm qualquer curso, com quem trabalho e são pessoas que sabem tanto ou mais que eu

3.5- Pode descrever-me como vê a inserção no mercado de trabalho por parte de jovens com ensino superior.

Eu acho que com o curso que tirei e com o ter feito um estágio antes, que é obrigatório para terminar o curso, sinto que é mais fácil adaptar-se ao mundo do trabalho mas não é facilímo. No geral, acho que é difícil para todos, é um passo difícil de dar

4. Contexto Político e Legal

4.1- Que papel considera que os contratos de prestação de serviços, os contratos a termo e temporários desempenham no mundo laboral atual?

Contratos a termo, percebo que existam e acho-os bons porque se for um contrato a termo de um ano, por exemplo, é bom para a pessoa ver se é aquilo que quer e é bom para ser testada ao longo de um ano, se ela quer continuar na empresa. Por outro lado, depois desse ano torna-se mais complicado voltar a entrar no mercado de trabalho. No que toca aos recibos verdes é bom, porque dá fontes de rendimento a muita gente que precisa e que não tem emprego fixo mas também acho que existem muitos que se aproveitam para explorar o trabalhador

4.2- Que medidas de apoio ao emprego de jovens diplomados conhece? Já beneficiou de alguma? Que pensa da eficácia destas?

Conheço o estágio profissional e é bom para aqueles que estão à procura do primeiro emprego, porém sinto, como disse em cima, que muitos se tentam aproveitar

5. Contexto Escolar

5.1- Do seu ponto de vista considera que a sua Instituição de ensino o ajudou a entrar no mercado de trabalho?

Sem dúvida, pelo estágio profissional mas também porque sinto que nos prepararam muito para o trabalho que vamos desenvolver

5.2- Considera os apoios à empregabilidade (feiras de emprego, estágios curriculares, portal de emprego universitário) um elemento vantajoso para arranjar emprego?

Sim

6. Representação da Precariedade

6.1- Considera-se numa situação de precariedade face ao mercado de trabalho? Pode explicar-me porquê?

Face ao mercado de trabalho português, não mas face ao mercado de trabalho mundial, sim

7. Consequências da Precariedade?

7.1- Em que medida sente que o desempenhar de um trabalho com vínculo precário afeta a vida do trabalhador e quais as suas consequências?

De todas as formas, qualquer pessoa precisa de dinheiro para viver, qualquer pessoa precisa de trabalhar o mínimo para ter dinheiro para ter uma vida decente... e toda a gente beneficia das ajudas existentes que dentro das empresas

Transcrição n.º 4

Meio: Gravador
Duração: 40 minutos

1. Caracterização Sociodemográfica dos Entrevistados

1.1 Idade: 22

1.2 Sexo: Feminino

1.3 Nacionalidade: portuguesa

1.4 Estado-Civil: Solteira

1.5 Habilitação Académica: Licenciatura

1.6 Curso: Turismo

2. Características Profissionais

2.5- Há quanto tempo finalizou o último ciclo de estudos?

Finalizei o último ciclo de estudos acerca de 2 anos

2.2- Qual a sua experiência no mercado de trabalho, desde que se diplomou

Desde que me diplomei, estou empregada como rececionista de um hotel e estou a trabalhar num contrato por termo incerto, em que faço atendimento ao cliente, mas neste caso ligado à área de hotelaria, como por exemplo check-ins ou check-outs, reservas, recebimentos, tudo o que seja preciso.

2.3- Como caracteriza o seu percurso profissional, desde o término do ciclo de estudos?

Encontro-me no mercado de trabalho acerca de 5 anos, mas maior parte dos empregos que tive foram de verão, o último trabalho, antes do que possuo agora, que tive foi na [loja de materiais de escritório] como caixa e tinha um contrato por termo indeterminado e fazia atendimento ao cliente, faturação e outros relacionados com materiais de escritório

2.4- As experiências profissionais que apresentou foram na sua área de formação?

Tendo em conta que a minha área é o turismo, encontro-me dentro da minha área

2.6- Qual a sua situação atual face ao emprego (estagiário, empregado por conta de outrem, por conta própria, ou trabalhador independente, desempregado)?

Empregado por conta de outrem

2.7- E que tipo de vínculo contratual possui atualmente com a entidade empregadora (Contrato sem termo; Contrato a termo certo; Contrato através de uma empresa de trabalho temporário; Contrato de estágio; Recibo verde; Sem contrato escrito; Outro)?

Contrato a termo incerto

2.8- Do seu ponto de vista, considera que as condições de trabalho atuais estão em acordo com a função que desempenha? (Horários, remuneração, formação, direitos socio laborais como férias pagas, 13º mês, segurança social ...) Porquê?

Poderiam ser mais de acordo, pois trabalho por turnos, divididos em 3, manhã tarde e noite, 8:00 às 16:00; 16:00 à meia-noite e da meia-noite às oito da manhã. Em termos de remuneração recebo pouco mais que o ordenado mínimo e ainda recebo os subsídios de Natal e férias em duodécimos. Recebi também uma formação de 2 semanas por parte dos meus colegas

3. Características do Mercado de Trabalho

3.1- Da sua experiência no mercado de trabalho, como caracterizaria o atual mercado de trabalho?

Atualmente é bastante difícil encontrar trabalho na área do turismo pela conjuntura pandémica em que vivemos

3.2- Qual foi a motivação para entrar no mundo do trabalho? (falta de oferta, apoio do estado, necessidade)

Desde que acabei a licenciatura que tinha como objetivo trabalhar em receção de hotelaria mas depois de ter este cargo, gostaria de experimentar o de guia turística ou trabalhar em agências de viagens

3.3- Que expectativas tinha enquanto estudava acerca da empregabilidade na sua área de formação? Essas expectativas foram correspondidas?

Não devido à toda conjuntura vivida atualmente, supostamente o turismo sempre foi uma área com bastante empregabilidade e agora torna-se bastante difícil encontrar emprego nesta área

3.4- Considera que as qualificações constituem um elemento facilitador da inserção e manutenção do emprego?

Sim, maior parte dos empregadores procuram trabalhadores com qualificação superior ou formações de alguns anos, porém pessoas acabadas de sair da universidade não conseguem destacar-se opara com aquelas que já têm uma grande experiência na área

3.5- Pode descrever-me como vê a inserção no mercado de trabalho por parte de jovens com ensino superior.

Hoje em dia os empregadores procuram trabalhadores com muita experiência e tendo em conta que os jovens licenciados só têm o estágio curricular, não é suficiente para serem contratados pelas empresas, por isso o mercado de trabalho é um pouco injusto

4. Contexto Político e Legal

4.1- Que papel considera que os contratos de prestação de serviços, os contratos a termo e temporários desempenham no mundo laboral atual?

Não os considero vantajosos porque após terminar a licenciatura, uma pessoa procura um pouco de independência, principalmente económica e com esse tipo de contratos não é possível encontrar essa independência económica e devido a essa situação, temos que viver com os nossos pais ou em casa dos nossos pais mais anos do que os que pretendíamos.

4.2- Que medidas de apoio ao emprego de jovens diplomados conhece? Já beneficiou de alguma? Que pensa da eficácia destas?

Conheço os estágios profissionais, as medias ATIVAR e nunca beneficiei de nenhuma. Considero que por um lado estas são boas para os trabalhadores e jovens licenciados ganharem experiência, no entanto acaba por não serem muito benéficas porque tem muitas exceções, muitas exclusões e acaba por não trazer muitos benefícios para o trabalhador mas sim para a empresa que por vezes se aproveita e que o estagiário lhe traz

5. Contexto Escolar

5.1- Do seu ponto de vista considera que a sua Instituição de ensino o ajudou a entrar no mercado de trabalho?

Sim

5.2- Considera os apoios à empregabilidade (feiras de emprego, estágios curriculares, portal de emprego universitário) um elemento vantajoso para arranjar emprego?

Sim, sim, claro

6. Representação da Precariedade

6.1- Considera-se numa situação de precariedade face ao mercado de trabalho? Pode explicar-me porquê?

Em termos salariais, sim pois investi três anos da minha vida a estudar para agora chegar ao mercado de trabalho e achar que não estou a ser compensada monetariamente como deveria. Em termos de segurança laboral não, não sinto que sou trabalhadora precária pois tenho um seguro de trabalho, apesar de ser obrigatório... também sinto que em relação a regalias sociais, não as tenho porque não posso pedir um empréstimo ao banco, nenhum banco me dará um empréstimo por não ter um contrato fixo e caso precise de comprar algo numa loja a crédito, também não me dão esse crédito, por não tenho um tipo de contrato que o permita

7. Consequências da Precariedade?

7.1- Em que medida sente que o desempenhar de um trabalho com vínculo precário afeta a vida do trabalhador e quais as suas consequências?

Afeta a vida do trabalhador pois o vínculo precário impede-o de pedir empréstimo ao banco para uma casa ou um carro, impede-o de ter uma linha de crédito e em termos monetários acaba por não ser recompensado da forma que deveria, fazendo com que se sinta desmotivado e mais cansado.

Transcrição n.º 5

Meio: Por zoom
Duração: 50 minutos

1. Caracterização Sociodemográfica dos Entrevistados

1.1 Idade: 24 anos

1.2 Sexo: Masculino

1.3 Nacionalidade: português

1.4 Estado-Civil: casado

1.5 Habilitação Académica: Mestrado

1.6 Curso: Mestrado em Gestão Desportiva

2. Características Profissionais

2.6- Há quanto tempo finalizou o último ciclo de estudos?

Finalizei o meu último ciclo de estudos há 3 anos, ou seja, em 2018

2.2- Qual a sua experiência no mercado de trabalho, desde que se diplomou

Desde que acabei o mestrado, estou como caixa no supermercado há 2 anos. Antes do mestrado estive no [loja de materiais] também como caixa e no [Cadeia de supermercado] como repositor, sempre a termos certos.

2.3- Como caracteriza o seu percurso profissional, desde o término do ciclo de estudos?

Desde que acabei a licenciatura e o mestrado que sinto que o meu percurso nada está ligado com as minhas expectativas iniciais, porque estava a pensar que assim que saísse da universidade que estaria a trabalhar na área e isso não aconteceu

2.4- As experiências profissionais que apresentou foram na sua área de formação?

Nenhuma das experiências que apresentei foram na área de formação, somente realizei um estágio curricular mas foi porque este estava relacionado com o plano de estudos da licenciatura, que foi também na área do desporto

2.6- Qual a sua situação atual face ao emprego (estagiário, empregado por conta de outrem, por conta própria, ou trabalhador independente, desempregado)?

Sou empregado por conta de outrem

2.7- E que tipo de vínculo contratual possui atualmente com a entidade empregadora (Contrato sem termo; Contrato a termo certo; Contrato através de uma empresa de trabalho temporário; Contrato de estágio; Recibo verde; Sem contrato escrito; Outro)?

Contrato a termo certo

2.8- Do seu ponto de vista, considera que as condições de trabalho atuais estão em acordo com a função que desempenha? (Horários, remuneração, formação, direitos socio laborais como férias pagas, 13º mês, segurança social ...) Porquê?

Não, porque sinto que recebo pouco, como é um trabalho a turno, muitas vezes não o escolho e torna-se muito mais cansativo andar sempre a ver qual irei fazer desta vez e também andar a delinear o dia de acordo com esse. Formação praticamente não tive, explicaram-me somente o que tinha que fazer e tal como disse, os horários não são nada bons.

3. Características do Mercado de Trabalho

3.1- Da sua experiência no mercado de trabalho, como caracterizaria o atual mercado de trabalho?

Na minha área não sinto que esteja nada bom. Já os meus colegas que estão a trabalhar na área, no ginásio e assim, se queixam de estar a recibos-verdes, por isso em termos de contrato até estão piores que eu ou iguais. O mercado de trabalho é desigual, pois nalgumas áreas é simples arranjar emprego e noutras, como a minha, torna-se imensamente difícil

3.2- Qual foi a motivação para entrar no mundo do trabalho? (falta de oferta, apoio do estado, necessidade)

Foi a necessidade. Como me casei cedo, tive que arranjar, assim que terminasse a licenciatura de arranjar qualquer coisa, o mesmo se passou com a minha mulher.

3.3- Que expectativas tinha enquanto estudava acerca da empregabilidade na sua área de formação? Essas expectativas foram correspondidas?

Na minha área, pensei mesmo que conseguiria arranjar emprego como professor de desporto, ou até mesmo num ginásio, mas logo percebi que o mercado de trabalho está completamente cheio de pessoas como eu e com a mesma formação que eu e que não é possível, de momento, encontrar um trabalho que me dê o que procuro.

3.4- Considera que as qualificações constituem um elemento facilitador da inserção e manutenção do emprego?

No meu caso... sim, apesar das coisas estarem más, para se ser professor é necessário ter-se qualificação, por isso é sempre pedido, aqui a experiência conta, mas até a um certo ponto, acho que é mesmo necessária a teoria que se obtem dos cursos. No geral...depende muito da área, por exemplo acho que certas engenharias não é preciso e também para cargos de administração, que também não é obrigatório ter-se, para obter aquele cargo

3.5- Pode descrever-me como vê a inserção no mercado de trabalho por parte de jovens com ensino superior.

É uma inserção muito complicada, porque somos obrigados “a tudo” para ganhar experiência. Saímos da universidade com uma realidade e encontramos outra totalmente oposta, parece que não chega tirar boas notas, o que interessa é ter o melhor currículo profissional

4. Contexto Político e Legal

4.1- Que papel considera que os contratos de prestação de serviços, os contratos a termo e temporários desempenham no mundo laboral atual?

Falo por mim, sinto que são contratos maus e que deviam limitar imenso as empresas, de modo a não serem usados. Fazem com que uma pessoa ande stressada, a nível psicológico mais, sem saber se este mês terá que arranjar ou não um emprego novo e que se acontecer o pior, em termos de rendimentos, tenho que contar que durante uns meses não vou receber nada, pois estarei à procura, existe uma insegurança a nível pessoal enorme que futuramente não sabes o que fazer, porque no final do mês podem dizer que não te vão renovar e voltas à estaca zero

4.2- Que medidas de apoio ao emprego de jovens diplomados conhece? Já beneficiou de alguma? Que pensa da eficácia destas?

Conheço o estágio profissional, nunca beneficiei dele, mas penso que por vezes é eficaz. Muitas das vezes dá a experiência aos jovens para arranjar um melhor emprego ou mesmo fixar-se nos quadros da empresa, contudo conheço casos em que o estágio de nada serviu e que as entidades apenas utilizaram os estagiários para evitar uma nova contratação e após os 9 meses, acabou e não quiseram continuar com eles

5. Contexto Escolar

5.1- Do seu ponto de vista considera que a sua Instituição de ensino o ajudou a entrar no mercado de trabalho?

Sem dúvida que o estágio curricular ajudou mas para além disso... não. Quando saí não recebi propostas ou quiseram saber como estava o meu percurso profissional

5.2- Considera os apoios à empregabilidade (feiras de emprego, estágios curriculares, portal de emprego universitário) um elemento vantajoso para arranjar emprego?

Sim, é um elemento vantajoso porque faz com que as empresas conheçam a nova geração de trabalhadores. Até são bons para arranjar estágio profissional, por exemplo.

6. Representação da Precariedade

6.1- Considera-se numa situação de precariedade face ao mercado de trabalho? Pode explicar-me porquê?

Sim, claro que me encontro, porque o meu salário não traduz o que trabalho e não tenho segurança laboral nenhuma.

7. Consequências da Precariedade?

7.1- Em que medida sente que o desempenhar de um trabalho com vínculo precário afeta a vida do trabalhador e quais as suas consequências?

Ter um contrato precário afeta psicologicamente e fisicamente o trabalhador. Eu sou um caso em que isso acontece, porque psicologicamente ando stressado, nervoso com o futuro e fisicamente também, a ansiedade torna-se física e ando sem fome e sem sono, porque só consigo pensar no trabalho.

Transcrição n.º 6

Meio: Por zoom
Duração: 60 minutos

1. Caracterização Sociodemográfica dos Entrevistados

1.1 Idade: 27

1.2 Sexo: Feminino

1.3 Nacionalidade: Portuguesa

1.4 Estado-Civil: Solteira

1.5 Habilitação Académica: Mestrado

1.6 Curso: Licenciatura em Criminologia e Mestrado em Intervenção Psicossocial com crianças e jovens

2. Características Profissionais

2.7- Há quanto tempo finalizou o último ciclo de estudos?

Em 2019

2.2- Qual a sua experiência no mercado de trabalho, desde que se diplomou

É assim, eu acabei o mestrado em 2019 em abril de 2019, candidatei-me a um cargo em lisboa, dentro da minha área, apesar de não ser bem o que queria, concorri e fui chamada. Tive parada cerca de 2 meses mas aproximei-me da minha área. Eu tive em Lisboa desde maio de 2019 até fevereiro de 2020 e tive oportunidade de ocupar um cargo aqui na cidade e apesar de não ser próximo da minha área, era em termos de localização e aceitei e estou há um ano e pouco. Em lisboa estava como monitora, abaixo de técnica superior e cá estou como auxiliar de ação educativa, ainda mais abaixo e sem possibilidade de subir em termos de categoria.

2.3- Como caracteriza o seu percurso profissional, desde o término do ciclo de estudos?

É assim... o cargo que estou a ocupar agora não é de todo o que eu queria. Relativamente aos vínculos contratuais que fui tendo, no meu primeiro emprego, apesar de ser por termo, eles queriam que eu ficasse e aqui, é contrato a termo de 6 meses, já fui renovada a terceira vez e é a última renovação e acho que querem que eu fique, apesar de eu não querer.

2.4- As experiências profissionais que apresentou foram na sua área de formação?

É assim.....esta não considero muito, mas a primeira que eu tive sim sim... porque, por exemplo eu já estagiei na minha licenciatura e tive a experiência mais forte na minha área, porque é assim.... criminologia não CSI, mas sim intervir com agressores, com vítimas, e quando falamos de vítimas, falamos de crianças, adultos.... por isso é que quis tirar mestrado na intervenção com crianças jovens e famílias, portanto podem ser crianças dos zero aos 12 como dos 12 para cima... tive tive uma experiência muito forte. Em Lisboa tive em contato direto com adolescentes, como monitora e havia uma separação de funções, em que trabalhava diretamente com eles como desempenhava funções de técnico superior, em que fazia atendimentos presenciais, ajudava nas visitas... Agora, neste trabalho sinto que esta não é a minha área.

2.6- Qual a sua situação atual face ao emprego (estagiário, empregado por conta de outrem, por conta própria, ou trabalhador independente, desempregado)?

Empregado por conta de outrem

2.7- E que tipo de vínculo contratual possui atualmente com a entidade empregadora (Contrato sem termo; Contrato a termo certo; Contrato através de uma empresa de trabalho temporário; Contrato de estágio; Recibo verde; Sem contrato escrito; Outro)?

Contrato a termo certo, de 6 meses, na terceira renovação

2.8- Do seu ponto de vista, considera que as condições de trabalho atuais estão em acordo com a função que desempenha? (Horários, remuneração, formação, direitos socio laborais como férias pagas, 13º mês, segurança social ...) Porquê?

Não, porque eu trabalho por turnos e acho que é em Portugal principalmente nas IPSS, o trabalho por turnos é muito mal remunerado e a carga horária é muito mal distribuída.... mesmo o facto de haver sempre muitas ausências, por baixa médica, ou seja, por outro tipo, e acaba por sobrecarregar as outras pessoas... e então eu trabalho fim de semana e não sinto que sou bem remunerada. Se trabalhasse para o estado, aí seria diferente, pelo menos receberia de acordo com a minha qualificação e a carga horária seria diferente.

3. Características do Mercado de Trabalho

3.1- Da sua experiência no mercado de trabalho, como caracterizaria o atual mercado de trabalho?

Acho que o mercado de trabalho português está muito mal preparado para receber a jovens licenciados, não falo só por mim, mas por outras pessoas que conheço, que inicialmente é muito difícil para ingressar, muito difícil para começar logo na área e mesmo quando entras na área, dão-me sempre uma função abaixo

3.2- Qual foi a motivação para entrar no mundo do trabalho? (falta de oferta, apoio do estado, necessidade)

Eu tinha a ambição de mal terminasse os estudos que queria arranjar emprego, de modo a contruir currículo.... e porque tenho ambições, sempre tive essa ambição que mal terminasse os estudos e tivesse uma oferta que eu considerar-se interessante iria aproveitar e acho que principalmente para nós Mulheres eu sinto que é muito difícil nós ingressamos no mundo do trabalho porque nós temos outros outro tipo de dificuldades em relação aos homens, sinto que temos outro tipo de parâmetros, porque depois temos a questão de poder ser mães... pronto e acho que devemos embarcar no mundo do trabalho mais cedo, para construir uma carreira sólida

3.3- Que expectativas tinha enquanto estudava acerca da empregabilidade na sua área de formação? Essas expectativas foram correspondidas?

É assim... eu sempre tive a noção que no meu curso seria difícil arranjar emprego, mas mesmo assim não quis desistir porque era aquilo mesmo que eu queria e depois de fazer o estágio disse “pode demorar 5 a 10 anos mas é isto que eu quero” e se tiver possibilidade de chegar lá chegar, seja nesta zona do norte ou no centro do país, porque até acho que é onde há mais oferta para a área social, não iria desistir por causa disso. Eu também já tirei o mestrado na área que eu queria para me especializar

3.4- Considera que as qualificações constituem um elemento facilitador da inserção e manutenção do emprego?

É assim... no sítio onde eu estou, sem dúvida que não é preciso ter uma licenciatura mas deveria se. O facto de termos uma licenciatura ou um mestrado deveria abrir mais portas, porque somos pessoas com mais formação e mais capacidade para, mas sinceramente no

mercado português não vejo isso a acontecer, vejo que por vezes preferem pessoas com menos habilitações pela questão do pagamento

3.5- Pode descrever-me como vê a inserção no mercado de trabalho por parte de jovens com ensino superior.

A tua qualificação deveria facilitar-te no mundo do trabalho mas acho que isso não acontece... acho que as próprias universidades, pelo menos eu falo pela minha, não sei como é que são as outras, mas sinto que não ajudam a e que deveriam ser um facilitador, mas é completamente por conta própria

4. Contexto Político e Legal

4.1- Que papel considera que os contratos de prestação de serviços, os contratos a termo e temporários desempenham no mundo laboral atual?

Mesmo estado a trabalhar tenho lido algumas ofertas de trabalho que existem e vejo que as ofertas que têm ou é prestação a prestação de serviços ou tempo indeterminado ou até mesmo sazonal, para nós jovens... para nos iniciarmos no mercado de trabalho é horrível, mas se calhar muita gente se sujeita. Um dos pontos que eu estabeleci para mim, daqui a diante, foi tentar não aceitar isso... mas vejo que isso acontece a toda a toda a hora e grande parte das propostas que têm para nós licenciados é muito a base nisso

4.2- Que medidas de apoio ao emprego de jovens diplomados conhece? Já beneficiou de alguma? Que pensa da eficácia destas?

A medida do primeiro emprego, quando me contrataram em Lisboa perguntaram se era o meu primeiro emprego e eles contactaram o IEFP e tiveram, durante os primeiros seis meses, benefícios fiscais. Na teoria é muito bonito mas na prática, eu pelo menos tive dificuldade... eu queria imenso, enquanto estava a fazer mestrado ter estagiado e assim que terminasse os estudos, ter um estágio profissional feito, porque era uma mais-valia, mas não tive facilidade em encontrar

5. Contexto Escolar

5.1- Do seu ponto de vista considera que a sua Instituição de ensino o ajudou a entrar no mercado de trabalho?

Não, pelo menos comigo, não. No meu curso, a única coisa que facultou imenso foi eu ter tido a possibilidade de estagiar, porque nem todos os cursos oferecem e o estágio curricular, apesar de não ser remunerado em qualquer aspecto, nem a nível alimentar, nem transporte...nada, sempre conta por minha conta, foi uma mais-valia para perceber se eu gostava daquilo. Depois, quando terminou o curso nem gabinetes na faculdade... nada, não senti que me ofereceram qualquer tipo de acompanhamento, qualquer tipo de ajuda no sentido de arranjar algo

5.2- Considera os apoios à empregabilidade (feiras de emprego, estágios curriculares, portal de emprego universitário) um elemento vantajoso para arranjar emprego?

Sim, considero essencial, acho que deveria ser implementado em todas as faculdades, acho que sim

6. Representação da Precariedade

6.1- Considera-se numa situação de precariedade face ao mercado de trabalho? Pode explicar-me porquê?

Sim, acho que tem a ver muito com os cursos que tirei, licenciatura e mestrado... sinto precariedade em termos de contrato e de remuneração. Para além da precariedade, sinto que existe muita ignorância, ou seja, está naquela fase em que não é muito reconhecido... por exemplo serviço social, só à bem pouco tempo é que já começam a ter pessoas de serviço social... nesse sentido espero que comecem a pedir mais criminólogos

7. Consequências da Precariedade?

7.1- Em que medida sente que o desempenhar de um trabalho com vínculo precário afeta a vida do trabalhador e quais as suas consequências?

É assim... pelo menos eu, sou uma pessoa que gosta de se organizar e de ter metas estabelecidas, por exemplo uma das minhas ambições era chegar a técnico superior ou ou poder entrar num sítio onde eu sei que tenho possibilidade de efetivamente chegar lá... e enquanto isso não acontecer, enquanto não tiver essa estabilidade financeira, a nível familiar tudo fica para mais tarde... e até fico um bocado mais stressada por causa disso, porque atrasa tudo

Transcrição n.º 7

Meio: Por zoom
Duração: 30 minutos

1. Caracterização Sociodemográfica dos Entrevistados

1.1 Idade: 23

1.2 Sexo: Feminino

1.3 Nacionalidade: portuguesa

1.4 Estado-Civil: solteira

1.5 Habilitação Académica: licenciatura

1.6 Curso: Línguas e culturas estrangeiras

2. Características Profissionais

2.8- Há quanto tempo finalizou o último ciclo de estudos?

Finalizei há dois anos, em 2019

2.2- Qual a sua experiência no mercado de trabalho, desde que se diplomou

Encontro-me no mercado de trabalho desde 2019, ou seja há dois anos

2.3- Como caracteriza o seu percurso profissional, desde o término do ciclo de estudos?

Já trabalhei como empregada no [Cadeia de Fast Food] também estive como atendimento ao cliente na [Cadeia de loja] e agora estou como hospedeira de bordo na [Companhia Aérea]. Eu penso que no [cadeia de Fast Food] os contratos renovavam de seis em seis meses, na [Cadeia de Loja] era sem termo e agora é por tempo indeterminado. No [Cadeia de Fast Food] eu ainda me encontrava a estudar por isso desde o término do ciclo de estudos, só conta o cargo de atendimento ao cliente e depois em fevereiro de 2020, comecei então como hospedeira de bordo.

2.4- As experiências profissionais que apresentou foram na sua área de formação?

Fora da minha área

2.6- Qual a sua situação atual face ao emprego (estagiário, empregado por conta de outrem, por conta própria, ou trabalhador independente, desempregado)?

Empregado por conta de outrem

2.7- E que tipo de vínculo contratual possui atualmente com a entidade empregadora (Contrato sem termo; Contrato a termo certo; Contrato através de uma empresa de trabalho temporário; Contrato de estágio; Recibo verde; Sem contrato escrito; Outro)?

Contrato por tempo indeterminado

2.8- Do seu ponto de vista, considera que as condições de trabalho atuais estão em acordo com a função que desempenha? (Horários, remuneração, formação, direitos socio laborais como férias pagas, 13º mês, segurança social ...) Porquê?

É assim... eu gosto de tudo, os horários é que são rotativos, mas isso faz parte

3. Características do Mercado de Trabalho

3.1- Da sua experiência no mercado de trabalho, como caracterizaria o atual mercado de trabalho?

O mundo do trabalho... acho que é um mundo totalmente diferente do que nós estamos habituados, quando vamos para o mercado de trabalho nós estamos habituados a ter os nossos amigos, os nossos pais... a depender financeiramente dos nossos pais e de repente encaramos uma realidade diferente, em que lidamos com pessoas totalmente diferentes e mais velhas, mais novas dependendo... É como te digo, depois de acabar o curso tu vais para um mundo diferente porque lidas com novas situações e pessoal novo. Eu nunca tive assim muita razão de queixa, talvez ao trabalhar no [Cadeia de Fast Food], sinto que os trabalhadores não são pagos adequadamente às funções, mas de resto não tenho razão de queixa...

3.2- Qual foi a motivação para entrar no mundo do trabalho? (falta de oferta, apoio do estado, necessidade)

Eu sempre quis ser hospedeira de bordo e surgiu esta oportunidade e eu candidatei me no Porto e fiz lá o curso, só que depois eles mandaram para França para Marselha.... e eu tive que respeitar essa decisão deles, porque o Porto na altura estava impossível

3.3- Que expectativas tinha enquanto estudava acerca da empregabilidade na sua área de formação? Essas expectativas foram correspondidas?

É assim... eu sempre quis ser hospedeira e consegui atingir o meu objetivo... claro que gostaria de ir para uma empresa melhor não é, mas neste momento sinto-me sortuda... também pensei que era sempre melhor ter um curso assim na área também das línguas porque é a minha área predileta, sempre achei que fosse importante ter aquela segurança de ter um curso superior porque eu não vou poder fazer isto para a vida inteira... e eu daqui a uns anitos se calhar vou querer assentar e começar realmente a trabalhar na minha área

3.4- Considera que as qualificações constituem um elemento facilitador da inserção e manutenção do emprego?

Eu acho que sim... eu acho que sim, acho que uma licenciatura hoje em dia é uma mais-valia em relação ao mercado de trabalho, tanto que eles agora cada vez mais a elevar o patamar... antes pediam o nono, agora pedem 12º.... é uma mais-valia penso eu. É assim na [Companhia Aérea] eles só pedem o ensino secundário e é só, por isso...

3.5- Pode descrever-me como vê a inserção no mercado de trabalho por parte de jovens com ensino superior.

Eu penso que existem dificuldades porque imagina... nós quando tiramos a licenciatura nós vamos com a teoria, mas nunca com a prática, então acho que a universidade não nos prepara para aquela parte prática de “vou e faço”, é mais a parte teórica e depois a dificuldade é adaptar essa parte teórica à prática... claro.

4. Contexto Político e Legal

4.1- Que papel considera que os contratos de prestação de serviços, os contratos a termo e temporários desempenham no mundo laboral atual?

Eu considero-os vantajosos porque dá para ganhar alguma experiência que pode ser válida para se arranjar outro trabalho a que te venhas a candidatar, claro que os contratos sem termo, ainda são melhores porque é assim... tens aquela segurança

4.2- Que medidas de apoio ao emprego de jovens diplomados conhece? Já beneficiou de alguma? Que pensa da eficácia destas?

Conheço o estágio profissional e nunca beneficiei, sinto que... pela minha experiência pessoal... eu acho que em Portugal não há muitas oportunidades... em Portugal eu acho que que não há grandes oportunidades em relação a estágios, temos aquele estágio durante a licenciatura e mais nada, o governo em relação aos jovens recém-licenciados não dão muitas oportunidades, até porque às vezes para os estágios já pedem experiência profissional

5. Contexto Escolar

5.1- Do seu ponto de vista considera que a sua Instituição de ensino o ajudou a entrar no mercado de trabalho?

Não, eu tive só o meu estágio na licenciatura, mas ninguém garante que após a licenciatura, arranjos emprego e depois não nos dão listas de empresas para nos candidatarmos, não dão nada

5.2- Considera os apoios à empregabilidade (feiras de emprego, estágios curriculares, portal de emprego universitário) um elemento vantajoso para arranjar emprego?

Sim

6. Representação da Precariedade

6.1- Considera-se numa situação de precariedade face ao mercado de trabalho? Pode explicar-me porquê?

Não, estou feliz com as regalias que tenho, com a remuneração...

7. Consequências da Precariedade?

7.1- Em que medida sente que o desempenhar de um trabalho com vínculo precário afeta a vida do trabalhador e quais as suas consequências?

A partida tu sendo temporária... fazes aquele esforço fazer umas horas extraordinárias ou assim, para mim o trabalhador vai fazer um extra-esforço físico e mental para passar de um contrato temporário para outro sem termo

Transcrição n.º 8

Meio: Por zoom
Duração: 30 minutos

1. Caracterização Sociodemográfica dos Entrevistados

1.1 Idade: 22

1.2 Sexo: feminino

1.3 Nacionalidade: portuguesa

1.4 Estado-Civil: solteira

1.5 Habilitação Académica: licenciatura

1.6 Curso: assessoria e tradução

2. Características Profissionais

2.9- Há quanto tempo finalizou o último ciclo de estudos?

Finalizei em 2019, há dois anos

2.2- Qual a sua experiência no mercado de trabalho, desde que se diplomou

Desde a faculdade até ao trabalho em que estou agora, passei por vários trabalhos... trabalhei num café, numa gelataria, fui promotora de eventos no [Cadeia de Supermercado], e agora estou como prestadora de serviços na xxxxxxxxx

2.3- Como caracteriza o seu percurso profissional, desde o término do ciclo de estudos?

Trabalhei em imensos sítios e estou agora em contrato de prestação de serviços desde outubro

2.4- As experiências profissionais que apresentou foram na sua área de formação?

Eu não tive relações internacionais no meu curso mas sinto que há muita coisa que eu tenho que usar tradução de documentos que outros serviços me pedem... também tenho a parte da assessoria, acho que estou dentro, mais ao menos, da minha área.

2.6- Qual a sua situação atual face ao emprego (estagiário, empregado por conta de outrem, por conta própria, ou trabalhador independente, desempregado)?

Trabalhador Independente

2.7- E que tipo de vínculo contratual possui atualmente com a entidade empregadora (Contrato sem termo; Contrato a termo certo; Contrato através de uma empresa de trabalho temporário; Contrato de estágio; Recibo verde; Sem contrato escrito; Outro)?

Contrato de prestação de serviços

2.8- Do seu ponto de vista, considera que as condições de trabalho atuais estão em acordo com a função que desempenha? (Horários, remuneração, formação, direitos socio laborais como férias pagas, 13º mês, segurança social ...) Porquê?

Eu sinto que sim, estou bem com tudo, não estou contente mas é por motivos pessoais e não profissionais eu não gosto muito do trabalho das 9 às 5 estás, prefiro trabalho por turnos e não estar sentada atrás de um computador o dia todo

3. Características do Mercado de Trabalho

3.1- Da sua experiência no mercado de trabalho, como caracterizaria o atual mercado de trabalho?

O mercado está...muito saturado, ou seja, não há dinamismo, na nossa geração... nós estamos muito mais aptos a mudar de trabalho, a geração de agora, que está no mercado, acho que fica lá até se reformar e está muito saturado porque são sempre as mesmas pessoas, sempre, sempre as mesmas ofertas e o trabalho para os jovens não muda, é sempre aquele trabalho precário de restauração, promotores, entregar panfletos. A não ser que sejas um génio ou que conheças alguém no topo, a probabilidade de ficares num cargo “normal”, é muito difícil.

3.2- Qual foi a motivação para entrar no mundo do trabalho? (falta de oferta, apoio do estado, necessidade)

Depois de acabar a licenciatura eu quis começar a trabalhar, foi porque quis começar

3.3- Que expectativas tinha enquanto estudava acerca da empregabilidade na sua área de formação? Essas expectativas foram correspondidas?

Eu acho que sim, vejo imensos anúncios de trabalhos para tradução e assessoria... sim acho que sim, eu também tive sorte, arranjei trabalho facilmente

3.4- Considera que as qualificações constituem um elemento facilitador da inserção e manutenção do emprego?

Para arranjar emprego, sim, pessoas com licenciatura e mestrado garantidamente arranjam trabalho mais facilmente. Na minha área, acho que quanto mais qualificações tivermos, melhor será para ti, noutras áreas acho que é o contrário, quantas mais qualificações tens, menos eles te querem porque têm que te pagar mais

3.5- Pode descrever-me como vê a inserção no mercado de trabalho por parte de jovens com ensino superior.

Acho que existem dificuldades de inserção dos mais jovens, porque não existe espaço para os novos.... Neste momento existem mais pessoas com estudos do que vagas de trabalho

4. Contexto Político e Legal

4.1- Que papel considera que os contratos de prestação de serviços, os contratos a termo e temporários desempenham no mundo laboral atual?

Para os empregados, acho que o de prestação de serviços é vantajoso, para quem emprega, acho que se aproveitam muito dos contratos a termo, acho que usam e abusam. Eles podem-te pôr sempre esse vínculo e depois mandam-te embora e tu nem sequer tens possibilidade de pedir um empréstimo ao banco para um carro ou uma casa, mas eles continuam a ganhar porque não têm responsabilidades para contigo. O de prestação de serviços, presume que tu continuarás a trabalhar e pode não ser na mesma área ou o mesmo ordenado, para nós o melhor é esse e para eles, os outros que existem

4.2- Que medidas de apoio ao emprego de jovens diplomados conhece? Já beneficiou de alguma? Que pensa da eficácia destas?

Conheço os estágios profissionais, beneficiei dele e acho muito boa ideia, eu no meu estágio ganhei mais que o ordenado mínimo, mais que pais dos meus amigos que estão a ganhar aqueles 635 euros, embora eu não tenha tido direito a férias ou outro tipo de subsídio, sem ser o de refeição, eu acho que dá a oportunidade de criares um currículo num sítio em que

normalmente, não serias aceite porque não terias a experiência. Mas sinto que deveria haver limites, uma empresa não deveria viver 10 anos de estágios profissionais ou haver aquela obrigatoriedade de ficarem contigo

5. Contexto Escolar

5.1- Do seu ponto de vista considera que a sua Instituição de ensino o ajudou a entrar no mercado de trabalho?

Não, só tive um estágio curricular e depois, mais nada

5.2- Considera os apoios à empregabilidade (feiras de emprego, estágios curriculares, portal de emprego universitário) um elemento vantajoso para arranjar emprego?

Sim

6. Representação da Precariedade

6.1- Considera-se numa situação de precariedade face ao mercado de trabalho? Pode explicar-me porquê?

Eu não sinto que seja precária a nível de remuneração, mas sinto que como sou a única a trabalhar no meu gabinete, que tenho mais trabalho que aquele que eu consigo aguentar, tendo em conta a minha experiência

7. Consequências da Precariedade?

7.1- Em que medida sente que o desempenhar de um trabalho com vínculo precário afeta a vida do trabalhador e quais as suas consequências?

Eu acho que afeta a vida do trabalhador, tu com esse tipo de vínculos, ganhas uma miséria, matas-te a trabalhar, tu nunca vais conseguir ser ninguém que ambicionavas, ou porque não tens dinheiro para fazer formações ou porque tens um horário esquisito...Sim, não há possibilidade de pedir um empréstimo, é muito inseguro para o trabalhador

Transcrição n.º 9

Meio: Por zoom
Duração: 40 minutos

1. Caracterização Sociodemográfica dos Entrevistados

1.1 Idad: 24

1.2 Sexo: feminino

1.3 Nacionalidade: portuguesa

1.4 Estado-Civil: solteira

1.5 Habilitação Académica: licenciatura

1.6 Curso: contabilidade

2. Características Profissionais

2.10- Há quanto tempo finalizou o último ciclo de estudos?

Terminei em 2018 a licenciatura de contabilidade

2.2- Qual a sua experiência no mercado de trabalho, desde que se diplomou

Estou no meu primeiro emprego, o contrato foi sempre a termo de 6 meses e depois renovavam, voltavam a fazer mais um contrato para ficar na empresa. Para não me porem a tempo fixo, fizeram sempre este tipo de contratos

2.3- Como caracteriza o seu percurso profissional, desde o término do ciclo de estudos?

Arranjei trabalho como contabilista e estou lá há quase 1 ano e meio e vou saber agora se entro nos quadros da empresa ou não, estou num bocado de instabilidade aqui

2.4- As experiências profissionais que apresentou foram na sua área de formação?

Sim

2.6- Qual a sua situação atual face ao emprego (estagiário, empregado por conta de outrem, por conta própria, ou trabalhador independente, desempregado)?

Empregado por conta de outrém

2.7- E que tipo de vínculo contratual possui atualmente com a entidade empregadora (Contrato sem termo; Contrato a termo certo; Contrato através de uma empresa de trabalho temporário; Contrato de estágio; Recibo verde; Sem contrato escrito; Outro)?

Trabalho a termo

2.8- Do seu ponto de vista, considera que as condições de trabalho atuais estão em acordo com a função que desempenha? (Horários, remuneração, formação, direitos socio laborais como férias pagas, 13º mês, segurança social ...) Porquê?

A empresa é muito boa em termos de dar liberdade aos funcionários, por exemplo temos liberdade para fazer pausas conforme queremos, em termos de almoço, temos várias opções e podemos ir à cantina, O problema é a remuneração, subiram só 50 euros de um ano para o outro, mas com descontos e tudo... não dá para manter uma casa e para as tuas despesas...

3. Características do Mercado de Trabalho

3.1- Da sua experiência no mercado de trabalho, como caracterizaria o atual mercado de trabalho?

Considero o mercado de trabalho como dinâmico e injusto para connosco, na instabilidade dos contratos, não conseguem estabelecer a longo prazo coisas para elas, depois em termos de remuneração

3.2- Qual foi a motivação para entrar no mundo do trabalho? (falta de oferta, apoio do estado, necessidade)

Foi por opção que quis começar a trabalhar, estudei 3 anos e depois fiz Erasmus e queria começar logo a trabalhar, não queria continuar a estudar mais 2 anos até ter pelo menos mais experiência

3.3- Que expectativas tinha enquanto estudava acerca da empregabilidade na sua área de formação? Essas expectativas foram correspondidas?

Sim, porque por acaso é uma área que tem muita saída... há muita gente à procura de contabilistas e eu recebo todos os meses alguma proposta pelo LinkedIn porque tem mesmo muita saída e já tinha essa ideia quando estava a estudar e agora comprova-se

3.4- Considera que as qualificações constituem um elemento facilitador da inserção e manutenção do emprego?

No início achei que não porque... imagina, pessoas com quem eu trabalho que só têm o 12º, estão a fazer o mesmo que eu e como já estão lá há mais anos já tem a vantagem na renumeração, mas isso é por causa dos anos que estão lá... e recebem muito mais que eu que tenho uma licenciatura

3.5- Pode descrever-me como vê a inserção no mercado de trabalho por parte de jovens com ensino superior.

Acho que a inserção dos jovens começa pelos estágios, como quando acabam de estudar e se têm que dirigir ao iefp, acabam sempre por arranjar logo, acho que isso está ajudar muitos jovens... e às vezes as empresas até ficam com eles... mas também acho que a maior parte das empresas aproveitam-se porque utilizam muito estágios que não são pagos ou se são, não têm que pagar tanto...

4. Contexto Político e Legal

4.1- Que papel considera que os contratos de prestação de serviços, os contratos a termo e temporários desempenham no mundo laboral atual?

4.2- Que medidas de apoio ao emprego de jovens diplomados conhece? Já beneficiou de alguma? Que pensa da eficácia destas?

Eu acho que é uma excelente ideia, pelo que vejo, de amigos meus, que estão desempregados e arranjam estes estágios e ao menos durante aquele tempo têm rendimento e para as empresas também gostam, têm benefícios fiscais e se depois gostarem do trabalho deles, fazem até contrato... Às vezes aproveitam-se mas muitos dos meus amigos começaram assim e agora estão a trabalhar

5. Contexto Escolar

5.1- Do seu ponto de vista considera que a sua Instituição de ensino o ajudou a entrar no mercado de trabalho?

Sim

5.2- Considera os apoios à empregabilidade (feiras de emprego, estágios curriculares, portal de emprego universitário) um elemento vantajoso para arranjar emprego?

Sim

6. Representação da Precariedade

6.1- Considera-se numa situação de precariedade face ao mercado de trabalho? Pode explicar-me porquê?

Sim, em termos de contrato, acho que os contratos a termo não beneficiam ninguém, não dá para nos comprometermos com nada, para termos de casas... nada porque não sabemos se ao final de 6 meses deixámos de trabalhar e não temos nada para fazer, estamos sempre com essa insegurança, portanto eu acho que é precário... em termos de remuneração, acho que devia ganhar mais, pela minha licenciatura, eu também estou na ordem dos contabilistas, o que é uma mais-valia, acho que devia ganhar mais mas também sei de situações que as pessoas ainda ganham muito menos que eu e estão ainda mais precárias

7. Consequências da Precariedade?

7.1- Em que medida sente que o desempenhar de um trabalho com vínculo precário afeta a vida do trabalhador e quais as suas consequências?

Acho que está tudo relacionado... se a nível de trabalho não estiveres bem, a nível pessoal não vai estar bem... isso vai ser sempre assim enquanto fores precário... a nível pessoal que não consegue dar um passo à frente se a nível de trabalho te estão puxar para trás... e se eles não pagam bem e tens um contrato a termo, nunca te consegues comprometer em nada

Transcrição n.º 10

Meio: Gravador
Duração: 30 minutos

1. Caracterização Sociodemográfica dos Entrevistados

1.1 Idade 22

1.2 Sexo Masculino

1.3 Nacionalidade Português

1.4 Estado-Civil Solteiro

1.5 Habilitação Académica Licenciatura

1.6 Curso Engenharia Informática

2. Características Profissionais

2.1- Há quanto tempo finalizou o último ciclo de estudos?

Hmm... há quase 2 anos.

2.2- Qual a sua experiência no mercado de trabalho, desde que se diplomou

Depois de fazer o estágio curricular para terminar a licenciatura, comecei a trabalhar na empresa onde fiz estágio. Trabalho há cerca de 2 anos.

2.3- Como caracteriza o seu percurso profissional, desde o término do ciclo de estudos?

Hmm... tem sido tranquilo e dentro das minhas expectativas. Faço o que gosto e recebo acima da média portuguesa. Não me posso queixar.

2.4- As experiências profissionais que apresentou foram na sua área de formação?

Exceto o que fiz antes de terminar o curso, sim. Foi tudo dentro da minha área de formação.

2.5- Qual a sua situação atual face ao emprego (estagiário, empregado por conta de outrem, por conta própria, ou trabalhador independente, desempregado)?

Trabalho por conta de outrem.

2.6- E que tipo de vínculo contratual possui atualmente com a entidade empregadora (Contrato sem termo; Contrato a termo certo; Contrato através de uma empresa de trabalho temporário; Contrato de estágio; Recibo verde; Sem contrato escrito; Outro)?

Estou sem termo.

2.7- Do seu ponto de vista, considera que as condições de trabalho atuais estão em acordo com a função que desempenha? (Horários, remuneração, formação, direitos socio laborais como férias pagas, 13º mês, segurança social ...) Porquê?

Sim, estou de acordo. Claro que poderia estar a receber mais lá fora, mas fora isso não me posso queixar. Horário flexível, remuneração acima da média, dias extra de férias, bónus anual, seguro de saúde... As vantagens são várias.

3. Características do Mercado de Trabalho

3.1- Da sua experiência no mercado de trabalho, como caracterizaria o atual mercado de trabalho?

Sinto que há muitas posições mal pagas, principalmente em consultoras ou empresas mais pequenas. No caso das consultoras o problema até é outro... usam muitas vezes as “ajudas de custo” para pagar 40 ou 50% do salário. Isso nem devia ser legal.... Mas de qualquer forma tenho noção que a minha área paga melhor e tem melhores condições que a generalidade das posições noutras áreas.

3.2- Qual foi a motivação para entrar no mundo do trabalho? (falta de oferta, apoio do estado, necessidade)

Ser independente.

3.3- Que expectativas tinha enquanto estudava acerca da empregabilidade na sua área de formação? Essas expectativas foram correspondidas?

Expectativas altas. Tinha noção que iria ser fácil arranjar emprego com um curso em engenharia informática. E assim foi...

3.4- Considera que as qualificações constituem um elemento facilitador da inserção e manutenção do emprego?

Se estiver a falar de qualificações académicas, ajudam, mas não são tudo. Não faltam pessoas na minha empresa sem licenciatura ou com licenciaturas não relevantes. Quando a procura é muita, as empresas normalmente ficam menos esquisitas...

3.5- Pode descrever-me como vê a inserção no mercado de trabalho por parte de jovens com ensino superior.

Na generalidade dos casos é um pouco triste... muitos jovens diplomados a trabalhar fora da sua área de formação a receber salário mínimo. Mas alguns cursos como economia, engenharias ou medicina têm boa saída e os jovens facilmente arranjam emprego.

4. Contexto Político e Legal

4.1- Que papel considera que os contratos de prestação de serviços, os contratos a termo e temporários desempenham no mundo laboral atual?

Entendo que sejam necessários... e em certas situações até são o ideal. O problema é quando são usados para explorar trabalhadores que não têm outra hipótese senão aceitar tais contratos. Por isso é que aqueles que se podem dar ao luxo de procurar emprego durante mais tempo não se devem deixar ficar por ofertas de trabalho abaixo da média.

4.2- Que medidas de apoio ao emprego de jovens diplomados conhece? Já beneficiou de alguma? Que pensa da eficácia destas?

O IRS Jovem por exemplo. Irei beneficiar este ano. Mas há certos problemas estruturais que não se vão resolver com medidas a avulso.

5. Contexto Escolar

5.1- Do seu ponto de vista considera que a sua Instituição de ensino o ajudou a entrar no mercado de trabalho?

Sim, sem dúvida. Sempre tive uma forte componente prática que me ambientou ao mundo de trabalho

5.2- Considera os apoios à empregabilidade (feiras de emprego, estágios curriculares, portal de emprego universitário) um elemento vantajoso para arranjar emprego?

Sim. Mas se um curso não formar jovens em áreas que precisem de gente, não há feiras de emprego que o salvem.

6. Representação da Precariedade

6.1- Considera-se numa situação de precariedade face ao mercado de trabalho? Pode explicar-me porquê?

Não. Tenho 22 anos e um bom contrato sem termo. 95% dos jovens com a minha idade não têm essa sorte. Sinto-me grato mas ainda há muito trabalho a fazer para termos uma sociedade mais justa.

7. Consequências da Precariedade?

7.1- Em que medida sente que o desempenhar de um trabalho com vínculo precário afeta a vida do trabalhador e quais as suas consequências?

Dificuldade em arranjar crédito à habitação. Dificuldade em criar uma família. A pouca estabilidade cria ansiedade e problemas do foro psicológico.

Anexo I – Plano de Dissertação

P.PORTO

INSTITUTO
SUPERIOR
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO
DO PORTO
POLITÉCNICO
DO PORTO

DA

DIVISÃO ACADÉMICA
PLANO DE TRABALHO
FINAL DE MESTRADO

2160465	Francisca Gouveia Cerqueira
ALUNO Nº	NOME

Inscrito da disciplina de dissertação de mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, vem apresentar a V. Ex^ª o plano do trabalho a desenvolver, sob o título "A precariedade laboral e os desafios da inserção profissional de recém-diplomados", que será orientado pela Professora Especialista Ana Luísa Martinho e pela Professora Doutora Joana Marques.

Objetivo geral: - Conhecer os percursos profissionais dos recém-diplomados
Objetivos específicos: - Identificar os vínculos laborais nos recém-diplomados que não estejam em situação de desemprego; - Conhecer e explorar as perceções dos entrevistados relativamente ao seu percurso profissional; - Caracterizar elementos de precariedade nos percursos profissionais de recém-diplomados; - Analisar o papel das instituições de ensino superior no acesso ao mundo do trabalho; - Analisar o papel das medidas de política pública de emprego na efetiva inserção laboral de recém-licenciados.

OBJECTIVOS

Objetivos e Questões de Investigação No que toca à presente dissertação, a metodologia de investigação inicia-se após a investigação de uma lacuna teórica e empírica presente na temática da precariedade, perante a ausência de estudos que analisem as correlações das modalidades de emprego ou vínculos contratuais, como por exemplo dos estágios profissionais, contratos a termo e temporários, assim como, declarações de trabalho pontuais, ou seja, recibos verdes com a precariedade laboral e os percursos profissionais dos recém-diplomados. Como tal, face ao objeto de estudo e objetivos a atingir, irei optar por desenhar uma estratégia metodológica que assenta numa abordagem qualitativa e a quantitativa, primeiramente sob a forma de uma análise documental de dados secundários e por fim, entrevistas semiestruturadas e análise de conteúdo categorial, de modo a obter uma investigação mais abrangente. Finalmente, serão expostas as conclusões retiradas, em que são referidas as limitações do trabalho desenvolvido, importância do trabalho, possíveis impactos e futuras análises. O índice relativo à metodologia encontra-se descrito abaixo:
Objetivos e Questões de Investigação Técnicas e Instrumentos de Recolhas de Dados Duas componentes: Análise documental de dados secundários; Entrevistas semiestruturadas e análise de conteúdo categorial Procedimentos de análise e tratamento de resultados
Apresentação e discussão de resultados

- a) Nome do mestrado em que está inscrito.
b) Título do trabalho a desenvolver.
c) Nome do(s) professor(es) orientador(es).

ISCAP-DA-MOD012.v04

METODOLOGIA

Cujo índice e bibliografia se anexa.]

Pede deferimento

S. Mamede de Infesta, 13 de janeiro de 2021

O ALUNO

O ORIENTADOR

CO-ORIENTADOR

Francisco Casqueira

Ana Paula

Yvonne Soares Marques

Índice geral

Agradecimentos

Resumo

Abstract

Palavras-Chave

Índice de figuras

Índice de tabelas

Lita de siglas e abreviaturas

Introdução

Capítulo I- Enquadramento teórico

Transformações Socioeconómicas no mundo e na sociedade portuguesa

Flexibilidade Laboral

- formas flexíveis de emprego (vínculos)

- regime jurídico

a) Nome do mestrado em que está inscrito.

b) Título do trabalho a desenvolver.

c) Nome do(s) professor(es) orientador(es).

Medidas de flexibilidade tendencialmente qualificantes

Medidas de flexibilidade tendencialmente precarizantes

Precariedade Laboral

Conceitos

Articulação entre universidades e mercados de trabalho

Efeitos da Precariedade Laboral

Capítulo II- Metodologia de Investigação

Método de Investigação

Objetivos e Questões de Investigação

Técnicas e Instrumentos de Recolha de Dados

Procedimento de análise e tratamento dos resultados

Capítulo IV- Apresentação e discussão de Resultados

Considerações Finais

Limitações do estudo

Recomendações para estudos futuros

Referências Bibliográficas

Apêndices

Anexos

- a) Nome do mestrado em que está inscrito.
- b) Título do trabalho a desenvolver.
- c) Nome do(s) professor(es) orientador(es).

Bibliografia

- A Face Da Precariedade Na Relação De Trabalho. (2008). Guia CJ. Retirado de https://jornalistas.eu/arquivo/ficheiros/6641_388_guiasj_precariedade_01.pdf
- Adriano Moreira. [et al.]. (1998) Portugal Na Transição Do Milénio. Lisboa: Fim Século, ISBN 972-754-121-6
- Alves, G. (2012). Juventude, Trabalho e Precariedade, 2.ª ed. Londrina: Praxis. ISBN 978-85-7917-010-2.;
- Carmo, R. Matias, A. (2019). Retratos Da Precariedade : Quotidianos E Aspirações Dos Trabalhadores Jovens. 1a Edição. - Lisboa : Tinta-Da-China. ISBN 978-989-671-478-9
- Carmo, R., Matias, A. (2019). As dimensões existenciais da precariedade: jovens trabalhadores e os seus modos de vida. Revista Crítica de Ciências. ISSN 2182-7435 Retirado de http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2182-74352019000100003&lng=pt&nrm=iso
- Cerdeira, M. (2004) Dinâmicas de transformação das relações laborais em Portugal - Lisboa. DGERT. ISBN 972-8312-51-2
- Código do Trabalho. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. Retirado de <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>
- Dias, M.; Varejão, J. (2012). Estudo De Avaliação Das Políticas Ativas De Emprego. Retirado de, iefp.eapn.pt/docs/Estudo_avaliacao_PolíticasAtivasEmprego_rel_final_2012.pdf
- Drucker, P. (2012). Uma Sociedade Funciona. Leya: Publicações Dom Quixote Retirado de <https://books.google.pt/books?id=XyjzDwAAQBAJ&pg=PT323&dq=primeira+e+segunda+revolu%C3%A7%C3%A3o+industrial&hl=pt-PT&sa=X&ved=2ahUKewjmg7fi3PDsAhVS1hoKHUuPDToQuwUwBnoECAkQ8w#v=onepage&q=primeira%20e%20segunda%20revolu%C3%A7%C3%A3o%20industrial&f=false>
- Evolução do rejuvenescimento/envelhecimento do mercado de trabalho (2006). Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento, (MTSS) Ministério do trabalho e da Solidariedade Social. ISBN 978-972-704-277-7
- Formação Profissional Em Portugal - Percurso E Desafios Testemunhos. (2019). Lisboa IEF. ISBN 978-989-658-596-9

- a) Nome do mestrado em que está inscrito.
b) Título do trabalho a desenvolver.
c) Nome do(s) professor(es) orientador(es).

Gago, C. (2003). *Produtividade Em Portugal : Medir Para Gerir E Melhorar*. S.L. AIP. ISBN 972-98068-4-5

Guerreiro, M., Pegado, E. (2006) *Os Jovens E O Mercado De Trabalho : Caracterização, Estrangulamentos À Integração Efectiva Na Vida Activa E A Eficácia Das Políticas*, ed. lit. Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. - Lisboa : DGEEP/MTSS ISBN 972-704-270-8

Lima T. (s.d) *Precariedade Laboral E Acidentes De Trabalho: Relações E Evidências No Contexto Português*. Retirado de <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/41855/1/Precariedade%20laboral%20e%20acidentes%20de%20trabalho.pdf>

Medidas de combate à precariedade e aumento da proteção social entram em vigor. (2019) Retirado de <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/comunicado?i=medidas-de-combate-a-precariedade-e-aumento-da-protecao-social-entram-em-vigor>

Mesuras, T. (2009). *Um Olhar Político sobre a Precariedade dos Jovens Licenciado*. Retirado de <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/1994>

Rebelo, G. (2004) *Flexibilidade E Precariedade No Trabalho- Análise E Diagnóstico*. ISBN 972-9119-46-5

Rebelo, G. (2005). *Do conceito de actividade no Código do Trabalho. Ano 65 Vol II Set*. Retirado de <https://portal.oa.pt/publicacoes/revista/ano-2005/ano-65-vol-ii-set-2005/artigos-doutrinais/gloria-rebelo-do-conceito-de-actividade-no-codigo-do-trabalho/>

Silva, M., Hespanha, P. (2017) *Trabalho E Políticas De Emprego Um Retrocesso Evitável* Lisboa : Actual, ISBN 978-989-694-248-9

Teixeira, E. (2008). *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*. Universidade de Aveiro. Retirado de <https://ria.ua.pt/bitstream/10773/3246/1/2010000283.pdf>

Varela, R. (2018). *Precariedade Na Europa 1945-2018: Reflexões Em Homenagem A Ricardo Antunes*. Artigo Especial. Revista Pegada – vol. 19 n.1. Janeiro-Abril. Retirado de https://www.researchgate.net/publication/329928658_PRECARIIDADE_NA_EUROPA_1945-2018_REFLEXOES_EM_HOMENAGEM_A_RICARDO_ANTUNES

- a) Nome do mestrado em que está inscrito.
b) Título do trabalho a desenvolver.
c) Nome do(s) professor(es) orientador(es).