



Inês Pina de Almeida

Jovens Licenciados nos trilhos da precariedade

Dissertação de Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo,  
apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra  
e à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação  
sob a orientação da Professor Doutor Pedro Hespanha.

2014

• U



C •

Inês Pina de Almeida

# **Jovens licenciados nos trilhos da precariedade**

Dissertação de Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo,  
apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra  
e à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação  
sob a orientação da Professor Doutor Pedro Hespanha.

Coimbra, 2014

Dissertação de Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo,  
apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra  
e à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação  
sob a orientação da Professor Doutor Pedro Hespanha.

Coimbra, 2014

No relógio batiam as doze badaladas, ela sabia que era a hora de recolher, rapidamente o feitiço se quebraria. Deixaria de haver a carruagem, os cavalos, o vestido elegante, as joias...regressariam os farrapos do costume, as rotinas de sempre. Fecha os olhos com força, não quer que tal aconteça, mas sabe que o último badalo é o fim de tudo.

Acorda com uma voz que entoa lá do fundo e a chama para a verdadeira realidade. Olha em volta. O cenário de sempre. A medo coloca os pés no chão, olha e agarra o amuleto da sorte, fecha-o com força contra a mão. Pede mais uma vez. Que o dia seja tranquilo. Cumpria o ritual sagrado havia anos. Levantar, comer o pão com leite na malga lascada, que era da antiga geração, desembaraçava os cabelos que insistiam na não ordem, o vestir a roupa, que no dia anterior fora colocada em cima da cama, o pão com marmelada, no fecho de fora da mala, abria a porta e, noite cerrada, lá ia ela caminho a fora. Vinte minutos e já lá estava. Encostava-se à parede branca, sonhava fundir-se com ela! A porta abria-se e entrava de mansinho. A sabedoria do professor de bigodes era difundida por toda a sala. A igreja emitia o som que a apavorava...Recreio! Comia, encostada, o pão que colocara na algibeira... queria que o tempo passasse a correr, mas não passava. Alguém notava a sua presença, o primeiro toque desencadeava os risos, que a atordoavam, depois o cuspe de alguém que lhe causava repulsa, depois a gritaria...o empurrão, o chão, as lágrimas que caíam. O toque da Igreja, ditava a hora de recolher. A salvação. Voltava ao refúgio, limpava as lágrimas e concentrava-se, havia de conseguir algo.

Anos a fio o toque da Igreja era o tormento e a salvação. Percebeu que o caminho tinha de o fazer sozinha, chorava em surdina, prometia mundos a si própria em silêncio. Passou a amar a multidão dos livros, foi o mundo dos outros que a salvou do seu mundo. Fechou-se no seu casulo, um dia voaria, sairia borboleta...

No grande dia, diria ao mundo que estava viva, que era uma borboleta e que por fim voava. Fizera todo o percurso por conta própria longe de tudo e de todos, a camuflagem foi a sua arma. Aprendeu, ganhou armas e carapaça.

*Ao Sheldon Cooper por cada vinte minutos de riso;*  
*Ao grande José Saramago por me ensinar que “O medo cega”;*  
*Ao Zezito, à Celina e ao Joca por me mostrarem o que a vida tem de melhor.*

## AGRADECIMENTOS

Agradecer é das tarefas, mais difíceis e mais nobres que a Humanidade pode realizar. Ao longo de toda a minha vida fui crescendo e maturando num percurso que não foi de todo inócuo. Vários foram aqueles que se intrometeram nesse mesmo percurso, tal intromissão moldou-me e desenhou-me nos moldes em que hoje me apresento. Foram gestos simples. É certo que os gestos mais simples revelam a maior das grandiosidades. Veja-se o simples gesto de estender a mão para ajudar o outro a levantar-se.

Esta jornada só foi possível de concretizar pela presença de muitas mãos estendidas que me ajudaram a levantar, de muitas palmadinhas nas costas que deram ânimo, de muitas palavras amigas que me deram coragem, de muitos olhares sinceros que me fizeram acreditar... Assim sendo, agradeço, melhor fica um enorme bem-haja:

À Celina por ser a amiga de todas as horas que na altura certa me dava as lambadas necessárias para prosseguir. Ao Zezito (sim será sempre o Zezito) por estar sempre lá, por todas as lutas de fim de semana que me revigoraram a alma para os dias de semana. À minha mãe, por ser simplesmente mãe. Ao meu pai por me ter ensinado a suportar a dor da ausência.

À Universidade de Coimbra por me ter dado todas as ferramentas para me tornar na mulher que sou. Por me ensinar o que é lutar com as verdadeiras armas da Humanidade.

Ao professor doutor Pedro Hespanha pelo apoio, pela sabedoria e pela paciência.

À Associação Cultural Recreativa e Social de Pascoal por me ter ajudado a crescer enquanto profissional. A todas as funcionárias e utentes por terem suportado todos os meus estados de espírito.

## RESUMO

A Europa e em especial os países do sul do velho continente têm atravessado uma forte crise económica, financeira e social. As empresas lidam com a concorrência, com os efeitos da globalização o que determina novas adaptações por parte destas. Entre as novas formas de adaptação está a redução de custos. Elevadas taxas de desemprego fazem-se sentir por todos os setores etários. Porém os mais jovens têm sentido elevadas dificuldades na obtenção do emprego, o conceito de trabalho para toda a vida, tem-se esbatido num quotidiano instável e com pouca segurança. Hoje assistimos a novas formas de empregabilidades que se esbatem nos meandros da flexibilidade e nas entrelinhas da precariedade. O termo precariedade laboral ainda se afirma no seio da comunidade científica como um conceito complexo de onde se tecem várias considerações. Todavia, estas análises apresentam um aspeto comum: quer na análise jurídica, quer na análise sociológica, o fenómeno da precariedade surge como antitético da ideia de estabilidade ou da segurança no emprego. Estando a precariedade a avançar de forma galopante este trabalho visa perceber como este fenómeno tem afetado a inserção dos jovens licenciados no mercado de trabalho privilegiando uma análise qualitativa, sendo a recolha de dados realizada através de entrevistas semiestruturadas A análise das entrevistas foi feita sob os princípios da análise de conteúdo. Os resultados dão conta de uma experiência multifacetada da precariedade o que deve ser alvo de uma reflexão.

**Palavras- chave:** mercado de trabalho, precariedade, juventude, jovens licenciados.

## ABSTRACT

The Europe and in particular the countries of the south of the old continent have crossed a strong economic, financial and social crisis. Companies deal with the competition, with the effects of globalization which determines new adaptations of these. Among the new forms of adaptation is to reduce costs. High rates of unemployment are felt by all age sectors. But the young have high experienced difficulties in obtaining employment, the concept of work for life, has dimmed a little unstable and everyday security. Today we are witnessing new forms of empregabilidades that are blurred in the intricacies of flexibility and precariousness of the line. The term job insecurity still claims within the scientific community as a complex concept which interweaves several considerations. However, these analyzes have a common aspect: whether in legal analysis, both in sociological analysis , the phenomenon of insecurity arises as antithetical idea of stability or job security. Being the precariousness of rampant advancing this work aims to understand how this phenomenon has affected the insertion of young graduates in the labor market emphasis on a

qualitative analysis, and data collection conducted through semi-structured interviews Interview analysis was done under the principles content analysis. Results realize a multifaceted experience of precariousness which should be the subject of reflection.

**Keywords:** labor market, insecurity, youth, young graduates

## **ABSTRATO:**

La Europa y, en particular, los países del sur del viejo continente han cruzado una fuerte crisis económica, financiera y social. Las empresas tratan de la competición, con los efectos de la globalización que determina nuevas adaptaciones de estos. Una de las nuevas formas de adaptación es reducir costes. Las altas tasas de desempleo son sentidos por todos los sectores de edad. Pero los jóvenes han experimentado gran dificultad de obtener empleo, el concepto de trabajo para toda la vida, se ha atenuado en el cotidiano de inseguridad y inestabilidad. Hoy somos testigos de nuevas formas de empleo que están borrosas en los entresijos de la flexibilidad y en las líneas de la precariedad. El termo precariedade en el empleo todavia se reclama dentro de la comunidade científica como un concepto complejo que se entretejen varias consideraciones. Sin embargo, estos análisis tienen un aspecto común: ya sea en el análisis jurídico, tanto en el análisis sociológico, el fenómeno de la inseguridad surge la idea como el adverso de la estabilidad o la seguridad en el empleo. Siendo la precariedad de la rampante avance de este trabajo tiene como objetivo comprender cómo este fenómeno ha afectado a la inserción de los jóvenes titulados en el mercado laboral énfasis en un análisis cualitativo, y la recolección de datos por medio de entrevistas semi-estructuradas. El análisis de los datos se llevó a cabo bajo los principios de análisis de contenido. Resultados dan cuenta de una experiencia multifacética de precariedad que debe ser objeto de reflexión.

**Palabras llave:** mercado de trabajo;inseguridad loboral;los jovenes;jovenes graduados.



## ÍNDICE

AGRADECIMENTOS.....	6
RESUMO .....	7
ABSTRACT .....	7
ABSTRATO:.....	8
ÍNDICE.....	9
INTRODUÇÃO.....	11
CAPITULO I: TRANSFORMAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO .....	13
1) Mercado de trabalho: trambolhões no fordismo .....	14
1.1) O mercado de trabalho no pós - fordismo .....	15
2) Fenómenos do atual panorama laboral .....	17
2.1) Um fenómeno chamado desemprego .....	18
2.1.2) Desemprego na Europa e em Portugal .....	21
2.1.3) Políticas de proteção no desemprego em Portugal .....	23
2.2) Precariedade na teia da flexibilidade .....	26
2.1.2) Precariedade no encaço de uma definição .....	28
2.2.2) Precariedade em Portugal.....	29
2.2.3) As estatísticas da precariedade.....	31
CAPITULO 2: PRECARIIDADE LABORAL E JOVENS LICENCIADOS .....	32
2) O elixir da juventude .....	33
2.1) Juventude o mercado de trabalho e a precariedade vital .....	35
CAPITULO 3: ESTUDO EMPÍRICO .....	37
3.1) Definição das finalidades e objetivos da pesquisa .....	38
3.2) Modelo de análise: Precariedade nos jovens licenciados uma relação dinâmica .....	39
3.3) Enquadramento metodológico da investigação .....	40
3.3.1.) Contexto e Amostra .....	41
3.3.2.) O guião da entrevista e procedimentos.....	43
3.3.3). Análise de conteúdo.....	44
3.2) Apresentação e discussão dos resultados.....	49
CONCLUSÃO .....	67
BIBLIOGRAFIA .....	71
ANEXOS.....	80
ANEXO 1: NÚMERO DE DIPLOMADOS EM PORTUGAL.....	81
ANEXO 1.1 TAXA DE DESEMPREGO: TOTAL E POR SEXO (%) .....	81
ANEXO 2: CONSENTIMENTO INFORMADO .....	82

ANEXO 3 ENTREVISTA.....	83
ANEXO 4: QUESTIONÁRIO .....	86
ANEXO 5: ORGANIZAÇÃO DE ENTREVISTAS POR EIXOS .....	88
Eixo 1 Percurso Profissional.....	88
Eixo 2 Experiencia da Precariedade.....	91
Eixo 3: Motivações pessoais face ao fim da licenciatura.....	98
Eixo 4: Obstáculos/dificuldades relacionadas com a precariedade .....	105
Eixo 5: Recursos mobilizados face à precariedade.....	112
Eixo 6: Riscos percecionados na situação da precariedade .....	116
Eixo 7: Perceção do valor do trabalho.....	119
Eixo 8: Perceção de si e da situação laboral.....	122

## INTRODUÇÃO

Acabar a universidade, iniciar uma carreira profissional, casar e ter filhos, mais ou menos por esta ordem, espera-se que assim se concretize. Esta é a ânsia de todos os que povoam a universidade e de quem patrocina esse investimento, basicamente é o que toda a sociedade espera dos seus jovens. Porém, um rápido *zapping* pelos diferentes noticiários mostra que esta premissa se tem vindo a alterar. Já não é linear que no fim do curso universitário se consiga abraçar uma carreira profissional, tal instabilidade tem levado ao adiar e à alteração da sequência anteriormente anunciada.

Se nas épocas mais remotas a juventude era uma etapa quase inexistente, quantos de nós não conhece o caso de uma avó, ou bisavó que casou aos 16 anos? Isto é, ao fim da adolescência assumiam-se as responsabilidades dos adultos. Hoje com a massificação do ensino e a implementação da escola moderna temos a instituição da juventude como uma fase distinta no percurso de vida dos indivíduos (Coleman e Husén 1985). No fundo, com a industrialização as sociedades complexificaram-se e gerou-se um período de estudos que antecede a entrada dos jovens no mercado de trabalho. Basicamente as crianças (ressalve-se aqui que nos reportamos, unicamente ao caso ocidental) entram na escola com 6 anos e saem licenciados aos 22. Logo, o sistema educacional torna-se uma grande jornada. Tal investimento é não só ao nível temporal, é também ao nível económico. Muitos milhões são gastos por vários países para prossecução de um sistema de ensino de qualidade.

As sociedades modernas têm, sem dúvida, feito uma grande aposta na qualificação educacional, a Europa a 27 gastou em 2010, 661 576,6 milhões de euros na educação <sup>1</sup> (PORDATA,2013).

Contudo, o mesmo *zapping* pelos noticiários mostra-nos que a Europa está a vivenciar uma grave crise económica e financeira que tem ditado alterações significativas na vida social. Várias são as medidas de austeridade, que cortam salários, que cortam na despesa pública, cortam nas pensões... Tais cortes têm efeitos imediatos no quotidiano dos vários europeus. Os hábitos de consumo retraem-se. A instabilidade apodera-se do quotidiano. É certo que o século XXI entrou a todo o vapor trazendo mudanças constantes, porém este novo panorama pautado pela crise tem trazido a instabilidade. Tal reflete-se na juventude, que se apresenta para iniciar a sua jornada no mundo dos adultos, altamente qualificada e ávida de começar a dar forma à teoria. No entanto, esses anseios têm sido dificultados, as empresas não estão a contratar e quando contratam é sob a forma de estágios o que se traduz num cenário pouco sólido, para o início de vida.

---

<sup>1</sup> Dados consultados em PRODATA [http://www.pordata.pt/Europa/Despesa+publica+em+educacao+total+e+por+nivel+de+ensino+\(PPS\)-1351](http://www.pordata.pt/Europa/Despesa+publica+em+educacao+total+e+por+nivel+de+ensino+(PPS)-1351) a 18/11/2013.

Portugal, inserido na Europa desde 1986, também tem sentido as réplicas do terramoto económico e financeiro que tem abalado o velho continente. De acordo com a PORDATA em 2011 saíram das universidades portuguesas 78 785 diplomados<sup>2</sup>. Importa perceber qual o percurso percorrido pelos jovens na atualidade, como a instabilidade laboral tem influenciado os percursos de vida. Em síntese, Importa perceber como o fenómeno da precariedade tem afetado os jovens na prossecução das suas trajetórias de vida.

Denote-se que a Europa apresenta 26,5% da população qualificada com o nível superior, a trabalhar em regime de contrato de trabalho temporário. Já Portugal apresenta 25,7% da população na mesma condição.

Estando a precariedade a avançar de forma galopante levantou-se a curiosidade de perceber como este fenómeno tem afetado os jovens licenciados no distrito de Viseu, local de residência e de trabalho da investigadora.

Este trabalho divide-se assim em três capítulos, o primeiro que analisa as transformações no mercado de trabalho a partir do fordismo, até aos nossos dias, dando-nos assim um retrato de um mercado de trabalho embrulhado nas teias da precariedade. O segundo capítulo relaciona essa mesma precariedade com a juventude, atentando às modificações do conceito ao longo dos tempos e à atual dinâmica entre a juventude e o mercado de trabalho. O último capítulo prende-se com o estudo empírico, onde é apresentada a linha metodológica, seguida por este estudo e onde são discutidos os resultados do mesmo.

---

<sup>2</sup> Conforme Anexo 1 consultado em [http://www.pordata.pt/Europa/Despesa+publica+em+educacao+total+e+por+nivel+de+ensino+\(PPS\)-1351](http://www.pordata.pt/Europa/Despesa+publica+em+educacao+total+e+por+nivel+de+ensino+(PPS)-1351) a 18/11/2013.

## CAPITULO I: TRANSFORMAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO

**Resumo:** Ao longo dos tempos a força de trabalho foi-se incrementado no seio da sociedade, moldando relações sociais, relações Humanas, definindo contornos. Tornou-se uma força motriz e balizadora de todo o enfoque social. O trabalho assumiu, assim, o papel de protagonista, as pessoas definiam-se por aquilo que faziam e modelavam a sua vida em prol da sua atividade profissional. Contudo, o mercado de trabalho assente em dinâmicas económicas, financeiras e sociais, foi ao longo dos tempos sofrendo alterações, que importa analisar e dissecar.

Para ser grande, sê inteiro: nada  
Teu exagera ou exclui.

Sê todo em cada coisa. Põe quanto és  
No mínimo que fazes.

Assim em cada lago a lua toda  
Brilha, porque alta vive

Ricardo Reis, in "Odes"  
Heterónimo de Fernando Pessoa

## 1) Mercado de trabalho: trambolhões no fordismo

Façamos um exercício: fechemos os olhos e olhemos uma família tradicional há oitenta anos atrás. O cenário que se vislumbra é uma mulher que fica em casa a tomar conta das crianças, enquanto o marido trabalha de sol a sol... Certo? Poderá ser a família dos nossos avós, ou seja dos avós dos que nasceram nos meados da década de 80. Agora, descrevemos a família dos nossos pais. O pai que trabalha há uma década na mesma empresa, a mãe que trabalha oito horas por dia e mais umas horas para tomar conta de toda a vida doméstica. O seu sonho é que os seus filhos sejam “doutores”, coloca-los na universidade é uma meta de vida, vê-los a trabalhar com um canudo na mão é o sonho de qualquer pai e mãe.

Contudo, o mercado de trabalho, quer para pais quer para filhos, já não é linear, tem vindo a modificar-se, desde o tempo que o Homem se embrenhou nas fábricas até aos dias de hoje. Estas mudanças que se têm delineado foram moldado percursos, metas, sonhos e ambições do comum do trabalhador. Desta forma, impõe-se uma análise sobre o trabalho.

O trabalho, desde há muitas décadas, que é considerado como o mecanismo integrador que promove a participação socioeconómica (Anderson, 1995). O paradigma do trabalho encontra-se sujeito a profundas transformações (Willerstein, 1991; Schnapper, 1998; Sennett, 2001).

Com a modernidade passamos de uma economia fundada na agricultura, para uma economia industrial. O século XIX herdou do seu antecessor um legado carregado de saber e ciência. O positivismo instala-se. Este novo século permite estruturar e solidificar as várias filosofias do século XVIII. Do auge da Revolução Francesa, e dos primeiros ventos da democracia, brotou a Revolução Industrial. Das entranhas do século XIX surgiram fábricas, máquinas a vapor, inovações tecnológicas, que marcaram para sempre o curso da evolução da Humanidade. Ao longo deste período, muitos foram aqueles que deixaram o campo e rumaram para as cidades, onde as fábricas fervilhavam e aclamavam por mão-de-obra.

É neste contexto que surge a nova classe. Até ao auge da Revolução Industrial, a Europa Ocidental hierarquizava-se por três classes: o povo, o clero e a nobreza. Todavia os rumos da industrialização trouxeram alterações sociais. Conheceu-se o proletariado e a burguesia. O primeiro era constituído pela força fabril que alavancava a produção, pessoas que deixaram os campos em busca de uma vida melhor proporcionada pela possibilidade de um salário. A segunda, eram negociantes mais ou menos escolarizados, que exploravam todas as possibilidades de negócio.

Se o século XIX trouxe modificações sociais, económicas e até políticas, o século XX no que diz respeito a alterações, não lhe ficou atrás. Ficaram para sempre eternas as cenas do filme Tempos Modernos de Charles Chaplin, onde o protagonista é absorvido pelo ritmo frenético da

fábrica. É o retrato fiel do fordismo, o método de produção que marcou o século XX. De acordo com Lipietz (1988) o fordismo foi um modelo de industrialização que se hegemonizou por toda a Europa, e gerou ganhos de produtividade. Tais ganhos permitiram um crescimento nunca antes experienciado, o que conduziu à “idade de ouro”. Este modelo assenta na produção em massa de produtos homogêneos, utilizando tecnologia inflexível proporcionada pelas linhas de montagem, com máquinas especializadas e rotinas de trabalho padronizadas (tayloristas). Assim sendo, obtém uma produção em escala que se serve de trabalhadores pouco qualificados que se tornam em autênticas marionetas do sistema. De acordo com Clarke (1991), o trabalho passa a ser homogeneizado, tal como o trabalhador, que nessa época se agrupa em sindicatos que lutam pelo aumento salarial na proporção do aumento da produtividade. Ao nível do consumo, servimo-nos também de Clarke (1991) que fala na homogeneização consumista, isto é em linha com a produção homogenia. O mercado era assim um recetor de bens uniformizados obtidos através do aumento do poder de compra que os salários da época ofereciam. O mercado no geral era regulado pela simples lei da oferta e da procura, sendo pontualmente mediado pelas políticas keynesianas. Por sua vez, os cidadãos conheciam a mão protetora do estado ou seja, a educação, socialização etc. do operário de massa é organizada através das instituições de massa de um *welfare state*<sup>3</sup> burocrático.

A Revolução Industrial não mais parou, marcando para sempre o panorama das várias cidades de todos os países. Formou-se uma nova conjuntura, rodeada de uma cultura de massas, difundida pelos mass media (rádio, televisão, imprensa). O mundo das trocas vive com poder de compra. Contudo, a crise económica de 1929 e a Segunda Guerra Mundial ditaram um novo rumo. Dá-se início à crise do fordismo e ao momento pós-fordismo, que abalou em força o século XX e deixou réplicas no século XXI.

### 1.1) O mercado de trabalho no pós - fordismo

A glória do crescimento trazida pelo fordismo conheceu um forte revés. O Fordismo funcionou em todo o seu esplendor, desde a metade da década de 50 até ao final da década de 60. Entretanto, no começo dos anos 70 começa a enfraquecer e é exposto a sérias contradições (Harvey, 1990; Aglietta, 1979). As sociedades ocidentais avançadas conheceram um conjunto de novos movimentos sociais, a ideologia de “Peace and Love” trazida em parte pelo movimento hippie, conhece o seu auge na década de 60. Tais movimentos começaram a erodir a estabilidade do fordismo e a crise económica acelerou a desestabilização do mesmo.

---

<sup>3</sup> Tais esforços fundam-se na lógica das políticas sociais, estas são os instrumentos que o Estado usa como meio de intervenção com a finalidade de assegurar bem-estar (Sousa et al. 2007 & Tomás e Bernal, 2001). Santos (1987) afirma que estas políticas resultam de um pacto celebrado entre o mercado e os trabalhadores onde o Estado surge como mediador. Nesta relação de mediação o Estado afigura-se como protetor dos riscos sociais que, há luz das conceções políticas, sociais e culturais de cada conjuntura sejam considerados relevantes (Hespanha et al. 2000). Neste sentido, Sousa et al. (2007) afirmam que a políticas sociais visam compensar as injustiças provenientes do mercado. Para tal, usam a redistribuição de rendimentos.

O mundo mudou radicalmente a partir da década de 60. Aumentou a competitividade nos mercados internacionais, a Europa recupera da profunda crise em que estava soterrada depois da Segunda Guerra Mundial e a Ásia conhece o famoso milagre económico e atira-se no mercado de trocas. É também nesta altura que se verifica, de acordo com Bonanno (1996) uma insuficiência de investimento de capital em novas tecnologias o que conduz a uma estagnação organizacional. O autor refere ainda que é neste período que se dá o fracasso do desenvolvimento da política industrial e o aumento dos custos do bem-estar social, o que impôs ao capitalismo do pós-guerra uma fase de desaceleração.

Com a crise do petróleo, a severa recessão de 1973, o fim do acordo de Bretton Woods<sup>4</sup> e a estagflação, os Estados Unidos enquanto centro multinacional capitalista conheceram um forte revés. Dá-se neste período o início da “volta em U” (*U-turn*). Este caracteriza-se por baixos salários, trabalho a tempo parcial e pela dissolução do acordo capital vs trabalho que foi estabelecido no pós guerra. Com a entrada em cena do Thatcherismo e o Reaganismo<sup>5</sup> na década de 70, houve uma mudança nas políticas de forma decisiva, o que conduziu a baixa inflação e elevado desemprego (Harrison e Bluestone 1988). O fordismo encetado pelo Estado começou a ser visto como uma fonte de atenuamento da rigidez. Mais importante ainda, muitas das políticas fordistas que foram empregadas para expandir as oportunidades e os direitos, foram em muito dirigidas para aumentar a liberdade dos proprietários, com desvantagens para os trabalhadores assalariados (Harvey, 1990).

Todo o novo cenário se agrupou num novo conceito o “pós-fordismo global” este caracterizou-se essencialmente pelo aumento da flexibilidade, pela mobilidade total, quer ao nível do capital, quer ao nível das trocas económicas. Há uma destruição de fronteiras espaciais e sociais, o que leva a uma produção descentralizada. (Antonio e Bonanno, 1996; e Bonanno e Constance, 1996). De acordo com Bonanno (1999) a produção passou a dividir-se em subunidades, as empresas dispersaram-se e desenharam novas formas de organizar o trabalho e de gerir as finanças. Dá-se a privatização dos serviços, isto é, a disponibilização dos mesmos passa a depender da capacidade de pagamento (Lash e Urry, 1987; Offe, 1985 e Piore e Sabel, 1984). O mercado redesenha-se e tona-se flexível, com uma elevada racionalidade financeira e com uma forte concentração de recursos. Esta nova roupagem serve-lhe de camuflagem para que possa resistir aos obstáculos, tornando-se eficiente e eficaz aquando novas mudanças económicas. O mercado passa a usar todos os mecanismos possíveis para a obtenção de lucro (Bonanno, 1999).

*“A descentralização da produção continua, porém há uma maior centralização no controle das finanças, das pesquisas e das informações. O desenvolvimento econômico pós-fordista global e as*

---

<sup>4</sup> O acordo de Bretton Woods definiu uma ordem monetária totalmente negociada entre os países mais industrializados do mundo.

<sup>5</sup> Margaret Thatcher entre 1979 e 1990, e Ronald Reagan entre 1981 e 1989 encetam uma tentativa de dismantlar o Estado de Providência, argumentando que os princípios da proteção social eram incompatíveis com o progresso económico na sociedade capitalista (Mishra, 1995).



*políticas de livre comércio utilizam o Estado para aumentar a mobilidade de capital, corroendo os seus próprios instrumentos regulatórios em nível local, regional e nacional e reduzindo o poder Estatal e as influências do trabalho”* (Bonanno, 1999: 31).

Desta forma, o pós-fordismo global assume-se como um facilitador da mobilidade das empresas e um promotor da flexibilidade. Tudo para contornar a rigidez económica no seio societal (Bonanno, 1999).

De facto, "o consumo local e os mercados de trabalho são vistos como recursos que podem ser incluídos ou excluídos dos circuitos globais de acordo com as necessidades das corporações. Simultaneamente, as localidades são vistas como relações sociais que são capazes de se oporem ou favorecerem as estratégias das corporações transnacionais" (Bonanno, 1996).

Na essência, o pós-fordismo global não é um sistema globalizado mas um sistema de mobilidade global e de ações globais que age em reação às condições que se manifestam nos territórios locais e regionais. Tal tem trazido vários efeitos no atual panorama laboral.

## **2) Fenómenos do atual panorama laboral**

Ao longo dos tempos o mercado de trabalho foi se moldando conforme as circunstâncias. De acordo com Guerreiro et al (2006) os tempos mais recentes trouxeram uma economia onde os serviços crescem exponencialmente. Os serviços passaram da última para a primeira posição no que concerne à ocupação da mão-de-obra. O aumento da proteção social levou ao estabelecimento de um padrão mínimo de vida que permitiu o surgimento de uma classe média. Esta passou a consumir um conjunto de serviços. Todas estas transições surgem com a globalização que trouxe enormes convulsões no mercado de trabalho, tal como já foi demonstrado anteriormente. Numa primeira fase desenvolveram-se grandes organizações fortemente centralizadas e hierarquizadas com produções em larga escala que geraram condições de trabalho rígidas e estandardizadas. Porém, este sistema em muito fundado na ideologia *taylorista* e na burocracia tem estado em crise (Madureira, 2000 in Guerreiro et al., 2006). Esta crise do modelo fundado no *fordismo* desencadeou um sem número de formas “atípicas” de emprego, que surgem nas entrelinhas da economia formal caracterizando-se pela insuficiente proteção social. A par do emprego precário surge o desemprego que brotou desta crise e se incrementou como ADN nas sociedades contemporâneas (Albuquerque e Gennari, 2013).

De acordo com Claire (1982) este novo panorama implica uma gestão diferenciada e multifocal da força de trabalho. Assim sendo, a inserção profissional adquire novas configurações e significados que no entender de Leite (2009) modificam o mercado de trabalho. Há várias mudanças nas forças de trabalho, havendo uma polarização entre trabalho qualificado e não qualificado (Sklair,1991; Estanque, 2005). Na ótica de Estanque (2005) há um polo de explorados

e um polo com uma elite socioprofissional que se tem vindo a mover à escala mundial. Desta forma, o trabalho precário torna-se numa forma complexa, já não é esporádico nem estrutural (Albuquerque e Gennari, 2013). Em 2011 o Eurostat fala num incremento do desemprego estrutural e persistente. De acordo com a referida fonte há uma intensificação do número de trabalhadores, sobretudo jovens que exercem funções, muitas vezes de cariz central e estratégico, numa situação de “*falsos recibos verdes*” o que compromete projetos de vida.

No entender de Anderson, (1995) o fenómeno da globalização determinou a necessidade de adotar um conjunto de medidas e recomendações políticas e económicas, no âmbito da atuação externa, semelhantes. Todavia esta política tem vindo a demonstrar vários entraves, dado que nem todos os países têm o mesmo grau de adaptação (Albuquerque e Gennari, 2013). Desta forma, Santos (2008) refere que se tem considerado o desemprego e a precariedade como um fenómeno inerente ao processo de acumulação capitalista e ainda intrínseco a todo um conjunto de opções governamentais. Posto isto, reitera que o desemprego e a precariedade são uma face do processo de destruturação do mercado de trabalho.

## 2.1) Um fenómeno chamado desemprego

Basta um simples zapping pela televisão, para que pelo menos um dos canais cuspa um novo número de desemprego este é sempre de dois dígitos, e assola milhões na Europa. São vários os testemunhos de indivíduos que lidam diariamente com o fenómeno. Não menos vezes se sussurra de mansinho, como um grito apertado, a palavra desemprego. De facto o tema desemprego tornou-se um fardo demasiado pesado para as sociedades ocidentais.

Há algumas décadas atrás o desemprego estava reservado a áreas da pobreza e do subdesenvolvimento. No entanto, o processo capitalista determinou que o desemprego:

*“não mais se restringe à difícil situação dos trabalhadores não qualificados, mas atinge também um grande número de trabalhadores altamente qualificados, que agora disputam, somando-se ao estoque anterior de desempregados, os escassos e cada vez mais raros empregos disponíveis. Da mesma forma, a tendência da amputação racionalizadora não está mais limitada aos ramos periféricos de uma indústria obsoleta, mas abarca alguns dos mais desenvolvidos e modernizados setores da produção da indústria naval à aeronáutica, e da indústria mecânica à tecnologia espacial” (Mészáros, 2002: 1005).*

Desta feita, o desemprego tornou-se um fenómeno que atinge cada vez mais o quotidiano das sociedades, afigurando-se com contornos muito heterógenos. Não basta falarmos de apenas desemprego tecnológico, dado que esse vem desde os primórdios da Revolução Industrial. Também, não nos podemos restringir ao desemprego flutuante, onde o trabalhador

voluntariamente decide mudar de um emprego para outro. Ainda se tornaria redutor focar o desemprego cíclico, “*em que há oferta de trabalho disponível aos salários em vigor, porém não há aproveitamento*” (Santos, 2008: 54). Assim sendo, para Santos (2008) as sociedades vivenciam um desemprego estrutural, resultante do próprio modelo de desenvolvimento. Para o autor o desemprego é uma variável estratégica de denominação de capital, na medida em que o aumento da oferta e a diminuição da procura por força de trabalho têm um impacto direto na regulação dos salários e no potencial de negociação da classe trabalhadora.

Portanto, o desemprego trata-se de um problema social que causa instabilidade e um forte sentimento de insegurança generalizado pelos diferentes setores de atividade e por todos os trabalhadores. Para Castel (1999) o mais preocupante são os supranumerários, isto é os que não têm lugar na complexa teia da oferta e da procura.

O fenómeno do desemprego assume uma maior vastidão, veja-se que de acordo com Forrester (1997: 10) “*não é o desemprego em si que é nefasto, mas o sofrimento que ele gera*”. A ameaça do desemprego causa sentimentos de vergonha, rejeição, de abandono e insegurança que tende a configurar uma sociedade marcada pela indiferença, pela desconfiança, e pela falta de compromisso mútuo entre as pessoas que passam a buscar soluções individuais para problemas produzidos socialmente.

Baumann (2005) fala da experiência do desemprego como uma condição de sem-teto social, isto é onde há a perda da autoestima e do propósito da vida. O autor incide sobre o desemprego como sendo uma condição temporária e anormal, de natureza transitória, que não mais condiz com a sociedade capitalista atual. Conforme o autor, os trabalhadores desempregados das gerações anteriores tornaram-se, na sociedade pós-1970, trabalhadores redundantes.

*“Ser redundante significa ser extranumerário, desnecessário, sem uso quaisquer que sejam os usos e necessidades responsáveis pelo estabelecimento dos padrões de utilidade e de indispensabilidade. [...] Ser declarado redundante significa ter sido dispensado pelo fato de ser dispensável, tal como a garrafa de plástico vazia e não retornável [...].Redundância compartilha o espaço semântico de rejeitos, dejetos, restos, lixo, com refugo. O destino dos desempregados, do exército de reserva da mão-de-obra., era serem chamados de volta ao serviço ativo. O destino do refugo é o depósito de dejetos, o monte de lixo.” (Bauman, 2005: 20).*

O desemprego é dos problemas mais centrais na esfera macro e micro. Trata-se portanto, de uma categoria social e sociológica que resulta da generalização das relações salariais, logo é um artefacto das sociedades modernas. O trabalho social destinado a obter rendimento é uma atividade que se desenvolve na esfera pública, o que traz reconhecimento e renumeração. É no fenómeno do

assalariamento que está o processo de mercantilização da força de trabalho, isto é a existência de mão – de – obra requisitada ou rejeitada pelo mercado de trabalho (Freyssinet, 2004). Ora, é neste processo que o indivíduo cultiva a sua pertença à esfera pública, onde a sua identidade social é construída. Para Castel (1999) a novidade da atual questão social reside na centralidade da relação salarial, veja-se que hoje a estabilidade económica e profissional é um privilégio de poucos.

Para Freyssinet (2004) há três tipos de transformações basilares no mercado de trabalho que são capazes de explicar o incremento de desemprego:

- a destruição das formas de produção pré capitalista (agricultura, artesanato...) o que leva certos grupos à procura de trabalho assalariado;
- a redução do salário real o que conduz à insuficiência de satisfazer as necessidades da família com um único ordenado;
- as crises cíclicas que levam à redução da necessidade de mão-de-obra.

Ainda na ótica do mesmo autor é a importância da posição de assalariado que determina o aparecimento do desemprego como uma posição “*socialmente reconhecível*” (Freyssinet, 2004: 7). Denote-se que durante muito tempo os desempregados foram designados como parasitas ou incapazes. Porém, a criação de instituições que ajudam a superar a fase do desemprego levou à constituição do desemprego enquanto problema social.

A OIT<sup>6</sup> defende o trabalho como um exercício de:

- ocupação remunerada em dinheiro, produtos, mercadoria ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, treinamento, etc..) na produção de bens e serviços;
- ocupação remunerada em dinheiro ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, etc..) no serviço doméstico;
- ocupação económica sem remuneração na produção de bens e serviços, em ajuda na atividade económica de membro da unidade familiar.

Assim, são consideradas ocupadas as pessoas que exerçam trabalho (remunerado, ou não) durante pelo menos uma hora completa na semana de referência, ou que tenham trabalho remunerado do qual estavam temporariamente afastados naquela semana (OIT,1990).

De acordo com a OIT desempregados são todas as pessoas que a partir de uma determinada idade e ao longo de um período de referência estejam sem trabalho, isto é, pessoas sem emprego assalariado ou não assalariado e que estejam disponíveis para trabalhar num emprego assalariado ou não assalariado durante um período de referência, e ainda estejam à procura de trabalho, ou

---

<sup>6</sup> OIT: Organização Internacional do Trabalho

seja, que encetem diligências num período recente definido, para encontrar um emprego assalariado ou não assalariado.<sup>7</sup>

O INE<sup>8</sup> considera que desempregado é todo o indivíduo com idade mínima de 15 anos que, no período de referência se encontrava simultaneamente nas seguintes condições: não tinha trabalho remunerado nem qualquer outro; estava disponível para trabalhar num trabalho remunerado ou não; tinha procurado um trabalho, isto é, tinha feito diligências no período especificado (período de referência ou nas três semanas anteriores) para encontrar um emprego remunerado ou não (Cf. [www.ine.pt/](http://www.ine.pt/)). Por seu turno, o IIEFP trabalha com o conceito de *desemprego registado*, isto é o “conjunto de indivíduos com idade mínima especificada, inscritos nos Centros de Emprego, que não têm emprego, que procuram um emprego e que estão disponíveis para trabalhar” (Cf. [www.ine.pt/](http://www.ine.pt/)).

Delineados os contornos do conceito, importa compreender a sua complexidade nos diferentes contextos, onde este incide.

### *2.1.2) Desemprego na Europa e em Portugal*

A realidade europeia em matéria de desemprego é muito heterogénea, as suas elevadas taxas tornam este tema central. Percorrendo o mapa europeu denota-se que os países escandinavos e liberais apresentam uma taxa de desemprego mais baixa, comparativamente com países da Europa do sul ou continental.

A atual crise produziu inúmeros efeitos no mercado de trabalho. Tais mudanças ressuscitaram no seio da União Europeia o debate sobre a redefinição das políticas de bem-estar, sobre a sustentabilidade dos sistemas, sobre o emprego e o desemprego... (Hespanha et al. 2000: 119).

É no cerne deste debate que é defendida uma nova estratégia. Isto é, tendo consciência de todos os questionamentos que a esta crise levantou a Comissão Europeia avança com uma estratégia recheada de iniciativas para a Europa 2020. Visa-se assegurar a coesão económica, social e territorial que foi construída no Ano Europeu de Combate à Pobreza e Exclusão Social isto, com vista a promover a consciência participativa e o reconhecimento dos direitos fundamentais dos cidadãos que vivem em situações de pobreza e exclusão social, possibilitando-lhe condições de vida dignas e uma participação ativa na sociedade.

Em prol destes objetivos criaram-se um conjunto de medidas a ter em conta no desenho das atuações de empreendedorismo e nos projetos sociais. De dentro dessas medidas, destacam-se o apelo à criação de uma plataforma de cooperação pelas diferentes organizações e intercâmbio/trocas de boas práticas no sentido de encetar medidas de ação concretas. Ainda o

<sup>7</sup> Conceito de desemprego conforme a “Resolução sobre Estatísticas da População Activa, do Emprego, do Desemprego e do Subemprego” da 13ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, OIT, 1982 (disponível em [www.laborsta.ilo.org/](http://www.laborsta.ilo.org/)).

<sup>8</sup> INE: Instituto Nacional de Estatística

desenho e implementação de programas capazes de promover a inovação social, a educação inovadora, com o intuito de avançar com um desenvolvimento social sustentado. Acrescentar, por último, que há um forte apelo à avaliação da sustentabilidade da proteção social (Comissão Europeia, 2012)

Toda esta racionalidade europeia tem conduzido a um forte interesse pelo desenvolvimento de ações e de condutas orientadas por finalidades. Visa-se uma intervenção social que aposte na utilização de uma metodologia rigorosa e simultaneamente específica e suficientemente empreendedora que abrace a construção de valor social de forma sustentável e com potencial de impacto a larga escala.

Toda esta discussão assenta em taxas de desemprego alucinantes que a Europa foi conhecendo desde a entrada no novo milénio. Gonçalves (2005) refere que nos 25 estados em junho de 2005 cerca de 19 milhões de pessoas estavam desempregadas, isto, traduz-se numa taxa de 8,8 %, segundo o Eurostat. Embora cada país tenha as suas nuances o autor é perentório a afirmar a fragilidade que o desemprego provoca na coesão social.

Com o objetivo de assegurar a coesão social foi desenvolvida a “Estratégia de Lisboa para o Crescimento” no ano de 2000. Tal estratégia tinha como objetivo tornar a União Europeia num “espaço económico mais dinâmico e competitivo no mundo baseado no conhecimento e capaz de garantir um crescimento económico sustentável com mais e melhores empregos, e com maior coesão social” (Boyer et al, 2000, p. 226). Foi assim defendida uma política ativa de emprego onde estava patente o melhoramento do emprego, a priorização da aprendizagem ao longo da vida, mais emprego nos serviços e a promoção da igualdade de oportunidades. Porém as políticas de austeridade determinaram uma reconfiguração dos objetivos anteriores.

## Portugal

No caso português a década de 80 trouxe uma diminuição do fenómeno do desemprego, facto explicado, em grande parte, pela integração na União Europeia. Foi com a década de 90 que este fenómeno se alastrou em Portugal (Guerreiro et.al, 2006). Nos dias de hoje várias são as manchetes de jornal que avançam com os números galopantes de desemprego. Escária e Madruga em 2007 aludiam a uma maior taxa de desemprego no setor têxtil, na indústria do couro e no setor dos serviços às empresas. Afirmando ainda que as unidades de menor dimensão apresentam maior taxa de destruição de emprego dado o facto de serem “engolidas” por unidades de maior dimensão. Acredita-se que o mergulhar da crise no ano 2008 tenha alterado tal realidade. Ferreira (2012) foca uma desnacionalização das reformas laborais que na sua ótica tornaram os trabalhadores e os seus direitos em variáveis transacionáveis nos mercados económicos. O autor afirma que vivemos numa “sociedade de austeridade” o que tem levado a um desemprego galopante. Estamos assim, a viver um período acrítico, veja-se o que diz Abebe Selassie<sup>9</sup> relativamente a Portugal "*O resultado*

---

<sup>9</sup> Abebe Selassie Chefe da missão da *Troika* que conduz o programa de ajustamento económico a que Portugal está sujeito desde a chegada do FMI.

*do desemprego é muito infeliz, é mesmo muito pior que o esperado. É exatamente devido a isto que as metas do défice estão a ser revistas, devido à preocupação de tentar evitar mais pressões sobre o emprego"* (Lusa, 2013). Vários são os números apresentados sobre o desemprego, desde o início de 2013 que temos conhecido percentagens que foram desde os 11% a 17,5%. Este último valor foi lançado em Março de 2013 pelo Eurostat.

O fenómeno do desemprego incide de forma desigual nas diferentes categorias sociais (Sen,1997). O desemprego não atinge de forma igual homens e mulheres, pode-se dizer que o desemprego tende a ser mais feminino. O que se tem verificado é uma subida do desemprego no grupo etário dos 25 aos 34 anos (Gonçalves,2005).

De acordo com a PORDATA em 2013 Portugal apresentava 707,7 mil inscritos nos centros de emprego. A união Europeia apresenta elevadas taxas de desemprego mais significativas antes dos 25 anos de idade.

De acordo com Gonçalves (2005) o desemprego juvenil reflete as relações entre o sistema educativo e o sistema de emprego quanto a certos aspetos como a duração da escolaridade, ou a preparação para o início da vida profissional. Denote-se que o sistema educacional alargou em muito o seu número de ofertas e conheceu uma forte massificação, tal ocorreu de forma não proporcional com o mercado de trabalho, que continuou suscetível às oscilações económicas. Isto é o mercado de trabalho não se adaptou ao aumento significativo de mão-de-obra qualificada, que a massificação do ensino superior trouxe. Há um aumento do desemprego dos jovens com diploma, tal explica-se na ótica do autor com a vulnerabilidade que as crises económicas provocam, que levam a que o Estado, até então, o maior empregador a cortar na despesa pública, isto é cancelar as admissões.

Com o desemprego a ganhar terreno tem-se encetado um conjunto de medidas políticas para atenuar o flagelo social.

### ***2.1.3) Políticas de proteção no desemprego em Portugal***

Em Portugal a proteção social dilui-se na sua história política. Até 1974 a proteção social era muito caritativa e privada, fruto da ditadura salazarista. O fim desta levou à Constituição de 1976 que trouxe direitos sociais, numa lógica universalista. Isto é o Estado responsabiliza-se pela proteção na doença, no desemprego, na velhice, ou seja, em aumentar o bem-estar social e económico da população (Hespanha et al, 2000: 276).

A proteção no desemprego é assim uma conquista da democracia, sendo que nos dias de hoje há uma série de proteções de cariz monetária. O subsídio de desemprego é uma prestação de montante proporcional aos salários que antecedem o desemprego tendo um prazo de garantia. Ainda há o subsídio social de desemprego que se trata de uma prestação fixa sob condição de



recursos com prazo e garantia menos exigente que o subsídio de desemprego (Silva e Pereira, 2012).

A grande reforma laboral de 1989 alarga a cobertura do subsídio de desemprego. É o decreto-lei nº 119/99 de 12 de Abril que cria o subsídio de desemprego parcial, isto é permitiu a acumulação da prestação social com o trabalho parcial. Esta iniciativa introduziu flexibilidade a esta medida. De acordo com Silva e Pereira (2012), o foi esta que introduziu a facilidade no acesso ao subsídio de desemprego, através da redução dos prazos de garantia.

Em 2006 houve uma nova forma de atuação e é aí que se insere o decreto-lei nº 220/2006 de 3 de novembro que marca uma viragem no sentido da ativação dos beneficiários para melhorarem a sua empregabilidade no mercado de trabalho.

No ano de 2010, fruto da forte crise económica que o país atravessa, houve uma flexibilização das medidas, dado o forte aumento do desemprego. Em 2011 esta facilitação conhece um forte revés, que é atenuado em 2012 por meio da Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades da Política Económica, isto é, diminuiu-se o período mínimo exigido para o acesso à prestação (Silva e Pereira, 2012).

A alteração do mercado de trabalho em Portugal foi rápida e significativa, o que lhe confere singularidade. Veja-se que a ótica do homem como o ganha-pão da casa, se dissipou no pós 25 de Abril, levando à introdução no mercado de trabalho da mão-de-obra feminina e juvenil. Tal aumento de mão-de-obra não foi absorvido pelo mercado de trabalho o que conduziu a um elevado aumento da taxa de desemprego, que apenas baixa durante a segunda metade da década de 90. De acordo com Silva e Pereira (2012), Portugal apresenta um mercado de trabalho muito segmentado, com fluxos de emprego que assentam em vínculos atípicos, o que tem efeitos na proteção. Assim, em 2012 apenas 81% dos desempregados estavam registados nos centros de emprego, sendo que desses só 44% estavam protegidos.

A prestação do subsídio de desemprego foi-se alterando ao sabor das alterações económicas, políticas e sociais. À luz de Silva e Pereira (2012), constata-se que as reformas do regime de atribuição do subsídio de desemprego conduziram a uma maior estabilidade das regras de acesso, quer no montante, quer na duração. E apesar de todo o vento reformista, há um desfasamento entre as reformas e as alterações no mercado de trabalho. Há ainda uma discriminação positiva dos desempregados mais velhos. E por último, acompanhando a tendência europeia, há um reforço dos deveres dos beneficiários, por forma a combater a fraude fiscal.

O desemprego torna-se um grande handicap. Os seus efeitos não são só ao nível económico são também ao nível social e individual. Reconhecendo tal, vários são os esforços lançados pelos decisores políticos para o combaterem. Tais esforços fundam-se na lógica das políticas sociais, estas são os instrumentos que o Estado usa como meio de intervenção com a finalidade de assegurar bem-estar (Sousa et al. 2007; Tomás e Bernal, 2001). Santos (1987) afirma que estas



políticas resultam de um pacto<sup>10</sup> celebrado entre os patrões e os trabalhadores onde o Estado surge como mediador. Nesta relação de mediação o Estado afigura-se como protetor dos riscos sociais que, à luz das concepções políticas, sociais e culturais de cada conjuntura sejam considerados relevantes (Hespanha et al. 2000). Neste sentido, Sousa et al. (2007) afirmam que as políticas sociais visam compensar as injustiças provenientes do mercado. Para tal, usam a redistribuição de rendimentos. Porém o Estado de bem-estar está mergulhado numa forte crise. A economia tende a ser guiada pelas leis do mercado, o que tem conduzido a sucessivas privatizações e consecutivamente a insegurança laboral, que por sua vez desencadeia mais desemprego (Tomás e Bernal, 2001). Ferreira (2012) e Tomás e Bernal (2001) afirmam que com todas as mutações sociais que temos vivido o Estado Social deixa de ter como objetivo o pleno emprego.

As sociedades têm vindo a passar por várias mudanças e a lógica das políticas sociais, meramente das compensatórias, já não se adequa. É nesta ótica que foram desenhadas as políticas de ativação, onde se apela a um papel mais dinâmico por parte do cidadão (Sousa et al., 2007). A aposta na ativação deve-se a um conjunto de críticas que foram encetadas ao Estado Providência alegando que este, se tornara uma máquina de indemnizar. Nesta lógica o Estado abraça a inserção como palavra de ordem. Apela-se assim a um papel positivo por parte da sociedade. Há um responsabilizar da sociedade pela inserção. A nova abordagem implica Estado e cidadãos mais ativos, ou seja as medidas políticas passam a ser uma rampa de lançamento para a inserção na vida ativa. Estas medidas destacam-se pelas abordagens em projetos o que promove uma maior proximidade aos problemas, pela ação descentralizada e pela partilha da responsabilidade (Sousa et al., 2007), tudo ideias que se inserem na Estratégia Europeia para o Emprego (1998-2008) cujo objetivo é aumentar o investimento nas políticas ativas. A par com estas lógicas surge um conceito de grande amplitude nos Estados Unidos, mas que tem vindo a ser assimilado no espaço europeu (Santos e Guerra, 2012): o empreendedorismo social. De forma grosseira o empreendedorismo social é um produto do desenvolvimento de iniciativas individuais e/ou coletivas, com diferentes graus de formalização, e que pressupõem a primazia da criação do valor social em detrimento de obtenção e acumulação do lucro (Dees, 2001; Austin et al., 2006; Certo e Miller, 2008). Este termo salienta o papel dos indivíduos e dos grupos na mudança de instituições, políticas e condições sociais e inscreve-se na mesma filosofia das políticas de ativação. Nos seus primórdios, Schumpeter usa o termo numa ótica da atuação do indivíduo, porém os dias de hoje deram ao conceito uma nova roupagem assente na emergência da ação e na necessidade de mudança.

O fenómeno do empreendedorismo social surge num contexto de crise – precisamente num momento em que as políticas ativas sofrem uma redução significativa devido às regras de austeridade na gestão pública - e é hoje um campo de análise e intervenção emergente em termos

---

<sup>10</sup> Neste pacto o Estado transforma o excedente libertado, isto é, os recursos financeiros que advêm da tributação do capital privado e dos rendimentos salariais, em capital social. É o capital social que é gerido pelo Estado (Sousa, 1987).

políticos e científicos, estando o fenómeno a expandir-se rapidamente e a atrair a atenção crescente dos vários setores da sociedade (Martin e Osberg, 2007; Nicholls, 2006).

De uma forma geral, a incapacidade e a desadequação das instituições governamentais em solucionar novos problemas sociais, visível nos diferentes tipos de políticas sociais sectoriais (ou na ausência delas) e particularmente nas restrições orçamentais, tem fomentado iniciativas da sociedade civil na procura de práticas alternativas que respondam às necessidades sociais não atendidas nem pelo Estado, nem pelo mercado (Parente, C.; Costa, D. ; Santos, M. e Chaves, R., 2011). O conceito foi evoluindo e, nos últimos tempos destaca-se quer pela sua escala quer pelo seu alcance ao nível do impacto social, ou ainda pela sua multiplicidade de abordagens usadas na resolução dos problemas sociais (Nicholls, 2006).

No contexto da investigação académica, o empreendedorismo social pode ser definido como uma *“análise de como, por quem e com que efeitos, as oportunidades para criar bens e serviços futuros são descobertas, avaliadas e exploradas”* (Sane e Venkataraman, 2000:218).

Denota-se assim, que há uma crescente preocupação política para fazer face à problemática do desemprego, daí um conjunto elaborado de políticas, que se têm vindo a desenhar face ao contexto. Porém, o atual panorama do mercado de trabalho não tem no desemprego o seu único “calcanhar de Aquiles”. A baixa qualidade no emprego ou a precariedade tem-se enraizado e estabelecido no presente cenário laboral, mostrando-se difícil de quantificar e qualificar, dada a teia de complexidade que a envolve.

## **2.2) Precariedade na teia da flexibilidade**

Vivemos na era da globalização, já não há consistência, tudo é volátil e mutável atualmente. O século XXI trouxe mudanças a todo o vapor no mercado de trabalho, este sofreu fortes alterações provocadas pelo pós fordismo. Como verificamos a nova ordem mundial bebe a filosofia da flexibilização, dado o movimento de globalização que se vivência.

De acordo com Watters (1999) se no passado se confiava no imediato, no conhecido e no material, com a globalização, acontece o inverso: a evolução e a incerteza dos mercados, a concorrência e, nomeadamente, as recentes mutações económicas, tecnológicas e sociais obrigam as organizações a responderem de forma rápida e flexível. Portanto, quando falamos de flexibilidade incidimos sobre a capacidade de obter um grande número de configurações a que se pode recorrer rapidamente e ainda a um conjunto grande de capacidades que podem estar ligadas aos produtos, aos processos ou às estruturas, para fazer face a um imprevisto ou face às numerosas expectativas conhecidas e desconhecidas, existentes ou até mesmo criadas pelos consumidores e cidadãos (Boyer, 1986).

Na ótica de Rebelo (2005) há numerosos meios para desenvolver a flexibilidade. Pode ter uma ótica defensiva, isto é, permite à organização adaptar-se às alterações da procura através do

ajuste quantitativo dos recursos humanos. Ou uma ótica ao serviço de estratégias ofensivas. Assim, no plano laboral, se a flexibilidade defensiva visa a defesa de um mercado de trabalho mais liberal e uma relação salarial mais concorrencial, a flexibilidade ofensiva assenta na ideia de que essencial é assegurar uma relação salarial que favoreça a emergência de um modelo flexível. Nesta última perspetiva advoga-se que num ambiente externo de incerteza e de mutação, como é o mundo atual, a flexibilidade traduz-se na capacidade de adaptação contínua da organização, assente, sobretudo, na ideia de mobilidade funcional.

É neste cenário embrulhado na complexa teia da flexibilidade que se encontra, um fenómeno não menos complexo, a precariedade laboral. Esta apresenta contornos económicos, sociais e jurídicos. Assenta na ideia de emprego transitório, instável e inseguro (Leite, 1990 e Redinha, 1998). A precariedade laboral surge no vasto movimento de flexibilização do mercado de trabalho e está associada à procura de flexibilização quantitativa e à redução de custos da mão-de-obra. No parecer de Rebelo (2005) a precariedade é um fenómeno que se começa a desenhar a partir de 1970, com o primeiro choque petrolífero. O fenómeno da precariedade laboral está, pois, relacionado com os movimentos globais de natureza económica, política e legislativa que estruturam a economia mundial e as economias nacionais (Trepas, 2000).

Desde a década de 1990 que as economias nacionais se envolveram no tráfego da economia mundial, criando assim, a necessidade das empresas concorrerem ao nível internacional. Tal criou um novo fenómeno, a dependência das economias nacionais face à economia mundial (Boyer, *et al.*, 2000). Veja-se que na Europa muitas das linhas de produção foram deslocadas, em busca de mão-de-obra mais barata, o que tornou a força de trabalho, uma variável de ajustamento. Note-se o paradoxo exposto por Rebelo (2005: 195) “*quando uma grande empresa internacional anuncia o despedimento de milhares de trabalhadores, a cotação na Bolsa das suas ações sobe imediatamente*”.

Desta forma a globalização da economia multiplicou as incertezas e criou potenciais ameaças ao equilíbrio social, gerando diversos tipos de desigualdades, pois a concorrência internacional levou os países a especializarem-se na produção intensiva (Hespanha, 2001). A segmentação e a especialização torna os mercados segmentados e especializados na produção de bens. Desta feita o modelo tradicional de proteção social passa da clássica proteção social associada à segurança no emprego para instituir uma política de segurança no desemprego, vista de forma pontual. A responsabilidade social em situações de eventualidade tais como o desemprego ou licença por maternidade ou por doença torna-se difusa, assim como a partilha de responsabilidades (Fitoussi e Rosanvallon, 1999).

### 2.1.2) Precariedade no encaixe de uma definição

O termo precariedade laboral ainda se afirma no seio da comunidade científica como um conceito complexo de onde se tecem várias considerações. Todavia, estas análises apresentam um aspeto comum: quer na análise jurídica, quer na análise sociológica, o fenómeno da precariedade surge como antitético da ideia de estabilidade ou da segurança no emprego. Pode se definir a precariedade como a:

*“Atividade humana de carácter provisório ou não duradouro, consistindo no exercício de uma função heterónoma ou na prestação de um serviço autónomo (trabalho independente), com utilidade social e valor económico, cuja estabilidade se encontra condicionada quer por fatores objetivos de trabalho (v.g., dimensão e/ou robustez financeira da empresa), quer por fatores subjetivos (v.g., formas de contratação não duradouras e/ou impostas por ausência de alternativa no mercado de trabalho). Podemos assim afirmar que a precariedade resulta de um conjunto de circunstâncias que tendencialmente fragilizam o vínculo da relação laboral, designadamente no que respeita ao exercício das condições de trabalho e, em fase patológica da relação, às conseqüentes possibilidades jurídicas de resposta do trabalhador (Rebelo, 1999, p. 19) ”.*

O termo da precariedade não se reduz apenas à sua definição jurídica, tem leituras sócio económicas. Com a globalização alguns autores focam uma precarização mais abrangente onde há “o esboroamento da condição salarial”, afetando também os trabalhadores com estatuto estável (Castel, 1995: 401). É neste âmbito que Rebelo (2005) foca dois tipos de precariedade: a subjetiva e a objetiva. A primeira traduz a fragilização do estatuto do emprego e manifesta-se através de uma pluralidade de situações de contratação e de cessação laboral precarizantes (relativas a trabalho subordinado e não subordinado) resultantes das políticas de flexibilização dos recursos humanos (contratados a termo, trabalhadores temporários; trabalhadores independentes ou trabalhadores com remuneração insuficiente (trabalho a tempo parcial quando involuntário). E a segunda, precariedade objetiva, refere-se à de precariedade do mercado de trabalho em geral e, em particular, de um determinado posto de trabalho tendo em consideração a dimensão e solidez financeira das empresas que compõem o tecido empresarial de um país. Este tipo de precariedade resulta da instabilidade e incerteza que caracteriza atualmente o posicionamento das pequenas empresas que atuam no mercado.

Importa salientar ainda a distinção entre a precariedade legal e a ilegal. A primeira respeita as diversas formas de contratação previstas na lei portuguesa, isto é, toda a contratação que, apesar de respeitar a tipologia legal, assenta na ideia de instabilidade laboral. Por seu turno a precariedade ilegal traduz-se na contratação de trabalhadores em situação ilegal, por exemplo, a contratação a termo para desempenhar funções de trabalho sem termo, a contratação de “*falsos trabalhadores independentes*” e, as diversas formas de contratação ligadas ao trabalho clandestino (emigrantes ilegais...) (Rebelo, 2002:19).

De acordo com Castel (1995), a precariedade não tem a mesma conotação nos diferentes países da Europa, visto que em cada um deles este termo tem um sentido diferente. No Reino Unido os atores sociais não argumentam em termos de “precariedade de emprego”. A tendência é para distinguir os “*poor jobs*” ou “*bad jobs*” dos “empregos satisfatórios” (Barbier, 2005: 363). Na Dinamarca a situação de “precariedade de emprego” também não é evocada. Os empregos dinamarqueses são muito flexíveis, mas os indivíduos estão protegidos pelo sistema de proteção social. Na Alemanha, a partir dos anos 2000, discute-se muito à volta dos contratos de trabalho a tempo parcial, os *mini-jobs* (Sá, 2010). Anteriormente nos países latinos (França, Itália, Espanha e Portugal) o termo mais utilizado era o *trabalho atípico*, ou *non standard* e corresponde a uma situação laboral marcada pela precariedade, que se opõe ao contrato de trabalho tradicional que assegurava ao trabalhador um trabalho a tempo inteiro, com duração indeterminada e com proteção social (reforma, subsídio de desemprego, férias, etc.) (Vaz, 1997). Um outro aspeto importante em relação à situação portuguesa é a existência de uma elevada percentagem de pobres que trabalha por conta de outrem e por conta própria. No estudo coordenado por Costa (2008: 116), 48,8% da população pobre trabalha, sendo que desta 30,8% trabalhavam por conta de outrem e 18% por conta própria. Isto leva o autor a afirmar que em Portugal a precariedade deve procurar-se ao nível dos baixos salários e não à precariedade do vínculo laboral (Costa, 2008).

Como se pode constatar, o termo precariedade é suscetível a várias definições e a várias considerações. Em diferentes países há diferentes posturas face ao fenómeno, pelo que importa analisar a precariedade em Portugal.

### **2.2.2)Precariedade em Portugal**

Portugal foi um país que viveu fechado sobre si próprio até aos anos 60, marcado por uma situação económica de profundo subdesenvolvimento; uma situação política não democrática; e uma situação social com um grande número de trabalhadores em situação de pobreza e uma forte emigração. O período dos “trinta gloriosos” que foi muito importante para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores na Europa, e esteve diretamente ligado à consolidação do Estado Social, viu os seus efeitos retardados e significativamente atenuados na situação portuguesa. Foi só a partir do 25 de Abril de 1974, e não obstante o contexto de crise internacional, que se

verificaram de facto os progressos gerais mais decisivos nas condições de existência da população portuguesa. Neste período, de acordo com Barreto (2002) Portugal mergulha na democratização, na separação de poderes, na liberdade de ação política, no sufrágio universal. É a partir de 1976, com a Constituição a ser desenhada que Portugal se envolve no panorama internacional.

Contudo, acompanhando a crise internacional, desde meados dos anos 70, as diversas formas de empregos precários conheceram um crescimento (Rebelo, 2004). Foi no ano de 1974 que de acordo com Sá (2010) ainda encontramos um modelo de relação laboral assente no contrato de trabalho tradicional, isto é, trabalho por tempo indeterminado e a tempo inteiro, o que resulta *“do estatismo do período corporativo e da intervenção fortemente garantista do período subsequente ao 25 de Abril”* (Carvalho, 1997: 73). No entanto, a partir de 1976, surge a lei dos contratos de trabalho a prazo, e no final dos anos 80, o pacote laboral de 1989, introduz as novas medidas de flexibilização do mercado de trabalho (Carvalho, 1997). Isto demonstra que a “precariedade”, quer laboral, quer associada aos “pobres com trabalho” (os chamados “novos pobres”), surge como uma constante na história dos trabalhadores manuais e com poucas qualificações em Portugal (Sá, 2010).

A década de 80 em Portugal é de extrema importância dado, que foi neste período que o país apanhou o comboio da Europa. Se a situação financeira das empresas portuguesas estava um pouco exonerada no início dos anos 1980, esta conheceu, com a integração europeia, uma rápida e contínua melhoria até ao final da década de 1990 (Rebelo, 2005). Veja-se toda a construção que foi realizada para que Portugal tivesse todas as infraestruturas necessárias para aderir à Comunidade Económica Europeia. A partir do momento de adesão à Comunidade Europeia, a história de Portugal ganhou interdependência com todas as condicionantes económicas e políticas da União Europeia. Assim, acompanhando um crescimento económico generalizado nos países da União Europeia, (que se iniciou na segunda metade da década de 1980, e percorreu toda a década de 1990) a taxa de desemprego na União Europeia diminuiu tendo por exemplo, passado de 11,1% (em 1994) para 8,5% (em 2001). Tal teve também efeitos em Portugal que conheceu também uma variação negativa no desemprego, tendo passado de 4,9% em 1994 para 4,6% em 2001 (Rebelo, 2005).<sup>11</sup>

Porém o início do século XXI trouxe modificações ao nível do emprego. A recente desaceleração económica, aparentemente conjuntural, poderá resultar de bloqueamentos estruturais na União Europeia.

Neste sentido, importa focar a questão da precariedade no atual cenário económico, social e político. Perceber todos os seus contornos e toda a sua incidência, em especial junto de jovens licenciados.

---

<sup>11</sup> Ver em anexo 1.1 tabela detalhada com a taxa de desemprego: total e por sexo., desde o ano de 1983 até 2013.

### 2.2.3) *As estatísticas da precariedade*

No atual contexto de crise que a Europa atravessa, importa compreender a amplitude dos fenómenos que estão a desenhar este período, posto tal abraçamos o desafio de conhecer em profundidade a precariedade.

Embora seja sempre difícil analisar a precariedade através das estatísticas oficiais, em Portugal, pois, a análise torna-se ainda mais complicada dada a “precariedade ilegal” e o “falso trabalho independente”, assim como o “trabalho clandestino”, situações que têm um peso muito elevado no nosso país. Surge então, a importância de investigações sociológicas onde as metodologias quantitativas e qualitativas se completem permitindo um conhecimento mais “compreensivo” desta questão. No que se refere ao tipo de regimes contratuais, segundo o trabalho coordenado por Teresa C. Pinto e Isabel Guerra as autoras em 2010 concluem, na sequência de um inquérito realizado à população portuguesa, que 41,3% dos inquiridos experimentavam na sua atividade principal um vínculo passível de traduzir condições de precariedade: trabalho sem contrato (12,3%), contratos a termo certo (20,4%), a termo incerto (6,9%), recibos verdes cumprindo horário (1,7%) (2010: 143).

Num outro estudo onde se analisa a taxa de trabalho temporário a partir dos dados do Eurostat de 2008, Oliveira e Carvalho (2010: 192) concluem que Espanha continua a ter a taxa mais elevada de trabalho temporário, seguindo-se a Polónia e Portugal, ocupando estes respetivamente o segundo e o terceiro lugares dos países afetados. Portugal é, de facto, um país com salários muito baixos comparativamente com os países da União Europeia: 35,9% da população empregada por conta de outrem recebem um salário entre 310 e 600 euros (INE: Inquérito ao Emprego, média para 2009, *in* Pinto, Guerra *et al.*, 2010: 95). É, sem dúvida, importante ter em conta o baixo nível dos salários quando se analisa a precariedade em relação à sociedade portuguesa. Contudo a precariedade laboral abarca um conjunto de outras situações: a insegurança na continuidade do trabalho e a falta de direitos sociais, designadamente ausência de descontos para a reforma, ausência do salário quando se está doente, horários irregulares, excesso de horas de trabalho, ausência de subsídio de desemprego e de subsídio de férias (Sá, 2010).

Desta forma, e posta toda a análise realizada à literatura propomo-nos a compreender de que forma a precariedade tem influenciado a vivência social e económica de um conjunto de jovens licenciados.



## CAPITULO 2: PRECARIIDADE LABORAL E JOVENS LICENCIADOS

**Resumo:** Todas as alterações no mercado de trabalho até agora apresentadas têm desencadeado um conjunto de consequências junto dos mais jovens. A precariedade e o desemprego são uma realidade presente junto dos jovens licenciados, que se empenham de forma afincada na obtenção de uma licenciatura. Tal desencadeou uma nova forma de estar na sociedade. A instabilidade, mais do que nunca, faz parte da vida de milhares de jovens por toda a Europa e em Portugal. Urge assim perceber a relação dos jovens com a precariedade.

“Como todas as coisas com ar de certas, e que se espalham,  
isto é asneira; se não o fosse, não se teria espalhado.”

Notas para a Recordação do meu Mestre Caeiro  
Álvaro de Campos



## 2) O elixir da juventude

A juventude tem ocupado um imaginário social amplo e de referência para a generalidade da sociedade denote-se as várias campanhas publicitárias, os vários espaços, até as várias dinâmicas políticas (Instituto Português para a Juventude). Inclusive os média desenham vários conteúdos a pensar no público jovem. Tudo isto demonstra que os jovens têm um lugar de destaque na cena social, económica e política.

A juventude tem vindo a ser estabelecida segundo critérios cronológicos e biológicos. Trata-se de uma conceptualização discursiva social e cultural que denota que ser jovem é interpretado como ser criança ou adulto, dependendo dos contextos históricos e culturais particulares (Fornäs, 1995; Androutsopoulos e Georgakopoulou, 2003).

Rapidamente se verifica que o período da juventude se tem vindo a alargar, veja-se que os jovens casam cada vez mais tarde, o que traz um retardamento na parentalidade... concluindo os jovens tornam-se adultos cada vez mais tarde. Foram ganhando protagonismo na cena social e política ao longo dos tempos. De acordo com Ariès (1973) a juventude é entendida como condição social que não se fica apenas pelos constrangimentos da infância nem pelas exigências e responsabilidades da idade adulta. Ela foi, durante muito tempo, privilégio de algumas classes sociais, nomeadamente as que detinham a riqueza, o poder e a cultura.

Todavia o fenómeno da juventude passa a massificar-se com a implementação da escola moderna. Na ótica de Coleman e Husén (1985) a juventude enquanto fase distinta no percurso de vida dos indivíduos é um fenómeno próprio da sociedade complexa e industrializada, na qual um longo período de estudos antecede a entrada no mundo dos adultos.

A sociologia embrenhou-se no termo da juventude, nomeadamente com Talcott Parsons (Martín, 2002 e Galland, 1991, 2001) que, analisando a sociedade americana da década de 40 do século XX, legitimou na literatura sociológica o conceito de “cultura juvenil”. Para o autor, quatro fatores conduziram ao surgimento da cultura juvenil: o alongamento da duração média do tempo de escolarização; o isolamento estrutural da família nuclear e uma maior liberdade das representações das práticas sexuais (Galland, 1991). Para Parsons, esta “cultura juvenil”, em que todos participariam sem distinção de classe, seria funcional para a integração na sociedade, ou seja seria a preparação para os papéis do futuro. Contudo, alguns autores negam a existência de uma hegemonia na juventude, alegando que há sim distinções dentro do conceito. Pais em 1991 falava em clivagens sociais junto dos jovens, o autor enfatiza que as diferentes transições no mercado de trabalho têm conduzido a diferentes modalidades de entrada no mercado de trabalho. Desta forma o autor refere que diferentes classes sociais, a par de diferente escolarização conduz a diferentes vivências da etapa da juventude. É neste sentido que Bourdieu (1980) considera que a juventude não é mais do que uma palavra, não existindo simplesmente uma juventude, mas juventudes. É

também neste âmbito que Manheim e Rosenmayr (citados por Coleman e Husen, 1985) mostraram que os jovens pertencem não só a classes sociais diferentes como a gerações diferentes, o que influencia bastante o seu modo de pensar e de agir. É, finalmente, nesta mesma linha de pensamento que Martín (2002) afirma que

*“Só o esquecimento da estruturação da sociedade em classes sociais pode permitir que um conjunto de idades se constitua como grupo social, como resultado de um discurso sobre a sociedade que ignoraria as diferentes condições materiais e sociais de existência associadas às diferentes posições na estrutura social” (Martín Criado, 2002:1).*

Tendo em conta a peculiaridade dos jovens é possível falar numa cultura de jovens que se começou a solidificar na década de sessenta do século XX, veja-se os movimentos hippies que abanaram as sociedades da época, ou agora, mais recentemente o fenómeno da primavera Árabe, movimento em muito conduzido por jovens.

De acordo com Martins, (1993) partiremos da perspectiva de que a juventude é uma categoria social com um ciclo de vida temporalmente delimitado por acontecimentos sociais significativos. De um ponto de vista psicossociológico, Erikson (1972, 1976) mostrou a juventude como um período “moratório”, isto é um momento da vida marcado por uma crise de identidade e durante o qual o indivíduo está à procura de si próprio, experimentando vários papéis.

Sociologicamente entende-se a juventude como uma fase da vida dos indivíduos que se traduz num período intermédio entre a infância ou adolescência e o estatuto social de adulto. Trata-se de uma fase que não é completamente autónoma, na medida em que se define por já não conter as características da primeira e não apresentar ainda o conjunto de condições que são próprias da segunda (Cruz, et al, 1984 e Mauger, 1998).

Para Galland (1991) há o pressuposto de que o estatuto de adulto está intimamente ligado à independência económica do indivíduo e à formação de uma família própria (de procriação), distinta da família de origem (de orientação). Para este autor, registou-se em qualquer destes domínios um alongamento das fases de transição para tal estatuto:

*“La passage de l'école au travail s'effectue dorénavant au gré de toute une série d'étapes transitoires dont la définition emprunte à la fois à la formation, au chômage et à l'activité professionnelle; de la même manière, la transition de la famille d'origine à la formation d'un couple stable s'étale sur une période de plus en plus longue*

*durant laquelle apparaissent de nouveaux modes de vie (vie en couple non marié, vie entre amis, vie solitaire)" (Galland, 1991: 147)*

Tal alongamento deve-se em parte ao aumento dos diplomas escolares, resultantes da democratização e massificação do ensino, o que conduziu a uma elevação das aspirações sociais, mas simultaneamente, a crescentes dificuldades no acesso às posições sócio-profissionais ambicionadas, na medida em que, como demonstraram Bourdieu (1980), o crescimento dos diplomados do ensino superior não foi acompanhado pelo crescimento do número de posições às quais os seus títulos dão acesso.

Desta forma, os jovens estão assim no centro das transições do século XX para o século XXI estando a vivenciar todos os impactos. Tal leva a que hoje já não se validem tanto as referências cronológicas e sim as funcionais, que balizam os limites entre uma idade e outra. Este aspeto tem levado à reflexão acerca de como os jovens são socializados na relação com essas transformações que se referem ao mundo do trabalho, da cultura, do lazer e que modificam as diversas dimensões de suas vidas. Hoje os jovens entram mais tarde no mercado de trabalho e quando entram em muita das vezes vivem a precariedade (Durand e Sousa 2002).

Desta feita iremos analisar o impacto da precariedade na vida dos jovens e perceber como esta molda o seu quotidiano.

### **2.1) Juventude o mercado de trabalho e a precariedade vital**

O trabalho tem, como já foi referido, uma grande centralidade nas biografias individuais. De acordo com Esteves (1995) o processo biográfico de transição para a idade adulta resulta na ordenação “tradicional”: saída da escola, entrada no trabalho, entrada no matrimónio, entrada na parentalidade. O mesmo autor assinala a tendência, nas sociedades pós-industriais, para uma alteração deste padrão de transição, consubstanciada numa pluralidade de combinações dos diferentes eventos. Hoje, assiste-se à emergência de um novo modelo de entrada na vida adulta, um pouco por toda a Europa e independentemente da classe social, a transição, já não é centrada numa herança quase obrigatória dos comportamentos dos pais. O traço definidor deste novo modelo reside no processo de construção identitária que o indivíduo vai fazendo por aproximações sucessivas, à medida que vai passando por diferentes experiências profissionais e sociais. Atualmente há combinações múltiplas; um indivíduo sai de casa dos pais para ir viver sozinho, apesar de ainda estar a estudar; outro, que já trabalha, casa-se mas decide voltar a estudar com o apoio financeiro dos pais... Atingir o estatuto de adulto e ver-se reconhecido como tal é um acontecimento que se dá em tempos diferentes e em domínios diferentes da vida, já que aquele estatuto diz respeito a uma multiplicidade de papéis.

Este fenómeno leva a caracterizar a inserção no mundo adulto como um processo caracterizado por uma grande ambiguidade social (Aubert e Sylvestre, 1998). O dilema traduz-se assim: *“a emancipação e o estatuto de cidadão derivam da independência económica, mas o reconhecimento da emancipação e o acesso a alguns direitos de cidadania são, em parte, necessários para atingir a independência económica”* (James e Wallace, citados por Evans, 1998: 110). Ou seja, de acordo com Mauger (1998), torna-se difícil definir onde termina a juventude, dada a dificuldade em definir o que é deter uma posição estável no mercado de trabalho, dada a precarização crescente da relação laboral. Os limites da transição são portanto cada vez mais indefinidos, dada a própria reversibilidade dos processos. Falamos assim numa precariedade que vai para além do laboral e abarca o social. Báyon (2006) alega que a precariedade é uma combinação entre as condições de trabalho e as condições de vida. Isto é, a precariedade no âmbito laboral assenta na qualidade do trabalho e na perspetiva do desenvolvimento profissional. Por sua vez a precariedade no que concerne às condições de vida refere-se aos impactos sobre a construção de redes sociais, familiares e conjugais. Le Blanc (2007) fala numa precariedade social que se insere na precariedade vital, mas que não está condicionada por ela. De acordo com o autor: *“corresponde más bien a un proceso de despersonalización social de la vida, cuya lógica particularmente sutil, descansa sobre um conjunto de contradicciones que cuestiona las vidas ordinárias”* (Le Blanc, 2007: 47).

Denote-se que os tempos atuais de constante mudança têm feito com que a generalidade dos governos atribua aos sistemas educacionais, o mandato de acompanhar essas mudanças.

As relações educação/economia e educação/mercado de trabalho têm-se alterado nos últimos anos. Definiram-se novos perfis profissionais e escolares, alargou-se o conceito de formação profissional e alteraram-se modelos educativos, exigindo-se ao ensino em geral (Madeira, 2006). Importa assim analisar o impacto da precariedade na vida dos jovens licenciados no distrito de Viseu.

### CAPITULO 3: ESTUDO EMPÍRICO

**Resumo:** Ora, se o mercado de trabalho se tem alterado de forma significativa nos últimos anos, tendo essas alterações acentuado o fenómeno do desemprego e da precariedade, importa perceber como tal tem condicionado o percurso de vida dos jovens licenciados. Desta forma enceta-se um estudo exploratório sobre este fenómeno no distrito de Viseu.

"Para passar-se de uma palavra ao seu significado, antes destruir-se-á em estilhaços, assim como o fogo-de-artifício é um objeto opaco até ser, no seu destino, um fulgor no ar e a própria morte. Na passagem de simples corpo a sentido de amor, o zangão tem o mesmo atingimento supremo: ele morre." (Clarice Lispector em A Descoberta do Mundo)

### 3.1) Definição das finalidades e objetivos da pesquisa

Hoje o conceito de cidadania vai para além da mera garantia de direitos que caracterizam os vínculos de união entre os membros da comunidade. Dá-se ênfase à autonomia e à realização pessoal do sujeito (Tomás e Bernal, 2001). É à luz desta premissa que o emprego se assume como uma força motriz da integração social. Porém a sua escassez tem ditado um conjunto de formas atípicas de emprego, o que tem moldado o quotidiano dos indivíduos. Devido à natureza descritiva e exploratória do estudo, não foram criadas hipóteses específicas, antes vários objetivos operacionais que se propõem a ser norteadores da investigação, dos problemas e das questões levantadas. Esta investigação funda-se assim, num conjunto de objetivos. O objetivo geral é: analisar em que medida a precariedade tem moldado os percursos de vida dos jovens licenciados do distrito de Viseu. Os objetivos específicos que a vão nortear são:

1. Analisar a situação pessoal destas pessoas (estado civil, se tem dependentes a seu cargo, etc.) e como esta pode influenciar a forma como a vivência da situação de precariedade;
2. Analisar como a história profissional dos indivíduos pode ajudar ou não a gerir perspetivas alternativas à situação de precariedade;
3. Compreender como foi/é vivenciada a experiência da precariedade e qual a sua influência no quotidiano das pessoas;
4. Identificar os principais acontecimentos que contribuíram para os jovens aceitarem uma situação de trabalho precário;
5. Identificar as principais motivações que contribuíram para a decisão de aceitar o trabalho precário;
6. Identificar os fatores pessoais e contextuais que se apresentam, na ótica dos sujeitos, como maiores obstáculos para a permanência na situação de precariedade;
7. Identificar os principais recursos mobilizados para fazer face aos obstáculos/exigências experienciados face ao trabalho precário;
8. Compreender como as pessoas percecionam os riscos relacionados com a precariedade
9. Compreender como os objetivos pessoais e expectativas (perceção de si atualmente e no futuro e do trabalho) podem estar relacionados com a experiência de trabalhar precariamente.

Para conseguir esmiuçar cada um dos objetivos importa explicitar o modelo de análise a seguir.

### *3.2) Modelo de análise: Precariedade nos jovens licenciados uma relação dinâmica*

Como já foi referido esta investigação incidirá sobre a precariedade laboral junto de jovens licenciados. Com a finalidade de obter uma maior objetividade adotou-se uma definição de precariedade. Apesar de na literatura não haver um consenso no que diz respeito à definição de trabalho precário vamos neste trabalho associá-lo a quatro características: *i)* Insegurança no emprego; *ii)* Perda de regalias sociais; *iii)* Salários baixos; *iv)* Descontinuidade nos tempos de trabalho. Desta forma, tal como Sá (2010), associamos, o trabalho precário à instabilidade (impossibilidade de programar o futuro situação dos jovens que ficam até mais tarde em casa dos pais); à incapacidade económica (impossibilidade de fazer face aos “riscos sociais” e de assegurar as despesas económicas do quotidiano – o surgimento dos “novos pobres”); e à alteração dos ritmos de vida (alteração nos horários de trabalho e da relação entre trabalho/desemprego). Isto é uma precariedade vital dos jovens.

As categorias para distinguir a diversidade de formas jurídicas de contratação de jovens licenciados associados à precariedade são os recibos verdes, o contrato a termo (certo ou incerto), ou contrato permanente (efetivo), a contratação informal, o contrato temporário, a bolsa de investigação, os estágios profissionais e outras situações equiparadas (Marques 2007).

O fenómeno da precariedade incide, também ela, sobre os jovens recém - licenciados. Por conseguinte, um dos traços que caracterizam atualmente as práticas de recrutamento deste segmento de jovens, quadros de formação superior, consiste na inclusão progressiva de formas “atípicas” de emprego como uma modalidade generalizada de gestão dos recursos humano (Rebelo, 2003; Célestin, 2002; Rodrigues, 1991). Assim, importa registar, desde já, a ideia central da descontinuidade previsível do vínculo laboral, no tempo e no espaço de trabalho, como um dos traços de caracterização dos percursos de inserção dos jovens licenciados. Na verdade, para a explicação e a compreensão da inserção profissional dos jovens licenciados, importa contemplar tanto os constrangimentos de diversa ordem, por exemplo: classe, género, fileira científica. Assim como, a vivência inicial de várias experiências profissionais precárias constitui, cada vez mais, um processo normal de inserção para os jovens que se estende por períodos de tempo alargados, descontínuos e reversíveis.

Desta feita, iremos explorar as perceções de jovens licenciados face à realidade de precariedade, que vivenciam.

### 3.3) *Enquadramento metodológico da investigação*

Uma vez que se pretende compreender a influência da precariedade junto de jovens licenciados, muito dependente de contextos e processos, de condições objetivas e de perceções subjetivas, o paradigma qualitativo torna-se o caminho mais adequado para a investigação. Como refere Vieira a investigação qualitativa assume a postura de estudar as perceções que os sujeitos “*comuns*” têm da mesma (Vieira 1995: 47). Ou, noutra versão, o paradigma qualitativo acredita que o comportamento Humano é fortemente condicionado pelas circunstâncias em que ocorre, logo o investigador preocupa-se em compreender os fenómenos a partir das perspetivas dos participantes (Bogdan e Biklen, 1982). De acordo com Flick, (2009) a investigação qualitativa alicerça-se na obtenção de conhecimento indutivo. A indução parte de conceitos sensibilizantes e desenha uma abordagem dos contextos sociais a serem estudados. Este *modus operandi* serve uma sociedade que vive uma constante mudança social.

Definido o modelo metodológico importa justificar a estratégia de investigação que irá nortear-nos ao longo deste trabalho. Usaremos uma abordagem fenomenológica que melhor permite o estudo dos fenómenos a partir da perspetiva dos sujeitos. Ou seja, permite conhecer e compreender um fenómeno através da análise de um conjunto de experiência subjetivas vividas (Coutinho, 2011).

Para a compreensão exploratória das dinâmicas e processos inerentes a este problema de investigação, elegeu-se como objeto de estudo a narrativa das experiências individuais recolhidas através da realização de entrevistas semiestruturadas pois estas permitirão uma análise mais flexível (Kvale, 1996) e uma compreensão mais fina do “*sentido da ação*” (Guerra, 2006, p. 17). O guião com perguntas abertas permite que os entrevistados abordem experiências que o investigador poderá não ter previsto. Denote-se que um dos grandes objetivos da investigação qualitativa é captar a perceção que os indivíduos têm da realidade.

Assim, a exploração dos dados será feita com o recurso à Análise Fenomenológica Interpretativa (AFI), que permite compreender a forma como o indivíduo vivencia uma experiência (Shaw, 2001) e como os participantes dão sentido a essa vivência pessoal (Smith, 2004). Preocupámo-nos com as perceções dos indivíduos acerca de um evento, que neste estudo, inclui a forma como os entrevistados lidam com os desafios inerentes à precariedade. Centramo-nos, assim, na tradição metodológica fenomenológica (Finlay, 2003), centrada sobre a análise do significado das experiências.



### 3.3.1.) Contexto e Amostra

Esta investigação irá decorrer em Viseu, cidade onde a investigadora reside e trabalha. A escolha deve-se ao escasso recurso temporal existente para a realização deste trabalho. No que diz respeito ao problema em estudo, temos que o fenómeno da precariedade tem apresentado um comportamento constante, logo Viseu não se revela desfasado desta problemática.

A cidade de Viseu tem uma posição quase central em relação ao distrito e ao município localizando-se no designado "Planalto de Viseu".

Demograficamente de acordo com a PORDATA, a cidade de Viseu apresentava em 2012 98.936 mil residentes numa superfície de 507,1 Km<sup>2</sup>. A sua população ativa é de 64,7%. Em 2012 estavam 6.331 pessoas inscritas no ensino superior.

Este será o local onde decorrerá esta investigação que tem como principal objetivo demonstrar como a precariedade tem influenciado as trajetórias de vida dos jovens licenciados.

No âmbito da amostra Moreira (2007) diz-nos que se trata de um conjunto de unidades representativas da população constituindo o objeto de estudo. A amostra permite obter representatividade, aprofundamento e rigor. A população é o objeto que se quer conhecer, a amostra é o instrumento para o conhecimento. Neste estudo pretende-se o uso de amostras não probabilísticas intencionais. Pois como diz Morse (1994:228) "*um bom informante é aquele que possui o conhecimento e a experiência pretendidas pelo investigador*". De acordo com Vieira (1995) este tipo de amostras poderá enviesar os resultados. Pelo que, para contornar a situação serão definidos critérios de seleção da amostra. A amostra deverá permitir reunir um grupo heterogéneo, representativo da realidade social, ao nível do sexo, idade e escolaridade.

Tendo em consideração os objetivos do presente estudo, utilizou-se um processo de amostragem não probabilística intencional onde o grupo de sujeitos a entrevistar se baseou na escolha da investigadora de casos específicos que conseguissem dar conta do fenómeno em questão (Patton, 1991 e Vieira, 1995).

De acordo com os censos de 2011, da população residente em Portugal há cerca de 12% (1 244 742 indivíduos) com curso superior. A maioria são mulheres, 61%. As áreas de formação superior mais representadas continuam a ser, a formação de professores e ciências da educação, comércio e administração e saúde. As licenciaturas na área das letras e ciências religiosas, mantem-se como uma área importante, embora tenha recuado, na última década. A análise das áreas de formação por sexo, continua a ser notória a preferência dos homens nas áreas do comércio e administração, engenharia e técnicas afins, ciências informáticas, arquitetura e engenharia da construção. As mulheres optam predominantemente pelas áreas de formação de professores, ciências sociais e do comportamento e saúde (INE, 2012). Viseu tem 983939 habitantes, sendo a

população ativa de 66,4%. Em 2011 17,8% dos habitantes tinha o ensino superior, sendo que no mesmo ano, 7029 alunos frequentava o ensino superior.

A seleção da amostra para a presente investigação seguiu os seguintes critérios:

1. Ter entre 22 a 30 anos;
2. Ser licenciado;
2. Ter tido pelo menos uma experiência como trabalhador por conta de outrem;
4. Ter vivenciado uma experiência de precariedade;
5. Estar numa situação de precariedade laboral aquando da entrevista;

O primeiro critério, o da idade, assentou em primeiro lugar no facto de muitos jovens terminarem a licenciatura por volta dos 22 anos. Nomeadamente, desde o processo de Bolonha que instituiu licenciaturas de três anos. Logo sendo a entrada no ensino superior feita pela maioria dos jovens aos 18 anos, dar-nos-á um término aos 22 anos. Foi definido o período temporal até aos 30 anos por esta ser considerada por muitos como a idade onde finda a juventude. O segundo critério assenta na obtenção de uma licenciatura dado que, o estudo visa perceber o efeito da precariedade junto dos licenciados. O terceiro critério prende-se com o facto de se considerar importante que o individuo tenha uma experiência como trabalhador assalariado para que se consiga fazer uma comparação laboral com a situação vivida, que o quarto critério exige, isto é ter vivido uma situação de precariedade. De reforçar que este último serve para que os sujeitos consigam fazer uma descrição do que vivenciaram. O quinto critério decorreu dos objetivos do estudo, ou seja compreender como os jovens licenciados percecionam a realidade através da vivência de uma situação de precariedade. Serve ainda para que os sujeitos consigam descrever de forma ainda presente os aspetos a analisar no momento da entrevista.

Posta esta definição de critérios, considera-se que uma amostra constitutiva de 10 indivíduos permitirá, através de entrevistas etnográficas em profundidade, uma abordagem exploratória capaz de fazer luz sobre esta realidade que é tão complexa quanto desconhecida.

A validade e a fidelidade assentam na capacidade do investigador demonstrar a credibilidade das conclusões a que chega (Vieira, 1995). De acordo com a autora, a fidelidade de um estudo passa pela possibilidade de diferentes investigadores, utilizando os mesmos procedimentos possam obter resultados idênticos sobre o mesmo fenómeno. No decorrer desta investigação cabe à investigadora seguir as recomendações de Shimahara (*apud* Vieira, 1995), isto é ser o mais completa possível na descrição do processo de investigação.

Quanto à validade esta radica na exatidão das conclusões extraídas. Nesta investigação pretende-se apenas a validade interna, dado que o grau reduzido da amostra não permitirá uma generalização dos resultados. Para assegurar a validade interna irá ser tido em conta o processo de descrição, para que o investigador seja o mais fidedigno possível a transmitir a perceção dos sujeitos face ao fenómeno em causa.

### *3.3.2.) O guião da entrevista e procedimentos*

Antes de dar início à entrevista, foi explicado aos participantes os objetivos da investigação e foi assegurada a confidencialidade dos dados recolhidos através da assinatura do consentimento informado (cf. Anexo 2). Com o intuito de assegurar a confidencialidade, explicou-se que os nomes dos participantes, ou outras informações pessoais que poderiam levar à identificação dos entrevistados iriam ser ocultadas e substituídas por códigos de identificação. Para além disso, foi garantido o envio do presente estudo após a defesa oral do mesmo a cada um dos participantes. Como já foi referido a recolha dos dados foi feita através da utilização da técnica de entrevista (cf. Anexo 3), esta foi organizada segundo grandes tópicos que pretendiam dar resposta aos objetivos inicialmente propostos da investigação.

O guião de entrevista foi organizado de acordo com os seguintes tópicos:

- **Percurso profissional:** consiste em perceber qual o percurso percorrido após o termo da licenciatura, qual os moldes do atual trabalho, mais concretamente em relação ao vínculo laboral, às oportunidades que este permite...
- **Experiência de precariedade:** principais obstáculos/dificuldades (e em que aspetos); principais apoios;
- **Obstáculos/dificuldades relacionadas com a precariedade:** contextualização da precariedade (motivos, descrição da situação de precariedade); como vivenciou essa experiência (sentimentos, dificuldades); estratégias de superação (pessoal e contextual);
- **Recursos mobilizados:** avaliação do percurso como trabalhador por conta de outrem (estável ou precário; condições de trabalho); funções exercidas, formação;
- **Impactos na vida pessoal:** avaliação da mudança; principais impactes; maiores riscos; principais dificuldades/obstáculos (nível pessoal e contextual); recursos mobilizados face aos obstáculos/dificuldades;
- **Perceção de si e da situação laboral:** como se vê (atualmente e no futuro); que importância assume o trabalho em termos de objetivos pessoais (aspetos mais valorizados).

As entrevistas foram gravadas em formato áudio, transcritas na íntegra e posteriormente analisadas. Estas decorreram na sua maioria em locais públicos. A duração das entrevistas variou entre os 40 minutos e os 100 minutos, sendo que a duração média das entrevistas foi de cerca de 60 minutos.

Durante as entrevistas a investigadora realizou um esforço consistente em abster-se de enviesar ou condicionar o discurso dos entrevistados quando estes eram confrontados com perguntas que exigiam algum tempo para organizar o pensamento, ou quando algum tópico os deixava menos à vontade. Todo este esforço permitia que esta investigação assegurasse os propósitos de validade e fidelidade. Em algumas situações em que o entrevistado sentia alguma dificuldade em explicar algum aspeto, a investigadora poderia ter parafraseado e sumariado o discurso do entrevistado. Esta sumarização das respostas dos entrevistados dá ao entrevistado a garantia de que está a ser ouvido e se este está a ser bem compreendido pelo investigador. Tal permitiu o desenvolvimento de empatia entre o entrevistado e a investigadora. Todavia esta postura pode ter influenciado algumas respostas; porém, numa investigação qualitativa, o investigador deve saber trabalhar com atitudes mais defensivas (motivação “*not to know*”), conforme Wengraf (2000) nos descreve, isto é, como os sujeitos têm tendência para ocultar informação que lhes pode provocar algum incómodo ao relatá-la, o investigador deve adotar um posicionamento de facilitador do discurso e uma atitude de compreensão perante o que é narrado pelo participante.

No final era pedido aos entrevistados para responderem a um questionário (cf. Anexo 4) que pretendia obter dados sociodemográficos acerca deles. Este foi apenas passado no fim da entrevista dado que poderia criar a sensação de que os entrevistados estavam a ser “inquiridos”, o que poderia criar uma barreira entre o entrevistado e a investigadora, por sua vez condicionando a abertura do entrevistado ao longo da entrevista. O objetivo era, assim, a recolha de informação mais objetiva (escolaridade, setor de trabalho, estado civil...), o que permitiu posteriormente completar de forma mais rigorosa os dados recolhidos durante a entrevista e dar uma visão geral acerca do perfil dos participantes.

### **3.3.3). *Análise de conteúdo***

#### **3.3.3.1. *Técnica utilizada***

Sendo esta uma investigação qualitativa foi usada, para a dissecação das entrevistas a técnica da análise de conteúdo. Esta surgiu no início do século XX nos Estados Unidos para analisar o material jornalístico. Ganhou credibilidade junto da comunidade científica no período de 1940 e 1950, quando os símbolos políticos ganharam ênfase. Entre 1950 e 1960, esta técnica difundiu-se por várias áreas (Lima, 1993). Portanto, esta técnica “*existe há mais de meio século*

*em diversos setores das ciências humanas*” (Lima, 1993: 54). A análise de conteúdo em 1943 era definida como sendo “*a semântica estatística do discurso político*” (Bauer, 2002:192) A análise de conteúdo pode ser quantitativa e qualitativa. Existe uma diferença entre essas duas abordagens: na primeira traça-se uma frequência das características que se repetem no conteúdo do texto (Bardin, 1977). Na abordagem qualitativa “*considera-se a presença ou a ausência de uma dada característica de conteúdo ou conjunto de características num determinado fragmento da mensagem*” (Lima, 1993:54).

Posto isto, a presente pesquisa assume uma lógica indutiva, logo a análise de conteúdo adotada recusa a tradicional análise categorial que assenta numa lógica hipotético-dedutiva onde as categorias e subcategorias são definidas a priori e os resultados são comandados por um quadro teórico. Assim sendo, a análise categorial seguiu a abordagem assente na AFI. Ou seja uma análise fenomenológica interpretativa, onde se parte da compreensão do viver e não de definições. Visa acima de tudo atentar à percepção que o indivíduo tem sobre o que está a ser estudado. Desta forma reconhece-se o ser humano como protagonista que vivencia o fenómeno. Uma investigação fenomenológica mostra a consciência do sujeito através dos relatos das suas experiências, enfatiza-se a experiência pura do sujeito (Coltro, 2000).

Esta abordagem exige que o investigador elimine todo o subjetivo e parta para a análise do conteúdo com uma postura objetiva. Foi ainda necessário excluir todo o campo teórico isto é, colocar de lado todo o conhecimento prévio. Para concretizar estes cânones a investigadora começou por ler o relato das experiências dos participantes e identificou unidades de significado e temas, caso a caso. Depois começamos por Identificar os temas e categorizar os dados o que exigiu da parte da investigadora um esforço constante de auto-monitorização. Isto é, foi necessário não interpretar para além daquilo que os participantes verbalizaram. Os excertos originais das entrevistas foram assim uma muleta várias vezes utilizada para que não houvesse enviesamento na análise dos dados.

### ***3.3.3.2. O procedimento para o tratamento das entrevistas***

1. Leitura inicial: foi realizada uma primeira leitura de todas as transcrições, para que se pudesse ter uma noção geral das entrevistas. Esta permitiu descodificar uma organização das entrevistas por eixos, e por conseguinte um possível processo de categorização;

2. Segunda leitura das transcrições: a investigadora releu todas as transcrições. Nesta fase, todos os possíveis eixos ou ideias que se destacaram da leitura foram apontados na margem do material transcrito. Este método de análise respeita a abordagem ideográfica característica da AFI (Cordo,2000);

3. Organização dos eixos: depois de se ter lido por duas vezes as entrevistas o conteúdo destas foi organizado por eixos (cf., Anexo 5). O eixo é uma organização por agrupamento dos temas relacionados com as questões que constam do guião de entrevista;

4. Categorização: após a definição e organização das entrevistas por eixos, avançamos para a construção de dimensões, categorias e subcategorias.

5. Descrição das dimensões, categorias e subcategorias: seguiu-se o processo de abstração de descrever e exemplificar cada uma delas. Para tal, foi necessário rever as entrevistas uma a uma de forma a retirar um exemplo (excerto) representativo de uma unidade de contexto para cada uma das dimensões, categorias e subcategorias;

6. Categorização (continuação): após a descrição detalhada das dimensões, categorias e subcategorias procedeu-se à organização de todas as unidades de contexto por dimensões, categorias e subcategorias e à sua contabilização (unidades de registo);

7. Análise empírica: após a organização de todas as unidades de contexto deu-se início à análise dos dados recolhidos através da análise fenomenológica propriamente dita, através do cruzamento de temas e padrões experienciais de transição emergentes da análise descritiva de cada eixo.

### *3.3.3.3. Descrição dos eixos*

O eixo 1 (percurso profissional) refere-se ao percurso dos licenciados enquanto trabalhadores precários. Este eixo visa identificar as experiências, conhecimentos e competências profissionais desenvolvidas nesse percurso e que podem ter tido um papel importante no decorrer da atual situação. Foram igualmente previstas dimensões como as trabalho na área de formação ou em outra atividade laboral. Tendo sido esmiuçadas as área onde os entrevistados têm estado a trabalhar assim como uma dimensão mais subjetiva que retrata a perceção dos entrevistados acerca do seu perfil profissional enquanto trabalhadores precários. No mesmo eixo deu-se espaço ao padrão de emprego, por forma a perceber o vínculo laboral que os entrevistados possuem. E por último à dimensão da busca ativa de trabalho fora da área de formação, para perceber como os entrevistados o fizeram.

O eixo 2 (Experiencia de precariedade:) refere-se ao modo como os entrevistados vivenciam o tempo de precariedade involuntária. Sendo um eixo que envolve aspetos muito permeáveis à subjetividade, as dimensões procuraram dar conta desse carácter mais vivencial. Deste modo, as dimensões retrataram as perceções associados ao nível salarial, segurança laboral, de regalias sociais e a relação com a entidade patronal. Foram ainda tidas em conta a perceção que

os entrevistados têm de si e do conceito de precariedade. Assim como as motivações que os levaram a aceitarem o atual trabalho. Estas motivações foram organizadas em duas dimensões: motivações de carácter pessoal que dizem respeito a necessidades/interesses mais individuais; e motivações de carácter familiar e formativo.

O eixo 3 (Motivações pessoais face à licenciatura) refere-se às reações evocadas pelos entrevistados depois de terem terminado a licenciatura e de como fizeram a busca ativa de trabalho na área de formação e quais os sentimentos durante esse processo.

O eixo 4 (Obstáculos/dificuldades relacionadas com a precariedade) refere-se aos recursos que os entrevistados ativaram face às dificuldades/obstáculos no trajeto de licenciados para trabalhadores precários. Este eixo foi organizado em duas dimensões: redes de suporte, que respeitam a recursos ativados através da rede de contactos formais ou informais dos entrevistados; e estratégias de suporte pessoal, que respeitam a recursos próprios (atitudes e ações) mobilizados pelos entrevistados para responder às dificuldades sentidas.

O eixo 5 (Recursos mobilizados face à precariedade) refere-se a mudanças sentidas pelos entrevistados que decorreram no percurso dos trabalhadores precários. Este eixo foi organizado em três dimensões: nível pessoal (que respeita a mudanças que remetem para aspetos do foro individual), que foram subdivididas em mudanças positivas e negativas; nível contextual (que respeita a mudanças que remetem para aspetos contextuais) e que foram igualmente subdivididas em mudanças positivas e negativas; e balanço geral (que respeita à perceção da avaliação feita pelos entrevistados acerca do percurso de trabalhadores precários), que foi subdividido em positivo, neutro e negativo.

O eixo 6 (Riscos percecionados) refere-se aos riscos que os entrevistados sentem dada a sua situação de precariedade. Foram assim encontradas a categoria económica nomeadamente a sua perceção de segurança económica vivenciada; familiar, como é planeada a sua perspetiva de futuro familiar; pessoal qual o seu grau de interesse e de motivação face ao quotidiano; e laboral perspetiva de futuro, noções de direitos e de deveres.

O eixo 7 (perceção do valor do trabalho) assenta no que os entrevistados mais valorizam no trabalho. Foram assim, encontradas as categorias da ocupação, isto é a perceção do que se faz e a importância da atividade do quotidiano; a categoria salarial, qual a perceção do valor salarial para a valorização do trabalho; a categoria dos colegas, o relacionamento interpessoal; a relação trabalho/família, a possibilidade de conjugar a carreira familiar com a carreira profissional; e por fim o reconhecimento laboral, ou seja a importância da valorização pessoal no seio do trabalho.



O eixo 8 (perceção de si e do trabalho) refere-se às perceções que os entrevistados fizeram acerca de si atualmente e no futuro enquanto trabalhadores precários. Perceber qual a perceção e aspiração de futuro que os entrevistados têm. Em alguns casos os entrevistados falaram do significado que o trabalho assumia para eles em geral, noutras surge intimamente ligado ao papel que atualmente assumem enquanto trabalhadores precários.

#### 3.3.4) Sinopse das entrevistas

Pretende-se fazer uma breve descrição dos entrevistados, com base nos dados recolhidos no questionário.

Entrevistado 1: sexo masculino com 26 anos, solteiro a viver em casa dos avós, com a tia, o primo e a mãe. Licenciado em artes e multimédia, trabalha como distribuidor de pizzas, em regime de parte time. Começou a trabalhar aos 23 anos tendo sempre exercido funções de nas televidas. A sua atual função desempenha-a há 3 anos, tendo já acumulado a mesma com a de administrativo. A entrevista realizou-se no centro comercial Junto ao local de trabalho do entrevistado.

Entrevistado 2: sexo feminino, com 28 anos, solteira a viver em casa dos pais. Licenciada em radiologia, trabalha como vendedora de loja há já dois anos, sendo este o seu primeiro trabalho, tendo começado a trabalhar com 26 anos. A entrevista realizou-se no centro comercial junto ao local de trabalho da entrevistada.

Entrevistado 3: sexo masculino 28 anos, divorciado com uma filha a viver em casa dos pais. Licenciatura em arquitetura, atualmente a realizar estágio profissional, este é o seu primeiro contacto com o trabalho na área. Com o mercado de trabalho este teve o seu primeiro emprego como ajudante de serralharia, trabalho do pai. A entrevista realizou-se na residência do entrevistado.

Entrevistado 4: sexo feminino 29 anos, casada com dois filhos, a viver em união de facto. Licenciada em enfermagem, trabalha em duas clinicas, fazendo a prestação de serviços com recurso a recibos verdes. Desde o término da sua licenciatura que trabalha em regime de recibos verdes. A entrevista realizou-se no local de trabalho da entrevistada.

Entrevista 5: sexo feminino com 27 anos, solteira, a viver em casa dos pais. Licenciada em História na via ensino, nunca trabalhou na sua área de formação. O seu primeiro contacto com o mercado de trabalho foi aos 25 anos num contrato de 6 meses, num supermercado. Aquando da entrevista desempenha funções num Call Center, com um contrato de 6 meses. A entrevista decorreu num espaço público junto ao local de trabalho da entrevistada.



Entrevista 6: sexo masculino, 23 anos, solteiro a viver em casa dos pais. Licenciado em enfermagem, nunca trabalhou na sua área de formação. Trabalho desde a sua licenciatura em part time na restauração, funções que desempenhava aquando da entrevista, e que no mesmo período acumulava com mais um part time na distribuição de pizzas. A entrevista decorreu no centro comercial junto ao local de trabalho do entrevistado.

Entrevista 7: sexo feminino, 23 anos, solteira a viver em casa dos pais. Licenciada em estudos artísticos nunca trabalhou na área. Trabalha atualmente numa livraria, sendo este o seu segundo contrato, também ele com duração de 6 meses. A entrevista decorreu no centro comercial junto ao local de trabalho da entrevistada.

Entrevista 8: sexo feminino, 24 anos, solteira a viver em casa dos pais. Licenciada em comunicação social, nunca trabalhou na área. Trabalha num supermercado, com um contrato de 6 meses. O seu contacto com a área de formação foi através de um estágio curricular e profissional. A entrevista decorreu em casa da entrevistada.

Entrevista 9: sexo masculino, 26 anos, solteiro a viver em casa dos pais. Licenciado em engenharia civil, nunca trabalhou na área. Trabalha na área da restauração a fazer uma licença de maternidade. A entrevista decorreu no local de trabalho do entrevistado.

Entrevistado 10: sexo masculino, 27 anos, solteiro a viver em casa dos pais. Licenciado em enfermagem, trabalha na área realizando a prestação de serviços por via de recibos verdes junto a várias IPSSs. A entrevista decorreu no local de trabalho da entrevistadora.

### **3.2) Apresentação e discussão dos resultados**

Tendo como referência a descrição que foi feita das dimensões, categorias e subcategorias mais relevantes em cada eixo, segue-se uma análise e discussão mais aprofundada dos resultados. Sem valorizar de mais a dimensão quantitativa dos resultados que, como se disse, envolveria um outro tipo de trabalho e seria mesmo inadequada para o objeto de estudo que escolhemos, ainda assim damos conta no texto do modo como se repartem os entrevistados por cada uma das categorias e subcategorias de análise consideradas.

#### **3.2.1) *Percurso Profissional: Eixo 1***

Como tivemos oportunidade de descrever o eixo 1 refere-se ao percurso dos licenciados enquanto trabalhadores precários. Este eixo visa identificar quais as experiências que foram sumariadas desde a sua saída da universidade até ao momento da entrevista. Denota-se assim que três dos entrevistados relataram experiência profissional na área de formação. Um deles por meio

de estágio profissional, e dois através de trabalho com recurso a recibos verdes. Por seu turno mais de metade, isto é sete, apresentam experiência profissional noutras áreas de atividade. De destacar que dois deles trabalham na área da restauração, e os restantes três na área dos serviços.

Dentro deste eixo foi ainda analisado o padrão de emprego dos 10 entrevistados. Assim sendo, foi verificado o vínculo laboral de cada um deles. Os vínculos laborais identificados foram, o trabalho a recibos verdes, com dois dos entrevistados e o vínculo de trabalho temporário, com oito dos entrevistados, isto é com a maioria. Por último, neste eixo foi ainda descortinada a procura ativa de emprego que os entrevistados realizaram. Nesta categoria, verificamos que seis elementos da nossa amostra realizaram buscas ativas de trabalho em diferentes áreas para além da de formação.

Posta esta análise das frequências relativas deste eixo importa discorrer acerca destes resultados. O percurso profissional para um indivíduo é o caminho que este percorre para construir a sua carreira profissional. No que diz respeito à dimensão da experiência profissional, desenhose a categoria da atividade laboral desempenhada, para perceber que tipo de atividade os entrevistados desempenham. Dentro da área de formação apenas E3; E4 e E10 desempenham atividade. E3 está a realizar estágio profissional e E4 e E10 desempenham funções em regime de recibos verdes. Os restantes sete entrevistados trabalham fora da área de formação, dois deles na área da restauração, E1 e E6, em regime de part-time. A área dos serviços é a que absorve a maioria dos sujeitos, sendo cinco os que desempenham funções nessa área. E2 trabalha numa loja de roupa, E5 num call Center, E7 numa livraria, E8 num supermercado e E9 num restaurante.

Depois de conhecida a atividade laboral que os entrevistados desempenham importa compreender qual o padrão de emprego, isto é, que tipos de contratos de trabalho os vinculam. Desta forma, dentro da categoria vínculo laboral, temos dois sujeitos que trabalham a recibos verdes, dentro da área de formação, ou seja prestam serviços em nome individual a uma empresa E4: *“Trabalho a recibos verdes, logo o que faço é prestação de serviços na área da saúde. Hmm, vínculo laboral...nada, tenho um horário e tudo mas só vou quando precisam de mim, nada mais. Caso não precisem não me chamam e eu não ganho.”* E10: *“Trabalho a recibos verdes para várias IPSS”*. A maioria dos sujeitos trabalha com contrato de trabalho temporário, isto é todos os contratos são a termo certo: E2: *“Já lá trabalho há 2 anos, mas não sou efetiva, vão-me renovando o contrato, por períodos de 6 em 6 meses...”* E3: *“Atualmente estou a fazer estágio profissional (...) tem duração de 12 meses”* E5: *“O meu contrato termina daqui a 3 meses, mais ou menos, eu assinei um contrato de 6 meses. Também o meu último trabalho foi assim. Eu trabalhava no xxx (supermercado), e ao fim de três contratos de 6 meses, mandaram-me embora!”*.

Uma outra dimensão que se analisou neste eixo foi a busca ativa de trabalho, nomeadamente na categoria da busca ativa de trabalho fora da área de formação. Nesta categoria

seis dos sujeitos falam na busca imediata por trabalho, assim, que findara a licenciatura. Todos os entrevistados falam em busca de trabalho quer dentro da área de formação, quer fora, como mostram os relatos: E8: *“Sabes, andei de porta em porta a oferecer-me de graça, sempre na esperança de ter um retorno. Custa muito dizer que trabalhas de graça e depois perceberes que mesmo assim as pessoas te fecham as portas... foi difícil e senti-me mal, parecia que não valia nada, nem a trabalhar de graça! Mas assim que me falaram de um estágio até rejubilei! Fiquei super contente! Percebi depois que foi para fazer uma substituição de maternidade, mas pronto, aí aprendi muito e as pessoas foram espetaculares. Contudo também à medida que o tempo foi acabando percebi que eu estava a mais e eles disseram logo que não me podiam contratar...no último mês já foi muito difícil para mim...não me via a ficar em casa todo o dia, ou a ter de andar de porta em porta a pedir por favor para trabalhar de graça. Então decidi inscrever-me no mestrado e depois procurar trabalho para o poder pagar... foi por isso que aceitei logo este trabalho.”* E9: *“Por ter todos esses receios queria ver se me ocupava, para não estar a pensar tanto nisso assim...nem estou em casa todo o dia, ou não canalizo todas as minhas forças apenas nos currículos, porque tu estares sempre no pc à procura de ofertas e depois mandares currículos e não veres nem sim nem sopas, é um bocado doentio...mais vale andar a tratar de bebidas e a conversar com pessoas.”*

A busca de trabalho de forma ativa e por qualquer tipo de área de formação, foi a opção para a maioria dos sujeitos, tal servia para “aliviar a pressão” de não ter qualquer tipo de ocupação, para garantir algum tipo de rendimento, e para garantir alguma estabilidade emocional. Para os entrevistados o início do percurso laboral iniciou-se com uma busca ativa por uma atividade laboral, como sendo um meio de darem os primeiros passos no mercado de trabalho. Apenas três trabalham na área de formação e com contratos de trabalho a termo certo e a recibos verdes. Os restantes trabalham fora da área de formação, também eles com contratos a termo certo e recheados de instabilidade, o que nos leva a tentar perceber como eles vivenciam a precariedade.

### **3.2.2) Experiência da Precariedade: Eixo 2**

O eixo dois foi desenhado para nos ajudar a perceber como os entrevistados vivenciam o tempo de precariedade involuntária. Desta forma os entrevistados falaram da perceção da sua situação laboral, discorrendo sobre a subcategoria salarial, tendo a totalidade da amostra deste estudo falado dessa perceção. Uma outra subcategoria foi a segurança laboral, tópico sobre o qual os dez entrevistados se debruçaram e discorreram sobre a sua perceção. Quanto às regalias sociais, apenas seis dos entrevistados focaram essa subcategoria, sendo que o número de entrevistados diminui para apenas um quando se trata da subcategoria da relação com a entidade patronal.

Neste mesmo eixo foi ainda explorada a perceção dos indivíduos face ao conceito da precariedade. Tal foi feito em duas subcategorias. Isto é, foi-lhes pedido para falarem da sua

percepção face à sua própria situação e ainda para explanarem a percepção que detêm sobre o conceito de precariedade em geral.

A última categoria deste eixo refere-se à motivação que cada um dos entrevistados teve para aceitar o trabalho que detinham aquando a entrevista. Esta foi dividida em subcategorias. Dois dos entrevistados alegaram motivações de ordem familiar, três deles falam de fatores de ordem pessoal e dois entrevistados indicam a motivação de obter experiência como fator decisivo na aceitação do trabalho desempenhado. Mais de metade indica motivações de ordem económica, este dado indica-nos que esta motivação se entrelaça com as outras subcategorias, sendo este um dado a analisar com detalhe.

Ao longo de todo este eixo os entrevistados fizeram-nos uma pintura da sua situação de precariedade. Sendo este eixo rodeado de aspetos muito permeáveis à subjetividade, as dimensões procuraram dar conta desse carácter mais vivencial. Desta forma, analisaremos os relatos dos entrevistados face à sua situação laboral. No que diz respeito à subcategoria do nível salarial, todos os entrevistados falam de um nível salarial abaixo do que considerariam adequado, veja-se:

*E1: “o nível de salário não é adequado”; E4: “sobre o que ganho tenho de fazer descontos, logo não é adequado, é pouco (...)”.*

Uma outra subcategoria encontrada no âmbito da percepção laboral foi a da segurança face à situação laboral que os entrevistados detinham, tendo todos admitido não sentir segurança laboral, E3: *“Segurança, não...o meu contrato renova de 6 em 6 meses...quer dizer...uma continuação de 6 em 6 meses...”*; E5: *“No fundo é um tapa olhos...é uma máscara de um emprego! É assim, segurança é zero...”*.

A subcategoria salarial e a subcategoria da segurança laboral foram abordadas por todos os entrevistados. Contudo, surgiram outras subcategorias, como as regalias sociais, onde seis dos entrevistados, isto é mais de metade, se pronunciaram pela inexistência destas no seu trabalho: E6: *“ não há regalias nenhuma, nem subsídio de alimentação temos, temos sempre de comer fast food...uma pessoa fartasse!”*. Uma outra subcategoria que também surgiu foi a da relação com a entidade patronal, apenas E1 a refere aludindo a que *“não há muito abuso por parte das chefes”*.

Uma outra categoria que surgiu dentro do eixo da experiência da precariedade foi a da percepção do conceito de precariedade. Tal foi explorado em duas subcategorias, a primeira a percepção que têm de si próprios, e a percepção que têm do conceito de uma forma mais geral. Quanto à primeira subcategoria, verificamos que todos eles se consideram trabalhadores precários: E10 *“por tudo isto acho que sou precário, eu não sei o que será de mim amanhã”*; E8: *“Sim sou precária (...)”*.

No que diz respeito à percepção que os entrevistados têm sobre o conceito, verificamos que os tópicos mais abordados passam pela ausência de direitos, a incerteza quanto ao curto prazo, que se traduz em insegurança laboral e o não se sentir reconhecido na função que desempenha.

E5: *“O que é ser precário? É isto ter um trabalhito! Contratos com tempo determinado, ninguém te dá valor, ninguém deve saber o que faço ou sequer que eu existo, sou mais um número que ao fim de seis meses vai embora. Precariedade é não nos valorizarem, só lhes interessa o momento em que a nossa mão-de-obra faz falta, depois somos descartáveis! Por isso nada de direitos, nada de reconhecimento!”* E9: *“Precariedade é ser-se um trabalhador que só tem deveres, não tem direitos.”*

Posta toda esta descrição da vivência profissional, avançou-se na categoria da motivação para aceitar o atual trabalho, para perceber o que conduziu os entrevistados à aceitação da sua situação laboral. Dentro desta categoria foram encontradas a subcategoria familiar, onde dois dos entrevistados afirmam que a família foi o principal motivo: E3: *“Como eu disse sim, o facto de ter uma filha, e de ter de ganhar experiência, por forma a conseguir ganhar crédito na minha área (...)”*; E4: *“Sim os meus filhos e eu, não é...”*. A subcategoria pessoal foi evocada por três dos entrevistados, isto é eles terem aceitado o atual trabalho, mesmo que precário, foi um meio de se sentirem “úteis” E4: *“uma pessoa também se estuda não quer ser dona de casa pura e simplesmente! Queria sentir-me útil.”*. A necessidade de adquirir experiência profissional foi uma das subcategorias que levou dois dos entrevistados a aceitar o trabalho precário: E7: *“Ir ganhando experiência, eu nunca tinha trabalhado, logo aqui tenho estado a aprender a cumprir ordens, a cumprir horários a puxar pela minha criatividade a resolver pequenos problemas, a lidar com as pessoas. Assim já não vou tão “verdinha” para a selva da competição laboral, quando estiver a trabalhar na área. Uma pessoa tem de começar, é assim que eu penso, e foi por isso que aproveitei esta oportunidade com unhas e dentes, há pessoas que nem isso têm, logo eu já sou uma sortuda, não podia desperdiçar essa oportunidade.”* A subcategoria económica foi a que motivou a maioria dos entrevistados, seis alegaram que por motivos económicos seria sempre preferível ter algum rendimento a nenhum, mais de metade diz que os poucos rendimentos permitem obter algum tipo de independência económica. E7: *“O principal motivo e fator foi mesmo a necessidade de começar a caminhar pelo meu próprio pé. Ter o meu dinheirito, mesmo que pouco.”*

Com este eixo percebemos que os entrevistados sentem-se a viver num cenário de precariedade, considerando o nível salarial desadequado, a segurança laboral inexistente tal como as regalias sociais. Assim, a totalidade dos sujeitos sente-se como precário, alegando que é a ausência de uma vínculo laboral seguro e sólido que mais lhe reforça esse sentimento. Consideram a precariedade como sendo a ausência de direitos por parte de um trabalhador. Os sujeitos alegam que são motivos de índole, pessoal, familiar, económico e pessoal que os leva a continuar nesta situação.

### 3.2.3) *Motivações pessoais face ao fim da licenciatura: Eixo 3*

Neste eixo pretende-se obter a perceção dos entrevistados quanto às motivações face ao fim da licenciatura. Para tal estes debruçaram-se sobre as suas reações face ao fim da licenciatura assim como os seus sentimentos. Na categoria das reações face ao termo da licenciatura nove dos entrevistados fizeram um relato sobre a sua vivência pessoal. Neste mesmo eixo foi ainda analisada a categoria da procura ativa de trabalho, dentro da área de formação, relativamente à qual a totalidade dos entrevistados descreveu o processo de procura, dado que todos eles o vivenciaram. Seis dos entrevistados falaram dos sentimentos que experienciaram durante a procura, sendo que os outros quatro foram omissos nessa questão. Ainda de salientar que três dos entrevistados focaram a sua perceção face ao valor da licenciatura.

Foi ainda analisada a categoria da perceção dos obstáculos sentidos pelos entrevistados no decorrer da procura ativa de trabalho dentro da área de formação. Dentro desta categoria, foram identificadas situações enquadráveis nas subcategorias da qualificação, referida por um dos entrevistados; na subcategoria do número de ofertas invocada por oito dos entrevistados; na subcategoria da experiência referida por sete dos entrevistados e por último na subcategoria da ausência de respostas, mencionada por três dos entrevistados.

Neste eixo várias das subcategorias se entrecruzaram, sendo que os entrevistados por diversas ocasiões mencionavam mais do que uma subcategoria para uma determinada categoria, como é o caso dos obstáculos percecionados. Tal merece a nossa atenção.

O terminar da licenciatura augura, atualmente a entrada dos jovens no mercado de trabalho, como foi referido no capítulo 2, deste trabalho. Este é um passo importante para a transição dos jovens para a vida adulta, dado que nos remete para a inserção no mercado de trabalho. Foi esta premissa que norteou nove dos sujeitos, todos eles falam numa reação imediata de busca de trabalho. Ora dentro da área de formação, ora fora da área de formação, ora indo ao encontro de entidades competentes, como o IIEFP, nenhum deles falou em inatividade. Apenas o entrevistado E5, foi omissos nesta questão, não tenho abordado como foi a sua reação, no entanto descreve o seu processo de procura ativa de trabalho na área de formação. Alguns dos entrevistados relatam: E6: *“É assim...comecei logo a mandar currículos e assim, a responder a anúncios a ir a clinicas, ou outras coisas do género”*, E9: *“Assim que acabei a licenciatura fui logo buscar a certidão e assim, inscrever-me no IIEFP, essas coisas que acho que toda a gente faz.”*; E7: *“Sim comecei logo a procurar por qualquer coisa, como já disse, sempre me sentia mais segura, e com mais confiança para depois começar a procurar na área.”*

Com estes testemunhos conseguimos depreender que a maioria dos entrevistados apresentou uma enorme vontade de ingressar no mercado de trabalho logo após o fim da licenciatura.



Mediante a vontade de ingressar no mercado de trabalho todos os entrevistados relataram o seu processo de busca de trabalho, dentro da sua área de formação. Em todos os relatos os moldes utilizados foram similares, utilizando todos os mecanismos disponíveis assentaram, desde o envio de currículos, a busca online, à busca no terreno, batendo de porta em porta. Nos casos de sujeitos que encontraram trabalho fora da área de formação, os sujeitos continuaram a sua busca ativa dentro da área de formação. Denota-se que a obtenção de trabalho dentro da área de formação de forma estável é um objetivo procurado por todos, contudo, a consciência das adversidades que se atravessa para conseguir tal, levou a que muitos procurassem desde logo qualquer um trabalho. Denote-se o relato de E2: *“Eu acho que fiz como toda a gente, acabei o curso e comecei a mandar currículos, para todos os anúncios, os da net, os dos jornais, o que alguém via e me mandava. Ia a todos os sítios que sabia que me podiam empregar, as clínicas, hospitais, falava com todos os que podia... enfim, desde que a acabei a licenciatura, foi isto que fui fazendo...mas pronto ativamente para aí uns 6 meses, depois uma pessoa desmotiva um bocado, ficas farta de ouvir não, e “ah e tal a crise, não podemos contrata-la”. Deveria ter diminuído o ritmo, mas ainda hoje continuo a inscrever-me em tudo o que é possível, e a mandar currículos. Nas minhas folgas e ainda vou levar currículos a clínicas e assim a ver no que dá... Pronto lá está uma pessoa fica doente, pior que estragada, ver que andou todo aquele tempo na universidade, para nada! Ninguém nos dá valor, às vezes põem pessoas não qualificadas a fazer o nosso trabalho, ou outros profissionais...opá, eu sei disso e sinto raiva de tudo, acredita! Foi por isso que para não pensar nessas coisas que queria trabalhar fosse no que fosse, e então enviei currículos para todo o lado.”*

Dos dez entrevistados, apenas E3;E4 e E10 trabalham na área, tendo E3 um contrato de estágio profissional e os restantes dois um trabalho a recibos verdes. Os restantes trabalham fora de área de formação e continuam, tal como mostra o relato de E2, a fazer buscas dentro da área de formação. Para muitos, um trabalho mesmo que precário e mesmo sendo fora da área de formação é sempre um meio que lhes permite obter alguma estabilidade emocional e financeira, como mostra o relato de E6: *“Bem...eu não procurei assim, muito...claro que enviei currículos e assim, mas nada mais. Eu acabei há um ano e basta ver as notícias para saber que não há trabalho para os enfermeiros...por isso...nada de muitas lutas, porque senão uma pessoa entra em depressão...há um ano que envio currículos e que fui a uma ou duas clínicas e há um ano que não me dão respostas nenhuma...por isso uma pessoa sente-se invisível, um nada e isso não é nada bom! Para não andar a pensar nisso o tempo todo decidi começar a trabalhar logo em alguma coisa, está uma pessoa ocupada, sempre convive...o que é ótimo para a nós. E mesmo sempre se convive...há rotinas, não sei não me imagino a parar por completo à espera que me caia um emprego na mão...”*

Depois de descreverem o processo de busca de trabalho, seis dos entrevistados relataram o que sentiram durante todo o processo de busca de trabalho, sendo os sentimentos evocados pela

maioria o desespero, o stress, o desapontamento e a frustração. Atenta-se ao que dizem dois dos sujeitos: E5: *“Ai foi a frustração e o medo de nunca conseguir exercer, uma pessoa pensa nessas coisas, com tantos nãos que ouve. Medo de nunca conseguir caminhar sozinha de ficar sempre dependente...por isso comecei a enviar currículos para os supermercados, para lojas, enfim para onde fosse possível trabalhar. Então aí foi o que vier à rede é peixe, se uma pessoa não trabalha na área, olha...que importa!”*; E3: *“Isso para te dizer que me senti muito desapontado, cada porta a que eu batia e que me dizia não, era mais uma “fachada” mesmo lá em casa, perguntavam se tinha dado certo e assim...e eu notava que os meus pais ficavam com medo que eu pudesse ter de ficar a ser sustentado por eles para sempre. Assim que apareceu este estágio foi como se tivesse ganho a taça... foi dos dias mais felizes da minha vida, e sabia que era só um estágio... mas antes isso que nada!”*.

Depois de muitos terem relatado todo o processo do pós licenciatura apenas três dos entrevistados falaram da perceção do valor da formação que tinham, enfatizado que esta é sempre um meio importante, uma mais-valia. Veja-se o que diz E1: *“Não me arrependo de ter feito o curso deu-me muitas noções de tecnologia que poderão vir a ser úteis, agora não precisava de ter feito a licenciatura. Poderia ter feito outras coisas. Preferia ter feito economia, gestão...números e aí teria mais oportunidades, porque o meu nível de interesse seria superior...”*.

Tendo dado a conhecer todo o processo de busca de trabalho através dos relatos dos entrevistados, onde nos foi dado a conhecer os mecanismos utilizados durante o processo, assim como os sentimentos, foi importante focar quais os obstáculos sentidos durante o processo de busca de trabalho. Eles enquadram-se na categoria dos obstáculos percecionados na procura de trabalho e nas várias subcategorias. É o caso da subcategoria das qualificações, referida apenas por E8, quando este relata que *“Havia quem falasse em poucas habilitações, que fosse tirar mestrado que depois daqui a uns tempos poderia ser que as coisas ficassem melhores... ouve-se de tudo quando se anda a procurar trabalho”*. Uma outra subcategoria foi a do número de ofertas, em que oito dos entrevistados falam em poucas ofertas de trabalho na região nas diferentes áreas de formação. Os seguintes relatos são exemplos disso: E5: *“Não há ofertas somos muitos... no público não há ofertas, enfim uma selva para quem esta licenciado... somos muitos e todos querem o mesmo... e não há assim tanto para todos.”* E6: *“Lá está não há ofertas na área de formação e as que há têm milhares a concorrer, uma pessoa tem poucas hipóteses. Muito poucas ofertas!”* Uma outra subcategoria que concentrou a maioria dos entrevistados, no que concerne aos obstáculos percecionados, foi a da solicitação de experiência, da parte dos promotores de uma oferta. Veja-se o que diz E3: *“No meu ramo pedem muita experiência, todos os gabinetes de arquitetos querem alguém com experiência para deixar marca, mas nós temos de ganhar experiência a trabalhar e isso ninguém nos dá oportunidade...”*. Referida por apenas três dos



entrevistados a subcategoria da ausência de respostas, E9, relata: *“Respondi a todas as ofertas que encontrei. Até hoje nem para dizer não, sei lá, com um mail padrão foram capazes...”*.

Denote-se, que principalmente na categoria dos obstáculos sentidos na procura de trabalho, alguns dos entrevistados se depararam com vários obstáculos, como é o caso de E3 que, em todas as subcategorias à exceção da subcategoria qualificações, os refere. Salvo E1, que se apresentou omissa nesta categoria, todos referiram mais do que um obstáculo percebido na busca de trabalho. Tal leva-nos a deduzir que o processo de busca de trabalho para os entrevistados se revelou difícil dado o número de obstáculos encontrados, ao longo do processo. Assim sendo, apesar de todos terem mostrado uma atitude pró-ativa para procurar trabalho quando terminaram as suas licenciaturas, o processo revelou-se muito espinhoso para a maioria, sendo recheado de obstáculos. Tais obstáculos foram contornados com a precariedade, situação essa que vamos analisar no próximo eixo.

#### **3.2.4) Obstáculos/dificuldades relacionadas com a precariedade: Eixo 4**

Este eixo propõe-se a analisar os obstáculos que os entrevistados sentem devido à sua situação de precariedade. Para tal consideramos a subcategoria da perceção dos sujeitos face ao trabalho que desempenham. Dois dos entrevistados percebem-no de forma negativa e oito de forma positiva. Quanto à estabilidade/instabilidade sete dos entrevistados referem-se ao trabalho que desempenham como sendo instável, os restantes não se pronunciam neste campo.

Com este eixo pretende-se descortinar qual a relação que os entrevistados percebem entre o percurso profissional e a precariedade, pretende-se saber se estes detetam algum fator que influencie a situação de precariedade vivenciada. Deste modo, dois dos entrevistados referem o percurso académico como sendo influenciador da atual situação, três evocam o percurso laboral, quatro o contexto socioeconómico e apenas um refere o percurso familiar. Quanto a identificar a relação dos entrevistados com a situação de precariedade, objetivo de outra categoria, a totalidade afirma ter uma relação de aceitação.

Dentro deste eixo considerou-se a categoria da perceção dos entrevistados face ao atual trabalho. Apenas dois dos entrevistados o perceberam como sendo negativo (E1 e E5). E5 refere sobre o assunto: *“Não, não estou satisfeita! Acho que não sou muito dedicada, porque também tenho medo, ora de ficar dececionada ao fim dos seis meses, ora de me acomodar a um trabalho de que não gosto!”*. Quanto à instabilidade laboral a maioria - sete dos entrevistados - pronunciaram-se relatando senti-la no seu quotidiano laboral. Vejamos alguns casos: E2 afirma: *“não me põem efetiva porque é política geral de todas as lojas de todo o país, só se alguns dos efetivos sair...acho que só aí pensam no meu caso... este foi o meu primeiro trabalho e não me posso queixar... queria mais segurança, mas também não quero ficar presa, ainda tenho esperança de conseguir trabalho na área.”*; E3 afirma: *“O que eu acho é que uma pessoa não tem*

*alternativa à precariedade, mais vale estar a trabalhar de forma precária a não trabalhar em lado nenhum.*” Apesar de sentirem essa mesma instabilidade há uma ligeira aceitação da mesma, quer pelo receio de acomodação, o que poderia levar a uma não procura de trabalho dentro da área de formação, quer porque como mostra E3 é sempre preferível ser precário a não ter qualquer tipo de trabalho. E1, E6 e E8 não se pronunciam sobre a instabilidade laboral. Se dois dos entrevistados consideram o trabalho que fazem como sendo negativo, oito dos entrevistados consideram positiva a sua atual situação laboral. Tal apreciação positiva remete para a premissa de que é melhor ter um trabalho ainda que precário, do que não ter nada que ocupe o quotidiano dos entrevistados. Falam em ganhos ao nível da independência financeira, nomeadamente para as despesas do quotidiano, falam em obtenção de experiência, e na ocupação do quotidiano, com rotinas, o que lhes permite não cair em depressão. Atente-se a alguns dos relatos: E2: *“Agora neste trabalho, eu sou boa, na loja, faço o meu melhor e a minha chefe gosta do meu trabalho, que eu sei e já mo disseram... este trabalho parece ótimo...agora sei que é melhor estar aqui, do que em casa. Depois sempre entra algum dinheiro, tenho a minha independência...essas coisas.”*; E3: *“Eu nunca trabalhei na área foi a minha 1ª oportunidade, por isso tive de a agarrar.”*; E4: *“Eu estou satisfeita...sou uma boa funcionária, já há dois anos que trabalho nos mesmos sítios e nunca tive uma queixa. Mesmo de utentes. Sempre trabalhei desde que acabei o curso...”*. Nenhum dos entrevistados se considera numa situação de estabilidade.

Uma outra categoria analisada neste eixo atenta à relação entre o percurso profissional e a precariedade vivenciada pelos entrevistados. Nesta os sujeitos falam em possíveis influências que determinados comportamentos poderiam ter sobre a atual situação de precariedade. Neste campo dois dos entrevistados falam de possíveis influências derivadas do percurso académico, demonstrando que para eles esta subcategoria foi a que condicionou a sua situação de precariedade. E2 e E9 relatam isso mesmo: E2: *“Não sei...como assim...a minha média era baixa, às vezes penso nisso, mas também não sei se é por isso que não tenho trabalho na área, e trabalho assim na loja. Tinha uma colega, com altas notas que está na caixa do continente, desde que acabamos o curso, por isso!”* E9: *“É assim, eu posso sempre achar que falhei, enquanto estudante...poderia ter ido para um curso com mais saída, poderia ter tirado melhores notas, para ter um currículo mais atrativo, talvez por isso ainda não tenha já trabalho na área (...)*”.

Por outro lado três dos entrevistados falam em influência direta do seu percurso laboral, falam na possibilidade de acomodação à situação em que se encontram E4: *“Agora é assim, o meu percurso foi aceitar logo o 1º trabalho que me apareceu na área é que o que uma pessoa faz quando procura algo, não se olha a condições e foi o que fiz...mas até agora não apareceu nada melhor até agora, por isso não sei...”*. Quatro dos entrevistados falam do contexto socioeconómico, como tendo tido influência na situação em que se encontram revelando que a sua situação não depende apenas das suas ações, como mostra E3: *“Não sei...acho que não! Quer*

*dizer se hoje sou um trabalhador precário, não depende só de mim, é um bocado culpa do país que temos, eu licenci-me como qualquer indivíduo, quer dizer, foi só o que fiz. À partida ser licenciado é um passaporte para uma vida estável...acho! Ou pelo menos era! É certo que se me tivesse licenciado um pouco mais cedo, poderia estar melhor, não teria apanhado esta fase péssima do país, ou não...olha nem sei!'. Apenas E4 fala da influência do percurso familiar na sua situação de precariedade, dado o facto de ter dois filhos, E4: "Não sei... há sempre a possibilidade de ir para o estrangeiro e acabar com a instabilidade, mas não posso, não estou sozinha tenho dois filhos. (...)".*

Depois de analisados todos os meandros da perceção dos entrevistados face à situação de precariedade, pode-se concluir que a totalidade dos entrevistados aceita a sua situação de precariedade. Alguns testemunhos tornam isto claro: E2: "*Acho que sim, como fiquei muito tempo em casa à procura de trabalho e não encontrei... este trabalho parece ótimo...agora sei que é melhor estar aqui, do que em casa. Depois sempre entra algum dinheiro, tenho a minha independência...essas coisas.*"; E3: "*Acho que sim, quer dizer uma pessoa começa a criar resistências. Vemos os outros e percebemos que nem tudo são rosas. Muitos emigram, outros trabalham nas caixas de supermercado. Quer dizer uma pessoa sabe que não é só aos outros. Os meus pais sempre me ajudaram a perceber que temos sempre de andar com os pés no chão. A minha vida já deu muitas voltas quando fiquei com a minha filha nos braços percebi que tinha de lutar muito para conseguir alguma coisa. Tenho que me sujeitar ao que aparece, tenho de a sustentar, é uma responsabilidade minha. Por isso tudo o que vem à rede é peixe. Eu penso assim, não estamos em tempos de olhar aos dentes do cavalo.*".

Verifica-se assim que todos os entrevistados aceitam a situação de precariedade em que vivem, alegando que apesar de não ser a ideal é uma forma de conseguirem obter alguma experiência, algum rendimento, alguns ensinamentos face ao futuro, aprendendo a dosear expectativas.

Posto tudo isto, importa perceber como os sujeitos se relacionam com a precariedade, isto é, quais os recursos mobilizados face à mesma.

### **3.2.5) Recursos mobilizados face à precariedade: Eixo 5**

O propósito desse eixo é perceber quais os recursos que os entrevistados mobilizam face à precariedade. Ao nível subcategorial, analisou-se a perceção dos entrevistados face aos apoios mobilizados. O apoio institucional foi referido por nove dos entrevistados, dos quais dois se referem a este apoio como sendo positivo e os restantes sete como sendo negativo. Sete dos entrevistados aludem ao apoio familiar como tendo sido positivo. É ainda evocado o apoio universitário por três dos entrevistados, dos quais um se refere como tendo sido positivo e dois

como tendo sido negativo. Por último, quatro dos entrevistados, evoca o apoio de amigos, como tendo sido positivo. Neste eixo, e em particular nesta subcategoria, os entrevistados referem-se a múltiplos apoios, situação a explorar como mais detalhe.

Uma outra subcategoria deste eixo prende-se com a perceção que os entrevistados detêm acerca da importância do emprego. Oito dos entrevistados falam na importância do trabalho em geral ao nível pessoal, um ao nível social e quatro ao nível familiar.

Veja-se em maior detalhe os apoios percecionados pelos dez entrevistados quanto à diferentes subcategoria de apoio. Relativamente ao apoio institucional, nomeadamente do IEFP, nove dos sujeitos falam num escasso apoio, por parte deste organismo: E2: *“Agora os organismos oficiais, isso é uma treta! O IEFP, não faz nada, vais lá inscreveste e pronto não te ajudam e quando lá vais pedir ajuda... vale mais não ires, nunca sabem de nada, nunca recebi uma boa dica, nem nada! Ou uma pesso anda sozinha ou então ninguém faz nada por ninguém...”* apenas um dos sujeitos fala num papel positivo por parte deste organismo. E4: *“Por acaso o IEFP até foi uma boa ajuda, ajudaram-me a converter a minha licenciatura num CAP, mostraram-me várias possibilidades, e sempre que lá ia, eram super simpáticos comigo.”*. No que diz respeito à subcategoria do apoio familiar, sete dos entrevistados fala no apoio da família como sendo um aspeto muito positivo E5 afirma: *“Os meus pais e o meu namorado, que sempre me apoiaram, sempre. A enviar-me para o mail as ofertas que havia, a falarem com pessoas que conheciam...a darem-me força, mesmo quando eu estava prestes a desistir!”*. A subcategoria apoio universitário também entrou na rede de suporte, sendo referido por três dos sujeitos. Dois deles E5 e E8 falam num apoio negativo, sentindo um corte abismal entre a universidade e o mercado de trabalho. Veja-se E5: *“Se queres saber outras entidades, esquece, nada uma pessoa sai da licenciatura e parece que é lançada aos lobos, ninguém nos prepara para estas lutas. Dão a entender que é difícil mas possível, ninguém diz que muitos não conseguem!”*. Apenas E7 fala num apoio positivo: E7: *“O maior apoio, até foi de alguns professores que iam colocando na net ofertas de emprego para nós, enviavam para o mail e assim.”* Uma outra rede de suporte foi evocada por quatro dos entrevistados que se referem aos amigos como uma mais - valia, dada a vivência similar da mesma situação, E1: *“Quem mais me ajudou foram os meus amigos mais ou menos na mesma situação que eu, pessoas acabadas de tirar o curso, provavelmente, revia-me no discurso deles”*

Tal como em outros eixos, aqui também se verifica que um entrevistado se refere a mais do que um tipo de apoio, como é o caso do E7 que se refere a todos os apoios.

Uma outra categoria analisada neste eixo incidia sobre a perceção que os entrevistados têm sobre a importância de um emprego, isto é quais as mais-valias de um trabalho. Esta categoria abarcava os vários níveis - pessoal, social, familiar - de valorização de ter um emprego Na subcategoria pessoal, oito dos entrevistados referem que para eles o trabalho é importante ao nível

da realização pessoal, do conhecimento dos limites pessoais, da exploração das capacidades pessoais. Vejam-se dois dos relatos: E5: *“Um emprego é a realização pessoal de uma pessoa, eu gosto mesmo do que estudei! Adorava exercer, mas pronto! Ser educadora de infância é em parte uma vocação eu adoro crianças. Por isso um só me vou sentir realizada quando puder ter uma turma! Lecionar um ano letivo. Um emprego é uma pessoa chegar ao fim do dia e sentir-se plena, cansada mas cheia (...).”*; E7: *“Ter um emprego é ter independência não só financeira, mas também social e pessoal. Uma pessoa cresce com um emprego, acredita nela e nas suas capacidades, porque por mais simples que este seja uma pessoa é sempre posta à prova. É assim que eu penso e é isso que acho que um emprego deve ser para mim. Dar-me estabilidade e mostrar-me quem sou e quais os meus limites.”*. No que diz respeito à subcategoria da importância ao nível social, apenas E2 refere o peso da leitura social sobre a sua situação: *“Tipo tu dizes andas à procura de trabalho e isso é o que? As pessoas pensam o que que não fazes nada, certo... andamos na rua com outro ar!”*. A importância ao nível do emprego também se assume ao nível familiar para quatro dos sujeitos E4: *“Um emprego é tudo! Evita que uma pessoa se torne numa dona de casa sem objetivos, e que se esforce mais para se sentir completa. Acho que sou melhor mãe tenho de conciliar isso com uma atividade profissional, do que se só fosse mãe a tempo inteiro. Uma pessoa com um emprego, desafia-se mais, quer ser sempre melhor, está sempre a aprender, tem outros círculos relacionais...enfim. Realização pessoal. Chegar ao fim do dia e dizer “caramba sou a maior, trabalhei 8 horas onde dei o melhor de mim, já fiz o jantar, já deitei os miúdos...” entendes! Pode parecer ridículos mas gosto que os meus filhos possam dizer que a minha mãe é mãe e enfermeira. Assim como eu gosto de o dizer.”*; E5: *“Casar também é difícil eu não tenho trabalho para poder pagar renda e isso assim e um ordenado só hoje em dia é impossível!”*. Para os entrevistados, desenvolverem uma carreira profissional é um vetor importante quer para iniciar uma família, quer para gerir um agregado.

Neste eixo percebemos que os entrevistados mobilizam um conjunto de apoios para contornar a situação da precariedade, sendo que não confiam nas autoridades institucionais, e se rodeiam de apoio de familiares e de amigos. E ainda que apesar de viverem uma situação de precariedade, o que mais valorizam num emprego é a realização pessoal advinha desse mesmo.

### **3.2.6) Riscos percecionados na situação da precariedade: Eixo 6**

Este eixo debruça-se sobre os riscos que os entrevistados percecionam devido à sua situação de precariedade. Quatro referem a instabilidade económica e um deles a insegurança económica. Ao nível familiar também são apontados riscos, sendo que três deles falam no adiar de planos familiares. Foram ainda apontados riscos ao nível pessoal, quatro dos entrevistados focam o desinteresse e a desmotivação pessoal, oito falam na perda de perspectiva de futuro pessoal. Ao

nível laboral dois dos entrevistados referiram os riscos que a precariedade acarreta na sua percepção.

Este eixo explora assim os testemunhos dos entrevistados sobre os riscos percecionados acerca da sua situação de precariedade. Cinco dos sujeitos referiram os riscos ao nível económico, sendo que quatro falam em instabilidade. E1: *“Isso não é muito agradável, nós como seres humanos associamos segurança a algo de bom e como há insegurança, então não será muito bom, isto principalmente para quem tiver planos de ter família.”* Falam assim num instabilidade que impede a concretização de planos, como a constituição de família, ou ainda de planos mais a curto prazo como férias, ou a constituição de um pé-de-meia: E5: *“Uma pessoa não tem férias, não tem subsídios para os extras...então vive o pão nosso de cada dia. Nada de gastar muito mais. Nada de empréstimos. Nada de casa. Nada de família”*. E10 fala ainda insegurança que imobiliza atitudes no médio/longo prazo: *“É o oposto do que disse anteriormente, isto é uma pessoa não apostar em si, porque não se sente segura, mas isso depende das pessoas. Embora se não há segurança, o que acontece é que as empresas também perdem, porque as pessoas não dão o seu melhor. E não só a nível profissional é também ao nível pessoal, ninguém sabe muito bem que passo dar, porque não tem segurança.*

No plano familiar três dos sujeitos falam no adiar de planos familiares, isto é, a situação de precariedade leva a que os entrevistados não avancem na constituição de uma família, dada a instabilidade laboral em que vivem. E2: *“ter filhos, uma casa, assumir um empréstimo ou ir viver junto, nem sequer penso...pois e se me mandam embora da loja, como pago as contas! O que vais ser, é que sair de casa dos pais por apenas seis meses e depois ter de voltar é péssimo. Uma pessoa adia, e tal e no entretanto passam os anos, e parece que nada se resolve na nossa vida! Acho que é esse o pior perigo da precariedade não saber o que fazer a seguir! Ficamos presos no “e se nos mandam embora”...”* Mais uma vez a precariedade a determinar incertezas quanto ao futuro. No plano pessoal quatro dos entrevistados falam em desinteresse e desmotivação pessoal face à vida e à autoestima, denote-se: E8: *“Os maiores riscos....é uma pessoa deixar de acreditar nela própria...quer dizer, pensar que tudo o que fez até ali não foi suficientemente bom. Acho...eu por vezes penso assim, ensinam-te a culpares-te a ti pela tua vida, que se estás assim és tu que falhas-te...olha uma pessoa que vive se contrato em contrato deixa de se acreditar em si própria....”*. Dentro desta categoria pessoal, a subcategoria da perda de perspectiva de futuro, foi evocada pela maioria, oito dos entrevistados falam na vivência do presente sem planos a longo prazo, e de fortes receios face ao futuro dada a imprevisibilidade da situação laboral. Atente-se: E4: *“Uma pessoa não pode fazer planos no longo prazo, há sempre uma voz de fundo a dizer olha o amanhã, que é incerto!”*; E5: *“Ficamos tipo empatados, no limbo...sei lá. Estás a ver os do walking dead? Acho que é assim que estamos, nem morremos, nem vivemos. E ter esta visão quando se é novo é lixado, assim o país não anda para a frente, porque os jovens estão quase*



*todos nesta situação, nem sabem o que fazer. Ninguém arrisca porque não há segurança, nenhuma!"; E6: "Os maiores riscos é a imprevisibilidade a que uma pessoa está sujeita, não se sabe como agir, pois o dia de amanhã é uma incógnita. Logo adiam-se uma data de planos, porque se tem medo de avançar sem ter uma segurança mínima." A última categoria considerada foi a laboral onde dois dos entrevistados relatam: E6: "Se eu trabalhasse na área de forma precária teria medo até de deixar esse meu trabalho, ainda que precário, pois saberia que poderia não encontrar mais nada! A precariedade é isso mesmo, uma teia que nos envolve, que nos imobiliza... esse é o maior risco, perder a liberdade de decisão...".*

Com este eixo ficamos com a percepção que os entrevistados detêm sobre os riscos da situação de precariedade, tendo sido focados os riscos económicos, principalmente no que concerne à instabilidade e insegurança. Os riscos familiares, mais concretamente o adiar de planos familiares, e o da dificuldade de desenhar o futuro. E por último os riscos laborais, mais concretamente a perda de direitos laborais.

### **3.2.7) Percepção do valor do trabalho: Eixo 7**

Este eixo assenta na percepção que os entrevistados detêm acerca do valor do trabalho. Na categoria dos aspetos mais valorizados no trabalho, surge a ocupação (em quatro dos entrevistados), o salário (em seis dos entrevistados), a relação com os colegas (em quatro dos entrevistados), a relação trabalho vs família (em três dos entrevistados) e por último o reconhecimento profissional (em seis entrevistados).

Depois de analisadas as percepções dos riscos importa atentar no que os entrevistados mais valorizam num trabalho de uma forma geral, o que assume mais relevância na hora de atribuir valor ao trabalho nas suas vidas. Desta forma, quatro dos sujeitos falam no que fazem, isto é a ocupação como sendo dos aspetos primordiais, o sentirem-se realizados pelo que fazem, pela função que desempenham, veja-se: E1 *"a segunda seria ter prazer de o fazer, ser algo que gostes de fazer, não seres obrigado. Como um desportista gosta de jogar à bola e faz disso vida, gosta do desporto e esse é o trabalho dele."* E8: *"O que mais valorizo é o trabalho em si, o quotidiano laboral de uma pessoa. É eu passar oito horas por dia a ser estimulada e a desenvolver as minhas capacidades. Puder resolver problemas e sentir-me capaz de o fazer. Isso é que completa uma pessoa, não se sentir inútil, muito pelo contrário!*

Um outro aspeto muito valorizado no trabalho em geral é o salário, a importância de ganhar de forma justa pelo que se faz, este é visto como uma forma de reconhecimento do que se faz mais de metade dos entrevistados valoriza este parâmetro num trabalho, denote-se: E2: *"O salário também é essencial, tens de ter o mínimo para viver, senão... e vá mais alguma coisa que te dê para os extras... mas ganhar o que for justo já é bom, uma pessoa precisa de se sentir*

valorizada!” E3: “depois claro ter um salário equivalente ao meu trabalho, quero justiça económica pelo que faço.” E6: “Para mim um trabalho tem de nos garantir um bom salário e um bom ambiente, claro! Ganhar bem, é uma forma de nos reconhecerem enquanto profissionais (...)”.

Outro tópico valorizado no trabalho é a relação com os colegas, um bom ambiente no local de trabalho é referido por quatro dos sujeitos, que referem: E7: “Acho muito importante a relação com os colegas, com eles passamos grande parte do nosso tempo, essa relação ajuda-nos e dá-nos uma roupagem para as próximas relações que teremos no futuro. Aprendemos a gerir estados de espirito.” E8: “e ainda um bom ambiente de equipa. Já que se passa lá oito horas por dia, há que nos sentir bem no local. Com as pessoas certas e com o reconhecimento certo.”.

A possibilidade de um trabalho permitir conciliar a vida familiar com a carreira profissional é um aspeto referido por três dos sujeitos, E5: “Depois claro o salário e a possibilidade de puder conciliar uma carreira com a família, que isso hoje parece muito difícil, pelo menos pelo que dizem as minhas colegas... parece que não há muito respeito, nem valorização da família pelos empregadores, o que faz com que muitos tenham filhos muito tarde.”

O reconhecimento profissional é o que seis dos sujeitos valorizam num trabalho, isto é o prestígio, o ser reconhecido pelo mérito laboral, sentirem-se valorizados enquanto profissionais. Assim sendo: E3: “O que mais valorizo é o prestígio, poder ser reconhecido pelo que faço... assim como ter tempo para a família. Mas o que mais valorizo é sem dúvida ter prestígio e ser reconhecido.” E4: “Eu valorizo muito o salário é claro, mas gosto ainda mais do reconhecimento do meu trabalho, que os utentes gostem do que eu faço, de sair com o espirito de missão cumprida.”

Este eixo mostra o que os entrevistados mais valorizam num trabalho, o que consideram significativo e essencial para que um trabalho os possa preencher, enquanto pessoas e enquanto profissionais.

### **3.2.8) Perceção de si e da sua situação global: eixo 8**

Neste eixo pretende-se descortinar a perceção que os indivíduos têm da sua situação profissional e qual a sua perspetiva de futuro. Tendo sido feito um retrato da situação laboral em que os entrevistados se encontram, tendo sido dado a conhecer como foi desenvolvida a busca de trabalho, quer dentro da área, quer fora da área, como foram as reações face ao fim da licenciatura, como percecionam a precariedade, e quais as razões e riscos que percecionam dessa mesma situação, falta ainda saber como é que os sujeitos se percecionam a si próprios, num âmbito mais geral.

Assim sendo, este campo insere-se numa ótica subjetivista tendo todos os sujeitos falado do modo como avaliam a sua situação laboral. Apenas três dos entrevistados falam numa situação



“má” no campo laboral. E5: *“É péssima! Pessoalmente não me sinto realizada, do gênero ando 8 horas a trabalhar, onde só olho para o relógio, não gosto do que faço, logo não sou boa profissional! E o pior disso é que eu sei disso e sinto isso. Não dou uma para a caixa! Só faço o que me compete e é a contra gosto. Eu não quero sempre isso, eu quero entrar com alegria do meu trabalho e sair de lá também com alegria. Os meus planos estão todos dependentes da minha estabilidade profissional. Tipo ter filhos é impensável, nem para me juntar sinto segurança. Quer dizer, ao fim dos 6 meses voltamos para casa dos pais, como se tivéssemos ido fazer umas férias? Não, certo? Uma pessoa quer começar vida, e arrancar para a frente, aos nadar aos soluços. A nível de carreira é para esquecer...nunca mais vejo a hora de me orgulhar e crescer com o meu trabalho ser reconhecida pelo que faço! Ter pelo menos o retorno da minha licenciatura! E dar esse gosto aos meus pais, coitados, queriam tanto que a filha tivesse uma vida melhor e olha! Eles ao menos tiveram trabalho para a vida!”* Neste tipo de percepção estão E1, que considera a sua situação profissional como “não boa”, E3 que a considera “insegura” e E5 que a considera “péssima”, como vimos pelo relato.

A maioria dos sujeitos considera a sua situação como sendo “mais ou menos”, como mostra o relato de E2 *“A minha situação é...mais ou menos, quer dizer...pode ser? Certo, é que boa só seria com trabalho na área, má era se estivesse sem fazer nada... isso foi o que disse atrás, no meu caso já namoro há 6 anos, o meu trabalho é precário, não sei se não me mandam embora, o dele é igual como vamos fazer! Pedir mesada?! Não! e depois eu também penso para trabalhar na minha área daqui a uns tempos vão dizer que já sou velha...e que não tenho experiência, mas isso foi porque nunca ma deram! Tenho muito medo de ficar presa para sempre neste sistema de ter trabalho assegurado, só de 6 em 6 meses... por isso adio, ter filhos, casa, casamento...isso tudo. Ninguém dá esses passos sem uma certeza mínima!”*

Tal como mostram os extratos acima a maioria dos entrevistados considera a sua situação “razoável”, dado que se sente a iniciar o seu percurso. No entanto detetam problemas no longo prazo. Assim sendo, por um lado consideram melhor a sua situação de precariedade do que não ter qualquer relação com o mercado de trabalho, mas por outro lado acham que os planos para o futuro estão invalidados, dada a insegurança que sentem face à sua situação profissional.

Dada esta percepção da sua situação laboral importa perceber como se vêem no futuro os entrevistados, dado que todos eles têm uma expectativa em que a realização profissional está muito presente. E1: *“Gostava de me ver no futuro...numa financeira americana, vejo a precariedade como uma ponte, uma meio necessário para depois atingir o que me interessa.”* E2: *“Eu queria ver-me a trabalhar na minha área, e sentir-me realizada... mas está difícil! Acho é que no futuro próximo tenho de tomar uma decisão, e se calhar tenho de ir para o estrangeiro! Ganhar dinheiro! Só assim é que uma pessoa se pode orientar!”* E3: *“Eu no futuro gostava de ver o meu nome inscrito no panorama da arquitetura da minha cidade, ou de outra...é sonho em grande, eu*

*sei! Mas se não for assim, onde fica a ambição profissional, parece uma utopia em Portugal, hoje em dia, mas não custa sonhar. Foi para ser em grande que eu me formei...quero realizar-me profissionalmente e familiarmente. Dar à minha filha motivos para se orgulhar do pai, que ela pense que todas as horas fechadas naquele escritório valeu a pena.”E4: “Vejo-me a trabalhar na área com um contrato de trabalho...ainda não perdi a esperança de conseguir a minha segurança. Para bem de mim e do país. Caramba! O país há-se de sair desta situação, e haverá trabalho para todos...”E5: “Como me vejo...nos último tempos num país estrangeiro ...sinceramente acho que já não vou conseguir exercer a minha profissão, espero ao menos encontrar algo que me dê prazer de fazer e o possa fazer com estabilidade e segurança. Poder pensar no amanhã, apenas isso.”E6: “Olha no futuro vejo-me a trabalhar num hospital em Londres com a minha namorada e a viver por lá, mas também não quero ser daqueles emigrantes sem vida no país recetor...quero viver mesmo, explorar a cidade, aproveitar... e quem sabe quando Portugal abrir os olhos e precisar de milhares de enfermeiros, não possa regressar cá, para criar os meus filhos, e viver junto da minha família...”E7: “Como não se paga por sonhar eu vejo-me como responsável do teatro viriato, a trazer vida cultural para Viseu.”E8: “Eu no futuro quer ter o meu programa...eu sei que á abuso, mas gostava de ter um programa de televisão ou de rádio. Foi para isso que estudei. Queria muito. E vou lutar bastante para que isso aconteça, sei que é difícil, mas a jornada só está no início e eu sou lutadora.”E9: “Eu no futuro gostava de trabalhar numa multinacional, do estilo visabeira, ou mota engil, ganhar destaque como engenheiro e constituir a minha família, por aqui...não queria mesmo ir para fora, mas se tiver que ser, será. O que realmente quero é ganhar destaque como engenheiro.”E10: “No futuro vejo-me a trabalhar num grande hospital com um equipa grande e multidisciplinar... ao estilo de anatomia de grey, vá ....”*

## CONCLUSÃO

O mercado de trabalho foi atravessando ao longo do tempo absorvendo as várias transformações que o contexto económico, político e social foram produzindo. De todas essas transformações que mais sobressaíram, foi a atual fragilidade dos vínculos laborais. Essa mesma fragilidade tem atingido em especial, os mais jovens. Hoje mais do que nunca os jovens têm sido confrontados com fortes dificuldades na inserção no mercado de trabalho e o próprio conceito de juventude tem-se alterado de forma significativa no sentido de se prolongar no tempo.

A mais recente crise económica enfatizou a dificuldade dos jovens se inserirem no mercado de trabalho, tornando-os alvos fáceis da precariedade. Neste sentido pretendemos conhecer na primeira pessoa, como é a vivência da precariedade. Assim sendo, e sem querer entrar em repetições, nem em relações casuísticas, dado que não foi a isso que nos propusemos, importa atentar a alguns pontos.

De salientar, que a nossa primeira preocupação foi compreender qual o percurso profissional dos sujeitos, o que nos levou a conhecer a sua experiência profissional. Denotamos que em dez sujeitos apenas três trabalham na sua área de formação académica, todos os outros trabalham fora da área de formação. Depois de conhecida a atividade laboral dos sujeitos atentamos ao vínculo de trabalho que detinham. A maioria, isto é, oito apresentam contratos de trabalho a tempo certo e dois trabalho por conta própria em regime de recibos verdes. Uma vez que a maioria se encontra a trabalhar fora da área de formação, importava conhecer como tinha sido feita a busca de trabalho. A maioria afirma que o contexto de crise dos mercados de trabalho que os envolveu os levou a encetar uma busca imediata de trabalho fora da área de formação. Tal permitia-lhes ter alguma estabilidade económica e emocional, enquanto prosseguiam uma busca de trabalho na área de formação.

Sabida a atividade profissional dos entrevistados, importava conhecer a perceção que os mesmos detinham acerca da sua situação laboral. Verificou-se que, quer ao nível salarial, quer ao nível da segurança laboral quer ao nível das regalias sociais, a perceção unânime era de insuficiência ou inexistência. Foi-lhes, depois, pedida a perceção que tinham da sua própria situação, isto é, se se sentiam ou não precários. A totalidade admitiu sentir falta de segurança laboral, assim como, de um vínculo sólido. Abordando a perceção do conceito de uma forma mais geral, a maioria dos sujeitos, percebe a precariedade como sendo a ausência de segurança laboral, a ausência de direitos laborais, o que para a maioria conduz a uma desvalorização individual. Apesar de perceberem a precariedade como a ausência de direitos, a maioria reconhece aceitar esta situação laboral apenas por motivos económicos, isto é, com o objetivo de obter dinheiro para o quotidiano e assim conseguirem alguma independência económica. Outro efeito da precariedade bastante referido foi o mal-estar psicológico.

Sendo que todos os entrevistados possuem uma licenciatura, importa perceber como foi a transição desta para o mercado de trabalho, uma vez que, no momento da entrevista a experiência no mercado de trabalho é de precariedade. A maioria fala num imediata procura de trabalho, findo a licenciatura. A procura ativa assentou no envio de currículos, na obtenção de apoio junto de entidades como o IIEFP, sendo que a busca de trabalho dentro da área de formação mantém-se para todos os que ainda não trabalham na área. Durante o período de procura de trabalho todos reportaram ter sofrido sentimentos de desespero, stress, frustração e de desapontamento. Importa reconhecer que, apesar de mais de metade não estar a trabalhar na área de formação, há um valorizar da licenciatura como sendo um meio importante de melhoria de vida no futuro. Durante a busca de trabalho na área de formação o maior obstáculo percecionado pelos sujeitos foi o reduzido número de ofertas, seguindo-se a falta de experiência profissional alegada por parte das várias entidades empregadoras.

Conhecendo a perceção que os entrevistados têm acerca da sua situação laboral, e dado que a totalidade se considera precário, importa atentar na avaliação que os sujeitos fazem da sua situação profissional. A maioria considera a sua situação laboral como sendo positiva e instável. Positiva, no sentido que mais vale ter algum tipo de rendimento, que não ter nenhum. Encontrando-se numa situação de precariedade foi-lhes pedido que identificassem algum tipo de influência no seu percurso que os encaminhasse para a atual situação. A maioria falou no contexto socioeconómico, nomeadamente o panorama económico do país. Posto tudo isto, foi-lhe perguntado se aceitavam a situação laboral em que viviam, e a totalidade afirmou aceitá-la.

Uma vez que todos os entrevistados reconheceram a sua situação de precariedade, importa perceber quais os recursos que mobilizam face a esta mesma situação, nomeadamente que apoios evocam. Desta forma, a maioria fala no apoio familiar, seguindo-se o apoio dos amigos. Quanto ao apoio institucional a maioria refere-se a este como sendo escasso e dúbio. A maioria dos sujeitos focou a importância de um trabalho ao nível pessoal, o trabalho como parte essencial da realização pessoal.

A partir da sua experiência de precariedade, foi-lhes pedido que identificassem os riscos percecionados, tendo a maioria referido a perda da perspectiva de futuro, o não saber com que contar no amanhã. São ainda evocados os riscos ao nível pessoal, isto é a falta de interesse e desmotivação e, ao nível económico, sobretudo a instabilidade

Para a maioria dos entrevistados, o trabalho deve garantir uma remuneração justa, isto é o salário deve adequado ao trabalho desempenhado e às qualificações, as quais devem ser reconhecidas e valorizadas. Valorizando estes aspetos ao nível laboral os sujeitos falam numa situação laboral tolerável, embora esperem para si, um futuro mais promissor ao nível profissional.

Em suma, apesar de percebidas todas as adversidades advindas da precariedade, os entrevistados aceitam essa mesma situação com expectativa de um futuro mais promissor, apesar de terem revelado que o futuro seria sempre muito incerto dada a sua situação laboral.

Finalmente, algumas limitações do estudo. Apesar de se ter conseguido dar uma visão bastante ampla da experiência de transição da condição de estudante universitário para a de trabalhador precário algumas são as limitações que reconhecemos poderem ser apontadas.

Uma delas prende-se com a reduzida quantidade de variáveis e dimensões estudadas o que pode ter levado à não inclusão de algumas precisões importantes. Também a escassez de tempo pode ter conduzido a uma análise insuficientemente detalhada do conteúdo das entrevistas e a um empobrecimento da abordagem fenomenológica que se pretendeu fazer. Não referimos o escasso número de entrevistas, pois consideramos que as realizadas foram muito ricas e o alargar do seu número iria exigir mais tempo para a sua análise.

Certamente que muitas mais limitações se encontraram neste trabalho. Apontamos apenas mais uma que nos parece ser bastante relevante, mas que claramente estava presente logo à partida. Sendo a transição de licenciados para trabalhadores um processo que se desenvolve ao longo do tempo, um *follow-up* longitudinal destas experiências seria essencial para melhor compreendê-las (apenas a exigência temporal a dificultaria).

Confirma-se assim o caráter exploratório do estudo, conscientemente assumido, e se houver méritos no que se fez, um dos maiores pode ter sido o de abrir caminho para o futuro.

## BIBLIOGRAFIA

Agencia Lusa (2013) “Abebe Selassie Chefe da *troika* desapontado com Portugal” Recuperado de <http://www.noticiasaminuto.com/economia/57112/chefe-da-troika-desapontado-com-portugal> em 25 de Março de 2013.

Aglietta, Michel.1979. *A Theory of Capitalist Regulation*.London: New Left Books.

Almeida, A.; Fazendeiro, A. ; Carvalho, L. ; Fazendeiro, L.; Abecaisis, M. ; Pisco, M. e Carneiro, P. (2005). *Uma avaliação da criação e destruição de emprego em Portugal na década de 2000-2010*. Lisboa: DGEEP.

Almeida, S.; Martins, M.; Guerra, I.; Pinto, T. (2010). *À Tona de Água. Necessidades em Portugal*.

Anderson, P. (1995). “Balanco do Neoliberalismo”, in Emir Sader e Pablo Gentile (orgs.), *Pos -neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. Sao Paulo: Paz e Terra, 9-23.

Androutsopoulos, J., e Georgakopoulou, A. (eds.) (2003). *Discourse Constructions of Youth Identities*, Amsterdã: John Benjamins.

Ariès, P. (1973), *A Criança e a Vida Familiar no Antigo Regime*. Lisboa: Relógio D'Água.

Assembleia da República (2008). *Constituição da Republica Portuguesa: VII Revisão Constitucional* [2005] Recuperado de <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx> a 01 de Abril de 2013.

Aubert, F.e Sylvestre, J. (1998) “L’insertion socioprofessionelle des jeunes en milieu rural” in Bernard Charlot e Dominique Glasman (Dirs.) *Les Jeunes, L’Insertion, L’Emploi*. Paris: Presses Universitaires de France.

Austin, J. ; Stevenson, H. ; & Wei-Skillern, J. ; (2006), “Social and Commercial Entrepreneurship: Same, Different, or Both?” *Entrepreneurship Theory and Practice*, n° 30(1), pp. 1-22.

Barbier, J.(2005). “La précarité, une catégorie française à l’épreuve de la comparaison internationale”, *Revue française de sociologie*, n.º 46 – 2, pp. 351 -371.

- Bardin L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barea, J. Aara, J.; Monzón, J. L. (Dir.) (1992). *Libro blanco de la economía social en Espanha*. Madrid: Ministério de Trabajo y Seguridad Social.
- Bauer M. (2002). Análise de conteúdo clássica: uma revisão. In: Bauer M. (2002). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. 3a ed. Petrópolis (RJ): Vozes. p.189-217.
- Bayón, M. (2006). Precariedad social en México y Argentina: Tendencias, expresiones y trayectorias nacionales. *Revista de la CEPAL* 88:133-152.
- Bogdan, R. e Biklen, S. (1982). *Quantitative research for education. An introduction to theory and methods*. Boston: Ally and Bacon.
- Bonanno, A (1996). *A Globalização da economia e da sociedade: fordismo e pós-fordismo no setor agroalimentar*. Recuperado de [biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/brasil/nabuco/05.doc](http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/brasil/nabuco/05.doc) a 28 de Outubro de 2013.
- Bonanno, A. (1999) “A globalização da economia e a sociedade: fordismo e pós-fordismo no setor agro-alimentar”, in *Globalização Trabalho e Meio Ambiente*, Ed. Universitária UFPE, Recife, 1999
- Bonanno, A. e Constance, D. (1996). *Caught in the Net. The Global Tuna Industry, Environmentalism & the State*. Lawrence: University Press of Kansas.
- Bourdieu, P. (1980) “La jeunesse n’est q’un mot”, Pierre Bourdieu, *Questions de Sociologie*. Paris: Éditions de Minuit.
- Boyer, R. et al. (2000). *Para uma Europa da inovação e do conhecimento*. Oeiras: Celta.
- Braga da Cruz, M.; Seruya, J.; Reis, L.; Schmidt, L. (1984) “A condição social da juventude portuguesa”, *Análise Social*, Volume XX, nº 81-82.
- Carvalho, A. (1997). “A flexibilização do direito do trabalho português” in *Seminário: Flexibilidade e relações de trabalho*, Conselho Económico e Social.
- Castel, R. (1995), *Les Métamorphoses de la question sociale*, Paris, Gallimard.
- Castel, R. (1999). *As metamorfoses da questão social*. Petrópolis: Vozes.



Célestin, J. (2002), *A Qualidade de Emprego*, Lisboa: Direcção -Geral do Emprego e Formação Profissional (DGEFP).

Clarke, S. (1991). “Welfare e experiência neoliberais: Crise do fordismo, ou crise da social democracia”. Lua Nova: revista de cultura e política. Recuperado de [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010264451991000200007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010264451991000200007&script=sci_arttext) a 28/10/2013

Coleman, J. e; Husén, T. (1985), *Tornar-se Adulto numa Sociedade em Mutação*. Porto: Edições Afrontamento.

Coltro, A. (2000). *A Fenomenologia: um enfoque metodológico para além da modernidade*. Cadernos de pesquisa em administração. São Paulo, V. 1 nº 11.

Comissão Europeia, (2012). *A estratégia Europa 2020 em poucas palavras*. Recuperado em 12 de Março de 2013, [http://ec.europa.eu/index\\_pt.htm](http://ec.europa.eu/index_pt.htm).

Costa, A. (coord.) (2008). *Um Olhar sobre a Pobreza*, Lisboa: Gradiva.

Coutinho, C. (2011). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: teoria e práticas*. Coimbra: Almedina.

Decreto –lei nº 4/2007, 16 de Janeiro de 2007. Lisboa: Assembleia da República Recuperado a 26 de Março de 2012 de <http://www.appdh.org.pt/img/Leibasessegurancasocial.pdf>.

Diário da República Eletrónico. (2013). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Recuperado de <http://dre.pt/comum/html/legis/dudh.html#23> a 02 de Abril de 2013.

Escária, V. e Madruga, P. (2007). *Estudo Regional –NUTSIII – sobre a redução de emprego em empresas/estabelecimentos*. Lisboa: DGEEP.

Estanque, E. (2005). “Trabalho, desigualdades sociais e sindicalismo”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 71, 113-140.

Esteves, A. (1995) *Jovens e Idosos: família, escola e trabalho*. Porto: Edições Afrontamento.

Eurostat (2011). *News Release Euroindicators. Seasonally Adjusted Unemployment Rates*. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=STAT/11/76&type=HTML>. Acesso em Abril 2012.

- Ferreira, C. (2012). *Sociedade de Austeridade e direito de trabalho de exceção*. Porto: Vida Económica
- Finlay, L. (2003). Through the looking glass: intersubjectivity and hermeneutic reflection. In L. Finlay & B. Gough (Eds.), *Reflexivity: a Practical Guide for Researchers in Health and Social Sciences*. Oxford: Blackwell Publishing
- Fitoussi, J. P. e Rosanvallon, P. (1997). *A nova era das desigualdades*. Oeiras: Celta.
- Flick, U. (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Artmed/Bookman.
- Fornäs, J. (1995). "Youth, culture and modernity". In J. Fornäs e G. Bolin (eds.), *Youth Culture in Late Modernity*, Londres, Sage, pp. 1-11.
- Forrester, V. (2001). *Uma estranha ditadura*. São Paulo: Editora UNESP.
- Freyssinet, J. (2006). "Les trajectoires nationales vers la flexibilité du rapport salarial: le cas de la France dans le contexte de l'Union européenne". *Colóquio*
- Galland, O. (1991), *Sociologie de la Jeunesse*. Paris: Armand Colin.
- Galland, O. (2001) "Adolescence, post-adolescence, jeunesse: retour sur quelques interprétations", *Revue Française de Sociologie*, pp. 4-24.
- Gennari, A. e Albuquerque, C. (2012). Globalização, desemprego e (nova) pobreza: Estudo sobre impactes nas sociedades portuguesa e brasileira., *Revista Crítica de Ciências Sociais* [Online], 92 | 2011, posto online no dia 01 Novembro 2012, consultado o 16 de Outubro. URL : <http://rccs.revues.org/3970>
- Gonçalves, M. (2005). "Evoluções recentes do desemprego em Portugal", in *Sociologia*, Vol. XV, Porto, FLUP, 2005, pp. 125---163
- Guerra, I. C. (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: Sentidos e formas de uso*. Cascais: Princípia.
- Harvey, David. 1990. *The Condition of Postmodernity*. Oxford: Basil Blackwell.
- Hespanha (2001) "Desigualdades e exclusão num mundo globalizado. Novos problemas e novos desafios para a teoria social". In Boaventura Sousa Santos (org.) *Globalização: fatalidade ou utopia ?* (pgs. 163-196). Porto.

Hespanha, P. ; Monteiro, A. ; Ferreira, A. ; Rodrigues, F. ; Nunes, M. ; Hespanha, M. ; Madeira, R. ; Hoven, R. e Portugal, S. ; (2000). *Entre o estado e o mercado: as fragilidades das instituições de proteção social em Portugal*. Coimbra: Quarteto Editora.

Instituto Nacional de Estatística (2012). *Censos 2011 Resultados definitivos*. Lisboa: INE, ISBN 978-989-25-0181-9.

Kvale, S. (1996). *Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks, CA: SAGE.

Le Blanc, G. (2007). *Vidas ordinárias. Vidas precárias*. Sobre la exclusión social. Buenos Aires: Nueva Visión

Leite, J. (1990), “O Direito do Trabalho na Crise”, in *Temas de Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

Leite, M. (2009). El trabajo y sus reconfiguraciones: las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 21, 7-33.

Lima M. (1993). *Análise de conteúdo: estudo e aplicação*. Rev Logos. P. 53-8.

Lipietz, A. (2001). *Pour le tiers secteur. L'économie sociale et solidaire: pourquoi et comment*, Paris: La Découvert.

Lipietz, A. 1992. *Towards a New Economic Order: Post-Fordism, Ecology, and Democracy*. New York: Oxford University Press.

Madeira, H. (2006). “Ensino profissional de jovens um percurso escolar e diferente para a (Re)construção de projectos de Vida” In *Revista Lusófona de Educação*, 2006, 7, 121-141

Marques, A. (2007), *MeIntegra – Mercados e estratégias de inserção profissional. Licenciados versus empresas da Região Norte*. Relatório final, Coleção DS/CICS. Universidade do Minho. Recuperado de [URL:http://hdl.handle.net/1822/8633](http://hdl.handle.net/1822/8633) a 03 de novembro de 2013.

Marques, A. (2012). “Sacralização” do mercado de trabalho. Jovens diplomados sob o signo da precariedade, *Configurações* [Online], 7 | 2010, posto online no dia 18 Fevereiro 2012, consultado o 08 Outubro 2013. URL: <http://configuracoes.revues.org/183>.

Martín C. (2002) “Juventud”, in *Diccionario Critico de Ciencias Sociales*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Martin, R. & Osberg, S. (2007). “Social Entrepreneurship: The Case for Oxford: University Press.

Martins, A. (1993), “A problemática da juventude em Portugal e as funções da escola enquanto instituição”, *Cadernos de Análise Sócio-Organizacional da Educação*, nº6. Aveiro: Universidade de Aveiro.

Mauger, G. (1998), “Jeunesse, insertion et condition juvénile” in Bernard Charlot e Dominique Glasman (Dir.) *Les Jeunes, L’Insertion, L’Emploi*. Paris: Presses Universitaires de France

Mészáros, I. (2002). *Para além do capital*. São Paulo: Boitempo.

Mishra, R. (1995). *O estado de providência na sociedade capitalista*. Oeiras: Celta Editora.

Moreira, C. (2007). *Teorias e práticas de investigação*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Morse, M. (1994). Designing funded qualitative research. In Denzin, K. e Lincoln, S. (1994). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Morse, M. (1994). Designing funded qualitative research. In Denzin, K. e Lincoln, S. (1994). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Namorado, R. (2009). Para uma economia solidária – a partir do caso português. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 84: 65-80.

Nicholls, A. (ed.) (2006). *Social Entrepreneurship: New models of sustainable social change*. Oxford: University Press.

OIT. (1990). *Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment: an ILO manual on concepts and methods*. Genebra: OIT.

Oliveira, L. e Carvalho, H. (2008). *A precarização do emprego na Europa*. Dados [online]. 2008, vol. 51, n.º 3 [cited 2011 -01 -15], pp. 541 -567. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0011-52582008000300001&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582008000300001&lng=en&nrm=iso)>. ISSN 0011 -5258. doi: 10.1590/S0011 -52582008000300001

Organização Internacional do Trabalho. *Novas Formas do Trabalho e do Desemprego: Brasil, Japão e França numa perspectiva comparada*. São Paulo.

Pais, J. (1991). "Emprego juvenil e mudança social: velhas teses, novos modos de vida", *Revista Análise Social* XXVII, 114: 945 – 987.

Parente, C.; Costa, D.; Santos, M.; Chaves, R.; (2011) *Empreendedorismo Social: Contributos teóricos para a sua definição*: XIV Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho Emprego e Coesão Social: da crise à regulação à hegemonia global.7

Patton, M. Q. (1991). *Qualitative evaluation and research methods* (2nd ed.). Newbury Park: Sage.

Rebelo, G. (1999). *A (In) Adaptação no Trabalho - Uma Perspectiva Sociorganizacional e Jurídica*, Celta, Oeiras.

Rebelo, G. (2002), *Emprego e Formas de Precariedade da Actividade Laboral: Portugal no contexto da UE*, tese de Doutoramento, ISEG/UTL, policopiada.

Rebelo, G. (2003), *Emprego e Contratação Laboral em Portugal: Uma análise sócio-económica e jurídica*, Lisboa: RH Editora.

Rebelo, G. (2004), *Flexibilidade e Precariedade no Trabalho*, Lisboa, Fundação para a Ciência e Tecnologia.

Rebelo, G. (2005). "Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante". In Encontro Científico Internacional *Trabalho, Emprego e Precariedade Laboral*, realizado no dia 7 de Outubro de 2005. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto

Redinha, M. R. G. (1998), "A precariedade do emprego – uma interpelação ao Direito do Trabalho", in *Direito do Trabalho – Memórias – Iº Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Livraria Almedina.

Rodrigues J. (1991), *Competitividade e Recursos Humanos. Sistema de emprego – Dilemas de Portugal na construção europeia*. Lisboa: Publicações D. Quixote.

Sá, T. (2009). *O Lugar do Trabalho. Aspectos sociais e individuais da precariedade*. Lisboa: ISCTE -IUL (Tese de doutoramento em Sociologia).

Sá, T. (2010). “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. *Configurações* [Online], 7 | posto online no dia 18 Fevereiro 2012, consultado o 07 Outubro 2013. URL : <http://configuracoes.revues.org/203>.

Santos, B. (1987). “O estado, a sociedade e as políticas sociais: o caso das políticas de saúde”. *Revista Crítica de Ciências Sociais* nº 23: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Santos, C. (2008). Desemprego, informalidade e precariedade: a situação do mercado de trabalho no Brasil pós-1990. *Pro-Posições*, v. 19, n. 2 (56).

Schnapper, D.(1998). *Contra o fim do Trabalho*. Lisboa: Terramar.

Sennett, R. (2001). *A corrosão do carácter. As consequências do trabalho no novo capitalismo*. Lisboa: Terramar.

Shaw, R. (2001). Why use interpretative phenomenological analysis in health psychology? *Health Psychology Update*, 10, (4), 48-52.

Silva, P. & Pereira, M. (2012). “As políticas de proteção no desemprego em Portugal”, *Revista Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 70: 133-150.

Silva, R. (2011). *Do welfare ao workfare ou da política social keynesiana/fordista à política social schumpeteriana/pós-fordista*. Tese de Doutoramento da Universidade de Brasília Instituto de Ciências Sociais e Humanas. Brasília: SER-UNB. Recuperado de [http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/8419/1/2011\\_RicardoGon%C3%A7alvesdaSilva.pdf](http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/8419/1/2011_RicardoGon%C3%A7alvesdaSilva.pdf) a 02 de Abril de 2013.

Silva, S. (2007). *Identidade e narrativas sem-abrigo: cadernos Sísifo 3*. Coimbra: Educa: Unidade de ICD de Ciências de Educação.

Sklair, L. (1991). *Sociology of the Global System*. London: Harvester Wheatsheaf.

Smith, J. (2004). Reflecting on the development of interpretative phenomenological analysis and its contributions to qualitative research in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 1, 29-54.

Sousa, J. e Durand, O. (2002). “Experiências educativas da juventude: entre a escola e os grupos culturais”. *Perspectiva*. Florianópolis, v.20, n. Especial, p. 163-181, jul./dez. 2002

Sousa, L. et al. (2007). *Famílias pobres: desafios à intervenção social*. Lisboa: Clinepsi Editores.

Tomás, E. ; Bernal, A. ; (2001). *Trabajo, individuo y sociedad: perspectivas psicossociológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid: Psicología Pirâmide.

Trepos, J. Y. (2000). “L’*intervention sociale, emplois, nouveaux emplois, quasi-emplois, non-emplois, proto-emplois et idéologies professionnelles*”, in Lestrade, B. e Boutillier, S. (org.), *Les mutations du travail en Europe*, Paris, Harmattan. Waters, M. (1999), *Globalização*. Oeiras: Celta.

Vaz, I. (1997) *As formas atípicas de emprego e a flexibilidade do Mercado de Trabalho*. Lisboa, MQE.CICT]

Vieira, C. (1995). *Investigação quantitativa e investigação qualitativa: uma abordagem comparativa*. Coimbra: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

Vieira, C. (1995). *Investigação quantitativa e investigação qualitativa: uma abordagem comparativa*. Coimbra: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

Wallerstein, I. (1991). *The Capitalist World -Economy*. Cambridge: Cambridge University Press.

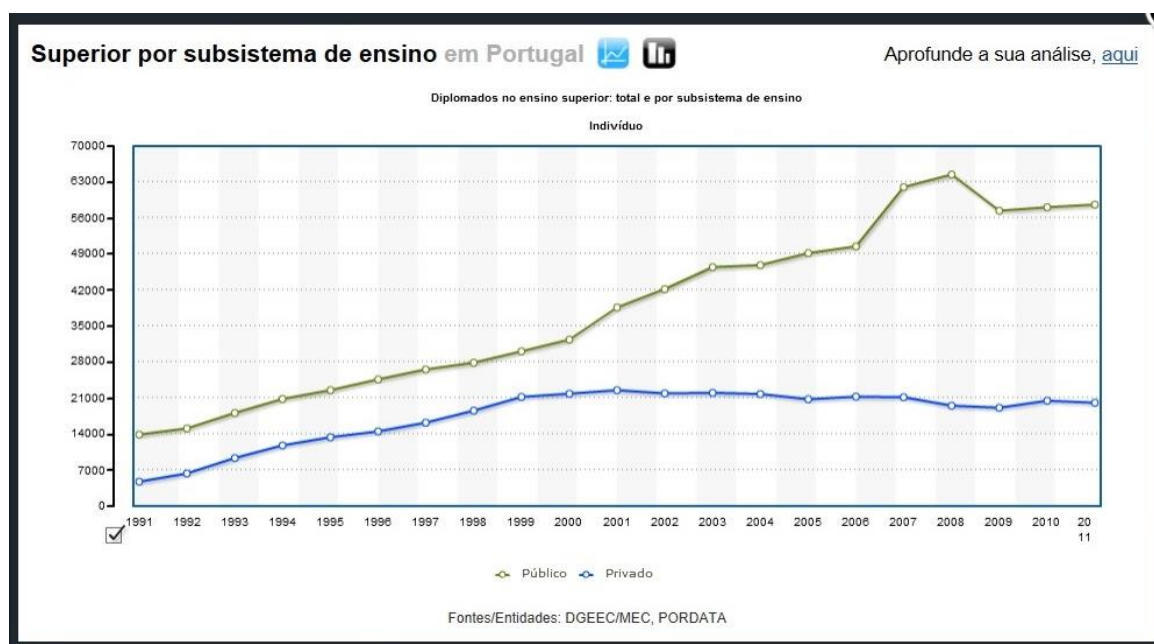
Watters, M. (1999). *Globalização*. Oeiras: Celta Editora.

Wengraf, T. (2000). *Uncovering the General from the Particular: From Contingencies to Typologies in the Understanding of Cases*. In P. Chamberlayne, J. Bornat & T. Wengraf (Eds.), *The Turn to Biographical Methods in Social Science* (pp. 140-164). London: Routledge.



## ANEXOS

## ANEXO 1: NÚMERO DE DIPLOMADOS EM PORTUGAL



## ANEXO 1.1 TAXA DE DESEMPREGO: TOTAL E POR SEXO (%)

### Taxa de desemprego: total e por sexo (%)

Taxa - %

Anos	Sexo		
	Total	Masculino	Feminino
1983	7,6	4,6	11,6
1984	8,2	5,8	11,6
1985	8,5	6,3	11,6
1986	8,3	6,4	10,9
1987	6,8	5,2	9,1
1988	5,6	4,0	7,8
1989	5,0	3,4	7,0
1990	4,6	3,2	6,5
1991	4,1	2,7	5,8
1992	14,1	13,4	14,9
1993	5,5	4,6	6,5
1994	6,8	5,9	7,8
1995	7,1	6,3	8,1
1996	7,2	6,4	8,2
1997	6,7	6,0	7,5
1998	14,9	13,9	16,2
1999	4,4	3,9	5,0
2000	3,9	3,1	4,9
2001	4,0	3,2	5,0
2002	5,0	4,1	6,0
2003	6,3	5,5	7,2
2004	6,7	5,8	7,6
2005	7,6	6,7	8,7
2006	7,7	6,5	9,0
2007	8,0	6,6	9,6
2008	7,6	6,5	8,8
2009	9,5	8,9	10,2
2010	10,8	9,8	11,9
2011	12,7	12,4	13,1
2012	15,7	15,7	15,6
2013	16,3	16,1	16,4

Fontes/Entidades: INE, PORDATA

## ANEXO 2: CONSENTIMENTO INFORMADO

### Consentimento informado

Eu, \_\_\_\_\_ aceito participar de livre vontade no estudo “Jovens licenciados nos trilhos da precariedade” que se realiza no âmbito da dissertação de Mestrado da aluna Inês Pina de Almeida, sob orientação d Professor Doutor Pedro Hespanha, na área da Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo da Universidade de Coimbra.

Foram-me explicados e compreendo os objetivos principais deste estudo e aceito responder a uma entrevista que explora questões sobre a vivência da situação de precariedade laboral.

Compreendo que a minha participação neste estudo é voluntária, podendo desistir a qualquer momento, sem que essa decisão se reflita em qualquer prejuízo para mim.

Entendo, ainda, que a entrevista será gravada via áudio, que toda a informação obtida neste estudo será estritamente confidencial e que será garantido o anonimato em qualquer relatório ou publicação, ou a qualquer pessoa não relacionada diretamente com este estudo.

Assinatura \_\_\_\_\_

Data \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

## **ANEXO 3 ENTREVISTA**

**P1 Qual é o seu atual emprego? [se forem múltiplos, identificar cada um]**

**1.1) em que consiste o seu trabalho?**

**1.2) tem um vínculo laboral?**

**1.3) como surgiu a oportunidade do atual emprego?**

**1.4) corresponde ao que procurava?**

**1.5) O que pensa deste emprego?**

**- Considera que o seu emprego: i) é seguro?; ii) tem regalias sociais?; iii) tem um nível de salário adequado?; iv) permite um trabalho continuado.**

**- Considera-se um trabalhador precário?**

**- O que é para si um trabalhador precário?**

**P2. Qual foi a principal motivação para aceita-lo?**

**2.1) Porquê?**

**P3. Houve alguém ou algum fator que fosse determinante na escolha de aceitar este trabalho?**

**3.1). Em que medida, porquê e como?**

**P4. Pode explicar-me em que contornos foram feitas as buscas de trabalho na sua área de formação?**

**4.1) Quanto tempo procurou ativamente?**

**4.2) Como se sentiu durante esse processo?**

**4.3) Em que medida o processo de procura de trabalho na área contribuiu para a decisão de aceitar o atual trabalho?**

**P5. Quando terminou a licenciatura qual foi a sua primeira reação?**

**5.1) Tentou imediatamente procurar qualquer tipo de trabalho?**

**5.2) Procurou unicamente trabalho na área de formação?**

**5.2.1) Na busca de trabalho na área de formação quais foram os principais obstáculos que sentiu? (Idade, Qualificações, Experiência; Número de ofertas reduzido...etc..)**

**P6. Na altura da procura de trabalho quais foram as pessoas ou instituições que mais o apoiaram nessa fase?**

**P 7: O que significa para si ter um emprego em termos de objetivos pessoais?**

- 7.1) Porquê?

**P 9: O que é mais importante para si num trabalho? O que mais valoriza?**

9.1) Relação com os colegas, salário, ocupação, relação trabalho-família, ...

9.2) Porquê?

**P 10: De um modo geral, como avalia o seu grau de satisfação com o seu percurso enquanto trabalhador?**

10.1). Gostava? Porquê?

**P 11: Olhando para a sua história profissional, acha que o seu percurso ou experiência contribuíram de alguma forma para se encontrar numa situação de precariedade?**

11.1) Porquê?

11.2) Em que aspetos?

11.3) Já tinha trabalhado na área?

-

**P 12: Acha que, de alguma forma, o seu percurso ou experiência profissional o ajudou a lidar com os desafios da precariedade?**

12.1) Em que aspetos?

12.2) Porquê?

**P 13: Quais são, para si, os maiores riscos associados à precariedade?**

13.1) Porquê?

**P 14: Como avalia esta situação em termos de realização pessoal e profissional?**

14.1) Boa? Má? Porquê?

14.2) Em que medida a sua situação de precariedade condiciona os seus projetos de vida familiar, de sociabilidades, de carreira profissional, etc.?

**P 15: Como se vê no futuro?**

**P16: Há mais alguma coisa que gostaria de referir que não tivéssemos falado?**

## ANEXO 4: QUESTIONÁRIO

### Questionário

#### 1) Dados sociodemográficos do entrevistado

1.1) Idade\_\_\_\_\_

1.2) Nacionalidade\_\_\_\_\_

1.3) Residência atual\_\_\_\_\_

1.4) Género : Masculino:

Feminino:

1.5) Estado Civil:

2) Tem filhos?	Solteiro(a)	
	Casado(a)	
	União de facto	
	Divorciado(a)	
	Separado(a) de facto	
	Viúvo(a)	

Se sim quanto?\_\_\_\_\_ Idades\_\_\_\_\_

#### 3) Coabitação:

Sozinho(a)	
Cônjuge	
Pais	
Filhos	
Amigos	
Outro (especifique)	

#### 4) Tem familiares dependentes a seu cargo?

Sim\_\_\_\_\_ Não\_\_\_\_\_

Se **sim** quem\_\_\_\_\_



4) Habilitações escolares \_\_\_\_\_

5) Com que idade começou a trabalhar? \_\_\_\_\_

6) Qual foi o seu primeiro emprego? \_\_\_\_\_

7) Essa sempre foi a sua profissão? Sim \_\_\_\_\_ Não \_\_\_\_\_

7.1) Se **Não** quais foram os outros empregos que teve ao longo da vida?

<b>Emprego</b>	<b>Idade</b>	<b>Duração</b>	<b>Padrão de emprego</b>	
1º				
2º				
3º				
4º				
5º				

(Padrão de emprego: part-time, tempo inteiro; Circunstâncias do desemprego: despedimento, cessação de contrato de trabalho, doença, responsabilidades familiares, para estudar, etc.)

8) Qual o último cargo que ocupou enquanto trabalhador por conta de outrem?

\_\_\_\_\_

9) Durante quanto tempo o desempenhou? \_\_\_\_\_

## ANEXO 5: ORGANIZAÇÃO DE ENTREVISTAS POR EIXOS

### Apresentação geral das dimensões, categorias e subcategorias por eixo

#### Análise de Conteúdo

#### Eixo 1 Percorso Profissional

Dimensões	Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de Registo
1)Experiência profissional		1.1.1) Área de licenciatura	<p><b>E3:</b> “Atualmente estou a fazer estágio profissional num escritório de arquitetos, faço desenhos de projetos, e presto todo o tipo de assistência necessária. o estágio acaba em junho deste ano. Tem a duração de 12 meses.”</p> <p><b>E4:</b> “Bem... eu sou enfermeira, tenho um horário em duas clínicas para conseguir fazer 40 horas por semana. Trabalho a recibos verdes, logo o que faço é prestação de serviços na área da saúde.”</p> <p><b>E10:</b> “Eu sou enfermeiro trabalho a recibos verdes, para várias IPSS. O que faço é prestar cuidados de saúde aos utentes das várias IPSS.”</p>	3
	1.1) Atividade laboral desempenhada	1.1.2) Área da restauração	<p><b>E1:</b> “Neste momento Trabalho na XXX (pizzaria), o meu trabalho é fazer a distribuição das pizzas leva-las a casa dos clientes...e faço vários trabalhos dentro da loja, nomeadamente na cozinha...fazer os pedidos que elas pedem, limpar a loiça , lavar a loiça suja, tirar as pizzas do forno, reenvia-las para o sítio certo, ou seja se é para a sala, se é para entregas, para take way.”</p> <p><b>E6:</b> “Eu trabalho em duas empresas do ramo alimentar na xxx (empresa do ramo alimentar) e na xxx (pizzaria) ”</p>	2
		1.1.3) Área dos Serviços	<p><b>E2:</b> “Bem... eu trabalho na loja XXX (loja de roupa), sou vendedora de roupa... Já lá trabalho há 2 anos”</p> <p><b>E5:</b> “Eu neste momento trabalho num Call Center, o que faço é atender chamadas e redireciona-las. Passo o dia a ouvir reclamações.”</p> <p><b>E7:</b> ““Atualmente trabalho na livraria xxx, (...)O que faço é atendimento ao público, analiso stocks, peço encomendas de livros, por aí... este trabalho surgiu quando vi o anúncio na net, enviei o currículo e fui a entrevista e depois chamaram-me, não sei se é por ser licenciada em estudo artisticos...se calhar não, mas chamaram-me e fiquei. Já tinha ido a outras entrevistas e assim, só nesta é que consegui ficar.”</p> <p><b>E8:</b> “Eu sou licenciada em comunicação social, mas não exerço (...)tive de me desenrascar por outros lados, e ao fim de enviar</p>	5

			<p>currículos para vários sítios consegui que me chamassem para o Jumbo, onde estou, mas o meu contrato já acaba amanhã, e já recebi a carta de despedimento...conclusão, vou-me mesmo embora.eu no xxx (supermercado) estava na caixa, fazia atendimento ao público. Mas sempre que fosse preciso também ia repor stocks, uma pessoa hoje em dia tem de ser polivalente. Não é o que uma pessoa procura, mas como quero fazer mestrado , preciso de um ordenado para o pagar.”</p> <p><b>E9:</b> “Eu trabalho num restaurante, sou o barman. O que faço é um bocado de tudo, por vezes quando está apertado tenho de ir às mesas e assim, outras vezes ajudo na cozinha...é para onde me mandarem. Geralmente estou a servir cafés, bebidas, digestivos...essas coisas...reponho stocks, vejo o que falta e peço...por aí.”</p>	
2) Padrão de emprego	2.1 Vínculo Laboral	2.1.1) Recibos verdes	<p><b>E4:</b>”Trabalho a recibos verdes, logo o que faço é prestação de serviços na área da saúde. Hmm, vínculo laboral...nada, tenho um horário e tudo mas só vou quando precisam de mim, nada mais. Caso não precisem não me chamam e eu não ganho.”</p> <p><b>E10:</b>”Trabalho a recibos verdes para várias IPSS”</p>	2
		2.1.2) Contrato de trabalho temporário	<p><b>E1:</b> “O meu contrato é a termos certo”</p> <p><b>E2:</b> “Já lá trabalho há 2 anos, mas não sou efetiva, vão-me renovando o contrato, por períodos de 6 em 6 meses...”</p> <p><b>E3:</b> “Atualmente estou a fazer estágio profissional (...) tem duração de 12 meses”</p> <p><b>E5:</b> “O meu contrato termina daqui a 3 meses, mais ou menos, eu assinei um contrato de 6 meses. Também o meu último trabalho foi assim. Eu trabalhava no xxx(supermercado), e ao fim de três contratos de 6 meses, mandaram-me embora!”</p> <p><b>E6:</b> “Em ambas trabalho em part time. Por isso preciso de dois trabalho para conseguir completar oito horas por dia e assim ter um rendimento aceitável...quer dizer o ordenado mínimo. Na primeira, faço as sandes, ou seja trabalho na cozinha. Na pizzaria faço a distribuição das pizzas. Na xxx até já estou efetivo, mas não aumentam a carga horária por causa disso, por isso faço tipo lá...24horas por semana, 28h...depende! Na pizzaria é diferente ando sempre a assinar contratos de 6 em 6 meses... não sei como fazem...”</p> <p><b>E7:</b> “este é o meu segundo contrato, todos tinham a duração de 6 meses.”</p>	8

			<p><b>E8:</b> “mas o meu contrato já acaba amanhã, e já recebi a carta de despedimento...conclusão, vou-me mesmo embora.”</p> <p><b>E9:</b> “É assim, eu tenho seguro e faço descontos, no entanto o meu contrato é quase que verbal, eu estou a substituir a rapariga que aqui estava que foi de licença de maternidade. Como eu conheço a moça, ela indicou-me para fazer a substituição dela, ao patrão e ele aceitou. Ela é minha vizinha e sabia que andava à procura de trabalho. Não, não é o que procurava...eu queria antes um trabalho na minha área que é engenharia civil, mas na falta uma pessoa tem de agarrar o que aparece.”</p>	
3) Procura ativa de trabalho	3.1) Busca ativa de trabalho fora de área de formação		<p><b>E2:</b> “É assim eu enviava currículos, e tal...não só para a minha área, mas ninguém me chamava, já estava a desesperar ... como a minha mãe conhecia a gerente da loja, falou-lhe e assim que eles precisaram de alguém chamaram-me. Vá foi meio que uma cunha, mas hoje em dia, se não for assim, como será?! Não é o meu trabalho de sonho, o que queria era trabalhar na área, mas...isso parece impossível, assim olha. Vender roupa, não é dos piores trabalhos, pagam certo e minimamente bem, também não faço um esforço desmedido, quer dizer trabalhar num restaurante seria bem pior... não?! Trabalhar é sempre bom, estou com outras pessoas, sempre me distraio, não penso no que não devo...tipo há e tal não tenho trabalho na área, e já acabei há tanto tempo... enfim essas coisas...”</p> <p><b>E3:</b> “Quando acabei a licenciatura comecei logo a ajudar o meu pai, que trabalha por conta própria, e ia sempre mandando currículos para trabalhos na minha área, fora da minha área nem procurei muito, porque trabalhava sempre com o meu pai e assim...estava sempre a fazer alguma coisa, não era pago como eu queria, mas sempre estava ocupado e o meu pai dava-me alguma coisa. Além disso sentia-me na obrigação de fazer alguma coisa, para ajudar os meus pais... É assim, procurar na área foi do tipo, poucas respostas e muito pouca consideração...”</p> <p><b>E5:</b> “Esta trabalho veio da entrega de currículos, fui lá enviar currículo e na semana seguinte já me estavam a chamar para ir a entrevista. Eu procurava alguma coisa, por isso sim, corresponde. Agora, só comecei a procurar por qualquer coisa quando percebi que na colocação geral já não havia mais lugar para mim, este ano nem nas AECS, que tinham sido a minha salvação nos últimos dois anos...”</p> <p><b>E7:</b> “Comecei por enviar para qualquer lado, mas é obvio que este trabalho até superou as expectativas, estou a trabalhar com publico e com livros, que é algo que adoro, mas não é o meu sonho, nem o meu projeto de vida! Sim gosto, mas preferia estar num teatro a</p>	6

			<p>coordenar exposições, peças...por aí! E complicado andar à procura de trabalho, parece que os dias passam sempre com um pesar... uma pessoa nem sabe o que fazer por um lado até tem medo de entregar um currículo, mais expectativas e depois mais uma frustração. Por isso é que aceitei logo um trabalho, mesmo que fora da área, assim, é menos pressão, não sei, parece que não perco tudo, sempre tenho algo... pode ser estupidez, mas entrego os meus currículos para a área com mais serenidade, a partir do momento em que sei que já tenho pelo menos um trabalho.”</p> <p><b>E8:</b> “Sabes andei de porta em porta a oferecer-me de graça, sempre na esperança de ter um retorno. Custa muito dizer que trabalhas de graça e depois perceberes que mesmo assim as pessoas te fecham as portas... foi difícil e senti-me mal, parecia que não valia nada, nem a trabalhar de graça! Mas assim que me falaram de um estágio até rejubilei! Fiquei super contente! Percebi depois que foi para fazer uma substituição de maternidade, mas pronto, aí aprendi muito e as pessoas foram espetaculares. Contudo também à medida que o tempo foi acabando percebi que eu estava a mais e eles disseram logo que não me podiam contratar...no último mês já foi muito difícil para mim...não me via a ficar em casa todo o dia, ou a ter de andar de porta em porta a pedir por favor para trabalhar de graça. Então decidi inscrever-me no mestrado e depois procurar trabalho para o puder pagar...foi por isso que aceitei logo este trabalho.”</p> <p><b>E9:</b> “Por ter todos esses receios queria ver se me ocupava, para não estar a pensar tanto nisso assim...nem estou em casa todo o dia, ou não canalizo todas as minhas forças apenas nos currículos, porque tu estares sempre no pc à procura de ofertas e depois mandares currículos e não veres nem sim nem sopas, é um bocado doentio...mais vale andar a tratar de bebidas e a conversar com pessoas.”</p>	
--	--	--	---	--

## Eixo 2 Experiência da Precariedade

Dimensões	Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de registo
1) Experiência de precariedade	1.1) Perceção da situação laboral	1.1.1) Nível Salarial	<p><b>E1:</b> “o nível de salário não é adequado, quanto ao longo prazo se calhar até pode ser mas não que eu o queira.”</p> <p><b>E2:</b> “isso acho que sim (salário), quer dizer há engenheiros a ganhar o ordenado mínimo, enfim, o que eu posso dizer”</p> <p><b>E3:</b> “quer dizer o meu ordenado nem é o de um licenciado e mesmo assim, só recebo isso porque o IEFP dá metade, agora</p>	10

			<p>imagina ser o escritório a pagar a totalidade...é assim 671 euros é o que se ganha num estágio profissional, isso não é muito, tendo em conta as deslocações que faço, e assim...mas isso nem é o pior se soubesse que ficava, pronto é o início de carreira, quer dizer... o problema é se não se continua a carreira.”</p> <p><b>E4:</b> “Sobre o que eu ganho tenho de fazer os descontos, logo não é adequado, é pouco, mal remunerado, tendo em conta todos os investimentos que faço na minha formação, como congressos, pós, especializações...enfim, nem sei para que!”</p> <p><b>E5:</b> “Este trabalho, é péssimo, mal pago para as dores de cabeça que dá! Uma pessoa sai dali com vontade de tomar uma aspirina, sempre. E não é exagero (...) o ordenado é uma treta...”</p> <p><b>E6:</b> “Lá dão sempre poucas horas e assim... depois é horas pagas com base no ordenado mínimo, são 2,27 euros por hora... o que é isso?! Quem tiver que se deslocar...uma hora nem paga a gasolina, e por vezes só lá vamos duas horas por dia...”</p> <p><b>E7:</b> “o ordenado nunca é ótimo, eu nem sequer recebo como licenciada. O que vale é o subsídio de alimentação e o facto de uma pessoa levar a marmita, sempre se poupa algum, mas nada de por aí além... é complicado.”</p> <p><b>E8:</b> “Aqui paga-se e dá-se os direitos mínimos imprescindíveis, salário é mínimo, e nada de extras, é só o que a lei obriga ao nível mais básico. Não acho que para o trabalho que se faz durante 8 horas se pague o que é mais justo, muito pelo contrário”</p> <p><b>E9:</b> “O ordenado não é mau, sei de engenheiros que ganham 600 euros, eu ganho 550 euros, e não tenho a responsabilidade que um engenheiro tem nas obras... tipo é a nossa assinatura, alguma coisa somos nós os processados.”</p> <p><b>E10:</b> “Podem deixar de me pagar, podem não precisar dos meus serviços.”</p>	
		1.1.2) Segurança laboral	<p><b>E1:</b> “Seguro, não. Porque não estou efetivo na empresa...”</p> <p><b>E2:</b> “Segurança, não...o meu contrato renova de 6 em 6 meses...quer dizer... uma continuação de 6 em 6 meses...”</p> <p><b>E3:</b> “Agora não tenho muita segurança, às vezes tenho medo</p>	10

			<p>de todo o meu entusiasmo, porque sei que sou só um estagiário, nada mais! Por isso não tenho segurança, ao fim de um ano, acaba o contrato. Toda a gente já conhece o fado de “contratam estagiários e mandam-nos embora”...”</p> <p><b>E4:</b> “Segurança nesta situação é zero. Ora se as enfermeiras da casa fazem o serviço eles não me chamam, logo fico em casa, logo não ganho. Se ficar doente e não puder trabalhar, não ganho ponto final.”</p> <p><b>E5:</b> “ No fundo é um tapa olhos...é uma máscara de um emprego! É assim, segurança é zero....”</p> <p><b>E6:</b> “Não é seguro, este tipo de empregos, acho que toda a gente sabe disso... lá só trabalha gente jovem, aquilo é um entra e sai. Também quem vai para lá trabalhar é só para umas fases, nunca é para ser para toda a vida!”</p> <p><b>E7:</b> “Como eu digo, gosto deste trabalho, sinto-me muito bem, aqui, o pessoal é ótimo. Agora claro sei que não é para toda a vida, o meu contrato vai sendo renovado, até ao momento em que eu tenha de passar a efetiva e aí, mandam-me embora e colocam outra pessoa, que vai enviar o currículo, tal como eu...é como se fosse um ciclo, viciado.”</p> <p><b>E8:</b> “Segurança não há os contratos expiram e não se renovam, o que não lhe falta é gente que venha com vontade de trabalhar aqui... Quem vai para fazer reforços, e assim já sabe que o trabalho não é continuado, só quem está efetivo é que consegue isso mesmo.”</p> <p><b>E9:</b> “Não é seguro, porque sei que assim que a moça acabar a licença eu vou à vida!”</p> <p><b>E10:</b> “Não é seguro! Se faltar não ganho.”</p>	
		1.1.3) Regalias Sociais	<p><b>E1:</b> “não tem regalias sociais...”</p> <p><b>E5:</b> “regalias nem existe...”</p> <p><b>E6:</b> “não há regalias nenhuma, nem subsídio de alimentação temos, temos sempre de comer fast food...uma pessoa fartasse!”</p> <p><b>E7:</b> “Eu tenho subsídio de alimentação, tenho desconto em livros...mas nada mais de regalias”.</p>	6



			<p><b>E9:</b> “Regalias, não sei...não tenho descontos extra por trabalhar lá, nem sei, não tenho, não tenho seguro de saúde, ou seguro dentário...esse tipo de coisas não!”</p> <p><b>E10:</b> “Regalias, como se vê não há, tenho até de pagar a minha segurança social, por isso parte do que ganho não é para mim, infelizmente. Com os cortes que as IPSS tenho muito medo que deixem de me poder pagar.”</p>	
		1.1.4) Relação com a entidade patronal	<p><b>E1:</b> “não há muito abuso por parte das chefes em termos de horas extras, ninguém é propriamente obrigado a fazer nada do que não seja suposto fazer, pelo menos a mim, eu não sinto essa pressão”</p>	1
	1.2) Perceção do conceito de precariedade	1.2.1) Perceção de si	<p><b>E1:</b> “Se eu sou precário? Acho que não. Se calhar a palavra é muito forte para a definição que eu tenho ...para mim precário é algo sem condições mínimas e lá há condições mínimas para trabalhar. Para mim condições mínimas é toda a gente receber ordenado a tempo e horas...”</p> <p><b>E2:</b> “É claro isso faz de mim precária”</p> <p><b>E3:</b> “É claro que sou precário! Basta dizer que sou estagiário, quando eu acabar em vez de gastarem o dinheiro no meu ordenado metem outro fica mais barato...”</p> <p><b>E4:</b> “Talvez seja...”</p> <p><b>E5:</b> “acho que tudo isto prova bem que sou precária.”</p> <p><b>E6:</b> “Sim é obvio que sou precário...quer dizer sou quase carne para canhão, faço todo o tipo de serviço e depois mandam-me embora, sou descartável!”</p> <p><b>E7:</b> “Sim sou precária. Não estou efetiva, já sei que a política da empresa é não passar ninguém a efetivo, logo sei que assim que incomodo, me mandam embora. Sou descartável.”</p> <p><b>E8:</b> “Sim sou precária. Ter trabalhos com data de fim estipulada e onde independentemente do que faça já sei que não os consigo renovar, é ser precário!”</p> <p><b>E9:</b> “Aqui tenho responsabilidade, mas em tendo o meu trabalho feito, está feito! Não preciso de ter pesos de consciência, ou stress... claro que sou precário, ser precário é isso! Não ter um vínculo de trabalho que dê segurança, não ter subsídio de férias, ou de natal, não ter um horário bem definido, porque eu é do tipo...”olha amanhã vem mais cedo”</p>	10

			<p>e ninguém me paga essas horas.”</p> <p><b>E10:</b> “Por tudo isto acho que sou precário, eu não sei o que será de mim amanhã.”</p>	
		1.2.2) Perceção do conceito	<p><b>E1:</b> “Um trabalhador precário é o que não tem condições mínimas de trabalho, portanto pode não receber, trabalhão com esse risco... as condições de higiene também influenciaram o que precário ou não. Salário, contrato também influenciam, ser mal pago. Ao serem contratos de 6 em 6 meses, onde há a possibilidade de sermos despedidos não há muita segurança. “</p> <p><b>E2:</b> “isso é, sem segurança laboral, sem regalias sociais, sem saber como avançar...”</p> <p><b>E3:</b> “ser precário é isto, um contrato com tempo determinado, o que dá logo medo, é trabalhar um ano sem férias, sem subsídio de natal, nem de férias, é ter estipulado que trabalho 7 horas por dia e fazer muitas mais, com medo que me mandem embora... essas coisas...”</p> <p><b>E4:</b> “Não posso dizer que tenho trabalho no x tempo, não há continuação no tempo...tudo isto faz um trabalhador precário...quer dizer temos de ser nós a descontar, não temos subsídio de férias, ou de natal, sobre o que pagam temos de tirar 23% para o estado...o que é isto!”</p> <p><b>E5:</b> “O que é ser precário? É isto ter um trabalhito! Contratos com tempo determinado, ninguém te dá valor, ninguém deve saber o que faço ou sequer que eu existo, sou mais um número que ao fim de seis meses vai embora. Precariedade é não nos valorizarem, só lhes interessa o momento em que a nossa mão-de-obra faz falta, depois somos descartáveis! Por isso nada de direitos, nada de reconhecimento!”</p> <p><b>E6:</b> “Ser precário é isso, saber que se é descartável, que a qualquer hora nos mandam embora, por melhores que sejamos a fazer o nosso trabalho, somos só números que quando não interessa são excedentários...é por essa situação que uma pessoa não pode fazer planos nenhuns. Limitamos a viver. Eu vá quero ganhar o máximo de dinheiro possível para depois sair do país...e aí sim a ver se encontro trabalho na minha área...que isto aqui não sei se vai...”</p> <p><b>E7:</b> “Para mim ser precário é ter insegurança laboral, tal</p>	10

			<p>como eu, não se sabe o que acontece, o contrato tem um fim determinado e não depende do nosso desempenho profissional prolonga-lo. No fundo há toda uma máquina por de trás de nós que nos transcende e nos impede de nos destacar-mos profissionalmente através do nosso mérito. Isso não importa, as pessoas passam a valer números.”</p> <p><b>E8:</b> “Trabalhar precariamente ´ não ter direitos, eu recebo um ordenado mas não sou reconhecida, ponto! Ser precário é ser um número que se coloca de lado. Eu acho que em todo os sítios por onde passei, sou basicamente um número de contrato. Ser precário é não se sentir valorizado no local de trabalho, fazem sentirmo-nos como peças de um jogo descartáveis, onde só nos dão o mínimo obrigatório, consideração, respeito, valorização...isso nada!”</p> <p><b>E9:</b> “Precaridade é ser-se um trabalhador que só tem deveres, não tem direitos.”</p> <p><b>E10:</b> “E isso resumo o que é ser precário. Não ter direitos que um trabalhador tem, apesar de trabalhar de igual forma e ter medo.”</p>	
	1.4) Motivação Para aceitar o atual trabalho	1.4.1) Familiar	<p><b>E3:</b> “Como eu disse sim, o facto de ter uma filha, e de ter de ganhar experiência, por forma a conseguir ganhar crédito na minha área. Hoje em dia, não há sequer oportunidades, por isso quando aparece um tens de aceitar e agarrar com unhas e dentes, para ver se foges ao destino que parece traçado para nós jovens. Eu não posso emigrar, assim tenho a minha filha...tenho de lutar!”</p> <p><b>E4:</b> “Sim os meus filhos e eu, não é...”</p>	2
		1.4.2) Pessoal	<p><b>E2:</b> “A minha sanidade, acima de tudo achava que estava a enlouquecer, foi muito tempo em casa ao fim do curso! Tinha de sair de casa, sentir-me útil! Os meus pais nunca me fizeram sentir culpada nem nada, nunca me atiraram nada à cara, mas eu não me sentia bem. Queria ter horas para a acordar, algo para me preocupar, essas coisas... rotinas, quando não as temos é que lhe damos o valor.”</p> <p><b>E4:</b> “uma pessoa também se estuda não quer ser dona de casa pura e simplesmente! Queria sentir-me útil.”</p> <p><b>E5:</b> “Essencialmente foi a minha idade, o meu primeiro trabalho foi no continente, eu tinha 25 anos e ainda não tinha trabalhado, estava a ficar velha para o 1º emprego. E depois</p>	3

			também já não aguantava não ter nada que fazer e passar o resto dos meus dias à frente do pc a ver mails e mandar mails com currículos. Assim decidi procurar trabalho mesmo que fora da área, até porque já estava a ficar deprimida.”	
		1.4.3) Experiência	<p><b>E7:</b> “Ir ganhando experiência, eu nunca tinha trabalhado, logo aqui tenho estado a aprender a cumprir ordens, a cumprir horários a puxar pela minha criatividade a resolver pequenos problemas, a lidar com as pessoas. Assim já não vou tão “verdinha” para a selva da competição laboral, quando estiver a trabalhar na área. Uma pessoa tem de começar, é assim que eu penso, e foi por isso que aproveitei esta oportunidade com unhas e dentes, há pessoas que nem isso têm, logo eu já sou uma sortuda, não podia desperdiçar essa oportunidade.”</p> <p><b>E10:</b> “Sim, essencialmente puder exercer a minha profissão. Sempre achei que contraria a tendência, não queria ficar em casa, ou ir para o estrangeiro. Acredito na minha força de vontade, não sou feito para desistir. Uma pessoa hoje tem de fazer de um tudo para conseguir o que pretende, e eu sou assim.”</p>	2
		1.4.4) Económica	<p><b>E1:</b> “A minha motivação era precisar de trabalhar e de ganhar dinheiro, porque é assim que funciona esta vida mesmo que não tenha despesas agora algum dia as vou ter, portanto é bom que vá ganhando dinheiro, para quando precisar dele. Vejo este trabalho como forma de comprar coisas que queira, não grandes coisas vá, mais para viver a vida. É uma forma de ter uma mesada para fazer meia dúzia de coisitas, nada de especial, mas...”</p> <p>Foi a ausência de dinheiro e de querer dinheiro, quando acabei o curso deixaram de me dar dinheiro.”</p> <p><b>E4:</b> “já para não falar da vertente económica, hoje me dia, dois filhos só com um ordenado seria impensável! Assim, apesar do meu rendimento ser variável sempre é uma ajuda para as despesas da casa.”</p> <p><b>E6:</b> “Sim foi o facto de querer emigrar que me levou a agarrar todo o tipo de trabalho que apareça, sem olhar a mais nada. Apenas quero juntar um pé-de-meia para levar para o estrangeiro. Assim como não tenho de pagar renda nem nada, porque vivo com os meus pais, vou poupando ao máximo para ter dinheiro para levar. Infelizmente cá com 1 trabalho apenas não se vai a lado nenhum...e só com dois é que uma pessoa, pelos vistos consegue fazer alguma coisa...”</p>	6

			<p><b>E7:</b> “O principal motivo e fator foi mesmo a necessidade de começar a caminhar pelo meu próprio pé. Ter o meu dinheirito, mesmo que pouco.”</p> <p><b>E8:</b> “O principal fator foi mesmo o de tirar mestrado. Para reforçar os estudos, terei de aceitar todos os empregos que aparecerem. Já ando outra vez a mandar currículos, se conseguir outro contrato mesmo que de 6 meses, já pulo de alegria, porque assim já conseguirei pagar mais uma prestação das propinas, sem ter que pedir aos meus pais...”</p> <p><b>E9:</b> “Assim diretamente, não...indiretamente de certeza que houve. Bem, é assim eu não quero andar sempre a pedir dinheiro aos meus pais! Já sou bem grandinho, além do mais eles pagaram-me o curso, não têm de me andar a pedir a sustentar as outras coisas como por exemplo o telemóvel, o carro, seguro...essas coisas! Uma pessoa quando chega a uma certa idade já precisa de se sentir útil e capaz de se sustentar. Olha...eu já vivi bastante, já andei muito na noite, já tenho a minha cota parte de ócio, agora preciso de sentir o peso da responsabilidade...e não posso exigir aos meus pais me continuem a pagar as minhas despesas.”</p>	
--	--	--	---	--

### Eixo 3: Motivações pessoais face ao fim da licenciatura

Dimensões	Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de registo
1) Motivações Pessoais face ao fim da licenciatura	1.1) Reação após o fim da licenciatura		<p><b>E1:</b> “Terminar a licenciatura foi uma festa... inicialmente comecei a procurar trabalho na minha área a de formação. Acho que o meu maior problema foi a ausência de portefólio ao longo do curso. Por ser uma área em que há muitos projetos, e eu não fiz. Eu só fiz os que tinha que fazer, mais do que isso não fiz, não é o que adore fazer, logo se não gostamos não fazemos.”</p> <p><b>E2:</b> “A minha primeira reação foi de ingenuidade, apesar das coisas já estarem más, eu ouvia as notícias e assim, mas eu pensava “ ah comigo vai ser diferente, eu vou encontrar trabalho” não sei dizer por quê, mas sempre pensei que encontraria, poderia demorar uns tempos, mas iria encontrar...”</p> <p><b>E3:</b> “Quando acabei a licenciatura comecei logo a ajudar o meu pai, que trabalha por conta própria, e ia sempre mandando currículos para trabalhos na minha área, fora da minha área</p>	9

			<p>nem procurei muito, porque trabalhava sempre com o meu pai e assim...estava sempre a fazer alguma coisa, não era pago como eu queria, mas sempre estava ocupado e o meu pai dava-me alguma coisa. Além disso sentia-me na obrigação de fazer alguma coisa, para ajudar os meus pais...”</p> <p><b>E4:</b> “Assim que acabei procurei todas as possibilidades que a licenciatura me podia dar, desde o trabalho na área à formação...”</p> <p><b>E6:</b> “É assim...comecei logo a mandar currículos e assim, a responder a anúncios a ir a clínicas, ou outras coisas do género”</p> <p><b>E7:</b> “Sim comecei logo a procurar por qualquer coisa, como já disse, sempre me sentia mais segura, e com mais confiança para depois começar a procurar na área.”</p> <p><b>E8:</b> “Sim quando acabei a licenciatura foi logo, pedir trabalho para ganhar experiência, fui a todos os jornais, levar currículo e dizer que podia fazer umas horas se me dessem um certificado, ou pura e simplesmente me deixassem aprender. Mesmo assim ouvi muitos não e levei com muito desdém. Gente que nem ensinar gosta, que se acha superior...que não quer ajudar! Só me ofereci para trabalhar de graça em trabalhos da minha área, porque pensei sempre que poderia vir a conseguir um estágio ou assim, ou até um contrato, caso gostassem do meu trabalho.”</p> <p><b>E9:</b> “Assim que acabei a licenciatura fui logo buscar a certidão e assim, inscrever-me no iefp, essas coisas que acho que toda a gente faz.”</p> <p><b>E10:</b> “Eu ainda nem tinha acabado a licenciatura quando comecei a enviar os meus primeiros currículos...”</p>	
	<p>1.2) Procura ativa de trabalho na área de formação</p>		<p><b>E1:</b> ““Moldes de busca... primeiro faz-se , fiz uma seleção das empresas que existem e da área em que trabalham, porque a minha área é um bocado abrangente e então há várias possibilidades... depois dessa seleção enviei currículos por mail, por carta , porta a porta...fui a uma ou outra entrevista, nunca me disseram nada de mal, mas também nada de bem, era sempre...”ah e tal há vários candidatos” e pronto acabei por nunca ser selecionado... ora eu a junho de 2010...ativamente dentro da área devo ter procurado até dezembro de 2010, parei porque entretanto encontrei outro tipo de empregos.”</p> <p><b>E2:</b> “Eu acho que fiz como toda a gente, acabei o curso e</p>	<p>10</p>

			<p>comecei a mandar currículos, para todos os anúncios, os da net, os dos jornais, o que alguém via e me mandava. Ia a todos os sítios que sabia que me podiam empregar, as clinicas, hospitais, falava com todos os que podia... enfim, desde que a acebei a licenciatura, foi isto que fui fazendo...mas pronto ativamente para aí uns 6 meses, depois uma pessoa desmotiva um bocado, ficas farta de ouvir não, e “ah e tal a crise, não podemos contrata-la”. Deveria ter diminuído o ritmo, mas ainda hoje continuo a inscrever-me em tudo o que é possível, e a mandar currículos. Nas minhas folgas e ainda vou levar currículos a clínicas e assim a ver no que dá... Pronto lá está uma pessoa fica doente, pior que estragada, ver que andou todo aquele tempo na universidade, para nada! Ninguém nos dá valor, às vezes põem pessoas não qualificadas a fazer o nosso trabalho, ou outros profissionais...opá, eu sei disso e sinto raiva de tudo, acredita! Foi por isso que para não pensar nessas coisas que queria trabalhar fosse no que fosse, e então enviei currículos para todo o lado.”</p> <p><b>E3:</b> “Eu estou aqui a trabalhar porque mandei muitos currículos, e como este escritório ganhou umas obras em moçambique e um dos arquitetos saiu, acabaram por me chamar para entrevista, e como reunia condições para estágio profissional, acabei por ficar. Eu adoro o que faço, é na minha área, estou a aprender muito, a ganhar maturidade profissional.”</p> <p><b>E4:</b> “Eu sempre procurei trabalho na área, e como as contratações públicas estão encerradas, não há concursos, o que de melhor apareceu foi mesmo trabalhar a recibos verdes. Assim sempre fui exercendo a minha profissão, e ganhando experiência. É óbvio que eu gostava de sentir que pertencia a um lugar, ter o tal vínculo laboral! Pelo que vejo vai ser difícil, aqui só há um hospital, que não abre concursos públicos logo ingressar no mercado de trabalho de enfermagem, só mesmo pela via que agora me socorro.”</p> <p><b>E5:</b> “Assim que acabei o meu curso comecei logo a reunir tudo o que precisava para entrar no concurso nacional e fiquei basicamente à espera do mês de Agosto, para ma candidatar. Depois percebi que estava colocada num número terrível e que não teria hipóteses de lecionar no sistema público, por isso comecei a mandar currículos para o privado em setembro, e depois candidaturas em AECs e depois quando não entrei no 1º ano letivo, fiquei basicamente à espera do próximo ano letivo, o que não foi boa ideia...Na altura não desesperei pensei, que pronto ficava um ano em casa e depois no próximo ano letivo tinha logo trabalho...ingénua! Pensava como nem me</p>	
--	--	--	--	--

			<p>importava de ir para longe nem nada, pensei que subisse a minha posição, mas não. Foi só no meu segundo concurso é que comecei a ver a minha vida a andar para trás. Então nesse ano, a partir de setembro comecei a bater de porta em porta à procura de contratações, fui a ATLS, IPSSs...enfim a tudo!”</p> <p><b>E6:</b> “Bem...eu não procurei assim, muito...claro que enviei currículos e assim, mas nada mais. Eu acabei há um ano e basta ver as notícias para saber que não há trabalho para os enfermeiros...por isso...nada de muitas lutas, porque senão uma pessoa entra em depressão...há um ano que enviei currículos e que fui a uma ou duas clínicas e há um ano que não me dão respostas nenhuma...por isso uma pessoa sente-se invisível, um nada e isso não é nada bom! Para não andar a pensar nisso o tempo todo decidi começar a trabalhar logo em alguma coisa, está uma pessoa ocupada, sempre convive...o que é ótimo para a nós. E mesmo sempre se convive...há rotinas, não sei não me imagino a parar por completo à espera que me caia um emprego na mão...”</p> <p><b>E7:</b> “Bem...eu assim que acabei o curso e como toda a gente comecei a enviar currículos, mas logo para todo o lado, eu sei bem como está a cultura neste país, está péssima! Nem temos ministério, como pode haver investimento. Por isso comecei logo a procurar por qualquer tipo de trabalho. Assim estando já a trabalhar tenho menos pressão para procurar trabalho na área, que bem sei, não será tarefa fácil...enviar currículos implica alguma resistência, e determinação, uma pessoa ouve cada coisa! Não há dinheiro, não podemos...por aí.”</p> <p><b>E8:</b> “Eu assim que acabei a licenciatura, comecei logo a enviar currículos e a propor-me para os estágios. Ofereci-me para trabalhar de graça, pois assim sempre conseguiria ganhar experiência, que é o que todos pedem... daí o estágio curricular, mas que foi mais voluntariado no jornal. Lá basicamente deu para ter umas noções, embora não pudesse fazer muito, mas sempre aprendi alguma coisa e fui conhecendo pessoas. Foi desse conhecimento que surgiu a oportunidade de fazer estágio profissional na rádio.”</p> <p><b>E9:</b> “É assim eu acabei o meu curso em setembro de 2013, por isso, desde essa altura que procuro...não tenho a melhor média, por isso tenho algum receio. Eu tenho mandado currículos, mas até agora nada, mando via mail, de vez em quando vou bater à porta de uma ou duas empresas, a ver o que dizem. Da minha turma quem tinha uma média mais alta foi logo selecionado, para uma ou outra empresa que apareceu lá na universidade... o que sinto é mesmo medo e alguma angústia, acho que não</p>	
--	--	--	--	--



			<p>vou ter muita sorte por cá...há muitos e bons.”</p> <p><b>E10:</b> “Eu assim que acabei o curso foi difícil encontrar, por isso comecei a oferecer a minha prestação de serviços junto das várias instituições, só assim é que me saí. Comecei com uma IPSS que a seguir me indicou a outra, depois forma-me indicando, eu fui procurando também mais sítios e assim e hoje quase que já tenho 40 horas por semana.”</p>	
	<p>1.3) Sentimentos durante o processo</p>		<p><b>E1:</b> “Senti-me minimamente desesperado, senti que tive algumas oportunidades e que as desperditei, especialmente nas entrevistas que consegui. Numa delas sei qual foi a razão de não ter entrado, enganei-me... o método de seleção era a empresa enviava um trabalho para nós fazermos em x dias, e depois eramos selecionados para a entrevista. E eu sei o que fiz mal, eu enganei-me no ficheiro... e daí não ter sido selecionado para entrevista. Fizemos todos, eu e os meus colegas, e basicamente todos eles ficaram na empresa , menos eu. “</p> <p><b>E2:</b> “stressar foi mesmo ao fim de 6 meses, quando fez o ano aí é que pronto, pânico total, caiu a ficha!”</p> <p><b>E3:</b> “Isso para te dizer que me senti muito desapontado, cada porta a que eu batia e que me dizia não, era mais uma “fachada” mesmo lá em casa, perguntavam se tinha dado certo e assim...e eu notava que os meus pais ficavam com medo que eu pudesse ter de ficar a ser sustentado por eles para sempre. Assim que apareceu este estágio foi como se tivesse ganho a taça... foi dos dias mais felizes da minha vida, e sabia que era só um estágio... mas antes isso que nada!”</p> <p><b>E5:</b> “Ai foi a frustração e o medo de nunca conseguir exercer, uma pessoa pensa nessas coisas, com tantos não que ouve. Medo de nunca conseguir caminhar sozinha de ficar sempre dependente...por isso comecei a enviar currículos para os supermercados, para lojas, enfim para onde fosse possível trabalhar. Então aí foi o que vier à rede é peixe, se uma pessoa não trabalha na área, olha...que importa!”</p> <p><b>E6:</b> (procura de trabalho na área) “mas sempre com pouca fé!”</p> <p><b>E8:</b> “Custa muito dizer que trabalhas de graça e depois perceberes que mesmo assim as pessoas te fecham as portas... foi difícil e senti-me mal, parecia que não valia nada, nem a trabalhar de graça! Mas assim que me falaram de um estágio até rejubilei! Fiquei super contente! Percebi depois que foi para fazer uma substituição de maternidade, mas pronto, aí aprendi muito e as pessoas foram espetaculares. Contudo também à</p>	6

			<p>medida que o tempo foi acabando percebi que eu estava a mais e eles disseram logo que não me podiam contratar...no último mês já foi muito difícil para mim...não me via a ficar em casa todo o dia, ou a ter de andar de porta em porta a pedir por favor para trabalhar de graça. “</p> <p><b>E9:</b> “eu acho que é importante, uma pessoa não ficar só à espera de emprego...isso é doentio! Assim sempre se convive, sempre temos horários, saímos de casa, sentimo-nos úteis.”</p>	
	1.4) Perceção do valor de licenciatura		<p><b>E1:</b> “Não me arrependo de ter feito o curso deu-me muitas noções de tecnologia que poderão vir a ser uteis, agora não precisava de ter feito a licenciatura. Poderia ter feito outras coisas. Preferia ter feito economia, gestão...números e aí teria mais oportunidades, porque o meu nível de interesse seria superior...”</p> <p><b>E3:</b> ”O meu processo para tirar o curso foi atribulado...eu tinha 18 anos quando fui pai, adiei a entrada na faculdade, para casar e ter a minha filha. Durante um ano e tal trabalhei com o meu pai, ele trabalha por conta própria...não é bom...oh uma pessoa é filho ele dava mais uma mesada, do que um ordenado, mas pronto! Depois divorciei-me! Como não queria passar o resto da minha vida a trabalhar com o meu pai, pedi-lhes ajuda para entrar na faculdade e aí tirei o curso. Fi-lo com muita força de vontade, foram muitas diretas... o que valeu foi a ajuda dos meus pais, eles tomaram conta da minha filha, eu fiquei com a guarda dela.”</p> <p><b>E4:</b> “não é que tivesse problemas em servir às mesas, já o fiz várias vezes nas férias, mas sabia que tinha de rentabilizar o dinheiro que foi gasto na licenciatura, por isso não podia ir ganhar os famosos 485 euros...mas se tivesse que ser, seria!”</p>	3
	1.5) Obstáculos percecionados na procura de trabalho	1.51) Qualificações	<p><b>E8:</b> “Havia quem falasse em poucas habilitações, que fosse tirar mestrado que depois daqui a uns tempos poderia ser que as coisas ficassem melhores... ouve-se de tudo quando se anda a procurar trabalho. “</p>	1
		1.5.2) Número de ofertas	<p><b>E3:</b> “Aqui em Viseu também não há muitas ofertas... mas acho que o facto de não ter experiência foi o que mais me alegaram... o que é irónico! Mas pronto é o que temos.”</p> <p><b>E4:</b> “sim há poucas ofertas, muito poucas mesmo.... mas falta mesmo oferta de trabalho, na minha área. Há para o estrangeiro, mas quem tem dois filhos e uma vida cá...!”</p> <p><b>E5:</b> “Não há ofertas somos muitos... no público não há ofertas,</p>	8

			<p>enfim uma selva para quem esta licenciado... somos muitos e todos querem o mesmo... e não há assim tanto para todos.”</p> <p><b>E6:</b> “Lá está não há ofertas na área de formação e as que há têm milhares a concorrer, uma pessoa tem poucas hipóteses. Muito poucas ofertas!”</p> <p><b>E7:</b> “Agora trabalho na área é escasso ao nível das ofertas, muito poucas. Portugal tem pouca tradição cultural, agora em crise ainda é pior. Basicamente com poucas ofertas e as que há pedem experiência uma pessoa fica quase de mãos e pés atados...”</p> <p><b>E8:</b> “no entanto também cá na cidade há poucas ofertas, muito poucas para a área da comunicação social!”</p> <p><b>E9:</b> “Não há assim tantas ofertas, e as que há pedem experiência, e boas qualificações... Há muito poucas ofertas e as que há, exigem muito dos candidatos, é um contrassenso e tanto! Ninguém dá oportunidades aos recém-licenciados e depois pedem muitos requisitos, que nenhum licenciado consegue obter.”</p> <p><b>E10:</b> “Quando andava à procura o que notei foi a falta de ofertas para o público...”</p>	
		1.5.3) Experiência	<p><b>E3:</b> “No meu ramo pedem muita experiência, todos os gabinetes de arquitetos querem alguém com experiência para deixar marca, mas nós temos de ganhar experiência a trabalhar e isso ninguém nos dá oportunidade...”</p> <p><b>E5:</b> “no privado pedem experiência...”</p> <p><b>E7:</b> “E na minha área pedem muito experiencia, mas ninguém a dá! Como querem que a gente tenha experiência se ninguém nos dá uma oportunidade sequer!”</p> <p><b>E8:</b> “Nos primeiros tempos o meu foco era conseguir acima de tudo experiência na área que é o que todos pedem...”</p> <p><b>E9:</b> “bem sei que só com experiencia é que sob nas pontuações das empresas que querem contratar.”</p> <p><b>E10:</b> “já o privado pede experiência, mas nem para estágio profissionais ajuda. É um grande contra censo, mas é a realidade.”</p>	7
		1.5.4) Ausência	<p><b>E2:</b> “eu acho que não tive obstáculos... a sério... tipo ninguém</p>	3

		de respostas	<p>me chamava sequer! Mails, ninguém responde, entregar em mãos é tipo à secretária... e a senhora recebe e não diz nada, pois não é ela que contrata! Quando falavas com alguém era sempre há a tal a crise, e não temos dinheiro, em liam o currículo, aliás acho que ninguém lê! Só fui uma vez a entrevista, eram para aí mil para uma vaga, nem disseram mais nada...a entrevista correu bem, disseram que tinha um bom currículo e assim, e que depois ligavam... ah perguntaram as perguntas da praxe, se estava disponível, se tinha carro, se tinha experiência... etc, 5 min e next...”</p> <p><b>E3:</b> “É assim, procurar na área foi do tipo, poucas respostas e muito pouca consideração...”</p> <p><b>E9:</b> “Respondi a todas as ofertas que encontrei. Até hoje nem para dizer não, sei lá, com um mail padrão foram capazes...”</p>	
--	--	--------------	---	--

#### Eixo 4: Obstáculos/dificuldades relacionadas com a precariedade

Dimensões	Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de registo
1)Obstáculos/dificuldades relacionadas com a precariedade	1.1) Perceção face ao atual trabalho	1.1.1)Negativo	<p><b>E1:</b> “A minha situação profissional não é boa, porque não é o ideal. As tarefas que realizo não me ensinam nada de novo, não aprendo nada e também não as gosto de fazer. Agora tenho estes trabalhos precários para me organizar e saber o que quero.”</p> <p><b>E5:</b> “Não, não estou satisfeita! Acho que não sou muito dedicada, porque também tenho medo, ora de ficar dececionada ao fim dos seis meses, ora de me acomodar a um trabalho de que não gosto!”</p>	2
		1.1.2) Instável	<p><b>E2:</b> “não me põem efetiva porque é política geral de todas as lojas de todo o país, só se alguns dos efetivos sair...acho que só aí pensam no meu caso... este foi o meu primeiro trabalho e não me posso queixar... queria mais segurança, mas também não quero ficar presa, ainda tenho esperança de conseguir trabalho na área.”</p> <p><b>E3:</b> “O que eu acho é que uma pessoa não tem alternativa à precariedade, mais vale estar a trabalhar de forma precária a não trabalhar em lado nenhum.”</p> <p><b>E4:</b> “se gostava de ter uma situação mais sólida? Gostava, mas está difícil e acho que não depende só de mim! Por isso</p>	7

			<p>não me posso andar a sentenciar. Vou continuar a lutar por um lugar mais seguro no mercado de trabalho, mas sempre com muita dignidade! Vejo muita gente na minha situação, por isso...olha já deixei de fazer o meia culpa.”</p> <p><b>E5:</b> “Oh percurso é cheio de altos e baixos...uma pessoa nesta situação nem sabe como agir...eu penso sempre nestes trabalhitos como provisórios...por isso nunca me tento envolver muito, nem aperfeiçoar, para ser sincera! Penso oh daqui 6 meses já cá não estou, e depois quero é também não ficar ali para sempre com medo de me acomodar e então nunca mais trabalhar na área.”</p> <p><b>E7:</b> “Estou a aprender com este trabalho mesmo que termine ao fim de 6 meses.”</p> <p><b>E9:</b> “e talvez isso (ter melhores notas no curso) me pudesse ter livrado da precariedade”</p> <p><b>E10:</b> “Eu nunca tinha trabalhado na área, esta foi a forma que encontrei para começar a ganhar experiência. Foi o meu jeito, e espero encontrar também outro jeito de não viver para sempre na precariedade.”</p>	
		1.1.3)Positivo	<p><b>E2:</b> “Agora neste trabalho, eu sou boa, na loja, faço o meu melhor e a minha chefe gosta do meu trabalho, que eu sei e já mo disseram... este trabalho parece ótimo...agora sei que é melhor estar aqui, do que em casa. Depois sempre entra algum dinheiro, tenho a minha independência...essas coisas.”</p> <p><b>E3:</b> “Eu nunca trabalhei na área foi a minha 1ª oportunidade, por isso tive de a agarrar. “</p> <p><b>E4:</b> “Eu estou satisfeita...sou uma boa funcionária, já há dois anos que trabalho nos mesmos sítios e nunca tive uma queixa. Mesmo de utentes. Sempre trabalhei desde que acabei o curso...”</p> <p><b>E6:</b> “Sou um bom trabalhador, sempre cumpri os meus horários e as minhas obrigações e desempenho as minhas funções. Sempre trabalhei desde os tempos da universidade, comecei a trabalhar com 18 anos e ainda não parei! Aproveitei as oportunidades para conseguir o que queria e é por isso, que hoje trabalho em dois sítios para ver se atinjo a minha meta. Trabalho duro, nunca tenho folga, porque quando folgo de um lado, não folgo do outro, não sei o que é ficar em casa o dia todo, sem ter que sair para trabalhar, mas</p>	8

			<p>pronto acredito que vale a pena.”</p> <p><b>E7:</b> “Estou satisfeita, não posso deitar a perder tudo o que fiz até agora. Estou a dar os meus primeiros passos, por isso só tenho de estar orgulhosa de mim mesma. Tenho um trabalho que todos os dias faço e tento dar o meu melhor. Trabalho com gosto, mesmo que não seja o que quero fazer para o resto da vida, sempre fui de tirar o lado positivo das coisas.”</p> <p><b>E8:</b> “Eu acho que não podia fazer mais nada! Eu luto e lutei muito muito pelo meu trabalho. Rebaixe-me bastante, diminui-me a mim mesma, para ver se conseguia apenas uma fresta para mim nesta selva. Lutei com unhas e dentes, e consegui um estágio, fui boa estagiária, dei muitas horas, fiz tudo o que me pediam, e tentei que fosse sempre com a máxima qualidade. Mesmo no XXX (supermercado) eu faço o meu melhor, se calhar não ando de sorriso de orelha a orelha como quando era na rádio, mas pronto sempre tentei ser o mais profissional possível.”</p> <p><b>E9:</b> “Acho que estou satisfeito...quer dizer, não sou dos piores. Estou a dar os primeiros passos no mercado de trabalho, tento aplicar-me e ser bom. Não gosto de desistir à mais pequena adversidade, por isso estou a tentar encontrar o meu lugar. Quero apostar muito na formação para ser o melhor possível. Não quero de forma alguma ser um profissional que se encosta à rotina do quotidiano...não quero desafios, estou ávido por eles. Só assim se cresce profissionalmente e pessoalmente. É importante haver maturidade profissional e essa não vem nos livros.”</p> <p><b>E10:</b> “Eu acho que sou um bom profissional, faço tudo com muito zelo, e tento sempre dar o meu melhor. Prova disso é que aos poucos consegui encontrar as minhas 40 horas semanais, para ganhar o meu ordenado. Por isso quase que me considero um vencedor.”</p>	
		1.1.4) Estável		0
2) Relação entre o percurso profissional e a precariedade	2.1) Influencias na atual situação de precariedade	2.1.1) Percurso académico	<p><b>E2:</b> “Não sei...como assim...a minha média era baixa, às vezes penso nisso, mas também não sei se é por isso que não tenho trabalho na área, e trabalho assim na loja. Tinha uma colega, com altas notas que está na caixa do continente, desde que acabamos o curso, por isso!”</p> <p><b>E9:</b> “É assim, eu posso sempre achar que falhei, enquanto estudante...poderia ter ido para um curso com mais saída,</p>	2

			<p>poderia ter tirado melhores notas, para ter um currículo mais atrativo, talvez por isso ainda não tenha já trabalho na área. No entanto, não fiz isso, fui para o curso que realmente gostava, vivi a universidade de forma intensa. Posso é nesse sentido ter algum arrependimento.... Mas o que está feito está. Agora resta-me tentar contornar o problema, e lutar com as armas que tenho que é a persistência e a capacidade de trabalho. Por isso não quero acomodar-me a esta situação, quero tentar tornar-me um bom profissional na área. Nunca trabalhei na área, mas assim que tenha a primeira oportunidade vou agarrá-la com unhas e dentes.”</p>	
		2.1.2) Percurso laboral	<p><b>E4:</b> “Agora é assim, o meu percurso foi aceitar logo o 1º trabalho que me apareceu na área é que o que uma pessoa faz quando procura algo, não se olha a condições e foi o que fiz...mas até agora não apareceu nada melhor até agora, por isso não sei...”</p> <p><b>E5:</b> “É Capaz...nunca pensei dessa forma... quer dizer...olha nem sei! Provavelmente fiquei no início um bocado para o acomodada. Não fiz tudo o que estava ao meu alcance, fiquei só à espera do concurso nacional que é um treta para os recém-licenciados...depois quando comecei a procurar de porta em porta, limitei-me só ao concelho, deveria ter procurado noutras cidades, como faço agora. Mas agora é tarde, já não tenho idade, já safram vários licenciados que como têm mestrado integrado e tudo, são jovens pedem estágios profissionais...não sei...é uma confusão, acho! Eu sou mais velha e sem experiência, não ajuda nada! O facto de nunca ter trabalhado na área leva a que olhem com desconfiança, para nós, do tipo “se ninguém nunca te quis, porque tenho eu de te querer?”.</p> <p><b>E6:</b> “Se calhar até foi...como sempre trabalhei em part time, o que enquanto estudava ajudava imenso nas contas, acabei por me acomodar a não lutar por um emprego a tempo inteiro...uma pessoa é assim aprende a viver numa determinada situação. E eu aprendi a viver com metade, depois com o outro trabalho lá consegui ir equilibrando as coisas. Também nunca fiz um busca desenfreada para trabalhar na área, pois como sempre tive retaguarda acabei por ficar mais à espera que o tempo passe, para que a minha namorada acabe o curso dela e assim possamos começar uma vida no estrangeiro a trabalhar no que mais gostamos...”</p> <p><b>E8:</b> “Não acho que não...se calhar...bem...poderia ter-me colocado ao nível do “por favor dêem-me trabalho, eu faço qualquer coisa”, o que me tornou vulnerável e incapaz de</p>	3

			resistir. Mas quando uma pessoa acaba o curso e ouve as notícias todos os dias, pensa sempre que tem de fazer de um tudo para não engrossar os números negros. Por isso para trabalhar na área, faz-se qualquer coisa!”	
		2.1.3) Contexto socioeconómico	<p><b>E3:</b> “Não sei...acho que não! Quer dizer se hoje sou um trabalhador precário, não depende só de mim, é um bocado culpa do país que temos, eu licenci-me como qualquer indivíduo, quer dizer, foi só o que fiz. À partida ser licenciado é um passaporte para uma vida estável...acho! Ou pelo menos era! É certo que se me tivesse licenciado um pouco mais cedo, poderia estar melhor, não teria apanhado esta fase péssima do país, ou não...olha nem sei!”</p> <p><b>E7:</b> “Não é tanto a minha história que me ensinou, foi mais as notícias todos os dias, do país. Eu fui para uma área que sempre foi pobre em investimento e isso já me deu calo. Qualquer pessoa no mundo da cultura vive da precariedade, ou melhor só o trabalho com reconhecimento público é que lha garante uma salvaguarda. Para que isso aconteça é necessário muito trabalho. E foi isso de que me mentalizei logo de início em trabalhar muito, por isso começo pela primeira porta que se me abriu. Até conseguir trabalhar na área vou aproveitar sempre todas as oportunidades...aliás, devemos sempre aproveitar todas as oportunidades, sempre.”</p> <p><b>E8:</b> “Quando andava a fazer o estágio eu pensava, oh esta gente não lutou mesmo pelo que queria, por isso é que está aí a fazer fila...(parva, isso sim era o que estava a ser), depois percebi que há algo maior que nós. Não depende só de mim, caramba... acho que fiz tudo!”</p> <p><b>E10:</b> “Não me culpo a mim, a minha situação não é o ideal, mas é o melhor que se consegui, o que está mal, a meu ver é ao nível do país. O que nos transcende. Não podemos culparmo-nos. Nós estudamos, entramos na Universidade e o próprio estado ajudou e agora, vamos fazer o que se não nos dão trabalho culparmo-nos, não! Isso é errado.”</p>	4
		2.1.4) Percurso familiar	<p><b>E4:</b> “Não sei... há sempre a possibilidade de ir para o estrangeiro e acabar com a instabilidade, mas não posso, não estou sozinha tenho dois filhos. Antes também não fui porque sou muito ligada à minha família e tenho algum receio de sair sozinha para onde não conheço...pode ser cobardia, mas pronto. Também não temos de rastejar ou viver infelizes por causa do trabalho. Acho que se fosse enfermeira com contrato seguro noutra país eu não era feliz, tem de ser o conjunto pode ser exigência, mas há que ter esperança de dias</p>	1



			melhores...onde uma pessoa pode ser feliz no seu país.”	
	2.2) Relação com a precariedade	2.2.1) Aceitação	<p><b>E1:</b> “Estou mais preparado com a precariedade aprendo a lidar com um trabalho mal pago sem perspectivas de futuro, o que por um lado me tem ajudado a tomar melhores decisões, dada a minha atual experiência, que não gosto e quero fazer de tudo para não ter de a viver para sempre. Assim obrigo-me e esforço-me mais.”</p> <p><b>E2:</b> “Acho que sim, como fiquei muito tempo em casa à procura de trabalho e não encontrei... este trabalho parece ótimo...agora sei que é melhor estar aqui, do que em casa. Depois sempre entra algum dinheiro, tenho a minha independência...essas coisas.”</p> <p><b>E3:</b> “Acho que sim, quer dizer uma pessoa começa a criar resistências. Vemos os outros e percebemos que nem tudo são rosas. Muitos emigram, outros trabalham nas caixas de supermercado. Quer dizer uma pessoa sabe que não é só aos outros. Os meus pais sempre me ajudaram a perceber que temos sempre de andar com os pés no chão. A minha vida já deu muitas voltas quando fiquei com a minha filha nos braços percebi que tinha de lutar muito para conseguir alguma coisa. Tenho que me sujeitar ao que aparece, tenho de a sustentar, é uma responsabilidade minha. Por isso tudo o que vem à rede é peixe. Eu penso assim, não estamos em tempos de olhar aos dentes do cavalo.”</p> <p><b>E4:</b> “Sim, já aprendi a viver nessa situação já faço a gestão da minha vida em função de não saber o que contar no longo prazo. O que vale é o ordenado do meu marido que dá estabilidade ao agregado! Agora se fosse só eu vivia um terror constante eu ganho dinheiro, mas não sei se amanhã também tenho essa possibilidade. Mas as despesas não perguntam e caem todos os meses...e quem tem filhos deve sempre precaver-se, há sempre coisas a acontecerem, o pé-de-meia é essencial que se tenha no caso de ter filhos...por isso todos os dias faço compras racionalizadas, penso sempre no amanhã no fim do mês. Já aprendi a viver assim...”</p> <p><b>E5:</b> “Uma pessoa tanto bate com a cabeça que aprende, já não se fazem os dramas! Como é...água mole e pedra dura, tanto bate que até fura! E é assim. Aprendi a viver cada dia, com as expectativas doseadas. Se não é hoje é amanhã! Não faço mega planos para não ficar frustrada. Os meus contratos sempre foram de 6 meses e como ao fim desse período sempre me mandaram embora, já não choro, nem nada... parece que já me conformei, só me preocupo com os 6 meses seguintes, ando todo o santo ano a entregar currículos... e é</p>	10

			<p>isto! Uma pessoa aprende a viver neste estilo de vida...no fundo é um estilo, viver na precariedade.”</p> <p><b>E6:</b> “Sim...ajudou dosearam-se as expectativas, pelo menos a dosear as expectativas, mas também digo que ninguém está apto a viver na precariedade constantemente! Uma pessoa aprende a ser mais ponderado nos gastos, pois sabe que não tem todo o orçamento que deseja, assim como também tem de armazenar para os tempos em que o orçamento diminui drasticamente.”</p> <p><b>E7:</b> “Sim com humildade e expectativas controladas conseguimos sempre lidar com situações difíceis. Há sempre alguém em pior situação que nós. Ao menos tenho um emprego mesmo que precário. Eu estou contante com o que faço. Não começar logo no topo dá-nos resistências e torna a subida mais vitoriosa.”</p> <p><b>E8:</b> “Sim, o meu percurso deu-me humildade, resiliência e espírito de sacrifício, para poder viver em situações não tão boas...acabei por conseguir suportar as adversidades. E quando algum obstáculo se impõe, olha traço outro caminho, tento não ficar presa....quando hoje penso que no Jumbo o trabalho é precário, penso que antes já trabalhei sem ganhar um tostão... e a gastar dinheiro em comida e a gasolina...portanto...o caminho molda-nos. Não estou conformada, penso que ainda vou conseguir o que pretendo, mas sem dúvida que já não me importo nem faço tantos dramas...”</p> <p><b>E9:</b> “É assim sempre fui um pouco displicente em relação a muitos aspetos o que faz com que não possa exigir demais agora dos outros, se calhar já queimei todas as boas oportunidades que tive. Por isso agora, resta-me aproveitar o que aparece sem exigir demais! Uma pessoa quando começa, bem sabe que não é pelo topo, muito pelo contrário, não me importo de começar pela parte mais difícil, de ter que provar o que valho, desde que depois a vida me dê a oportunidade certa!”</p> <p><b>E10:</b> “Acho que ser um otimista, me ajudou, não faço muito filme. Hoje em dia uma pessoa também não tem um emprego para a vida, ter um contrato poderia levar-me a uma acomodação, e assim a viver na precariedade, uma pessoa sempre vai tentando uma requalificação/inação profissional, pois teme estagnar. A gente sabe que tem de ser excelente para conseguir algo. Não quero de todo me acomodar! Quero ser sempre bom e a precariedade, apesar de</p>	
--	--	--	---	--

			todo o mal ajuda-nos a estar a alerta.”	
		2.2.2) Rejeição		0

#### Eixo 5: Recursos mobilizados face à precariedade

Dimensões	Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de Registo
1)Recursos mobilizados face à precariedade	1.1) Apoios percecionados	1.1.1)Institucional	<p><b>E2:</b> “Agora os organismos oficiais, isso é uma treta! O IEF, não faz nada, vais lá inscreveste e pronto não te ajudam e quando lá vais pedir ajuda... vale mais não ires, nunca sabem de nada, nunca recebi uma boa dica, nem nada! Ou uma pessoa anda sozinha ou então ninguém faz nada por ninguém...”</p> <p><b>E3:</b> “instituições, não vejo nada de muito valor...vá quer dizer quando já tinha conseguido o estágio no IEF o Dr. .... Até foi simpático comigo, mas nada de muito especial... o que vale nestas alturas é a família.”</p> <p><b>E4:</b> “Por acaso o IEF até foi uma boa ajuda, ajudaram-me a converter a minha licenciatura num CAP, mostraram-me várias possibilidades, e sempre que lá ia, eram super simpáticos comigo.”</p> <p><b>E6:</b> “Não sei quem mais me poderia ajudar! Ah...órgãos existentes? Não isso não...valem muito pouco! Também não vejo o que possam fazer, pois se não há ofertas, têm de ser outros a colocar as ofertas lá, depois eles orientam as pessoas. Também agora com a net, não sei muito bem qual deveria ser o papel deles... se devem ajudar-nos... mas vá, eu contei só comigo!”</p> <p><b>E7:</b> “O IEF, só ajudou no início quando fiz a minha inscrição, falaram de todas as possibilidades que havia, depois nunca houve um verdadeiro acompanhamento.”</p> <p><b>E8:</b> “O ief, nem sequer tem as ofertas atualizadas, diz muitas vezes que não sabe de nada, nem de medidas, percebe. Apoio só da família, mas essa é só apoio moral...né... que vão eles fazer, não têm trabalho para nós, certo! A gente nem conhece todas as possibilidades, deveria de haver um organismo que condessa-se todas as possibilidades que um licenciado tem para a busca do seu primeiro emprego na área.”</p> <p><b>E9:</b> “as entidades oficiais não querem saber de ti...ninguém</p>	9 negativo 10 positivo

			<p>te ensina como procurar trabalho, ou o que fazer, ou como fazer...uma pessoa sente-se sozinha, eu acho!”</p> <p><b>E10:</b> “Poucos ajudam, depois há informações contraditórias, uns não conhecem umas medidas, outros conhecem e acham que é assim. Os serviços públicos o que dizem é para se ver na net, que está lá tudo, mas é sempre ambíguo e quando alguma coisa corre mal uma pessoa não sabe a quem recorrer.”</p>	
		1.1.2) Familiar	<p><b>E2:</b> “Oh isso sem dúvida os meus pais... sempre a apoiar, para não desistir e tal... nunca me julgaram, nem me fizeram senti mal... nada!”</p> <p><b>E3:</b> “Foram os meus pais, e a minha irmã...”</p> <p><b>E4:</b> “E depois claro a minha família, sempre lá, os meus pais, o meu irmão...tudo a apoiar-me.”</p> <p><b>E5:</b> “Os meus pais e o meu namorado, que sempre me apoiaram, sempre. A enviar-me para o mail as ofertas que havia, a falarem com pessoas que conheciam...a darem-me força, mesmo quando eu estava prestes a desistir!”</p> <p><b>E6:</b> “Acima de tudo a minha família...”</p> <p><b>E7:</b> “E claro a minha família, sempre foi um grande suporte.”</p> <p><b>E9:</b> “Foram essencialmente a minha mãe e os meus amigos”</p>	7 Positivo
		1.1.3)Universitário	<p><b>E5:</b> “Se queres saber outras entidades, esquece, nada uma pessoa sai da licenciatura e parece que é lançada aos lobos, ninguém nos prepara para estas lutas. Dão a entender que é difícil mas possível, ninguém diz que muitos não conseguem!”</p> <p><b>E7:</b> “O maior apoio, até foi de alguns professores que iam colocando na net ofertas de emprego para nós, enviavam para o mail e assim.”</p> <p><b>E8:</b> “Há poucos apoios para os recém licenciados. As universidades não nos preparam, deviam ter um gabinete ou assim, para nos apoiar na transição para o mercado de trabalho...ou deveriam mesmo ter protocolos, para que todos os estudantes pelo menos tivessem oportunidade de um estágio do género do profissional, em que uma pessoa já está por conta e risco. Não há nada disso.”</p>	2 Negativos 1 Positivo

		1.1.4) Amigos	<p><b>E1:</b> “Quem mais me ajudou foram os meus amigos mais ou menos na mesma situação que eu, pessoas acabadas de tirar o curso, provavelmente, revia-me no discurso deles”</p> <p><b>E3:</b>” ...os amigos...”</p> <p><b>E6:</b> “e amigos...”</p> <p>E10: “Quem mais ajuda ainda são os amigos e conhecidos que já passaram por esta ou aquela situação e avisam, dizem logo para se ter cuidado e assim.”</p>	4
1.2) Perceção da importância de um emprego	1.2.1) Pessoal	Nível	<p><b>E2:</b> “Eu penso que um trabalho é tudo! Organiza o nosso dia, a nossa mente...a nossa carteira! ... tu própria não vês trabalho teu! Logo o melhor é estar a trabalhar, no que for! Sempre nos sentimos úteis, temos o nosso dinheiro...”</p> <p><b>E3:</b> “Ter um emprego é tudo! Uma pessoa tem horários, amigos, colegas...essas coisas. Já para não falar na estabilidade emocional e financeira. Toda a gente fala da chatice de trabalhar e assim, mas é certo que todos queremos uma boa carreira profissional, que nos dê prazer e nos realize profissionalmente e pessoalmente. Eu estou em arquitetura porque quero deixar uma obra assinada com o meu nome, eu gosto do que faço e quero que os outros vejam e gostem também.”</p> <p><b>E5:</b> “Um emprego é a realização pessoal de uma pessoa, eu gosto mesmo do que estudei! Adorava exercer, mas pronto! Ser educadora de infância é em parte uma vocação eu adoro crianças. Por isso um só me vou sentir realizada quando puder ter uma turma! Lecionar um ano letivo. Um emprego é uma pessoa chegar ao fim do dia e sentir-se plena, cansada mas cheia. Depois é a segurança que nos dá, uma pessoa pode fazer planos, sem medo. Não posso dizer que no verão vou de férias, porque depois o dinheiro pode-me fazer falta quando o meu contrato acabar.”</p> <p><b>E6:</b> “Um emprego é o garante de uma tábu de salvação...uma pessoa só com um emprego é que consegue a independência, que pelos vistos é cada vez mais tarde...uma pessoa acaba de estudar, e só lá para os 25 é que se começa a luta pelo 1º emprego, como é difícil, dado o estado económico do nosso país...olha, ainda vai para mais tarde. Uma pessoa precisa de um emprego para tomar outras decisões como a família, ou a casa, ou um carro...sem um emprego, como uma pessoa faz? Um emprego onde uma</p>	8

			<p>peessoa gosta ou na área que se estuda, para mim é imprescindível para o início de vida, logo sem isso tal fica adiado e uma pessoa tem de continuar a viver com os pais.”</p> <p>E7: “Ter um emprego é ter independência não só financeira, mas também social e pessoal. Uma pessoa cresce com um emprego, acredita nela e nas suas capacidades, porque por mais simples que este seja uma pessoa é sempre posta à prova. É assim que eu penso e é isso que acho que um emprego deve ser para mim. Dar-me estabilidade e mostrar-me quem sou e quais os meus limites.”</p> <p>E8: “Ter um emprego é tudo, é a realização de uma pessoa. Eu estudei muito para fazer o meu curso, houve coisas de que abdiquei, que eram próprias da minha idade. Queria ter uma boa nota. Mas no nosso país isso não conta! Parece que só nos mandam para a universidade para retardar o processo de entrada no iefp! Trabalhar é uma recompensa pelo nosso trabalho na universidade. É nós sabermos que caminhamos, mas chegamos a algum lado. É acreditarmos em nós e saber que realmente somos capazes. Eu sempre quis a área da comunicação, e aí nela que me sinto realizada a trabalhar. Trabalhar nessa área é uma vitória, é puder concretizar os meus sonhos, dar um cunho pessoal à minha profissão. Quero ter algo a dizer, eu não sou um nada, sou uma pessoa com capacidades e um trabalho é isso mesmo, uma pessoa puder mostrar o que vale, explorar-se. Um trabalho é uma porta, uma vida para estimular as nossas capacidades, e tal permite a realização pessoal.”</p> <p><b>E9:</b> “É a realização de uma pessoa, sei lá, perceber que todo o caminho não foi em vão. Um trabalho é tu teres o teu lugar definido na sociedade. Saber o que fazer quando se acorda de manhã. Sentir-se bem com o que fazes, com as tuas conquistas. Saber que durante oito horas vais dar o teu máximo, e isso faz a diferença quando te vais deitar, ou quando falas com os teus amigos, com a tua família...terás experiencias para partilhar.”</p> <p><b>E10:</b> “Ter um emprego é a tua realização profissional, isto é, tu sabes que caminhas para algum lado, que todos os dias que acordas há algo à tua espera. Sabes que és importante nalgum lado, que nalgum dia fizeste a diferença e isso dá-te alento. Nem que tenha sido curar a perna de um puto que estava a jogar à bola e se rascanhou. Não sei um emprego é a tua ancora à tua personalidade e a ti próprio, é sabes onde estás, o que estás a fazer e o porque de o estares a fazer.”</p>	
		1.2.2) Nível	<b>E2:</b> “Tipo tu dizes andas à procura de trabalho e isso é o que?”	1

		Social	As pessoas pensam o que que não fazes nada, certo... andamos na rua com outro ar!”	
		1.2.3) Nível Familiar	<p><b>E2:</b> “Já para não falar que só com trabalho é que se consegue sair da casa dos pais, ter um filho, uma casa, um carro... essas coisas, que uma pessoa começa a pensar já nisso! Não sou nova e já tenho uma relacionalmente há algum tempo, se tivesse o trabalho mais bem definido, já estava noutra faz da minha vida ... mas pronto, é o país que temos!”</p> <p><b>E3:</b> “Depois é claro ter uma carreira sólida para dar estabilidade à minha filha e ter o meu canto.”</p> <p><b>E4:</b> “Um emprego é tudo! Evita que uma pessoa se torne numa dona de casa sem objetivos, e que se esforce mais para se sentir completa. Acho que sou melhor mãe tenho de conciliar isso com uma atividade profissional, do que se só fosse mãe a tempo inteiro. Um pessoa com um emprego, desafia-se mais, quer ser sempre melhor, está sempre a aprender, tem outros círculos relacionais...enfim. Realização pessoal. Chegar ao fim do dia e dizer “caramba sou a maior, trabalhei 8 horas onde dei o melhor de mim, já fiz o jantar, já deitei os miúdos...” entendes! Pode parecer ridículos mas gosto que os meus filhos possam dizer que a minha mãe é mãe e enfermeira. Assim como eu gosto de o dizer.”</p> <p><b>E5:</b> “Casar também é difícil eu não tenho trabalho para poder pagar renda e isso assim e um ordenado só hoje em dia é impossível!”</p>	4

#### Eixo 6: Riscos percecionados na situação da precariedade

Dimensões	Categorias	Subcategorias	Unidades de Contexto	Unidades de Registo
1)Riscos percecionados na situação da precariedade	1.1) Económica	1.1.1) Instabilidade	<p><b>E1:</b> “Isso não é muito agradável, nós como seres humanos associamos segurança a algo de bom e como há insegurança, então não será muito bom, isto principalmente para quem tiver planos de ter família.”</p> <p><b>E2:</b> “Oh a precariedade retira-nos a estabilidade, tipo...”</p> <p><b>E4:</b> “Todos, falta de subsídios de férias, de natal, falta de retaguarda... eu se ficar em casa estou logo a perder... se tiver uma infelicidade, sou eu que perco. Sinto-me desprotegida”</p> <p><b>E5:</b> “Uma pessoa não tem férias, não tem subsídios para os extras...então vive o pão nosso de cada dia. Nada de gastar</p>	4

			<p>muito mais. Nada de empréstimos. Nada de casa. Nada de família.”</p>	
		1.1.2) Insegurança	<p><b>E10:</b> “É o oposto do que disse anteriormente, isto é uma pessoa não apostar em si, porque não se sente segura, mas isso depende das pessoas. Embora se não há segurança, o que acontece é que as empresas também perdem, porque as pessoas não dão o seu melhor. E não só a nível profissional é também ao nível pessoal, ninguém sabe muito bem que passo dar, porque não tem segurança”</p>	1
	1.2) Familiar	1.2.1) Adiar planos familiares	<p><b>E1:</b> “Quem não tem família pode sempre mudar de trabalho, acumular, etc...enquanto não tiver um plano financeiro estável não penso em ter família. Sem estabilidade financeira, nem vale a pena pensar nisso... o trabalho precário, claramente me tira todas as ideias de começar uma família, jamais o faria nesta altura.”</p> <p><b>E2:</b> “ter filhos, uma casa, assumir um empréstimo ou ir viver junto, nem sequer penso...pois e se me mandam embora da loja, como pago as contas! O que vais ser, é que sair de casa dos pais por apenas seis meses e depois ter de voltar é péssimo. Uma pessoa adia, e tal e no entretanto passam os anos, e parece que nada se resolve na nossa vida! Acho que é esse o pior perigo da precariedade não saber o que fazer a seguir! Ficamos presos no “e se nos mandam embora”...”</p> <p><b>E3:</b> “Todos! Sem estabilidade familiar, uma pessoa não pode pedir empréstimo, logo não tem casa, logo não tem um canto para a família o que é essencial. Uma pessoa vive com medo e transmite isso à família, o que não é nada bom! O projeto família é o que mais se adia devido à precariedade, imagina só se uma pessoa não tem trabalho sólido não se junta, não vais ter filhos, e é por isso que só aos 30 é que hoje em dia se tem o primeiro filho.”</p>	3
	1.3) Pessoal	1.3.1) Desinteresse/desmotivação	<p><b>E1:</b> “Para mim a precariedade pode causar o desinteresse, a desistência a lógica de “estou nesta situação, não saio daqui tão cedo... vou ficar aqui para sempre...”</p> <p><b>E5:</b> “Todos! Uma pessoa fica sujeita ao que aparece e isso não nos faz sentir felizes.”</p> <p><b>E6:</b> “Há medo de avançar e parece que ficamos presos numa juventude, que não queremos. Temos de ficar em casa dos pais até mais tarde, não podemos construir família, porque queremos sempre dar o salto na carreira, mas isso é difícil, quando uma pessoa nem sequer tem hipóteses de começar uma carreira.”</p>	4



			<p><b>E8:</b> “Os maiores riscos...é uma pessoa deixar de acreditar nela própria...quer dizer, pensar que tudo o que fez até ali não foi suficientemente bom. Acho...eu por vezes penso assim, ensinam-te a culpare-te a ti pela tua vida, que se estás assim és tu que falhas-te...olha uma pessoa que vive se contrato em contrato deixa de se acreditar em si própria....”</p>	
		1.3.2) Perda da Perspetiva de futuro	<p><b>E3:</b> “Uma pessoa vive o presente com o medo do amanhã, por isso nada de gozar as pequenas conquistas que parecem ser muito ténues.”</p> <p><b>E4:</b> “Uma pessoa não pode fazer planos no longo prazo, há sempre uma voz de fundo a dizer olha o amanhã, que é incerto!”</p> <p><b>E5:</b> “Ficamos tipo empatados, no limbo...sei lá. Estás a ver os do walking dead? Acho que é assim que estamos, nem morremos, nem vivemos. E ter esta visão quando se é novo é lixado, assim o país não anda para a frente, porque os jovens estão quase todos nesta situação, nem sabem o que fazer. Ninguém arrisca porque não há segurança, nenhuma!”</p> <p><b>E6:</b> “Os maiores riscos é a imprevisibilidade a que uma pessoa está sujeita, não se sabe como agir, pois o dia de amanhã é uma incógnita. Logo adiam-se uma data de planos, porque se tem medo de avançar sem ter uma segurança mínima.”</p> <p><b>E7:</b> “Não puder ter uma família, ou não ter independência financeira, e pessoal, é dos piores riscos. Sem um trabalho seguro há uma serie de passos que se adiam, eu vejo por vários colegas que conheço.”</p> <p><b>E8:</b> “e isso faz com que não construa um futuro, pois tem medo que não seja bom...e assim adiam-se projetos familiares e pessoais. Por isso é que nós jovens temos filhos cada vez mais tarde e assim, não temos carreira, não conseguimos cumpri-la....olha, não acreditamos em nós!”</p> <p><b>E9:</b> “Basicamente uma pessoa fica com medo do próximo passo que vai dar. Conheço muitos colegas que não casam, vão viver juntos porque não sabem o que contar do emprego onde estão. Muitos estão em casa dos pais, porque não podem pagar uma renda, que é também o meu caso. Acho que a precariedade nos deixa a vida em suspenso.”</p> <p><b>E10:</b> “Eu como por exemplo não vou de férias, porque tenho medo de um dia vir a precisar desse dinheiro. Vivo em casa</p>	8

			dos meus pais, porque não posso assegurar um contrato de renda, ou um empréstimo.”	
	1.4) Laboral		<p><b>E6:</b> “Se eu trabalhasse na área de forma precária teria medo até de deixar esse meu trabalho, ainda que precário, pois saberia que poderia não encontrar mais nada! A precariedade é isso mesmo, uma teia que nos envolve, que nos imobiliza... esse é o maior risco, perder a liberdade de decisão...”</p> <p><b>E9:</b> “Ser precário é não ter direitos laborais nem consideração laboral...não sei se existe, mas é do género, o nosso patrão, não querer saber de nós, nem tem respeito...e não só o patrão, a empresa, quem está acima de nós. Ser precário é ter medo do dia de amanhã, porque o contrato acaba amanhã. Não saber que planos fazer, ser considerado trabalhador independente quando se é falso recibo verde. Não ter subsídios de natal ou de férias, ter medo de pedir direitos porque se vai para a rua”</p>	2

#### Eixo 7: Perceção do valor do trabalho

Dimensões	Categorias	Subcategorias	Unidades de Contexto	Unidades de Registo
1) Perceção do valor do trabalho	1.1)Aspetos mais valorizados num trabalho	1.1.1) Ocupação	<p><b>E1:</b> “a segunda seria ter prazer de o fazer, ser algo que gostes de fazer, não seres obrigado. Como um desportista gosta de jogar à bola e faz disso vida, gosta do desporto e esse é o trabalho dele.”</p> <p><b>E2:</b> “Num trabalho é o salário, e o que se faz sem dúvida, gostar do que se faz é tudo! Nem te importas com as horas, eu na loja gosto do que faço e tal, mas estou à vezes a contar as horas, e nem tenho vontade de começar a fazer alguma coisa...sabes penso oh pagam-me o mesmo quer faço pouco ou muito... Acredito que se estivesse a fazer o que mais gosto estava sempre a fazer algo...como se diz” quem corre por gosto...”né!”</p> <p><b>E5:</b> “Eu num trabalho o que valorizo a ocupação, é estar oito horas a fazer o que se gosta, não há nada que pague isso mesmo.”</p> <p><b>E8:</b> “O que mais valorizo é o trabalho em si, o quotidiano laboral de uma pessoa. É eu passar oito horas por dia a ser estimulada e a desenvolver as minhas capacidades. Puder resolver problemas e sentir-me capaz de o fazer. Isso é que completa uma pessoa, não se sentir inútil, muito pelo contrário!”</p>	4

		1.1.2) Salário	<p><b>E1:</b> “Ter um emprego significa poder ganhar dinheiro... A minha relação com o salário não é muito bom...um salário tem de ser...uma percentagem dos ganhos da empresa, em relação não teu trabalho, ao que tu tiveste que fazer, o tempo que gastaste... a quantidade de energia por ti despendida para os lucros dessa empresa.”</p> <p><b>E2:</b> “O salário também é essencial, tens de ter o mínimo para viver, senão... e vá mais alguma coisa que te dê para os extras... mas ganhar o que for justo já é bom, uma pessoa precisa de se sentir valorizada!”</p> <p><b>E3:</b> “depois claro ter um salário equivalente ao meu trabalho, quero justiça económica pelo que faço.”</p> <p><b>E6:</b> “Para mim um trabalho tem de nos garantir um bom salário e um bom ambiente, claro! Ganhar bem, é uma forma de nos reconhecerem enquanto profissionais. Por isso é que eu quero ir exercer no estrangeiro, lá pagam 25 mil euros por ano, cá, nem no topo da carreira se ganha isso. Receber mal é muito desmotivador, leva-nos a não apostar nas nossas capacidades a tornar o nosso trabalho numa rotina, leva-nos a não querer inovar. É assim, uma pessoa ganha o mesmo que o outro colega que passa as 8horas sentado, porque é que se vai chatear. Não há progressões na carreira, nem nada... tipo. Por isso é que lá fora nos dão valor, acreditam em nós, pagam conforme as nossas capacidades. Se eu fizer mais uma formação ou mestrado eles pagam-me mais por isso, cá é para esquecer. Uma pessoa faz mais uma formação e paga por ela e ninguém reconhece. Acho que se todos ganhássemos bem, a nossa produtividade era das mais altas do mundo!”</p> <p><b>E7:</b> “E depois o salário, claro, uma pessoa quer sentir a recompensa justa pelo que faz.”</p> <p><b>E8:</b> “Depois é claro um salário justo ao nosso desempenho...”</p> <p><b>E9:</b> “O que mais valorizo é sem dúvida, o salário. Acho que uma pessoa deve sentir-se bem com o que ganha. E não é um ordenado tabelado, antes algo que se obtém com o teu mérito. Há alguém que acredita em ti, e que te dá o que tu mereces.”</p>	6
		1.1.3) Colegas	<p><b>E1:</b> “No trabalho valorizo a relação e os laços que as pessoas criam umas com as outras, mas essencialmente a nossa função, o que fazemos. Haver uma relação de respeito com os colegas e perceber que no trabalho não há amizades, mas sim colegas de trabalho...”</p>	4

			<p><b>E4:</b> “É óbvio que ter uma boa relação com os colegas é essencial, porque uma pessoa, já tem problemas a mais na vida se no trabalho se puder dar duas gargalhadas é excelente. Ainda para mais nós que trabalhamos só com o sofrimento do outro... se não ficar tudo bem resolvido no trabalho, se não se relativizar, o psíquico, e a vida familiar de uma pessoa explode passado um tempo...por isso o que se passa no trabalho é para ser vivido ali, logo os colegas são essenciais.”</p> <p><b>E7:</b> “Acho muito importante a relação com os colegas, com eles passamos grande parte do nosso tempo, essa relação ajuda-nos e dá-nos uma roupagem para as próximas relações que teremos no futuro. Aprendemos a gerir estados de espírito.”</p> <p><b>E8:</b> “e ainda um bom ambiente de equipa. Já que se passa lá oito horas por dia, há que nos sentir bem no local. Com as pessoas certas e com o reconhecimento certo.”</p>	
		1.1.4) Trabalho vs Família	<p><b>E4:</b> “Quanto ao tempo para a família...é essencial que se tenha, pois uma pessoa com filhos não quer ficar com sentimentos de culpa do tipo eu não estive com os meus filhos quando eles estavam a crescer...”</p> <p><b>E5:</b> “Depois claro o salário e a possibilidade de puder conciliar uma carreira com a família, que isso hoje parece muito difícil, pelo menos pelo que dizem as minhas colegas... parece que não há muito respeito, nem valorização da família pelos empregadores, o que faz com que muitos tenham filhos muito tarde.”</p> <p><b>E7:</b> “Mas tudo o resto também é importante, ter um trabalho que nos permita ter tempo para a família, um trabalho em que o nosso chefe nos respeite, e respeite o nosso trabalho.”</p>	3
		1.1.5) Reconhecimento profissional	<p><b>E3:</b> “O que mais valorizo é o prestígio, poder ser reconhecido pelo que faço... assim como ter tempo para a família. Mas o que mais valorizo é sem dúvida ter prestígio e ser reconhecido.”</p> <p><b>E4:</b> “Eu valorizo muito o salário é claro, mas gosto ainda mais do reconhecimento do meu trabalho, que os utentes gostem do que eu faço, de sair com o espírito de missão cumprida.”</p> <p><b>E5:</b> “Eu queria um trabalho que me valorizasse como profissional, onde eu pudesse dar tudo de mim, mas quando eu precisasse de tempo para me dedicar há família que houvesse respeito por isso mesmo. Não é só dar-mos aos patrões, eles</p>	6

			<p>também devem retribuir, e às vezes vale mais a consideração que mais uns trocos ao fim do mês.”</p> <p><b>E7:</b> “Um trabalho que valorize o mérito. Basicamente um trabalho que valorize a pessoa que o realiza.”</p> <p><b>E9:</b>“Cá não se valoriza o mérito mas acho que deveriam fazelo. É óbvio que para se dar o nosso melhor o que fazemos tem de ser algo de que gostamos. Não quero acordar de manhã e pensar, que vou outra vez para o mesmo. Quero ser desafiado todos os dias, acho que uma pessoa, quer que o seu nome esteja associado a um bom trabalho, ser reconhecido pelo que faz.”</p> <p><b>E10:</b> “O que mais valorizo é a ocupação. O que faço. Só isso me garante reconhecimento e respeito, por mim enquanto profissional. Estaria a mentir se a parte do ordenado não fosse importante. Mas também receber por 8 horas e sofrimento, por maior que seja a quantia é sempre pouco, para o calvário que suportamos. Por isso acho que fazer o que se gosta num sítio onde se é reconhecido pelo que se faz, é o que mais valorizo.”</p>	
--	--	--	---	--

#### Eixo 8: Perceção de si e da situação laboral

Dimensões	Categorias	Subcategorias	Unidades de Contexto	Unidades de registo
1)Perceção de si e da situação laboral	1.1) Perceção da situação laboral		<p><b>E1:</b> “A minha situação profissional não é boa, porque não é o ideal. As tarefas que realizo não me ensinam nada de novo, não aprendo nada e também não as gosto de fazer. Agora tenho estes trabalhos precários para me organizar e saber o que quero.”</p> <p><b>E2:</b> “A minha situação é...mais ou menos, quer dizer...pode ser? Certo, é que boa só seria com trabalho na área, má era se estivesse sem fazer nada... isso foi o que disse atrás, no meu caso já namoro à 6 anos, o meu trabalho é precário, não sei se não me mandam embora, o dele é igual como vamos fazer! Pedir mesada?! Não! e depois eu também penso para trabalhar na minha área daqui a uns tempos vão dizer que já sou velha...e que não tenho experiência, mas isso foi porque nunca ma deram! Tenho muito medo de ficar presa para sempre neste sistema de ter trabalho assegurado, só de 6 em 6 meses... por isso adio, ter filhos, casa, casamento...isso tudo. Ninguém dá</p>	

			<p>esses passos sem uma certeza mínima!”</p> <p><b>E3:</b> “É insegura é o que eu acho que é. Pessoalmente sinto-me realizado tenho uma filha, consegui tirar um curso, acho que fiz o que é suporte! Agora preciso é de me realizar profissionalmente, e isso é difícil, com estágio e recibos verdes, uma pessoa para dar tudo por tudo, precisa de estar segura. Assim sendo precário sinto que não posso arriscar, tenho de seguir a multidão e na minha área arrisca é o que faz a diferença. Bem sei que enquanto não tiver um contrato mais palpável nas minhas mãos terei de viver em casa dos meus pais, para não ter de fazer saltar a minha filha de casa em casa... ela tem de ter estabilidade...”</p> <p><b>E4:</b> “Oh, eu acho a minha situação boa, sinto-me bem, enquanto mãe, e enquanto profissional. Gosto do que faço, e gostam do que faço, só que não me dão um papel que me dê a segurança no futuro. Sinto-me descartável, não imprescindível! Tenho medo de não poder por os meus filhos na universidade, tenho medo de amanhã não conseguir pagar a minha casa e ter de ir viver para debaixo da ponte com os meus filhos. Se perder o meu trabalho perco uma parte de mim, eu preciso de trabalhar para me sentir plena e realizada...”</p> <p><b>E5:</b> “É péssima! Pessoalmente não me sinto realizada, do género ando 8 horas a trabalhar, onde só olho para o relógio, não gosto do que faço, logo não sou boa profissional! E o pior disso é que eu sei disso e sinto isso. Não dou uma para a caixa! Só faço o que me compete e é a contra gosto. Eu não quero sempre isso, eu quero entrar com alegria do meu trabalho e sair de lá também com alegria. Os meus planos estão todos dependentes da minha estabilidade profissional. Tipo ter filhos é impensável, nem para me juntar sinto segurança. Quer dizer, ao fim dos 6 meses voltamos para casa dos pais, como se tivéssemos ido fazer umas férias? Não, certo? Uma pessoa quer começar vida, e arrancar para a frente, aos nadar aos soluços. A nível de carreira é para esquecer...nunca mais vejo a hora de me orgulhar e crescer com o meu trabalho ser reconhecida pelo que faço! Ter pelo menos o retorno da minha licenciatura! E dar esse gosto aos meus pais, coitados, queriam tanto que a filha tivesse uma vida melhor e olha! Eles ao menos tiveram trabalho para a vida!”</p> <p><b>E6:</b> “É razoável, como disse estou a construir o meu percurso, para obter algo mais sólido lá fora, por isso para já a precariedade está a ser um trampolim, não tem condicionado nada diretamente. Sim ainda não tenho experiência na área, mas haverei de a ter, acho que a precariedade também me</p>	
--	--	--	---	--

		<p>ajudou a viver com mais calma, como se fosse viver por etapas e esta é mais uma etapa que tenho de passar para chegar onde pretendo...também ainda sou jovem, e já desenhei o futuro para não ficar preso a esta situação para sempre, por isso... condicionar é sempre, se estivesse bem profissionalmente não teria de sair do país, e poderia ficar cá a construir família, quem sabe não ponderasse ser pais mais cedo, mas agora assim... uma pessoa tem de ter muito cuidado..."</p> <p><b>E7:</b> "É boa, como já disse estou a dar os meus primeiros passos. A precariedade para já não me tem estado a condicionar muito, porque já estava um bocado mentalizada para levar com ela. Pode estar a adiar a minha entrada na carreira profissional, mas no fundo nem é a precariedade, é mais a austeridade e os cortes de verbas na cultura o que nos impede d éter uma oportunidade."</p> <p><b>E8:</b> "Nem boa nem má...é assim a assim... não estou parada, e sei que vou continuar a insistir por aquilo em que acredito. No entanto não estou como queria...adorava estar a ganhar experiencia e maturidade profissional. Até para ir para o mestrado com outra bagagem, não ser só teoria... e bem dei conta do quanto cresci e apendi no estágio... bem sei que quanto mais tempo tiver parada mais atraso o salto de carreira e isso é o que me assusta. Daí querer fazer o mestrado, para ver se não fico estagnada."</p> <p><b>E9:</b> "É assim a minha realização pessoal é minimamente boa, já fiz o que era suposto para a minha idade, ter um curso, mas agora espero caminhar para uma realização profissional, que essa ainda não existiu. É assim por causa de não ter ainda o meu trabalho não estou a viver sozinho, os meus amigos todos seguiram o seu rumo, o que faz com que agora a gente não se veja tanto . Enquanto não ganhar espaço profissional não sei do que sou capaz e por isso não me consigo aventurar em novos voos. Daí ter medo de ir para países como angola, ou moçambique onde temos de ser bons para garantirmos qualidade no nosso trabalho."</p> <p><b>E10:</b> "Acho que é boa... como disse, é essencialmente algum estagnar pessoal, uma pessoa não sabe muito bem o que fazer, teme sempre pelo futuro. Já a nível profissional está-se mais alerta, para se manter o que se ganhou, ou ganhar mais alguma coisa. Só assim se consegue instituir uma verdadeira carreira profissional."</p>	
	1.2) Perspetivas		<p><b>E1:</b> "Gostava de me ver no futuro...numa financeira americana, vejo a precariedade como uma ponte, uma meio</p>

	para o futuro		<p>necessário para depois atingir o que me interessa.”</p> <p>E2: “Eu queria ver-me a trabalhar na minha área, e sentir-me realizada... mas está difícil! Acho é que no futuro próximo tenho de tomar uma decisão, e se calhar tenho de ir para o estrangeiro! Ganhar dinheiro! Só assim é que uma pessoa se pode orientar!”</p> <p>E3: “Eu no futuro gostava de ver o meu nome inscrito no panorama da arquitetura da minha cidade, ou de outra...é sonho em grande, eu sei! Mas se não for assim, onde fica a ambição profissional, parece uma utopia em Portugal, hoje em dia, mas não custa sonhar. Foi para ser em grande que eu me formei...quero realizar-me profissionalmente e familiarmente. Dar à minha filha motivos para se orgulhar do pai, que ela pense que todas as horas fechadas naquele escritório valeu a pena.”</p> <p>E4: “Vejo-me a trabalhar na área com um contrato de trabalho...ainda não perdi a esperança de conseguir a minha segurança. Para bem de mim e do país. Caramba! O país há-se de sair desta situação, e haverá trabalho para todos...”</p> <p>E5: “Como me vejo...nos último tempos num país estrangeiro ...sinceramente acho que já não vou conseguir exercer a minha profissão, espero ao menos encontrar algo que me dê prazer de fazer e o possa fazer com estabilidade e segurança. Poder pensar no amanhã, apenas isso.”</p> <p><b>E6:</b> “Olha no futuro vejo-me a trabalhar num hospital em Londres com a minha namorada e a viver por lá, mas também não quero ser daqueles emigrantes sem vida no país recetor...quero viver mesmo, explorar a cidade, aproveitar... e quem sabe quando Portugal abrir os olhos e precisar de milhares de enfermeiros, não possa regressar cá, para criar os meus filhos, e viver junto da minha família...”</p> <p><b>E7:</b> “Como não se paga por sonhar eu vejo-me como responsável do teatro viriato, a trazer vida cultural para Viseu.”</p> <p><b>E8:</b> “Eu no futuro quer ter o meu programa...eu sei que á abuso, mas gostava de ter um programa de televisão ou de rádio. Foi para isso que estudei. Queria muito. E vou lutar bastante para que isso aconteça, sei que é difícil, mas a jornada só está no início e eu sou lutadora.”</p> <p><b>E9:</b> “Eu no futuro gostava de trabalhar numa multinacional, do estilo visabeira, ou mota engil, ganhar destaque como</p>	
--	---------------	--	--	--



			<p>engenheiro e constituir a minha família, por aqui...não queria mesmo ir para fora, mas se tiver que ser, será. O que realmente quero é ganhar destaque como engenheiro.”</p> <p><b>E10:</b> “No futuro vejo-me a trabalhar num grande hospital com um equipa grande e multidisciplinar... ao estilo de anatomia de grey, vá ....”</p>	
--	--	--	--	--

