



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Maria Isabel Vitorino da Silva

**OS CONTRATOS ATÍPICOS: RESPOSTA
RÁPIDA DAS POLÍTICAS ATIVAS AO
DESEMPREGO.**

UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE A CONDIÇÃO
SOCIAL DE UM DESEMPREGADO E A CONDIÇÃO
SOCIAL DE UM TRABALHADOR PRECÁRIO.

Dissertação no âmbito do Mestrado em Administração Público-Privada orientada pelo Professor Doutor João Carlos Simões Gonçalves Loureiro e apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

Outubro de 2020



Maria Isabel Vitorino da Silva

Os contratos atípicos: resposta rápida das políticas ativas ao desemprego.
Um estudo comparativo entre a condição social de um desempregado e a
condição social de um trabalhador precário.

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito
do 2º Ciclo de Estudos em Administração Público-Privada

Orientador: Doutor João Carlos Simões Gonçalves Loureiro

Coimbra, 2020

Agradecimentos

Quero agradecer de forma especial aos meus pais, por todo o amor, dedicação, apoio e por todo o esforço na minha trajetória acadêmica.

Aos meus amigos de sempre e aos amigos que Coimbra me deu, que estiveram presentes nos momentos mais importantes e que tornaram este percurso tão mais bonito.

Aos meus avós, em especial aos que já faleceram, não posso deixar de agradecer por todo o carinho.

Ao meu orientador, Doutor João Loureiro, pela paciência, disponibilidade e compreensão que sempre mostrou, um muito obrigado.

A todos, o meu obrigado!

Lista de siglas e abreviaturas

IEFP- Instituto de Emprego e Formação Profissional

Jovens *NEET*- *Not in employment, education or training*

LBSS- Lei de Bases da Segurança Social

PAECPE- Programas de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego

PEPAC- Programa de Estágio Profissional da Administração Central

PEPAL- Programa de Estágio Profissional da Administração Pública

PPE- Plano Pessoal de Emprego

PREVPAP- Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública

QEC- Quadro Estratégico Comum

SPE- Serviço Público de Emprego

SPSS- *Statistical Package for the Social Science*

Resumo

A Estratégia Europeia de Emprego surge como meio de combate ao desemprego e promoção de uma economia mais competitiva. Uma das suas introduções mais marcantes foram as políticas de emprego, que pretendem diminuir o tempo de desemprego dos indivíduos, exigindo deles uma atitude proativa.

A (re)integração dos indivíduos no mercado de trabalho é incentivada através da flexibilidade de contratos atípicos e por programas de inserção, contribuindo para o número de trabalhadores precários. Pretendemos compreender se a condição social de desemprego pode ser considerada semelhante, em termos de instabilidade e insegurança, à condição social causada por contratos atípicos.

O resultado da investigação empírica indica que ambas as condições podem ser consideradas comparáveis. Contudo, os indivíduos em condição de desemprego indicam níveis positivos de confiança na rede de proteção de desemprego, contrariamente ao que foi indicado face aos contratos atípicos. Associados a condições de trabalho precárias e potenciadoras de exclusão social, os indivíduos não vêm estas experiências profissionais com estabilidade e segurança, mostrando-se reticentes no desenvolvimento de projetos pessoais.

Palavras-chave: Flexigurança; Desemprego; Medidas ativas de emprego; Contratos flexíveis; precariedade laboral.

Abstract

The European Strategy of Employment has emerged as a means of combating unemployment and as promotion of a more competitive economy. A memorable introduction IS the employment politics that intends to reduce the time of unemployment between individuals, demanding from them a proactive attitude.

The reintegration of individuals in the job market is encouraged through the flexibility of atypical contracts and insertion programs, contributing to the number of precarious workers. We intend to understand if the social condition of unemployment could be considered similar in terms of instability and insecurity to the social condition caused by atypical contracts.

The result of the empirical investigation shows that both conditions may be considered similar. However, individuals denote positive levels of confidence in the network of unemployment protection unlike what has been said of atypical contracts. Associated to precarious working conditions and potential social exclusion, individuals do not see this professional experience with stability and safety, showing reticence about the development of the personal projects.

Key words: Flexicurity; Unemployment; Active employment measures; Flexible contracts; Precarious work.

Índice

Resumo	5
Abstract.....	6
Índice de ilustrações	9
Introdução.....	13
Capítulo I- O desemprego estrutural e a Estratégia Europeia de Emprego	17
1. Desemprego estrutural: consequência da globalização	17
2. Estratégia de Emprego Europeia	23
3. Será possível haver flexigurança sem os fatores de sucesso?	28
4. A comparação entre flexigurança no caso dinamarquês e no caso português.....	34
4.1. Variáveis biográficas	35
4.2. Sindicalismo.....	36
4.3. Contratação coletiva	38
4.4. Considerações sobre a comparação de paradigmas	41
Capítulo II- Políticas de emprego	44
1. Orientação dos Estados-membros segundo o modelo de ativação	44
2. Políticas passivas	53
3. Políticas ativas	57
4. Gastos em medidas passivas e ativas.....	63
Capítulo III - Precariedade como resposta rápida ao desemprego	66
1. Mercado de trabalho secundário.....	66
2. Da flexibilidade à precariedade	68
3. A precarização como resposta do Estado ao desemprego	76
4. O aumento da precariedade na Administração Pública	78

Parte-II.....	82
Capítulo IV- Problema de investigação e desenho da pesquisa	82
1. Explicação do estudo	82
2. Problema de investigação	84
3. Finalidade do estudo.....	84
4. Hipóteses de trabalho.....	85
5. Desenho da pesquisa.....	87
6. Delimitação da amostra	88
7. Metodologia.....	89
8. Operacionalização dos conceitos.....	90
9. Estrutura dos questionários.....	93
Capítulo V- Tratamento e discussão dos resultados	96
1. Análise de dados- Questionário I	96
2. Análise de dados - Questionário II.....	113
3. Discussão dos Resultados – Questionário I.....	124
4. Discussão dos resultados – Questionário II.....	129
5. Análise comparativa dos dados	132
Conclusão	135
Bibliografia.....	141
Anexos.....	153

Índice de ilustrações

Tabela 1- Despesa por tipo de ação de medidas de emprego em percentagem do PIB, 2016-2018.....	45
Tabela 2- Despesa por tipo de ação de medidas de emprego em percentagem do PIB. Portugal, 2009-2018.	48
Tabela 3- Despesa em milhões de euros por cada tipo de ação das medidas de emprego. Portugal, 2009-2018.	63
Quadro 1-Modelo de análise	92
Gráfico 1-Distribuição dos inquiridos mediante o sexo	96
Gráfico 2- Distribuição dos inquiridos face ao estado civil	97
Gráfico 3-Distribuição dos indivíduos mediante a faixa etária	97
Gráfico 4-Distribuição dos inquiridos mediante o grau académico	98
Gráfico 5-Distribuição dos indivíduos consoante a sua última atividade profissional....	99
Gráfico 6-Distribuição dos inquiridos perante a sua anterior situação profissional.....	99
Gráfico 7-Distribuição dos indivíduos mediante o período em que se encontram em situação de desemprego	100
Gráfico 8-Distribuição dos inquiridos face às oportunidades profissionais que lhes surgiram nos últimos anos	100
Gráfico 9-Distribuição dos indivíduos face ao número de oportunidades profissionais que aceitaram (no caso de estas eventualmente terem surgido).....	101
Gráfico 10-Distribuição dos indivíduos perante as oportunidades de emprego aceites	101
Gráfico 11-Distribuição dos inquiridos mediante o motivo de não terem aceitado nenhuma oportunidade de emprego (no caso de estas terem surgido)	102
Gráfico 12-Distribuição dos inquiridos mediante a sua opinião se o subsídio de desemprego é suficiente para garantir uma qualidade de vida condigna	102
Gráfico 13-Distribuição dos indivíduos mediante se consideram ou não que o iefp reúne as condições necessárias para facilitar a entrada no mercado de trabalho	103
Gráfico 14-Distribuição dos indivíduos perante o conhecimento que têm acerca das medidas de combate ao desemprego	104

Gráfico 15-Distribuição dos indivíduos perante o conhecimento acerca das medidas de combate ao desemprego.....	104
Gráfico 16-Distribuição dos indivíduos perante a classificação da importância das políticas ativas de emprego.....	105
Gráfico 17-Distribuição dos indivíduos consoante a utilidade que estes atribuem à participação em formações profissionais.....	105
Gráfico 18-Distribuição dos indivíduos que já participaram em ações de formação profissional, consoante a classificação da utilidade das mesmas	106
Gráfico 19-Distribuição dos indivíduos perante a avaliação da eficácia dos programas de apoio e incentivo ao emprego	106
Gráfico 20-Distribuição dos indivíduos consoante a sua avaliação sobre a eficácia da rede de ação em curso do iefp para combater o desemprego	107
Gráfico 21-Distribuição dos indivíduos perante se já se sentiram constrangidos em ser desempregados	107
Gráfico 22-Distribuição dos inquiridos mediante a classificação da sua situação profissional	108
Gráfico 23-Distribuição dos indivíduos mediante o fator que consideram contribuir para o facto de estarem desempregados	108
Gráfico 24-Distribuição dos inquiridos mediante estes considerem que o estado, em colaboração com o iefp e as autarquias locais, protege os desempregados.....	109
Gráfico 25-Distribuição dos indivíduos consoante estes considerem haver algum programa do iefp inútil	109
Gráfico 26-Distribuição dos indivíduos consoante estes considerem que vão encontrar uma oportunidade de emprego futura.....	110
Gráfico 27-Distribuição dos indivíduos consoante se estes considerem que a sua atual situação lhes permite desenvolver planos no futuro	110
Gráfico 28-Distribuição dos indivíduos face se optariam por se manter com o estatuto de desempregado ou aceitarem oportunidades de emprego	111
Gráfico 29- Distribuição dos indivíduos perante a decisão de adiar ou não o desejo de terem filhos, face ao facto de estarem desempregados.....	111
Gráfico 30- Distribuição dos indivíduos consoante se já tiveram ou não de adiar projetos devido à situação de desemprego	112

Gráfico 31-Distribuição dos indivíduos consoante se sentem protegidos ou não pelo sistema de proteção social	112
Gráfico 32- Distribuição dos indivíduos pelo sexo	113
Gráfico 33- Distribuição dos indivíduos pela faixa etária.....	113
Gráfico 34-Distribuição dos indivíduos consoante o estado cívil	114
Gráfico 35- Distribuição dos indivíduos mediante o grau académico.....	114
Gráfico 36- Distribuição dos indivíduos consoante a sua atividade profissional.....	115
Gráfico 37-Distribuição dos indivíduos face ao tipo de contrato	115
Gráfico 38-Distribuição dos indivíduos face como obtiveram o conhecimento da oportunidade de emprego	116
Gráfico 39-Distribuição dos indivíduos mediante o facto de estes já terem exercido ou não uma atividade profissional temporária, nos últimos 2 anos.....	116
Gráfico 40- Distribuição dos indivíduos mediante a avaliação sobre a situação profissional	117
Gráfico 41-Distribuição dos indivíduos mediante a classificação do nível de satisfação	117
Gráfico 42-Distribuição dos indivíduos consoante estes considerem igualmente vantajoso trabalhar de forma temporária como trabalhar com contrato efetivo	118
Gráfico 43-Distribuição dos indivíduos mediante o nível de benefício que atribuem a este tipo de contrato	118
Gráfico 44-Distribuição dos indivíduos consoante a sua perspetiva acerca da segurança/estabilidade que os contratos a termo certo/incerto, temporário ou a recibos verdes lhes permitem ter.....	119
Gráfico 45-Distribuição dos indivíduos segundo a opção de escolha do contrato de trabalho	119
Gráfico 46-Distribuição dos indivíduos consoante se estes procurariam ou não um trabalho sem termo	120
Gráfico 47-Distribuição dos indivíduos mediante a sua opinião sobre se os contratos a termo ou a recibos verdes lhes permite desenvolver planos no futuro.....	120
Gráfico 48-Distribuição dos indivíduos consoante se adiariam ou não o desejo de ter filhos no caso de não estarem empregados sem termo.....	121

Gráfico 49-Distribuição dos indivíduos de acordo com o critério do adiamento de projetos pessoais por estarem em situação profissional de contratação a termo ou a recibos verdes	122
Gráfico 50-Distribuição dos indivíduos consoante se sintam prejudicados em termos de benefícios não salariais, em caso de estarem em contratação atípica, face aos empregados sem termo	122
Gráfico 51-Distribuição dos indivíduos mediante a classificação atribuída acerca da estabilidade de trabalhar de forma temporária	123
Gráfico 52-Distribuição dos indivíduos consoante estes considerem que as contratações atípicas são, atualmente, a solução mais rápida para o problema do desemprego	123
Anexo 1-Questionário I	153
Anexo 2-Questionário II.....	162

Introdução

As alterações provocadas pelas constantes alterações económicas fragilizaram o mercado de trabalho e essencialmente as relações laborais, tornando-se necessário reavaliar as estratégias político-económicas e apostar fortemente em medidas que combatessem o desemprego e, ao mesmo tempo, capacitassem as empresas portuguesas para desenvolver uma economia mais sustentável e competitiva.

As políticas ativas de emprego, que começaram a ganhar protagonismo após a crise europeia dos anos 70 e 80, continuam atualmente a desempenhar um papel importante na redução das taxas de desemprego, através de ações como a formação profissional, programas ocupacionais, estímulos à inserção profissional e à contratação, apoios ao empreendedorismo e à criação direta de empresas, etc. O principal objetivo destas é diminuir os gastos em medidas passivas, através da redução do tempo de permanência dos indivíduos em situação de desemprego.

De modo a modernizar o quadro que define as relações laborais, a Estratégia de Emprego vem institucionalizar um novo modelo económico, um caso de sucesso na Dinamarca, que combina altas taxa de emprego com desemprego, através do equilíbrio entre políticas de emprego e segurança, permitindo a esta economia nórdica ser mais competitiva.

A chave de sucesso deste modelo está relacionada com o aumento da flexibilidade da contratação, permitindo às empresas maior agilidade tanto no momento da contratação como no do despedimento dos trabalhadores, com um forte investimento na segurança que protege os indivíduos na ausência de emprego e, especialmente, em políticas ativas de emprego, que fornecem às pessoas um conjunto de ações e programas que lhes possibilitam uma entrada rápida no mercado de trabalho. Este modelo prevê assim contratos temporários, com grandes níveis de segurança que intervêm nos momentos de descontinuidade de emprego para emprego, enquanto que as políticas ativas possibilitam ao indivíduo o conhecimento contínuo que este necessita para conseguir estar apto para os diversos contratos.

Contudo, as soluções inspiradas neste modelo económico não alcançaram o desempenho pretendido no nosso país. A agilização proveniente da flexibilidade laboral

trouxe como consequência o benefício das entidades empregadoras, que por meio de contratos atípicos, conseguem contratar através de baixos salários e fracas condições sociais, sujeitando-os os trabalhadores a situações precárias.

O trabalho continua a ser um elemento constitutivo na identidade social dos indivíduos. Portanto, questionamo-nos se um trabalhador sob este tipo de contratação, que está sujeito a consequências como a precariedade e a um emprego pouco duradouro, está exposto a um impacto tão ou mais negativo que o desemprego na sua construção individual.

Se porventura o desemprego contribui para a perda de identidade social, através da rutura dos laços laborais e da perda de *status*, acreditamos que o facto de as novas formas de emprego estarem associadas à falta de efetividade e da fraca valorização social provocam danos semelhantes tanto nos indivíduos empregados sob estes tipos de contratação como nos desempregados, uma vez que ambos estão em situações de instabilidade profissional e pessoal.

Deste modo, pretendemos perceber se a diminuição do desemprego está a ser conseguida com o recurso a trabalhos associados à precariedade, os quais consideramos que colocam de igual forma os indivíduos numa situação social de vulnerabilidade.

«A precariedade e o desemprego estão a constituir-se como fortes tendências na sociedade portuguesa contemporânea. Na medida em que aumenta a precariedade e o desemprego recrudescem, a insegurança generaliza-se e entra em crise toda a estabilidade associada ao trabalho assalariado, gerando novas formas de pobreza e de exclusão.»
(Caleiras, 2011, p. 137)

A nossa dissertação é composta por duas partes: a primeira é a parte teórica constituída por três capítulos. O capítulo I fará uma contextualização do efeito de desemprego, das consequências que este trouxe economicamente, socialmente e culturalmente. Abordando a Estratégia Europeia de Emprego e algumas das suas propostas mais relevantes para a redução deste problema, fazendo um cronograma das alterações mais importantes que foram realizadas. Vamos dar especial atenção à introdução de uma proposta, o modelo económico *flexicurity* nos Estados-membros¹.

¹ No Capítulo I, da página 26 a 39.

Após colocarmos em causa o sucesso desse modelo a nível nacional, vamos realizar uma comparação entre os que foram os principais responsáveis do sucesso dinamarquês e como é a dinâmica desses fatores no paradigma português, de forma a perceber o que distancia um cenário do outro.

No Capítulo II, analisaremos alguns países europeus de modo a perceber o tipo de orientação que estes seguem face aos modelos de ativação e observar o tipo de ações pelas quais optam para dar resposta ao desemprego.

Relativamente a Portugal decidimos realizar uma análise mais alargada desde de o ano de 2009 a 2017, de modo a identificar as alterações que surgiram no uso das ações devido à crise financeira de 2008.

No Capítulo III, abordamos algumas tipologias de flexibilidade e destacamos certas consequências negativas que estas produzem no processo de construção individual e social dos indivíduos. Analisamos os contratos atípicos que consideramos que tem maior no tema das novas formas de emprego, destacando: a contratação a termo certo, incerto, temporário, a tempo parcial (*part-time*) e independente. A sua explicação é importante para perceber os modos em que estes contratos são utilizados.

Pretendemos utilizar este capítulo para explicar onde nos fundamentamos para afirmar que as políticas ativas têm contribuindo para o aumento da precariedade, através da incentivação a programas como estágios e contratos-inserção e à flexibilidade laboral.

Confrontados com o aumento deste tipo de contratações, pretendemos chamar a atenção para o facto de o Estado ser um dos maiores empregadores através de empregos/modalidades consideradas precárias.

A segunda parte da dissertação apresentará o desenho de pesquisa, acompanhado da explicação do estudo, da finalidade do mesmo e da questão de partida. Após encontrada a questão de partida que o estudo pretende responder, vamos definir os objetivos e as hipóteses, de forma a concluirmos qual a metodologia que será a mais adequada. Deste modo, o último capítulo vai fazer a análise dos dados conseguidos através dos questionários que aplicámos. A análise vai ser feita em primeiro lugar para os resultados obtidos de cada um dos questionários e, por fim, vamos realizar uma discussão geral e comparativa dos dois questionários aplicados, de modo a concluir se o desemprego e o trabalho através de contratos atípicos associados à precariedade são potenciais condições de estigma social.

(*) Não serão objetos de tratamento as alterações à legislação e os dados estatísticos decorrentes da situação pandémica – Covid19.

Capítulo I- O desemprego estrutural e a Estratégia Europeia de Emprego

1. Desemprego estrutural: consequência da globalização

Giddens (2000, p. 21) afirmou que a sociedade contemporânea se encontra sujeita a um processo de globalização, que tem vindo a provocar alterações na vida política, tecnológica, económica e cultural. A globalização transformou o mundo numa aldeia global, onde passámos a estar ligados em rede, tornando necessária uma adaptação em todos os aspetos para esta nova realidade.

Os Estados deixam de ter apenas a responsabilidade de pensar a nível nacional, ganhando cada vez mais a consciência de que para se vingar internacionalmente é necessária uma economia fortemente competitiva, que seja vista como próspera pelas organizações internacionais e pelas grandes potências económicas. Estamos perante uma:

«international economic integration” – The governments today actively compete with each other by pursuing policies that they believe will earn them market confidence and attract trade and capital inflows: tight money, small government, low taxes, flexible labor legislation, deregulation, privatization, and openness all around» (Rodrik, 2000, p. 182).

A globalização é representada por uma sociedade com necessidades contínuas, exigindo dos mercados uma resposta praticamente imediata à satisfação da mesma. Nota-se que as mudanças que surgem estão relacionadas com a constante evolução tecnológica. Estas necessitam de ser bem estruturadas, fortes e capazes de responder diariamente às exigências do seu público, «o crescimento rápido torna sempre obsoleto os controlos existentes» (Drucker, 2008, p. 170). Portanto, é necessário desenvolver estratégias económicas e políticas que permitam aos mercados estarem aptos para reagir com perspicácia às necessidades exigidas, pois só assim sobreviverão à competição global que se assiste. Atualmente, só as organizações com grande potencial de adaptação e com rapidez de resposta conseguem ser fortemente competitivas. Já não basta apenas a satisfação do imediato, é necessário que estas criem as necessidades futuras da sociedade.

Para se ter vantagem competitiva é fundamental aceitar-se a mudança.

«Uma organização é influenciada e procura influenciar as mudanças que ocorrem na sua envolvente, com a qual está em constante interação, quer se trate de mudanças ao nível tecnológico, como o aparecimento de novos tipos de equipamento, de mudanças ao nível dos comportamentos dos consumidores, de mudança ao nível sociopolítico nacional e internacional» (Caetano, 2001, p. 531).

O critério de mudança deve estar sempre aliado ao critério da inovação, resultando numa mais-valia para a atividade empresarial. Pois se atualmente a mudança está inequivocamente relacionada com o desenvolvimento tecnológico, podemos entender que este é reflexo do desejo insaciável do progresso e do benefício que alcançamos com ele.

Zygmunt Bauman apelida a insatisfação constante da sociedade, consequência do contínuo desejo da mudança, como “modernidade líquida”², uma vez que atualmente tudo é temporário e se altera em ritmos vertiginosos, em que o desejo pela inovação destrói o sentimento de prazer que se deveria obter nas experiências atuais.

Perante um capitalismo acelerado surgem consequências, como o aumento de desemprego estrutural, da instabilidade a nível laboral e do forte crescimento de organizações a nível internacional que apoiadas num forte investimento tecnológico, permitem ao seu público a resposta imediata às necessidades.

Os mercados de trabalho têm sido influenciados pelas profundas transformações tecnológicas e económicas que marcaram as últimas décadas. O mercado português não fugiu à regra, com uma entrada tardia na União Europeia, mostrou indícios de uma economia vulnerável, o que veio a resultar numa crise.

A instabilidade económica de 2008 levou a que Portugal tivesse a necessidade de recorrer a um resgate financeiro. Em maio de 2011, celebrou o Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica³, com os credores que constituem a Troika, ou seja, o FMI, o BCE e a CE (Costa, 2015, p. 7). De modo a reduzir

² Bauman (2001, p. 8) utiliza a metáfora de liquidez para caracterizar a modernidade. Uma vez que os líquidos, como a atual sociedade, não se prendem a nenhuma forma e estão em constante mudança, são associados à leveza e à facilidade com que se movem. Contrariamente aos sólidos, que mantêm a sua forma robusta e, portanto, são resistentes.

³ Documento do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica (17 de maio, 2011) https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexosmou_pt.pdf

o défice público foram exigidas alterações na forma de atuação de diversos setores, sendo o sistema laboral um dos que sofreu um maior conjunto de intervenções⁴.

A austeridade proveniente do Memorando «escolheu considerar os mercados como o fulcro essencial e indiscutível da determinação dos padrões de vida coletiva, submetendo às suas razões os restantes mecanismos de coordenação económica social e política» (Reis, 2014, p. 14), atribuindo um caráter de prioridade aos resultados e de relativização dos meios para os conseguir.

Com este cenário de crise e de políticas de austeridade as estatísticas de desemprego registaram as taxas mais elevadas. Portugal, no ano de 2013, apresentava um total de 855,2 milhares de indivíduos desempregados, o maior registo de população nessa situação.⁵

No período de 2013 a 2019, a taxa de desemprego apresentou uma regressão de 9,7%, passando de 16,2% para 6,5%, alcançando um índice de desemprego semelhante ao ano de 2003 (6,3%), o último antes do aumento do desemprego começar a disparar⁶.

Relativamente à distribuição da procura de emprego, com um total de 339,9 milhares de desempregados, esta divide-se em dois tipos⁷: o primeiro emprego, associado essencialmente ao desemprego jovem, que representa os indivíduos que nunca tiveram nenhuma experiência laboral (como os recém-licenciados) que, no ano de 2019, registava 37,7 milhares do total dos desempregados. Este tipo de situação afeta maioritariamente jovens que se encontram em fase de transição para o mercado de trabalho, ou seja, que concluíram os estudos ou alguma formação, mas ainda não encontraram nenhuma oportunidade de emprego.

A falta de oportunidades para os jovens tem provocado algumas alterações sociais. Perante o aumento da instrução das novas gerações originou-se pela primeira vez um crescimento em massa de emigração de jovens qualificados que, em face da falta de trabalho ou da estagnação da vida profissional, optam por sair do país de origem, uma verdadeira “fuga de cérebros”. Por outro lado, encontram-se os jovens que não têm oportunidades profissionais e, mesmo assim, mantêm-se em Portugal, sujeitam-se ao que Kovács (2002, p. 87) define de flexibilidade precária transitória, recorrendo a atividades

⁴ Referenciado na página 27.

⁵ Disponível em <https://www.pordata.pt/Europa/Popula%C3%A7%C3%A3o+desempregada-1950>

⁶ Disponível em <https://www.pordata.pt/Europa/Taxa+de+desemprego++dos+15+aos+74+anos-1779>

⁷ Disponível em

<https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+desempregada+total+e+por+tipo+de+desemprego+-358>

profissionais com pouco conteúdo, com fraco potencial de progressão na carreira e que assistem à não valorização das suas aptidões. Permanecem em constante esperança de mudarem para uma atividade em que o seu trabalho seja reconhecido e as suas capacidades sejam estimuladas enquanto profissionais.

Quanto ao outro grupo de desempregados, surgem os que estão à procura de um novo emprego que, no ano de 2019, era constituído por 301,8 milhares de desempregados. Dentro deste grupo é visível o crescimento de uma das consequências do desemprego estrutural, o desemprego de longa duração. Este afeta essencialmente os grupos-alvos mais vulneráveis: pessoas com faixas etárias mais avançadas, mulheres, jovens e pessoas com fraca qualificação, estes apresentam maior dificuldade de reintegração no mercado de trabalho.

Ao observarmos os dados da Pordata referentes ao arco temporal entre 2000 a 2019, percebemos que existe uma diminuição do desemprego no sexo feminino, contudo, este continua a manter-se superior à do sexo masculino⁸. No ano de 2019, a taxa de desemprego do sexo masculino fixava-se nos 5,8% e a do sexo feminino nos 7,1%⁹.

Em relação aos desempregados com uma faixa etária mais avançada, embora tenha existido uma redução do desemprego neste grupo, os dados relativos ao ano de 2019 apontam para uma taxa de desemprego de 5,7% correspondente à faixa etária dos 25-54 e de 6,2% na faixa etária dos 55-64 anos. O grupo etário abaixo dos 25 anos apresentava uma taxa de desemprego de 18,3%¹⁰.

Relativamente aos indivíduos com fracas qualificações, classificámo-los como desempregados que não possuem qualquer nível de escolaridade e os que apresentam somente o ensino básico. No ano de 2019, os indivíduos que não tinham nenhuma instrução registaram uma taxa de desemprego de 9,1% e os que tinham apenas o nível de escolaridade básica apresentavam uma taxa de desemprego de 6,6%¹¹.

Os dados sobre as taxas de desemprego caracterizam o desemprego como de tipo estrutural, indicando que a população ativa não consegue (re)integrar-se no mercado de

⁸ Com exceção do ano de 2012, no qual o sexo masculino apresentava uma taxa de desemprego de 15,6% e o sexo feminino de 15,5%.

⁹Disponível em

[https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-550](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+(percentagem)-550)

¹⁰[https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+grupo+et%c3%a1rio+\(percentagem\)-553](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+grupo+et%c3%a1rio+(percentagem)-553)

¹¹Disponível em

[https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+n%c3%advel+de+escolaridade+completo+\(percentagem\)-1009](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+n%c3%advel+de+escolaridade+completo+(percentagem)-1009)

trabalho devido à falta de oportunidade para tal. O nível de procura é bastante superior ao número da oferta, sendo uma consequência direta da falha do capitalismo (Standing, 1983, p. 138)¹². O desemprego estrutural é uma das consequências das políticas de globalização¹³ (Gozgor, 2017, p. 472) e do aumento do uso da tecnologia¹⁴ (Standing, 1983, p. 138).

A lei que disciplina o subsídio de desemprego, estabelece no art.º 9, n.º 1, que:

«o desemprego considera-se involuntário sempre que a cessação do contrato de trabalho decorra de: a) iniciativa do empregador; b) caducidade não determinada por atribuição de pensão; c) resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador; d) acordo de revogação celebrados nos termos definidos no presente decreto-lei;¹⁵».

Podemos definir desempregado a partir das seguintes características:

«primero, la desempleada esta capacitada para trabajar, sólo le falta la oportunidad de hacerlo. Segundo, la trabajadora en paro tiene voluntad de trabajar, lo que cuenta con dos manifestaciones. De una parte, esa voluntad se evidencia, de un modo indirecto, en una doble obligación: una «formal» de inscribirse en la oficina pública correspondiente como demandante de empleo; y otra «material» consistente en la aceptación forzosa de ofertas adecuadas de empleo como consecuencia de una prolongación del tiempo de disfrute de la prestación. Y, de otra parte, se exige también que el paro sea forzoso, es decir, que el desempleo no haya sido voluntario, si bien esta involuntariedad viene matizada por el hecho de que se dé igualmente cobertura a las situaciones de desempleo derivadas de un despido procedente. En fin, el tercer rasgo característico no es otro que la pérdida o reducción, total o parcial, de un empleo ocupado hasta ese momento, con la consiguiente

¹²«structural unemployment is the qualitative mismatch of the demand for labour and the supply of workers» (Standing, 1983, p. 138).

¹³«Furthermore, the impact of not only the (real) trade openness, but also the globalization policy measures (tariff rate, regulatory trade barriers, custom and import duties, trade restrictions index, and capital account restrictions index), as well as the globalization indexes » (Gozgor, 2017, p.472)

¹⁴«Technological unemployment arises from labour displacement associated with mechanization and automation» (Standing, 1983, p. 138).

¹⁵ Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro

privación del salario. Obsérvese que no basta la mera ausencia de empleo, sino que se requiere haber trabajado y, por tanto, contribuido previamente» (Corujo, 2006, p. 251)

Um indivíduo reúne capital humano através das suas habilidades, conhecimentos, experiências e pela criação de relações laborais que são provenientes do desenvolvimento de uma atividade profissional¹⁶. A ausência de emprego conduz à perda de *status*, o desenvolvimento de uma atividade profissional é um meio de posição do indivíduo na sociedade, quando este perde o emprego sujeita-se a uma perda de um título profissional. «O conceito de trabalho¹⁷ (ou a sua ausência) relaciona-se com a posição ocupada nos sistemas de estratificação social e faz com que a posição dos indivíduos seja determinada em função da sua posição profissional» (Paiva, Pinto, Monteiro & Augusto, 2015, p. 48).

Para além das consequências económicas como a redução do bem-estar consequente da instabilidade provocada pela falta de emprego e da diminuição dos níveis salariais, o desempregado sente mudanças em todo o processo de socialização. A perda de emprego é associada a uma condição estereotipada, que pode influenciar a forma como os outros indivíduos vão olhar para o desempregado e como o próprio olha para si, o que significa que o estigma não acontece apenas socialmente podendo ocorrer de forma individual. Goffman (1963) citado em Krug & Drasch & Jungbauer-Gans (2019, p. 2), classifica o desemprego como um estigma de carácter, onde os indivíduos são vistos com fraca vontade de trabalhar.

Embora os dados estatísticos mostrem uma tendência de redução da população desempregada, continua a ser necessária uma estratégia de combate ao desemprego capaz de dar contínuas respostas às consequências da mudança económica, social e cultural que vão influenciando cada vez mais os mercados, as tendências laborais e forma de ação da sociedade.

¹⁶ O artigo n.º 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos declara que «todos os indivíduos têm direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego».

¹⁷ O Estatuto do Trabalho Nacional é aprovado pelo Decreto-Lei n.º 23 084, de 23 de setembro de 1933, estabeleceu as bases gerais da legislação do trabalho, com base nas ideologias do Estado Novo (Neves, 1996, p. 189).

2. Estratégia de Emprego Europeia

Nas sociedades salariais as políticas de emprego assumem um conjunto de instrumentos que pretende garantir o bem-estar do indivíduo em situação de desemprego e reduzir os efeitos causados pela mesma.

« Marque la frontière avec les politiques macro-économiques de lutte contre le chômage conjoncturel, qui ne concernent qu'indirectement le marché du travail : les politiques de l'emploi désignent ainsi plutôt des politiques structurelles. Elles incluent en pratique des mesures très diverses : interventions sur le coût du travail ; incitations fiscales à l'activité ; indemnisation du chômage ; préretraites ; mesures ciblées sur les chômeurs (formation, aide à la recherche d'emploi, stages ou emplois publics temporaires » (Erhel, 2009, p. 7).

As políticas de emprego dividem-se entre medidas passivas¹⁸ e medidas ativas¹⁹. A distinção entre estas encontra-se relacionada com o papel que desempenham ao longo do processo de desemprego.

« En particulier, la distinction entre mesures actives et mesures passives est en partie artificielle, puisque les politiques d'indemnisation du chômage sont le plus souvent accompagnées d'incitations au retour à l'emploi (dégressive des allocations, cumul partiel avec des revenus d'activité, mais aussi suivi régulier par le service de l'emploi...). Inversement, les politiques actives s'accompagnent également d'une rémunération qui participe d'une logique de soutien du revenu » (Erhel, 2009, p. 10).

Por várias décadas, o principal papel das políticas de emprego estava centrado nas medidas passivas, as quais têm como função assegurar a sustentabilidade dos indivíduos através de subsídios de compensação por perda de emprego, garantido o acesso a condições básicas e necessárias que permitam uma vida condigna.

¹⁸ Art.º 3- Decreto-Lei n.º 220/2006 de 3 de novembro.

¹⁹ Art.º 4- Decreto-Lei n.º 220/2006 de 3 de novembro.

A importância das políticas ativas de emprego foi crescendo a nível europeu. O aumento exponencial das taxas de desemprego teve um impacto no crescimento de despesas públicas em medidas do tipo passivo nas economias nacionais e ao nível europeu, surgindo a necessidade de estabelecer uma estratégia que reduzisse as taxas de desemprego e o impacto que estas estavam a causar a nível financeiro, social e cultural nas sociedades europeias. Deste modo, a estratégia delineada foi o investimento em ações e programas de ativação para os indivíduos em situações de desemprego, com o intuito de diminuir o tempo de permanência dos indivíduos em regime de subsídio de desemprego, aumentando a possibilidade de estes regressarem mais rapidamente ao mercado de trabalho e diminuírem os custos associados à proteção do desemprego. Elaborou-se o *Livro Branco do Crescimento, Competitividade e Emprego*, no ano de 1993, com a função de destacar a importância das políticas ativas de emprego (Hespanha & Matos, 2000, p. 90).

Perante os diferentes planos de intervenção e de ação social que os Estados-membros desenvolveram individualmente para combater as taxas de desemprego, estes reuniram-se em 1997, na cimeira do Luxemburgo, e definiram a que seria a primeira Estratégia Europeia de Emprego comum.

«Neste contexto, a estratégia de emprego que a UE vem propor enfatiza as inter-relações entre a promoção de emprego e a sustentabilidade dos sistemas de proteção social, considerando que taxas de emprego (mais) elevadas ajudam a reforçar o financiamento do(s) sistema(s) de proteção social e, nesse sentido, a combater a exclusão social» (Valadas, 2017, p. 34).

Assim sendo a Estratégia Europeia de Emprego (EEE) estabeleceu quatro pilares que deviam integrar os planos nacionais e supranacionais de cada Estado-membro: empregabilidade, promoção do espírito empresarial, adaptabilidade e igualdade de oportunidades. (Valadas, 2017, p. 46)

A Estratégia de Emprego definiu o primeiro objetivo de ativação nos planos nacionais de emprego de cada Estado europeu, no qual cada aplicação relativa às políticas ativas de emprego devia envolver no mínimo 20% dos desempregados nacionais (Hespanha, 2000, p. 90).

«El principal cambio de esta iniciativa radica en la consideración de algunos factores cualitativos del empleo, tales como la capacidad de inserción profesional, la capacidad de adaptación y la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo europeo» (Ruesga, Ortiz & Apaolaza, 2013, p. 4).

Esta estratégia é alterada por objetivos mais concretos em 2000 na cimeira de Lisboa. Com efeito, a Estratégia de Lisboa ficaria marcada pela criação de um modelo social único com diretrizes que pretendiam promover um futuro sustentável e uma Europa mais competitiva economicamente a nível global.

«Os Estados-membros estabeleceram novas formas de cooperação, com o objetivo de promover a competitividade e o crescimento da economia europeia, através da implementação de um novo modelo de crescimento económico baseado na economia do conhecimento» (Valadas, 2017, p. 56).

Ao mesmo tempo que surgia o objetivo e a vontade de ter um modelo económico mais eficaz, a EEE começou a ver nas políticas ativas de emprego a oportunidade de estas assumirem a responsabilidade social de melhorarem a qualidade de emprego e de prestarem auxílio aos grupos que sofrem discriminação no contexto laboral.

«Tem vindo a ganhar espaço nas políticas públicas o combate a obstáculos que residem nas atitudes dos empregadores, como é o caso, das situações de discriminação e preconceito. É o que acontece, em particular, com as mulheres, vítimas de representações tradicionais do seu papel social e de estruturas sociais nelas baseadas, e com os idosos, que sofrem com os efeitos dos estereótipos sobre o envelhecimento, tais como o da perda de capacidades e da erosão de competências. É igualmente o caso dos cidadãos portadores de deficiência, dos imigrantes e das vítimas do racismo e da xenofobia. A discriminação, de natureza intersubjetiva, repercute-se em indicadores objetivos que se expressam sob a forma de gaps: menor taxa de emprego, maior taxa de desemprego, diferenças salariais, etc.» (MTSS, 2010, p. 69)

No ano de 2007, os Estado-membros voltaram a reunir-se e a realizar uma revisão à até então Estratégia de Emprego. Mediante a reavaliação surge a implementação da necessidade do exercício de novas práticas laborais que caminhassem para um mercado de trabalho mais flexível e seguro. Com a intenção de ajustar o mercado de trabalho ao capitalismo acelerado e ao mesmo tempo introduzir uma nova estratégia de emprego, recriada do modelo económico dinamarquês, exemplo de sucesso e de equilíbrio entre relações laborais flexíveis e de segurança no mercado de trabalho. Este modelo apelidado de Flexigurança²⁰ passa a ser uma referência para os outros Estados-membros europeus, assumindo-se que o princípio da “segurança no posto de trabalho deveria ser substituído pela segurança na vida ativa” (Marques, 2007, p. 318).

Foi elaborado o documento *Livro Verde – Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do Séc. XXI* que aborda as matérias do trabalho, da solidariedade e da segurança.

«é uma das peças essenciais do debate sobre a flexigurança. Pretende-se que se reflita sobre o papel do Direito do Trabalho na promoção da flexigurança e sobre o modo como os diferentes tipos de relações contratuais podem favorecer a criação de emprego» (Marques, 2007, p. 326/327).

Deste modo, é apresentado aos parceiros sociais um modelo económico que reúne os conceitos de flexibilidade e segurança, considerando-os como fatores chave para um desenvolvimento económico com potencial²¹. A OCDE propôs que este modelo fosse integrado nos planos político-económicos dos Estados-membros²², pretendendo renovar as formas de contratação laborais que eram consideradas pouco práticas para o novo tipo de capitalismo, de forma a promover mercados de trabalhos mais seguros, flexíveis e produtivos, capazes de serem competitivos, permitindo aos Estados-membros uma maior projeção económica a nível nacional e europeu.

²⁰ Este modelo é institucionalizado ao nível político na Dinamarca em 1990, pelo Primeiro-Ministro Poul Nyrup Rasmussen (Flaschel & Greiner, 2012, p. 10).

²¹ “Flexigurança” é a tradução da palavra em inglês “*Flexicurity*”.

²² «(...) en el contexto mundial contemporáneo el Estado se reposiciona en un campo de poder más amplio constituido por la formación de un nuevo orden institucional privado vinculado a la economía global y por la creciente importancia de una variedad de órdenes institucionales involucrados en varios aspectos del bien común.» (Teubner & Sassen & Krasner, 2012, p. 47).

O modelo de Flexigurança defende a ideia que «labour market shows a successful combination of flexibility and security, offering flexible labour laws and relatively low job protection, extensive efforts on lifelong learning and active labour market policies, and a generous social security system» (Kristiansen , 2015, p. 14) A partir desta estratégia, a Comissão Europeia reuniu um conjunto de medidas no capítulo *Memorando de Entendimento e o Mercado de Trabalho* do Livro Verde, no qual estão consolidadas, pela Estratégia Europeia para o Emprego, as principais alterações à até então legislação laboral (Dray, 2016, p. 41):

- I. Alterar o sistema de subsídios e prestações em caso de desemprego, reduzindo o desemprego de longa duração e criando uma rede social mais coesa e com maior contribuição social;
- II. Reformar a legislação de proteção do emprego, promovendo a sua criação e facilitando a transição dos trabalhadores para o desempenho das diversas atividades da organização;
- III. Facilitar os regimes dos tempos de trabalho consoante a necessidade da organização;
- IV. Desenvolver boas práticas ao nível de políticas ativas de emprego, de forma a ajustar o mercado de trabalho e a incluir os grupos mais frágeis. Saliente-se o facto de ser dada formação aos desempregados, atribuindo-lhes novas qualificações e permitindo-lhes maior capital humano, preparando-os para a eventual necessidade de terem de executar diversas atividades no mercado de trabalho;

Para além da introdução dos conceitos de flexigurança e segurança na legislação do mercado de trabalho, passa a ser realçada a importância da cooperação dos parceiros sociais na discussão dos acordos que têm como objetivo modernizar a regulação do mercado de trabalho, com o intuito de aumentar os níveis de produtividade das empresas (Flaschel & Greiner, 2012, p. 9).

Depois da estratégia de Lisboa constituída pelo Conselho Europeu em 2000, alterada em 2005, a Comissão propõe a Estratégia da Europa 2020 no ano de 2010, pretendendo promover uma economia mais sustentável, inovadora e inclusiva, apostando na aprendizagem e na formação dos indivíduos, com o objetivo de produzir uma economia mais competitiva através de pessoas com mais competências.

Para além de promover um maior nível de educação, tem como objetivos principais elevar a taxa de emprego para 75%, reduzir as emissões de gases com efeito estufa, melhorar as condições de investigação e de desenvolvimento e, por último, reduzir o rácio de pobreza e promover a inclusão (Rogge, 2019, p. 256).

As diretrizes das políticas de Emprego dos Estados-membros devem (EAPN, 2011, p. 28):

- Reduzir o desemprego estrutural e promover o emprego qualificado;
- Contribuir para o desenvolvimento de uma mão-de-obra qualificada, que seja adequada às necessidades de mercado de trabalho e que promova a aprendizagem ao longo da vida e a qualidade de emprego;
- Aumentar a qualidade dos sistemas de formação e os níveis de educação;
- Diminuir a taxa de pobreza e exclusão social.

De modo a apoiar os planos nacionais de emprego, a União Europeia prevê um cofinanciamento dos Estados-membros. Portugal dentro do seu plano destacou três alicerces²³: o Quadro Estratégico Comum (QEC), a Estratégia de Fomento Industrial para o Crescimento e o Plano Nacional de Implementação de uma Garantia Jovem. Estes assumem a responsabilidade de contribuírem para um melhor desenvolvimento do mercado de trabalho e de promoverem, consolidados com o Serviço Público de Emprego, uma atuação mais dinâmica, aumentando a empregabilidade dos jovens e dos adultos, de modo a atingir os resultados esperados da Estratégia 2020.

3. Será possível haver flexigurança sem os fatores de sucesso?

A flexigurança no caso dinamarquês é essencialmente construída por três pilares que compõem o “Triângulo Dourado”²⁴: alta flexibilidade; grande nível de segurança em caso de despedimento, através de elevados subsídios de desemprego; eficácia das políticas ativas de emprego.

²³Disponível em <https://www.dgert.gov.pt/politica-de-emprego-nacional>

²⁴«golden triangle of flexible contractual arrangements, generous social security and welfare schemes and extensive active labour market policies» (Kristiansen, 2015, p. 14)

«Flexicurity has been seen as Denmark's major asset in coping with the new global economy. It is said that the ease by which employers can hire and fire workers makes the economy much more adaptable and able to shift resources (p. 87) to upgrading firms, and reduce employment in shrinking ones, while generous social security, unemployment benefits, and active labour-market policies ease periods of unemployment and make it possible for families to continue living a fairly normal life while searching for or learning to master a new job» (Kristensen & Lilja, 2011, p. 2).

A notoriedade do modelo económico da flexigurança para a EEE, captou a nossa atenção pelo facto da Dinamarca ser um país socioeconomicamente distinto de Portugal, o que nos fez questionar se este modelo e as eventuais alterações que foram propostas ao nível laboral poderiam ter o mesmo sucesso no paradigma nacional. Decidimos portando dar atenção aos fatores de êxito económico, porque consideramos que as mudanças implementadas não surtiram os efeitos esperados.

a) Flexibilidade

Destina-se essencialmente aos contratos de emprego. Pretende-se que a relação laboral entre empregado e empregador seja menos burocrática, essencialmente no início da contratação e no término da mesma, ou seja, na cessação de contrato, permitindo uma maior agilidade às organizações em ambos os processos. A flexibilidade pode ser caracterizada através de dois tipos: flexibilidade interna e flexibilidade externa.

A flexibilidade interna possibilita às instituições uma maior capacidade de mobilidade no meio da organização através da gestão de próprios recursos, dos processos de mudança, das carreiras, do tempo de trabalho e dos métodos de trabalho (Dray, 2016, p. 42/43). Uma das alterações sugeridas é a flexibilidade do tempo de trabalho através do aumento, em alguns casos, da carga horária. A Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, veio introduzir o banco de horas individual²⁵, na qual a decisão de fazer horas a mais do que o previsto cabia ao empregador e ao trabalhador. Contudo, esse artigo foi revogado, acabando com esse tipo de banco de horas. A realização de horas extraordinárias²⁶ no

²⁵ Art.º. 208-A - Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro- 19ª revisão do Código do trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

²⁶ Art.º 208-B - Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro- 19ª revisão do Código do trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

banco de horas grupal pode ser aplicada a um conjunto de trabalhadores de uma equipa, seção ou unidade económica, se pelo menos 60% dos trabalhadores dessa estrutura forem abrangidos²⁷. O período normal de trabalho só pode ser aumentado 2 horas diárias, 50 semanais e 150 anuais²⁸. O pagamento do trabalho extraordinário, pode ser efetuado através da redução do período normal de laboração, aumento do período de férias ou pagamento em dinheiro²⁹.

A flexibilidade externa pretende desburocratizar as relações laborais, com o objetivo de facilitar o processo de contratação e despedimento. Dá preferência às novas práticas de emprego que reúnem as características pretendidas por este modelo, como contratações fáceis e rápidas que respondam temporariamente às necessidades empresariais. (Centeno *et al.*, 2006, p. 9).

Quanto ao regime de despedimento passou a ser também mais flexível com a Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto (8ª alteração ao Código do Trabalho), reduzindo de 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de trabalho para 12 dias, diminuindo deste modo as compensações.³⁰

Em relação ao despedimento por extinção de posto de trabalho, os requisitos de despedimento sofrem alterações na determinação do posto de trabalho a extinguir. Assim o empregador deixa de ter em conta a ordem de critérios: menor antiguidade no posto de trabalho; menor antiguidade na categoria profissional; classe inferior da mesma categoria profissional; menor antiguidade da empresa. Consagrou-se a seguinte ordem: a) pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador, b) menores habilitações académicas e profissionais, c) maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa, d) menor experiência na função e e)

²⁷ Art.º 206, n.º 1 - Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro - 19ª revisão do Código do trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

²⁸ Art.º 208- B, n.º 3 - Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro - 19ª revisão do Código do trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

²⁹ Art.º 208, n.º 4, alínea a) - Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro - 19ª revisão do Código do trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

³⁰ Em casos de caducidade de contratos a termo certo (art.º 344), a compensação é reduzida de 20 dias para 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Também na caducidade de contrato de trabalho a termo incerto (art.º 345) a compensação (n.º 4, alínea a) e b)) é reduzida de 20 dias para os 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, relativamente aos três primeiros anos de duração de contrato. Nos anos seguintes, o cálculo da compensação é feito através dos 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

menor antiguidade na empresa³¹. Deste modo, o critério principal passa a ser o desempenho do trabalhador e só por último, os anos em que este labora na empresa.

Com o novo paradigma, o despedimento por inadaptação pode acontecer quando o trabalhador não atinge os objetivos pretendidos pela entidade empregadora, ou seja, quando existe uma modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, determinados pelo modo do exercício das funções e que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que tenham carácter definitivo³²;

b) Segurança

O conceito de segurança surge por meio de uma rede que presta proteção aos trabalhadores e aos desempregados involuntários.

Quanto à segurança dos trabalhadores esta deve ser garantida de cinco formas: no mercado de trabalho, representada pelo rendimento adequado ao desempenho da atividade laboral; no emprego, a proteção em caso de despedimento; no trabalho, que garante direitos de saúde e os limites do tempo de trabalho; de reprodução, que é a oportunidade de receber formação; por fim, de representação, pertencer a um sindicato e ter direito à greve (Hermes, 2015, p. 6).

Em caso de desemprego, pretende-se retrain a instabilidade causada pela flexibilidade da contratação aos indivíduos, salvaguardando os seus interesses através da subsídio compensatória, evitando que estes sofram de exclusão social. Relativamente a esta matéria, o sistema de proteção no desemprego pode não conseguir dar uma resposta completa às alterações constantes de emprego, uma vez que exige um forte investimento em políticas de emprego, que poderá estar comprometido face à contenção de gastos em despesas sociais, que pretendem garantir a sustentabilidade da Segurança Social.

³¹ Art.º 368, n.º 2 - Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro – 19ª revisão do Código do trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

³² Art.º 375, n.º 2, alínea a) - Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro – 19ª revisão do Código do trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

Consideramos, portanto, que a rede de proteção portuguesa apresenta fragilidades no acompanhamento da flexibilidade, ou seja, esta não está preparada para proteger os trabalhadores nas novas formas de emprego. Integrando-se no mercado de trabalho secundário, estes trabalhadores não encontram a segurança profissional que caracteriza a dita contratação típica.

«A economia é vulnerável e, além disso, o Direito do Trabalho tem uma baixa efectividade, pelo que os trabalhadores não se sentem seguros nos seus empregos. Não é razoável pensar que se sentiriam mais seguros se houvesse liberalização dos despedimentos. A segurança não resultaria da soma de três inseguranças básicas: não protecção do emprego, vulnerabilidade económica e fraco grau de cumprimento das leis do trabalho» (Marques, 2007, p. 328/329).

c) Políticas ativas

Apresentam a função de auxiliar os desempregados na procura de um novo emprego, proporcionando-lhes planos de ação de formação profissional apropriados a cada caso, tendo como principal função a redução do tempo de desemprego dos indivíduos.

A Comissão Europeia atribui o papel de proteção e de ativação ao Estado, o qual tem como responsabilidade a prestação de políticas que garantam o bem-estar dos desempregados. Consideramos que para o surgimento de bons resultados é necessário um equilíbrio adequado e suficiente das despesas públicas, de modo a garantir a liquidez das mesmas. Perante o paradigma nacional isto pode ser um entrave, uma vez que existe uma contenção de despesas sociais, colocando em causa o equilíbrio entre segurança e flexibilidade.

As expectativas sociais relativas a este modelo revelam-se opostas ao esperado. Apesar do clássico regime jurídico que regulava as relações contratuais se mostrar insuficiente na resposta às novas circunstâncias que o mundo laboral vive, a flexibilidade está a proporcionar às empresas uma posição de superioridade perante os empregados, uma vez que lhes foi permitido estabelecer condições de trabalho mais favoráveis e dispensarem os trabalhadores consoante as suas necessidades. Enquanto que o objetivo da flexibilidade deveria ser que as empresas contratassem mais e com maior facilidade, não que estas utilizassem as novas formas de emprego para responder às necessidades

permanentes com contratos a termo e com menores custos. Deste modo estamos a permitir o «enriquecimento dos empregadores à custa do empobrecimento dos trabalhadores» (Reis, 2014, p. 140), contribuindo para a desvalorização do trabalhador que se encontra subordinado à consciência dos empregadores e à forma como abordam a flexibilidade (Centeno & Novo *et al.*, 2006, p. 15). Para diminuir estes efeitos, deve ser priorizada a negociação coletiva colocando as organizações e os funcionários ao mesmo nível, evitando abusos de poder.

A flexibilização contratual tem vindo a ser associada a formas atípicas e ocultas de emprego, contribuindo para o aumento da precariedade em Portugal³³. Assiste-se a uma divisão do mercado de trabalho: o mercado de trabalho secundário, onde a empregabilidade é pouco duradoura e com pouco potencial; e o mercado de trabalho primário, onde a empregabilidade representa o oposto e o tradicional mercado de trabalho. A fragmentação do mercado de trabalho está associada a dois tipos de grupos de trabalhadores: os *outsiders*, que trabalham com contratos a termo ou de forma informal e em condições precárias, representam o mercado de trabalho secundário; e os *insiders*, que se inserem no mercado de trabalho primário, possuem contratos permanentes e garantias associadas a esses tipos de contratos.

«a perceção entre observadores é que o regime de proteção, tal como está definido, acentua a disparidade entre os trabalhadores que estão na “zona protegida” do mercado (contratos permanentes, emprego estruturado) e os que estão na zona desprotegida (contrato a termo ou falso trabalho independente)» (Centeno & Novo *et al.*, 2006, p. 22).

Como já foi referido anteriormente, Portugal é um país tradicional e com uma sociedade onde as pessoas ainda possuem o objetivo de alcançar um emprego fixo e duradouro, deste modo Hermes Costa alerta para o seguinte:

« (...) em Portugal parece prevalecer a lógica da salvaguarda do emprego, sendo este considerado por quem trabalha como preferível (mesmo que mal pago, realizado em condições de precariedade, sem estímulos de mobilidade, etc.) do que o desemprego, do

³³ «O Livro Verde desresponsabiliza e desculpa as empresas pela insegurança e precariedade no trabalho ao considerar que é um resultado de não ter havido uma adaptação mais abrangente do Direito de Trabalho e da contratação colectiva. Ao fazê-lo, reduz o alcance da sua própria afirmação segundo a qual a diversificação dos tipos de contrato “pode ter alguns efeitos perniciosos”. E retira credibilidade a um suposto empenhamento no combate a certas formas e práticas de emprego.» (Marques, 2007, p. 328).

qual se desconfia e face ao qual se criam distanciamentos e se levantam suspeições mesmo que rotulado de “bom”» (Costa, 2009, p. 128).

Perante esta afirmação, concluímos que as novas formas de emprego são desvalorizadas, colocando muitas das vezes os empregados em condições de trabalho pouco fidedignas e de baixa qualidade.

4. A comparação entre flexigurança no caso dinamarquês e no caso português

O sucesso do modelo dinamarquês não ocorreu de forma imediata: o êxito alcançado não contou apenas com o “Triângulo Dourado”, foi auxiliado por fatores como o índice demográfico, a elevada taxa de sindicalização e a contratação coletiva. Deste modo:

«o sucesso do tema não pode, entretanto, ser dissociado da construção em seu torno de uma verdadeira ideologia, preconizada pela perspectiva económica (neo)liberal que assim procura legitimar um conjunto heterogéneo de transformações, algumas das quais com significado bastante diverso daquele que é amplamente propalado. (...) Primeiro, porque não é possível falar de flexibilidade como um conjunto de práticas homogéneas, que se moveriam no mesmo sentido e partilhariam o mesmo significado.» (Matos & Domingos, Kumar, 2011, p. 16)

A afirmação parafraseada levou-nos a fazer uma análise comparativa dos fatores relevantes para o sucesso do tema na Dinamarca e no contexto português.

4.1. Variáveis biográficas

Segundo a informação estatística do *Human Development Report*, a Dinamarca³⁴ tem um total populacional de 5,8 milhões, apresenta um Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de 0,930, ocupa a 11ª posição do ranking, o que revela um alto Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), mostrando-se superior ao da média da OCDE que é de 0,73. A taxa de desemprego era de 5%³⁵ em 2019³⁶, sendo que a taxa de emprego³⁷ era de 59,2%³⁸.

Os dados estatísticos indicam que Portugal³⁹ apresenta um total de população de 10,3 milhões, um Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de 0,850, ocupa a 40ª posição no ranking, o que significa que tem um Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)⁴⁰ também superior ao valor médio apresentado pela OCDE. No ano de 2019, Portugal tinha uma taxa de emprego de 55,4%⁴¹ e uma taxa de desemprego de 6,5%⁴².

A Dinamarca apresenta uma economia desregulamentada, o Estado é pouco intervencionista e às empresas cabe o poder de decisão e de flexibilidade em torno das contratações e dos despedimentos. Contrariamente ao regime português, este não determina o direito à greve e nem o salário líquido base. A regulação das relações de trabalho é exclusivamente responsabilidade das negociações coletivas entre os sindicatos e os patronatos (Costa, 2009, p. 129). O papel do Estado em conjunto com os sindicatos é de garantir os subsídios de desemprego de longa duração, uma vez que estes são financiados por caixas privadas, proporcionando às pessoas uma capacidade de confiança em caso de perda de emprego, garantindo-lhes também o acompanhamento no processo

³⁴ Disponível em <http://www.hdr.undp.org/en/countries/profiles/DNK>

³⁵ Taxa de desemprego: percentagem da população ativa com 15 anos de idade ou mais que não exerce uma atividade remunerada ou não assalariada, mas que está disponível para trabalhar e tomou medidas para procurar emprego remunerado ou trabalho por conta própria. (Pordata)

³⁶ <https://www.pordata.pt/Europa/Taxa+de+desemprego++dos+15+aos+74+anos-1779>

³⁷ Taxa de emprego: percentagem da população com 15 anos ou mais de idade que está empregada. (Pordata)

³⁸ Disponível em <https://www.pordata.pt/Europa/Taxa+de+emprego+total+e+por+sexo-1758>

³⁹ Disponível em <http://www.hdr.undp.org/en/countries/profiles/PRT>

⁴⁰ Índice de Desenvolvimento humano: medida usada para comparar o grau de “desenvolvimento humano” nos países.

⁴¹ Disponível em <https://www.pordata.pt/Europa/Taxa+de+emprego+total+e+por+sexo-1758>

⁴² Disponível em <https://www.pordata.pt/Europa/Taxa+de+desemprego++dos+15+aos+74+anos-1779>

de procura de emprego⁴³. A Dinamarca foi um dos primeiros países em que os empregadores reconheceram o direito dos trabalhadores à sindicalização e que reuniram e negociaram com os sindicatos, tomando decisões sobre as condições laborais (Petersen, 2017, p. 223).

Portugal apresenta uma economia com características dos países do Sul da Europa, com uma legislação de trabalho tradicional e com um Estado intervencionista na regulação do mercado de trabalho. No contexto nacional, o Estado, por via da Segurança Social, é o único responsável por garantir o subsídio de desemprego. O financiamento dos subsídios resulta de um sistema basicamente contributivo. O montante do subsídio de desemprego é calculado mediante o valor de rendimento da atividade anterior e do tempo de contribuição que o sujeito fez ao longo do seu período ativo. A determinação da retribuição mínima mensal garantida é calculada anualmente por legislação específica⁴⁴ tal como o direito à greve, ambas legisladas no código do trabalho⁴⁵.

Contrariamente ao caso dinamarquês, em Portugal são constantes os conflitos e as tensões entre os representantes patronais, os sindicatos e o próprio Estado.

4.2. Sindicalismo

O sindicalismo teve origem histórica na revolução industrial como uma ideologia reformista. O movimento social de operários ganha força como classe e através da ação coletiva decide reivindicar e negociar o seu lugar e os seus direitos com a classe patronal, a burguesia. Através de práticas de associativismo estes desencadeiam uma luta social do proletariado, originando o sindicalismo, uma das ações coletivas mais importantes e duradoras da história das relações de trabalho. Com o avançar do capitalismo económico, o sindicalismo foi assumindo diversas lutas ao longo da sua história, o que implicou a que a tipificação fosse sujeita a transformações que surgiam

⁴³ «If unemployment occurs on a larger scale, unemployment benefits are conceived by craft unions to ‘help hold workers available for openings in the same craft’ (Kerr,1954). Otherwise, these workers would risk being expelled from the labour market or function as sweaters. As such, unemployment benefits may function as a means for preserving the status and qualifications of members during periods of unemployment and as a means of maintaining solidarity concerning the relative wage level» (Jensen,2017, p. 224).

⁴⁴ Art.º 273-Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro – 19ª revisão do Código do trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

⁴⁵ Art.º 530 ao 543º- Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro – 19ª revisão do Código do trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

perante as discussões laborais. Atualmente, o tipo de sindicalismo que consideramos ser o de maior relevância nas relações entre empregados e empregadores é o sindicalismo de movimento:

«este sindicalismo de movimento pode, assim, definir-se pelos seguintes traços: i) a afirmação de identidades e interesses coletivos dos trabalhadores; ii) a tensão entre a defesa dos interesses da classe trabalhadora e as lutas mais gerais contra a opressão; iii) a prioridade dada à relação ‘normal’ de emprego caracterizada pelos contratos de emprego permanente, onde a atividade grevista teve maior impacto; e, finalmente iv), a representação da classe trabalhadora no seu conjunto e a sua organização em bases nacionais e não internacionais» (Melucci (1996) & Dibben (2004) citados em Estanque, 2009, p. 3/4).

O sindicalismo é um dos principais fatores de sucesso do modelo dinamarquês, contribuindo para o bom funcionamento do mercado e da regulação do trabalho. O «*craft unionism*» dinamarquês, com origem em artesãos, teve um papel importante na criação de programas de formação profissional e, essencialmente, nos subsídios de desemprego. Essas medidas pretendem preservar o *status* e a qualidade de vida dos desempregados durante os períodos em que estes não se encontrem a laborar (Jensen, 2017, p. 224).

No caso português, a adesão à sindicalização é fraca comparada com o caso dinamarquês. Os indivíduos associam, em grande parte, a ideia de sindicato à atividade política, caracterizado pelo «*sindicalismo dual*» (Estanque & Costa & Silva, 2015). As principais ligações partidárias temos de considerar a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional e a União Geral dos Trabalhadores. «De um lado, a CGTP, mais próxima de um projecto político de orientação comunista⁴⁶. Do outro, a UGT, mais identificada com um projecto político socialista e social-democrata» (Costa, 2004, 1/2)

O sindicalismo em Portugal encontra-se ultrapassado e com fraca resposta face às tendências e aos problemas que o mercado coloca.

⁴⁶ Com ligações ao Movimento de Trabalhadores Cristãos.

«Os países do Sul (França, Itália, Espanha, Portugal e Grécia) são caracterizados por uma forte presença de partidos comunistas, bem como pela importância da ideologia no movimento sindical; apresentam relações laborais altamente politizadas; a regulamentação do emprego depende geralmente mais da legislação do que da negociação coletiva etc.» (Costa, 2018, p. 267).

No caso dinamarquês a situação é bastante diferente: segundo a OCDE, no ano de 2018 registou-se uma taxa de 66,5% de sindicalização⁴⁷, assumindo-se um país que se apoia no sindicalismo como um parceiro social e um fator-chave de sucesso das relações laborais.

«Os países nórdicos (sobretudo a Suécia, Dinamarca, Noruega e Finlândia) são caracterizados por: sistemas de relações laborais baseados na institucionalização de compromissos de classe entre capital e trabalho; elevados níveis de sindicalização; ausência de divisões ideológicas; separação de organizações por empregados segundo trabalho manual, *white collar* e profissional ou graduado etc.» (Costa, 2018, p. 267/268).

4.3. Contratação coletiva

A contratação coletiva é um processo de negociação, no qual os trabalhadores e os seus representantes discutem as condições de trabalho que devem ser aplicadas na empresa/setor⁴⁸.

«Na linguagem do Ac. 966/96, de 11 de julho): “O direito de contratação coletiva constitui um direito fundamental, cuja titularidade é atribuída aos trabalhadores e cujo exercício é cometido às associações sindicais...” Aceita-se, assim, a posição doutrinal de que titulares são os trabalhadores enquanto membros de um grupo» (Reis, J. C., 2014, p. 2937).

⁴⁷ Disponível em <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>

⁴⁸ Art.º 485- o Estado deve ser o principal promotor da contratação coletiva, de modo a que as convenções consigam abranger o maior número de trabalhadores e empregadores – Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro – 19ª revisão do Código do trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

Conciliada com a sindicalização esta metodologia é um instrumento normativo que fornece a capacidade de superar as eventuais barreiras que existem na legislação laboral, consoante o setor/empresa, através do incentivo ao compromisso entre ambas as partes⁴⁹.

Na Dinamarca o diálogo social é privilegiado e considerado um instrumento fundamental de regulação negocial, pois as relações de trabalho são em grande parte decididas através do debate, permitindo a empregadores e empregados a discussão acerca das condições de trabalho⁵⁰. A negociação, em simultâneo, permite uma maior flexibilidade às empresas estimulando a confiança mútua entre ambas as partes⁵¹. Na realidade portuguesa a convenção coletiva ainda se apresenta muito restringida à lei, pois só a esta cabe o poder de definição de matérias que podem entrar em ordem de negociação (Reis, J.C., 2014, p. 2946)⁵². Esta prática teve um bloqueio causado pela:

«“expetativa suspensiva” sobre as práticas e atitudes negociais dos parceiros sociais mais preocupados com a estabilização processual e a política das regras relativas à caducidade das convenções e a arbitragem obrigatória, assistindo-se a uma acentuar do “arrefecimento dos processos negociais» (Ferreira, 2006, p. 4).

Começou a registar-se um aumento significativo de convenções coletivas no ano de 2015, mantendo-se em crescimento até ao ano de 2019. Apesar do crescimento desta prática, é importante ter em conta que o aumento significativo dos acordos coletivos não significa obrigatoriamente que o número de empregados abrangidos pelos acordos também tenha estado em ascensão. Os relatórios sobre os IRCT⁵³ alertam para uma evolução distinta sobre estes dois fatores (MTSS, 2017). Essa situação é notória nos anos

⁴⁹ Art.º 486, n.º1- o processo de negociação inicia-se com a apresentação à outra parte de uma proposta ou de revisão de uma convenção coletiva. A proposta (n.º 2, alíneas a), b), e c)) deve ser apresentada sob a forma escrita, tendo de conter a designação das entidades que a subscrevem em nome pessoal ou em representação de outras; no caso de uma convenção que se pretende resolver, deve-se indicar a mesma e sua data de publicação; deve ser indicado o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial e a respetiva data de publicação. – Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro – 19ª revisão do Código do trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

⁵⁰ «in the danish labour market it has traditionally been left to the social partners to establish pay and terms of employment by collective agreements» (Kristiansen, 2015, p. 13).

⁵¹ Art.º 489, n.º 1- As partes devem respeitar, no processo de negociação coletiva, o princípio de boa fé, respondendo com brevidade às propostas e contraproposta e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à resolução ou discussão de conflitos. – Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro – 19ª revisão do Código do trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

⁵² Remete para o acórdão (Ac. n.º 517/98) em Reis, J. C., (2014, pp. 2935-2990).

⁵³ Instrumento de Regulação Coletiva de Trabalho (IRCT).

de 2018 e 2019. Em 2018, realizaram-se 220 convenções coletivas, abrangendo 900,382 trabalhadores⁵⁴; já em 2019, o número de convenções aumenta para 240, enquanto que os trabalhadores abrangidos baixam para 792,883⁵⁵.

⁵⁴Disponível em <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2019/01/IRCT-pub.-2018.12.pdf>

⁵⁵ Disponível em <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/03/IRCT-pub.-2019.12.pdf>

4.4. Considerações sobre a comparação de paradigmas

A chave de sucesso do caso dinamarquês está relacionada com três fatores: sindicalismo, negociação coletiva e políticas ativas.

Ao analisarmos as características dos dois países, concluímos que os fatores fundamentais para o sucesso da Dinamarca apresentam vulnerabilidades em Portugal. A flexigurança é um plano económico de sucesso de combate ao flagelo do desemprego dinamarquês. Porém, no contexto nacional os sinais socioculturais não parecem ser os mais adequados para uma aplicação direta deste modelo. Consideramos que para que exista uma mudança estrutural positiva não é suficiente que se faça uma cópia do modelo dinamarquês. É, pois, necessário verificar se existem condições necessárias para que se desenvolva uma rede de segurança robusta. Esta tem de ser capaz de conseguir responder aos indivíduos em perda de emprego e, ao mesmo tempo, proporcionar aos trabalhadores em contratações atípicas a mesma capacidade de segurança que é oferecida na contratação típica.

Consideramos que a economia portuguesa apresenta fragilidades resultantes da austeridade. De forma a diminuir a dívida pública, as despesas sociais são controladas. Com uma população cada vez mais envelhecida, torna-se necessário que exista disciplina na distribuição dos recursos financeiros. Assim, as despesas em subsídios de desemprego têm de ser moderadas. Já na Dinamarca, as prestações de desemprego são maioritariamente pagas por caixas privadas, o que permite ao Estado ter maior facilidade em consolidar o investimento na rede de segurança e em políticas ativas. A sustentabilidade e a estabilidade económica são condições essenciais para a aplicação do modelo de flexigurança, pois só assim é possível um elevado financiamento em políticas de emprego.

A autorregulação das empresas e a contratação coletiva entre organizações patronais e os sindicatos é bastante difícil. Perante uma fraca cultura de sindicalização e as constantes discussões que envolvem interesses políticos, os sindicatos sofrem de uma perda de confiança dos trabalhadores nestes organismos. Colocando em causa a isenção de qualquer outro interesse, sem ser o da regulação e do bom funcionamento de mercado.

Em termos socioculturais, o mediatismo em torno da flexibilidade gera um sentimento de desconfiança: na prática, os atores continuam a preferir empregos seguros

e com benefícios associados. Para existir uma aceitação social dos contratos atípicos consideramos fundamental que exista uma rede de proteção que permita ter um maior grau de confiança nos mesmos e que os trabalhadores sob estes beneficiem de regalias equiparáveis aos de trabalhadores com contratos sem termo.

Relativamente às políticas ativas que surgem como um dos pilares do modelo, exigem um papel de proatividade ao desempregado ao longo do período em que este está sem emprego. A medida com maior peso nos processos de desemprego dos dinamarqueses é a formação, ou seja, o sistema de educação “aproveita” as ausências de emprego para qualificar continuamente os indivíduos.

“The idea of lifelong learning builds on the concept of equal opportunities. Personal access to knowledge and competencies is increased by the possibility of learning independent of age or position. Therefore, the educational system must offer a variety of learning procedures after schools and universities, such as adult education centers, and also access to arts, museums, and nature and its opportunities for learning. Mobility will add to lifelong learning of languages and cultures, but also of professional skills. Lifelong learning includes all forms of social learning, and it also includes the highly important subject of “political learning.”

Political learning plays an important role in education, especially in a model where the state has a major role as employer and provider of social services. Political learning, which is often referred to as citizenship education, is highly relevant to a system that depends on individual skills and knowledge of its workforce but, at the same time, demands a high level of social commitment and the acceptance of different workplaces without unemployment.” (Flaschel & Greiner, 2012, p. 34/35).

A formação contínua produz no desempregado uma maior capacidade de adaptação a novos empregos, melhorando as suas aptidões e aumentando a sua produtividade. Desta forma o sistema prepara os indivíduos para a flexibilidade do mercado dinamarquês.

Contudo, em Portugal a realidade é outra, apesar da formação também ser uma das medidas ativas mais importantes, como analisaremos mais à frente, a flexibilidade contratual tem vindo a contribuir para o crescimento do mercado secundário de trabalho.

Capítulo II- Políticas de emprego

1. Orientação dos Estados-membros segundo o modelo de ativação

A EEE veio influenciar a forma de atuação dos Estados-membros face às políticas de emprego. A intervenção inicial era direcionada maioritariamente para a proteção dos direitos sociais através de medidas passivas. Contudo, a necessidade de políticas que combatessem as taxas de desemprego e promovessem uma economia mais competitiva provocou alterações no tipo de investimento e atribuiu um papel de destaque às medidas de ativação na diminuição do desemprego.

Vamos realizar, portanto, uma análise ao nível da despesa das políticas de emprego por PIB de países do Norte e do Sul da Europa, de modo a perceber o tipo de investimento que cada país pratica. Do Norte da Europa, selecionámos para a análise Dinamarca, Suécia, Reino Unido e Alemanha; do Sul da Europa, os países escolhidos foram França, Espanha e Portugal.

Para perceber de forma mais clara as linhas orientadoras dos modelos de ativação, vamos interpretar o tipo de investimento que estes países efetuam ao nível das seguintes ações: formação profissional, rotatividade no emprego, incentivos à criação de emprego, emprego protegido e reabilitado, criação direta de emprego, apoio à criação de empresas, subsídios em caso da ausência de emprego e reforma antecipada (Erhel, 2009, p. 9).

De forma introdutória consideramos por bem apresentar as taxas de desemprego dos anos de 2016, 2017 e 2018 dos países em análise⁵⁶. Em 2016, a França, apresentava uma taxa de 10 %, a Espanha, de 19,6 %, a Suécia, de 7 %, a Alemanha, de 4,1%, Portugal, de 11,1%, a Dinamarca, de 6%, o Reino Unido, de 4,8%, sendo que a média da taxa de desemprego da União Europeia era de 9,1 %.

Relativamente ao ano de 2017, as taxas de desemprego dos países em análise eram as seguintes: França, de 9,4 %, Espanha, de 17,2 %, Suécia, de 6,7 %, Alemanha, de 3,7%, Portugal, de 8,9%, Dinamarca, de 5,8%, Reino Unido, de 4,3 %, sendo que a média da taxa de desemprego da União Europeia era de 8,1 %.⁵⁷

⁵⁶ Disponível em <https://www.pordata.pt/Europa/Taxa+de+desemprego++dos+15+aos+74+anos-1779>

⁵⁷ Disponível em <https://www.pordata.pt/Europa/Taxa+de+desemprego++dos+15+aos+74+anos-1779>

Por fim, em 2018, as taxas de desemprego eram: em França, 9%, na Espanha, 15,3%, na Suécia, 6,4%, na Alemanha, 3,4%, em Portugal, 7%, na Dinamarca, 5,1%, no Reino Unido, 4%, sendo a média da taxa de desemprego da União Europeia era de 7,3%.

TABELA 1- DESPESA POR TIPO DE AÇÃO DE MEDIDAS DE EMPREGO EM PERCENTAGEM DO PIB, 2016-2018.

Anos/Tipos de ações	Dinamarca			França			Espanha			Suécia			Alemanha			Reino Unido
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018 ⁵⁸	
Formação Profissional	0,33 (e)	0,29 (e)	0,25 (e)	0,30	0,29	0,25	0,11 (e)	0,11	0,11	0,13	0,13(e)	0,10	0,19 (e)	0,19	0,18 (e)	—
Incentivos à criação de emprego	0,24	0,20	0,19	0,06	0,05	0,03	0,06	0,10	0,08	0,50 (e)	0,48 (e)	0,49 (e)	0,03 (e)	0,03 (e)	0,03 (e)	—
Emprego protegido e reabilitado	0,86	0,91	0,95	0,10	0,09	0,09	0,08	0,10	0,11	0,26 (e)	0,24 (e)	0,23 (e)	0,02	0,02	0,02	—
Criação direta de emprego	—	—	—	0,22	0,20	0,11	0,09	0,10	0,12	—	—	—	0,01(e)	0,02 (e)	0,02 (e)	—
Apoio à criação de empresas	—	—	—	0,04	0,04	0,04	0,09	0,13	0,13	0,01 (e)	0,01 (e)	0,01 (e)	0,01	0,01	0,01	—
Subsídios em caso de ausência de emprego	0,96	0,96	0,90	2,04	1,96	1,91	1,70	1,49	1,43	0,55 (e)	0,53 (e)	0,47 (e)	0,81 (e)	0,75 (e)	0,70 (e)	—
Reforma Antecipada	0,17	0,13	0,09	—	—	—	0,02	0,02	0,02	—	—	—	0,01	—	—	—

Fonte: Eurostat⁵⁹

(e)= estimado

A tabela acima apresentada permite-nos realizar uma análise comparativa da despesa dos países que selecionamos, de forma a perceber os gastos que estes fazem ao nível dos diferentes tipos de ação relativos às políticas de emprego em percentagem do PIB, durante o período de 2016 a 2018.

⁵⁸ Só existem dados estatísticos até ao ano de 2018.

⁵⁹ Disponível em

https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_EXPSUMM/default/table?category=lmp_expend

Relativamente à formação profissional, a Dinamarca apresenta uma despesa superior neste tipo de ação, registando, no ano de 2016 um gasto de 0,33% do seu PIB em termos de despesa em políticas de emprego. Logo atrás da Dinamarca surge, com um investimento considerável, a França, com uma despesa de 0,30% do PIB. Quanto aos países que apresentaram a percentagem mais baixa, destacam-se a Espanha e o Reino Unido.

No que podemos analisar acerca da ação incentivos à criação de emprego, o país que apresenta uma maior percentagem de despesa do PIB é a Suécia, notando-se a maior percentagem em 2016, com 0,50% do PIB; nos anos seguintes, registou-se um ligeiro decréscimo, passando a ter um peso de 0,48% do PIB (ano de 2017). Contudo, em 2018, existe uma ligeira subida de despesa, passando para 0,49% do PIB. O outro país que onde há um gasto significativo com esta medida é a Dinamarca, apresentando de igual forma o maior registo no ano de 2016, com 0,24% do PIB e nos anos subsequentes um ligeiro decréscimo. Quanto aos outros países analisados todos revelam um nível de despesas bastante reduzido e semelhante, o único que não apresenta nenhum gasto é o Reino Unido.

Face à medida emprego protegido e reabilitado, a Dinamarca é o país que mais se destaca ao longo do período, teve tendência a crescer, tendo um peso de 0,86% no PIB no ano de 2016, de 0,91% em 2017 e de 0,95% em 2018. A Suécia é o segundo país que mais despesa apresenta com este tipo de ação: no ano de 2016, apresentou um gasto de 0,26%; em 2017, de 0,24%; em 2018, de 0,23% do PIB. Em relação aos outros países, com exceção do Reino Unido que não apresentou nenhuma despesa, a França e a Espanha apresentam uma prática semelhante. A França registou no ano de 2016 o seu maior gasto nesta medida com 0,10% do PIB, reduzindo ligeiramente para 0,09% nos anos subsequentes. A Espanha mostrou uma tendência de crescimento, em 2016 com uma despesa de 0,08%, em 2017 de 0,10% e em 2018 de 0,11%.

Em relação ao tipo de ação criação direta de emprego, verificámos que os países que apresentam um maior gasto neste tipo de medida são a França e a Espanha. A França indicou o maior nível de despesas no ano de 2016, 0,22% do PIB, notando-se uma redução nos anos seguintes. Quanto à Espanha a tendência mostrou-se oposta, no ano de 2016 regista 0,09% do PIB, crescendo em 2017 para 0,10% e em 2018 para 0,12%. A Alemanha apresentou um gasto de cerca de 0,01% do PIB no ano de 2016, aumentando para 0,02% nos anos de 2017 e 2018. No entanto observámos que a Dinamarca, Suécia e Reino Unido não indicam nenhum investimento relativamente a esta medida.

A última medida ativa em análise é o apoio à criação de empresas. Observámos que a Espanha apresentou um crescimento gradual em termos de despesa deste tipo de medida, registando, no ano de 2017 e 2018, um gasto de 0,13% do PIB. A França é o segundo país, relativamente aos indicados, que tem a maior despesa, apesar de ser muito inferior à da Espanha. Este país apresentou um investimento de 0,04% do PIB. No entanto, verificámos que países como a Suécia e a Alemanha apresentaram gastos bastante pequenos no que toca a esta medida no período de tempo analisado, apresentando uma despesa de 0,01% no PIB. Quanto a países como a Dinamarca e Reino Unido não tiveram nenhum gasto com esta medida; já no caso da França, os gastos são superiores aos da Suécia e Alemanha, contudo, são comparativamente inferiores aos da Espanha.

Em relação à medida subsídios de desemprego, observámos que os países que apresentam um maior nível de investimento são França, Espanha e Dinamarca. A França é único país que apresenta uma despesa em subsídios de desemprego superior aos 2% do PIB (2016). A Espanha apresentou gastos de 1,70% do PIB no ano de 2016; por fim, em 2017 notou-se uma ligeira redução, registando uma despesa de 1,49% do PIB, caindo novamente, em 2018, para 1,43%. Quanto à Dinamarca verificamos que, em 2016 e 2017, apresentou o maior registo em despesas no que toca a subsídios de desemprego, 0,96% do PIB, relativamente ao ano seguinte, a despesa reduziu-se para 0,90% do PIB.

Por último, ao analisarmos a medida referente às reformas antecipadas, percebemos que a Dinamarca é quem apresenta um nível maior de despesa nesta medida, sendo que no ano de 2016 teve um gasto de 0,17% do PIB e, em 2017, notou-se um ligeiro decréscimo, fixando-se nos 0,13% do PIB. No ano de 2018, manteve-se a redução de despesas neste tipo de ação, tendo uma influência de 0,09% no PIB. Relativamente aos outros países, verifica-se que a Espanha apresenta gastos consideravelmente inferiores aos da Dinamarca, sendo que em nenhum dos anos ultrapassou os 0,02% do PIB. Quanto à Alemanha, as despesas desta medida nunca ultrapassaram os 0,01% do PIB. Os outros países em análise não apresentam nenhum investimento neste tipo de ação.

TABELA 2- DESPESA POR TIPO DE AÇÃO DE MEDIDAS DE EMPREGO EM PERCENTAGEM DO PIB. PORTUGAL, 2009-2018.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 ⁶⁰
Formação Profissional	0,41	0,38	0,31	0,27	0,30	0,35	0,27	0,20	0,16	0,16
Incentivos à criação de emprego	0,13	0,10	0,10	0,08	0,09(e)	0,13(e)	0,16(e)	0,16(e)	0,16(e)	0,10
Emprego protegido e reabilitado	0,04	0,04	0,02	0,01	0,04 (p)	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Criação direta de emprego	0,02	0,01	0,01	0,02	0,03	0,04	0,04	0,04	0,03	0,03
Apoio à criação de empresas	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Subsídios de desemprego	1,16	1,23	1,19	1,54	1,61	1,29	0,98	0,81	0,67	0,61
Reforma antecipada	0,21	0,20	0,18	0,15	0,12	0,26	0,38	0,39	0,36	0,36

Fonte: Eurostat⁶¹

(p)= provisório; (e)= estimado

Em relação à despesa pública portuguesa, decidimos fazer uma análise com um período mais extenso, a partir de 2009 até 2018, de modo a verificarmos mais detalhadamente os gastos públicos por tipo de ação desde do começo da crise.

Ao analisarmos a medida formação profissional entendemos que dentro das medidas ativas esta é a que apresenta, ao longo de todo período analisado, o gasto mais acentuado no PIB nacional. Verifica-se que, no ano de 2009, se regista a despesa mais elevada relativamente a esta medida e, que até ao ano de 2014 as despesas foram todas bastantes similares, notando-se um decréscimo a partir do ano 2015, com o valor mais baixo nos anos de 2017 e 2018 (0,16% do PIB). Deste modo, podemos perceber que, entre 2016 e 2018, Portugal tinha um nível despesa semelhante à Espanha.

Observando a dinâmica dos incentivos à criação de emprego, Portugal exhibe os níveis de despesa mais elevados no ano de 2015 a 2017, com um registo de 0,16 % do PIB, caindo para 0,10% em 2018. Embora o investimento nesta medida não se compare

⁶⁰ Só existem dados estatísticos até ao ano de 2018.

⁶¹ Disponível em

https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_EXPSUMM/default/table?category=lmp_expend

ao da Suécia e da Dinamarca, Portugal fica atrás destes países como um dos que mais investiu neste tipo de medida, entre 2016 e 2018.

Quanto à categoria emprego protegido e reabilitado, verificámos que nos anos em que houve um maior registo ao nível das despesas (2009, 2010, 2013), nunca foi além de 0,04% do PIB. No período de 2014 a 2018, Portugal registou 0,01% de PIB em despesas nesta medida. Comparado com os países analisados na tabela I, este é o país que apresenta um nível de despesas por PIB mais baixo de todos (excluindo o Reino Unido).

Em relação à medida criação direta de emprego, nota-se que teve um crescimento ao nível da despesa no ano de 2014, registando-se 0,04% do PIB. Esta percentagem de gastos foi comum em 2015 e 2016, existindo um ligeiro decréscimo em 2017, onde se registou 0,03% do PIB e se manteve em 2018. Em relação aos países analisados anteriormente, Portugal apresenta um nível de despesas face a esta medida semelhante ao da Alemanha.

Quanto à categoria apoio à criação de empresas, observámos que Portugal não praticou um investimento com peso significativo para o PIB, tal como países como a Dinamarca e o Reino Unido.

Verificámos que o período em que houve um maior gasto na medida subsídio de desemprego foi de 2009 a 2014, notando-se as despesas mais acentuadas em subsídios de desemprego no ano de 2012 (1,54% do PIB) e em 2013 (1,61% do PIB). Contudo, entre os anos de 2015 e 2018, os gastos neste tipo de ação baixou para menos de 1% do PIB. Desta forma, em comparação com os países analisados na tabela I, a Suécia destaca-se como o país com menor despesa em subsídios de desemprego, surgindo logo atrás Portugal e a Alemanha com uma tendência de redução de gastos relativos a esta medida. Apesar de indicarem uma regressão de custos de ano para ano, a França e a Espanha são os países com maior investimento neste tipo de ação passiva.

Relativamente às reformas antecipadas, o nível de despesa apresentou os valores mais baixos nos anos em que houve maior despesa com subsídios de desemprego, existindo o gasto mais alto no ano de 2016, com um peso de 0,39% no PIB⁶². O aumento do nível de despesa em reformas antecipadas corresponde novamente aos anos em que houve uma redução significativa com gastos em subsídios de desempregos. Portugal, em

⁶² O acesso, neste caso, à pensão de velhice é antecipado pelo desemprego de longa duração. Contudo este pode surgir através de outras limitações: como a flexibilização da idade (aos 60 anos de idade e 40 anos de contribuições); por carreiras de longa duração (60 anos e uma carreira de 46 anos ou mais de contribuições) e em caso de atividades pensosas/desgastantes. Art.º20 - Decreto-Lei n.º 119/2018, de 13 de agosto.

comparação com os países anteriormente analisados, é o que apresenta um maior nível de despesas em reformas antecipadas.

Portugal apresenta também um forte investimento em medidas como a formação profissional e os subsídios de desemprego. Na categoria incentivos à criação de emprego, regista um investimento semelhante à Espanha, contudo, ainda apresenta um nível de despesas bastante inferior relativamente à Suécia e à Dinamarca.

Como podemos perceber através das tabelas acima apresentadas, a intervenção dos Estados em termos de despesa pública em torno das políticas de emprego é diferente de país para país, tal como os investimentos em tipos de ação. Todos têm a obrigação de garantir os direitos sociais, independentemente do tipo de linhas orientadoras que estes seguem.

São vários os modelos que vamos considerar, a saber: em primeiro lugar, *Workfare*, em segundo o Estado Social Ativo e, por último, os Estados Sociais Protetores em Adaptação.

O Estado, seguindo o modelo de *Workfare*, realça a importância da proatividade dos indivíduos na sua própria integração no mercado de trabalho. Atribui-lhes essencialmente a responsabilidade da procura do trabalho: no que diz respeito ao tipo de intervenção do Estado, este somente «deverá assumir o papel, indispensável, de “trampolim” à integração no mercado de trabalho de quem não tem condições de o fazer sozinho. Nesta lógica, devem ser fornecidos aos indivíduos os instrumentos necessários para a gestão do risco» (Valadas, 2017, p. 50).

Esta orientação integra uma abordagem de políticas sociais influenciadas pelos ideais e teorias liberais que, desde há algum tempo, atravessam a generalidade dos sistemas de bem-estar social europeus (Valadas, 2012, p. 83/94). Após realizarmos a análise das tabelas acima apresentadas, concluímos que o Reino Unido apresenta características deste tipo de orientação, uma vez que não houve registo relativamente ao nível de despesas em medidas de emprego por PIB. Contudo, é importante realçar que o Reino Unido apresenta um programa designado de *The Single Work Programme*, um plano de assistência social que foi criado para substituir as principais medidas ativas europeias e os outros programas de assistência que existiam anteriormente, como por exemplo os programas *Flexible New Deal* ou *Employment Zones* (Rodríguez, 2015, p. 33).

A segunda orientação é o *Estado Social Ativo*. Neste modelo o Estado proporciona aos indivíduos as ferramentas que considera as mais adequadas para enfrentar a situação do desemprego. Tal como o indivíduo, o Estado também assume a responsabilidade da promoção ativa de emprego.

«gera-se um sistema de deveres cruzados, uma ativação recíproca entre o Estado (que se obriga a desenvolver medidas que apoiem a inserção social do cidadão e não apenas a garantir-lhe um nível mínimo de rendimentos) e o beneficiário (que se obriga a procurar emprego e/ou a aproveitar as oportunidades que lhe são proporcionadas)» (MTSS, 2010, p. 4).

Perante a análise comparativa que realizámos entre os países acima destacados, percebemos que este tipo de orientação corresponde à dinâmica produzida pela Dinamarca, apresentando-se como um país que investe de forma equilibrada tanto em medidas protetivas como em ativas. O principal objetivo deste tipo de orientação é garantir a segurança dos desempregados através do investimento de políticas passivas e melhorar as hipóteses de estes reintegrarem o mercado de trabalho através de medidas ativas. Após a análise dos dados conseguimos perceber, através das despesas efetuadas, que a Suécia é o país que se encontra mais próximo da Dinamarca, uma vez que são os Estados que apresentam uma maior semelhança na escolha de gastos efetuados por medidas. Consideramos, portanto, que o facto de este país ter um sistema bastante sustentável a nível da Segurança Social permite-lhe um maior investimento em políticas de emprego.

Em *Modelos de ativação dos desempregados: os desafios estruturais e as condicionantes conjunturais*, para além de se realizar a distinção entre estes dois modelos de ativação, destaca-se uma terceira orientação. Com efeito os países que ainda estão fortemente ligados ao modelo protecionista mas que já começam a investir em políticas ativas são considerados *Estados sociais protetores em adaptação*” que «seguem nas políticas de mercado de trabalho algumas tendências relativa quer da proteção dos desempregados quer das medidas ativas clássicas, menos ricas em investimento na empregabilidade do trabalhador e mais preocupadas em que ele obtenha um posto de trabalho» (MTSS, 2010, p. 59).

Este mesmo estudo, referente ao ano de 2010, identificava Portugal, França, Espanha e Alemanha como *Estados Sociais Protetores em Adaptação*. Após a nossa análise relativa às despesas mediante os tipos de ação das políticas de emprego no período de 2016 a 2018, concluímos que estes países ainda se encontram ancorados nesta orientação, não conseguindo ainda alcançar o Estado Social Ativo. De forma mais precisa, em Portugal a lógica indica que a subsídio dos desempregados está dependente da sua atitude de ativação no mercado de trabalho, oferecendo aos desempregos um nível mínimo de proteção e investindo pouco em políticas ativas (Costa, 2009, p. 132).

Embora tenha vindo a aplicar um tipo de investimento semelhante ao praticado pela Dinamarca, considera-se que a Suécia ainda não reúne o equilíbrio de investimento em ambos os tipos de medidas, pelo que este país ainda não pode ser apelidado de Estado Social Ativo ⁶³.

Relativamente aos restantes países, apesar de ser notório um crescente investimento em tipos de ações que promovam a ativação do indivíduo, ainda se mostram fortemente vinculados às medidas passivas, indicando uma forte presença do modelo protetivo.

Perante a análise percebemos que a Dinamarca apresenta um investimento equilibrado em quase todo o tipo de ações, tanto em medidas protetivas como em medidas ativas, proporcionando ao indivíduo um maior apoio para este se vir a inserir no mercado de trabalho. Os tipos de ação que têm um maior peso em termos de despesas são a formação profissional, o emprego protegido e reabilitado e os subsídios de desemprego.

⁶³ Consultar a figura 4 na página 64 em MTSS (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social): GEP. (2010). *Modelos de activação dos desempregados: os desafios estruturais e as condicionantes conjunturais. Coleção Cogitum n.º 37*. Lisboa: CID/GEP

2. Políticas passivas

Segundo a LBSS, o Sistema previdencial⁶⁴ «visa garantir, assente no princípio de solidariedade de base profissional, prestações pecuniárias substitutivas de rendimentos de trabalho perdido em consequência da verificação das eventualidades legalmente definidas»⁶⁵.

Dentro deste sistema estão representadas as principais medidas passivas, tal como o artigo indica, estas são substitutas dos rendimentos provenientes da atividade profissional anterior à situação do desemprego. A OCDE classifica-as como: subsídios de desemprego e reforma antecipada.

Relativamente às prestações de desemprego⁶⁶:

«O regime português de proteção no desemprego compreende, hoje, um conjunto de prestações monetárias — o subsídio de desemprego (SD) é uma prestação de montante proporcional aos rendimentos que antecedem o desemprego, com prazo de garantia, assente no princípio do seguro social, enquanto o subsídio social de desemprego (SSD) corresponde a uma prestação de montante fixo com prazo de garantia menos exigente que o SD e sujeita a condição de recursos. Para além do SSD inicial, é possível qualificar para um SSD subsequente, uma vez terminado o SD, desde que verificada a condição de recursos. Finalmente o rendimento social de inserção (RSI), não apenas dirigido «os desempregados registados nos centros de emprego, é uma prestação monetária diferencial, sujeita a condição de recursos e ao cumprimento de um contrato de inserção» (Silva & Pereira, 2012, p. 134/135).

⁶⁴ Art.º 50- Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro – Alterada pela Lei n.º 83-A/2013, de 30 de dezembro

⁶⁵ A estrutura da Segurança Social é composta por mais dois outros sistemas, o sistema de proteção social de cidadania (art.º 26) e o sistema complementar (art.º 81) – Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro. – Alterada pela Lei n.º 83-A/2013, de 30 de dezembro.

⁶⁶ Ilídio Neves (1996, p. 204 a 208) divide a história da Segurança Social portuguesa em quatro fase, considerando que a 3ª fase acontece após o 25 de Abril, com a criação da Constituição Portuguesa (1976) e as alterações dos regimes de financiamento e de prestações. Ao nível do financiamento contributivo a grande alteração foi a introdução do regime de repartição ou distribuição. Ao nível das prestações, foi criado o Sistema Nacional de Saúde, foram reformulados os regimes de prestações. Em matéria de subsídios laborais foi dada maior importância à questão da proteção da maternidade e foi criado oficialmente o *subsídio de desemprego*.

Atualmente, o Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro⁶⁷, estabelece o regime legal de proteção no desemprego, garantido o direito à compensação dos indivíduos através de subsídio de desemprego ou de subsídio social de emprego⁶⁸.

No ano de 2019, as estatísticas indicam que houve um aumento do número de beneficiários ativos, registando-se um total de 4.773,986 contribuintes para a Segurança Social. Neste cálculo, estão incluídos os trabalhadores por conta de outrem, os independentes e os indivíduos com equivalência à remuneração⁶⁹. Contudo, referente ao mesmo ano, foi estimada a existência de 3,6% de beneficiários de prestações de desemprego da Segurança Social, que se encontram a receber ou subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego⁷⁰. Nota-se um decréscimo de beneficiários de prestações de desemprego desde o ano de 2012, quando os dados apontavam para a existência de 9,3% de beneficiários de prestações de desemprego. Assim sendo, o ano de 2019 obteve o registo mais baixo de pessoas em situação de desemprego que usufruíram de uma prestação compensatória desde o pós-crise.

No ano de 2010, o valor mínimo do subsídio de desemprego passa a corresponder ao triplo do valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) e não pode ser superior aos 75% do valor líquido⁷¹ da remuneração de referência (Dias & Varejão, 2015, p. 34).

A condições de atribuição das prestações sofreu uma alteração no ano de 2012:

“A maior alteração ao subsídio de desemprego, afetando a intensidade da proteção, ocorreu em 2012, seguindo as orientações constantes do Memorando de Entendimento — diminuição do plafond para $2,5 \times$ IAS; redução, para cerca de metade, do período de concessão para todos os escalões; redução de 10% do montante da prestação ao fim de 180 dias de concessão do apoio. Adicionalmente, ainda no âmbito desta reforma, foi criada uma majoração de 10% do montante do subsídio para famílias monoparentais em

⁶⁷ 9ª alteração: Decreto-Lei n.º 53-A/2017, de 31 de maio.

⁶⁸ Art.º 3 do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro.

⁶⁹ Disponível em

<https://www.pordata.pt/Portugal/Benefici%C3%A1rios+ativos+da+Seguran%C3%A7a+Social-379>

⁷⁰ Disponível em

[https://www.pordata.pt/Portugal/Benefici%C3%A1rios+dadas+presta%C3%A7%C3%B5es+de+desemprego+da+Seguran%C3%A7a+Social+no+total+de+benefici%C3%A1rios+ativos+\(percentagem\)-2038](https://www.pordata.pt/Portugal/Benefici%C3%A1rios+dadas+presta%C3%A7%C3%B5es+de+desemprego+da+Seguran%C3%A7a+Social+no+total+de+benefici%C3%A1rios+ativos+(percentagem)-2038)

⁷¹ Art.º 29 do Decreto-Lei n.º 72/2010, 18 de junho – 3ª alteração ao Decreto-Lei n.º 220/2006 de 3 de novembro.

que o parente único é titular do subsídio de desemprego ou agregados em que ambos os cônjuges, ou indivíduos em união de facto, são beneficiários do subsídio de desemprego — medida que já tinha sido aplicada, embora com carácter temporário, em 2010.” (Silva & Pereira, 2012, p. 138/139).

Atualmente, o regime jurídico português de proteção social na eventualidade de desemprego estabelece, no art.º 28⁷², que: o montante diário do subsídio de desemprego é igual a 65% da remuneração de referência e calculado na base de 30 dias por mês⁷³; após 180 dias de concessão, o montante diário do subsídio de desemprego cujo montante mensal seja superior ao valor do indexante de apoios sociais tem uma redução de 10 %, sem prejuízo do disposto nos números seguintes⁷⁴. Correspondente à remuneração média diária definida por R/360, no qual R representa o total das remunerações registada nos primeiros 12 meses civis que precedem o 2.º mês anterior ao da data do desemprego.

Desta forma vejamos os seguintes casos:

a) se um beneficiário⁷⁵ com uma idade inferior a 30 anos preencher um formulário para obtenção da atribuição de prestações de desemprego com um registo de remunerações igual ou superior a 24 meses, terá direito a um período de concessão de 330 dias, beneficiando de um acréscimo de 30 dias por cada 5 anos em que exista registo de remunerações nos últimos 20 anos. Se eventualmente, o beneficiário apresentar uma idade igual ou superior a 50 anos e se o número de meses de registo de remunerações for igual ou superior a 24 meses, este poderá usufruir de um período de concessão de 540 dias, com a oportunidade de ter um acréscimo por 60 dias por cada 5 anos, em que tenha existido um registo de remunerações nos últimos 20 anos.

⁷² Decreto-Lei n.º 220/2016, 3 de novembro.

⁷³ Art.º 28, n.º 1 - Decreto-Lei n.º 220/2016, 3 de novembro.

⁷⁴ Art.º 28, n.º 2 - Decreto-Lei n.º 220/2016, 3 de novembro.

⁷⁵ Exemplo de um beneficiário com regime geral de trabalhador por conta de outrem: «são abrangidos pelo regime geral, com carácter de obrigatoriedade, os trabalhadores que exercem atividade profissional remunerada ao abrigo de contrato de trabalho nos termos disposto no Código de Trabalho» e ainda «são ainda abrangidas pelo regime geral as pessoas singulares que em função das características específicas da atividade exercida sejam, nos termos do presente Código, consideradas em situação equiparada à dos trabalhadores por conta de outrem para efeitos da relação jurídica de segurança social.» – art.º 24, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social – Lei n.º 110/2009, 16 de setembro.

b) no caso de o beneficiário ter sido despedido aos 57 anos e apresentar pelo menos um registo de 15 anos de remunerações contributivas, este reúne as características para antecipar a pensão de velhice aos 62 anos sem sofrer nenhuma penalização, convertendo o desemprego de longa duração⁷⁶ em reforma antecipada⁷⁷. Se porventura, este for despedido com 52 anos de idade e apresentar no mínimo 22 anos de contribuições, poderá pedir a reforma antecipada aos 57 anos⁷⁸, sofrendo uma penalização de 0,5% em cada mês que falte para atingir os 62 anos de idade.⁷⁹ A reforma antecipada é também um tipo de medida passiva. Esta medida tem vindo a ter um aumento de despesa nos últimos anos, estimando-se que no ano de 2019, cerca de 152,369 milhões de indivíduos eram beneficiários deste tipo de medida⁸⁰.

Dentro das prestações de desemprego, destacam-se os subsídios sociais de desemprego. Destinados a desempregados que não reúnam as condições necessárias para beneficiarem do subsídio de desemprego ou que continuem desempregados após o período de concessão das prestações pecuniárias substitutivas ter acabado. O prazo de garantia para atribuição deste tipo de prestação é de 180 dias por conta de outrem, com o registo de contribuições num período de 12 meses após a data do desemprego⁸¹.

Este tipo de subsidiação começou a ter um maior crescimento a partir do ano de 2009, registando um total de 118,565 beneficiários. Esta é uma consequência direta do desemprego de longa duração. Desde o ano de 2014, a tendência foi de redução de desempregados com esta prestação, assinalando-se no ano de 2019⁸², 26,644 de pessoas com subsídio social de desemprego⁸³.

⁷⁶ Após o desempregado ter esgotado o direito ao subsídio de desemprego e subsídio social de desemprego;

⁷⁷ A reforma antecipada é um tipo de ação passiva, pertencendo à categoria (8-9).

⁷⁸ Art.º 24 - Decreto-Lei n.º 119 /2018, de 27 de dezembro; Art.º 57, alínea n.º 3 - Decreto-Lei n.º 220/2006 de 3 de novembro.

⁷⁹ Art.º 58, n.º 2- Decreto-Lei n.º 220/2006 de 3 de novembro.

⁸⁰ Disponível em

<https://www.pordata.pt/Portugal/Benefici%3%a1rios+da+Seguran%3%a7a+Social+das+fun%3%a7%3%b5es+de+sobreviv%3%aancia+e+de+velhice+por+tipo+de+pens%3%a3o+ou+subs%3%addio-99-4836>

⁸¹ Art.º 22, n.º 2- Decreto-Lei n.º 220/2006, 3 de novembro.

⁸² No período entre o ano de 2000 e 2019, nota-se que existe um número superior de mulheres beneficiárias do subsídio social de desemprego face aos homens, com exceção dos anos de 2012 e 2015, onde o número de homens beneficiários foi superior ao das mulheres.

⁸³ Disponível em

<https://www.pordata.pt/Portugal/Benefici%3%a1rios+do+subs%3%addio+social+de+desemprego+da+Seguran%3%a7a+Social+total+e+por+sexo-110>

Atualmente o destaque político e económico é destinado às medidas ativas de emprego, colocando um pouco de lado a importância que as políticas passivas continuam a desempenhar no processo de desemprego, «as políticas passivas de proteção foram secundarizadas perante as políticas ativas, deteriorando mais ainda a condição social dos desempregados» (Hespanha & Caleiras, 2017, 1 de março).

3. Políticas ativas

As políticas ativas de emprego assumem cada vez uma maior importância no combate ao desemprego, representando um maior destaque nos planos de ação dos Estados de bem-estar social. «Têm o facto de assumirem o objetivo de melhorar o funcionamento do mercado de trabalho, promovendo a reafectação dos postos de trabalho e de trabalhadores, facilitando as transições para o emprego e as transições emprego-emprego» (Paiva & Monteiro, 2015, p. 72).

Dentro das medidas desenvolvidas, destaca-se um dos principais instrumentos de ajuda na procura de um novo posto de trabalho, o Serviço Público de Emprego. Este é considerado um serviço de assistência na procura de emprego, com o propósito de aumentar as hipóteses de empregabilidade do indivíduo no mercado de trabalho.

«A participação do serviço público de emprego é essencial para o bom funcionamento desta nova prática, sendo que «no âmbito de um processo de modernização e revisão das práticas em que tem lugar a substituição de um “perfil” eminentemente passivo dos desempregados, de meros recetores de pedidos de emprego e/ou de beneficiários de prestações de desemprego, para um “perfil” mais ativo, os SPE são chamados a implementar uma abordagem preventiva, empreendedora e ativa» (Valadas, 2012, p. 4).

Cada indivíduo inscrito no centro de emprego é ainda orientado pelo Plano Pessoal de Emprego (PPE)⁸⁴, instrumento que define de forma individual e de acordo com o perfil e as características específicas de cada beneficiário o percurso que este deve realizar no período de desemprego. Definindo de forma personalizada as ações que podem reduzir as limitações apresentadas pelo desempregado, permitindo-lhe uma

⁸⁴ Portaria n.º 282/2016, 27 de outubro.

entrada mais rápida no mercado de trabalho. Estes planos atribuem bastante importância à prestação de trabalhos de utilidade social que se mostrem de caráter compatível com a procura ativa de emprego⁸⁵.

Aos desempregados é atribuído a obrigação da procura contínua de emprego. Contudo, o Estado pode facilitar a integração dos mesmos através do desenvolvimento de políticas ativas que promovam programas que possibilitem a inclusão dos indivíduos no mercado de trabalho ou que melhorem as suas capacidades individuais e profissionais.

Centeno & Novo (2008) e Valadas (2013) consideram que as principais medidas ativas de emprego são: a formação profissional, o incentivo ao emprego, os programas ocupacionais e programas de apoio ao empreendedorismo e à criação do próprio emprego.

O tipo de ação *formação profissional* começou a crescer em Portugal nos meados dos anos de 70 e 80, surgindo através dos tradicionais programas de formação certificada destinados a jovens e adultos, com a necessidade de reduzir as elevadas taxas de alfabetização que caracterizavam a população portuguesa na época.

Atualmente, a formação profissional permanece como uma das principais medidas no modelo de ativação português tal como antes⁸⁶. Continua a qualificar-se indivíduos que apresentam baixos níveis de escolarização, com a expectativa de que a aquisição de novos conhecimentos lhes permita uma maior adaptação às exigências do mercado de trabalho.

No domínio da aprendizagem são disponibilizados diversos modelos de formação, com o objetivo de garantir que cada indivíduo tenha um tipo de ensino adequado.

O ensino para jovens, com idades inferiores a 25 anos, que não concluíram a atual escolaridade obrigatória (12ºano) tem como principal objetivo diminuir as consequências do abandono escolar⁸⁷.

A formação modular certificada para adultos⁸⁸, apelidada de “Qualifica” (antigo programa Novas Oportunidades), possibilita a aprendizagem certificada, através do processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências profissionais ou

⁸⁵ Art.º 16, n.º 4- Decreto-Lei n.º 220/2016, de 3 de novembro.

⁸⁶ Pode se analisar na Tabela 3 da página 62.

⁸⁷ A Declaração de Retificação n.º 117/2007, de 28 de dezembro, retifica o Decreto-Lei n.º 357/2007, de 29 de outubro.

⁸⁸ Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março.

escolares, dos centros Qualifica, tanto a indivíduos que estejam em situação de desemprego como aqueles que estejam no exercício de alguma atividade profissional.

O programa profissionalizante “Vida Ativa- +”, destinado somente a pessoas em situação de desemprego que estejam inscritas no IEFP ⁸⁹ e que possuam baixos níveis de escolaridade, permite que estes através de formações, de curta duração, melhorem as suas habilitações escolares.

Dentro da diversidade da aprendizagem profissional existem os “Cursos de Educação e Formação para Adultos” (EFA)⁹⁰, que pretendem desenvolver os níveis de competências escolar e profissional, de forma a melhorar a empregabilidade.

Destinado ao combate da alfabetização, foi desenvolvido o “Programa de Formação de Competências”⁹¹ que visa o ensino de competências básicas como a leitura, a escrita, o cálculo e a comunicação, proporcionando a pessoas com fracas qualificações a possibilidade futura de integração em cursos profissionais com nível de ensino mais avançado, permitindo-lhes atingir os níveis de escolaridade exigidos pela maioria das entidades empregadoras.

Como programa inclusivo, foi desenvolvido o “Programa Português para Todos” (PPT)⁹² destinado essencialmente a residentes imigrantes, promovendo através do ensino básico da língua portuguesa uma integração mais fácil na comunidade e no mercado de trabalho.

Aos desempregados que participam em ações de formação profissional, durante a frequência das mesmas é lhes atribuído uma compensação remuneratória.

Segundo os dados da *Subsidy Stories* ⁹³, o IEFP encontra-se no topo das três instituições com um maior investimento (524,86 milhões de euros), proveniente dos fundos europeus. Essencialmente aplicado em programas de educação e de inserção do indivíduo na vida ativa.

⁸⁹ Os inscritos não necessitam obrigatoriamente de serem beneficiários de prestações de desemprego;

⁹⁰ Portaria n.º 283/2011, de 24 de outubro – 2ª alteração à Portaria n.º 230/2008, de 7 de março.

⁹¹ Portaria n.º 216-C/2012, de 18 de julho. – 1ª alteração à Portaria n.º 1100/2010, de 22 de outubro.

⁹² Portaria n.º 216-B/2012, de 18 de julho. – 1ª alteração à Portaria n.º 1262/2009, de 15 de outubro.

⁹³ Disponível em http://next.openspending.org/viewer/6018ab87076187018fc29c94a68a3cd2:pt-eu-esif-funds-beneficiaries-2000-2020-full?measure=%22amount.sum%22&groups%5B%5D=%22recipient_beneficiary_id.beneficiary_id%22&filters%5Bgeo_source_beneficiary_country.beneficiary_country_code%5D%5B%5D=%22PT%22&order=%22amount.sum%7Cdesc%22&visualizations%5B%5D=%22Treemap%22&lang=en

O programa *incentivo ao emprego* promove a contratação dos grupos que apresentam maior vulnerabilidade e dificuldade de (re)integração no mercado de trabalho. As principais medidas que este programa envolve são:

a) *Estágios profissionais*

Quantos aos incentivos ao emprego, surgem os estágios profissionais⁹⁴ como medida de combate ao desemprego jovem – estes são utilizados como uma forma de transição entre o fim do percurso escolar e entrada no mercado de trabalho, a sua principal função é facilitar a passagem de um jovem desempregado para o mercado de trabalho. Esta medida é essencialmente destinada aos Jovens *Not in Employment Education or Training*⁹⁵.

A necessidade de incentivos como os estágios profissionais é o resultado sentido das alterações sociais, apesar da EEE apostar na aprendizagem como prioridade, atualmente, a qualificação dos indivíduos começa de igual forma a ser um problema tanto como a falta dela. Os indivíduos em período de estágio assumem a condição de ocupados, deixando de fazer parte da estatística da taxa de desemprego.

b) *Apoio à contratação*

Esta medida apoia financeiramente entidades empregadoras que realizem contratos sem termo ou a termo a jovens em situação de desemprego ou a desempregados de longa duração⁹⁶, pretendendo-se estimular a inclusão dos grupos que apresentam maior vulnerabilidade na esfera da procura de emprego.

Se até então as medidas ativas tinham sido apenas centradas no indivíduo e na sua integração no mercado de trabalho, estas começam também a ser direcionadas às organizações incentivando-as à contratação, através de benefícios contributivos.

⁹⁴ Portaria n.º 131/2017, de 7 de abril, retificada pela Declaração de Retificação n.º 15/2017, de 27 de abril. – Alterada pela Portaria n.º 70/2019, de 27 de fevereiro.

⁹⁵ No ano de 2018, Portugal registou uma percentagem 8,4% e jovens, entre os 15 e os 24 anos, que não trabalham, não estudam e não se encontram em nenhum tipo de formação. – Disponível em <http://hdr.undp.org/en/indicators/147906>

⁹⁶ Art.º 4- Decreto-Lei n.º 72/2017, 21 de junho.

A medida Estímulo Emprego⁹⁷ apoia o financiamento aos empregadores que celebrem contratos de trabalho com desempregados que se encontrem inscritos no IEFP, obrigando as organizações a garantir formação aos desempregados contratados.

Estimula à promoção de igualdade de género⁹⁸, atribuindo apoio financeiro às empresas que contratem pessoas do sexo que apresenta menor nível de representação dentro da organização em questão, promove ainda a contratação sem termo em profissões em que seja visível discriminação sexual.

As entidades empregadoras são beneficiadas pela dispensa parcial ou total do pagamento das contribuições. A dispensa de 50% da taxa contributiva da entidade empregadora acontece quando existe a contratação de jovens à procura do primeiro emprego, durante um período de 5 anos ou quando existe contratação de desempregados de longa duração, durante um período de 3 anos⁹⁹.

Relativamente à dispensa total, acontece quando existe a contratação de desempregados de muito longa duração, na qual a entidade empregadora beneficia da isenção total da taxa contributiva, num período de três anos.¹⁰⁰

As entidades empregadoras ainda podem receber um apoio financeiro por converterem trabalhadores com contratos a termo para contratações sem termo, através da medida Converte+¹⁰¹.

Os Contratos de Emprego-Inserção (CEI) e os Contratos de Emprego Inserção + (CEI+) *programas de âmbito ocupacional*¹⁰² servem para reinserir pessoas em situação de desemprego no mercado de trabalho através do designado trabalho socialmente necessário, contribuindo para o melhoramento dos níveis de empregabilidade (Hespanha & Caleiras, 2017, p. 26).

Destinados a desempregados de longa duração, a principal função deste tipo de programas é proporcionar ao indivíduo um papel ativo no mercado de trabalho e na sociedade. Embora os contratos sejam de carácter temporário e sem expectativas profissionais, estes possibilitam ao sujeito sentir-se novamente ativo e desenvolver uma atividade profissional, proporcionando-lhe valorização social que surge através da importância que o trabalho representa no meio social.

⁹⁷ Portaria n.º 34/2017, de 18 de janeiro – 1ª alteração à Portaria n.º 95/2019 de 29 de março.

⁹⁸ Portaria n.º 84/2015, de 20 de março.

⁹⁹ Art.º 7, alínea a) e b) - Decreto-Lei n.º 72/2017, 21 de junho.

¹⁰⁰ Art.º 8- Decreto-Lei n.º 72/2017, 21 de junho.

¹⁰¹ Portaria n.º 323/2019 de 19 de setembro.

¹⁰² Portaria n.º 294/2010, 31 de maio – 1ª alteração à Portaria n.º 128/2009, 30 de janeiro.

As pessoas em situação de desemprego que participam neste tipo de programas assumem a condição de ocupados. Este estatuto é atribuído durante o tempo de duração do programa, deixando de contarem para as estatísticas de desemprego, contudo, continuam a receber prestações de desemprego durante o período de exercício ocupacional.¹⁰³

Deste modo, começam a ser destacados os *Programas de Apoio ao Empreendimento e à Criação do Próprio Emprego*¹⁰⁴, estimulando a criação de pequenas empresas, que criem no mínimo 10 postos de trabalho¹⁰⁵ e dinamizem a economia local, tal como apoiam a criação do próprio emprego para beneficiários de prestações de desemprego¹⁰⁶. Este programa auxilia as pessoas em situação de desemprego através das seguintes modalidades¹⁰⁷: o apoio financeiro, através de uma linha de crédito e bonificação da taxa de juros; o apoio técnico nas áreas que sejam necessárias para o desenvolvimento estrutural do projeto, para que este seja passível de ser executado; o pagamento na totalidade, do montante global das prestações de desemprego.

Estes programas, em parceria com as políticas públicas de desenvolvimento local, pretendem promover o crescimento da economia e do comércio local.

Em relação às organizações, estas também são incentivadas a contratar através de apoios à contratação sem termo ou a termo certo, através de apoios financeiro aos empregadores que celebrem contratos com beneficiários de subsídios de desemprego por um período igual ou superior a 12 meses.

¹⁰³ Art.º 4, alínea d) - Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro.

¹⁰⁴ Portaria n.º 985/2009, 4 de setembro – Alterada pela Portaria n.º 157/2015, de 28 de maio.

¹⁰⁵ Art.º 6, alínea a - Portaria n.º 985/2009, 4 de setembro.

¹⁰⁶ Art.º 1, alínea a - Portaria n.º 985/2009, 4 de setembro.

¹⁰⁷ Art.º 2- Portaria n.º 985/2009, 4 de setembro.

4. Gastos em medidas passivas e ativas

TABELA 3- DESPESA EM MILHÕES DE EUROS POR CADA TIPO DE AÇÃO DAS MEDIDAS DE EMPREGO. PORTUGAL, 2009-2018.

Ano/Tipo de ação	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 ¹⁰⁸
Total de medidas Ativas	1.064,9	967,5	785,5	651,0	785,5	920,8	865,4	771,6	704,8	610,6
Formação Profissional	725,96	690,11	547,06	453,43	517,48	602,15	479,57	368,46	314,62	322,75
Incentivos à criação de emprego	219,53	180,96	175,95	141,08	149,69	230,66 (e)	291,61 (e)	300,10 (e)	305,97 (e)	197,36
Emprego protegido e reabilitado	77,27	63,90	32,20	20,79	64,87(p)	10,39	10,92	16,60	20,16	28,93
Criação direta de emprego	39,60	25,48	25,10	34,44	52,26	74,45	78,91	79,24	60,00	54,37
Apoio à criação de empresas	2,54	7,07	5,18	1,29	1,14	3,15	4,39	7,18	3,99	7,14
Total de Medidas Passivas	2.403,9	2.585,4	2.418,5	2.847,8	2.945,9	2.690,0	2.443,2	2.229,7	2.019,9	1.956,3
Subsídios de desemprego	2.030,64	2.220,06	2.103,28	2.592,80	2.737,15	2.238,58	1.760,14	1.509,21	1.311,70	1.233,51
Reforma antecipada	373,22	365,36	315,24	254,96	208,75	451,43	683,05	720,53	708,23	722,77

Fonte: Eurostat¹⁰⁹

Ao analisarmos o investimento durante o período de 2009 a 2018, verificámos que em todo o período o valor gasto em medidas passivas foi sempre superior ao das medidas ativas.

A medida ativa que apresenta maior investimento é a formação profissional, a qual, no ano de 2009, obteve um gasto de 725,96 milhões de euros. Assim, podemos

¹⁰⁸ Só existem dados estatísticos até este ano.

¹⁰⁹Disponível em

https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_EXPSUMM/default/table?category=lmp_expend

perceber que a aposta na qualificação foi uma das principais estratégias para combater as taxas de desemprego.

Em relação à medida incentivos à criação de emprego, verificámos que o investimento neste tipo de ação teve uma quebra entre 2010 a 2012, notando-se um crescimento contínuo nos anos subsequentes até 2017, assinalando-se como o ano em que existiu uma maior despesa, 305,97 milhões de euros. Contudo, em 2018 o gasto é apenas de 197,36 milhões.

A ação de emprego protegido e reabilitado mostra uma despesa heterogénea ao longo do período, destacando-se uma maior despesa, logo nos anos pós-crise, 2009 (77,27 milhões) e em 2010 (63,90 milhões), podendo indicar alguma preocupação em investir neste tipo de medida. Nos anos de 2011 e 2012, regista-se uma queda na despesa, que volta a crescer em 2013 para 64,87 milhões de euros. No ano seguinte o investimento nesta medida apresenta um decréscimo acentuado para os 10,39 milhões. A partir de 2015 nota-se um aumento de gastos, existindo uma despesa de 28,93 milhões em 2018.

Quanto à criação direta de emprego, verifica-se que esta medida foi indicando um crescimento de despesa desde o ano de 2011 a 2016. Em 2016, registou-se o maior gasto: 79,24 milhões. Nos anos seguintes, nota-se uma redução: em 2018 o investimento ficou nos 54,37 milhões.

Por fim, o último tipo de ação ativa em análise é o apoio à criação de empresas, este mostra um nível de despesa muito mais baixo em relação aos outros tipos de ação. O maior gasto foi no ano de 2016 com 7,18 milhões de euros, registando-se em 2010 (7,07 milhões) e em 2018 (7,14 milhões) um gasto semelhante.

Verificámos que os subsídios de desemprego são a medida que apresenta em todo período analisado o investimento mais elevado, realçando-se o ano de 2015 que indica uma redução substancial de despesa que se veio a manter nos anos seguintes. Em relação às reformas antecipadas, percebemos que a partir do ano de 2015 se notou um aumento de despesa nesta medida, registando em 2018 o investimento mais acentuado, 722,77 milhões de euros.

Podemos concluir que ao nível das despesas com políticas ativas os tipos de ação que mais investimento registam, ao longo do período, são a formação profissional, os incentivos à criação de emprego e à criação direta de emprego. Apesar de se registar um aumento notório dos gastos com medidas do tipo ativo, conseguimos perceber que em Portugal, a maioria das despesas em torno das políticas de emprego continua a ser

bastante superior em medidas do tipo passivo. Perante isto consideramos que apesar de Portugal ter aumentado o nível de investimento em ativação para diminuir o desemprego, continua a assumir-se com as vestes de Estado Protetor.

Capítulo III - Precariedade como resposta rápida ao desemprego

1. Mercado de trabalho secundário

A flexibilização veio alterar a entrada dos *stakeholders* no mercado de trabalho, como já abordámos anteriormente. A contratação tornou-se relativamente diferente do que era tradicional, transformando grande parte dos desempregados em *outsiders*.

Contrariamente ao habitual modelo fordista, os trabalhadores têm, atualmente, de ser duplamente flexíveis: ao nível da produção, desenvolvendo várias funções dentro da empresa; e altamente ágeis a adaptarem-se à diversidade que vão encontrando nos contratos de trabalho. Este tipo de condição económico-social não afeta apenas um pequeno grupo homogéneo de indivíduos; pelo contrário, atinge qualquer grupo social, independentemente das características sociodemográficas, socioeconómicas e socioprofissionais.

A perspetiva de empregabilidade devia ser de uma flexibilidade qualificante, na qual o trabalhador usufruiria do fator de grande mobilidade entre empresas e que através do desempenho de várias atividades se tornaria mais versátil e com maior grau de formação. As perspetivas profissionais seriam altas, uma vez que ficaria qualificado para poder desenvolver qualquer tipo de atividade valorizada em diversas organizações e sem vínculos efetivos, todavia, a realidade apresenta-se bastante diferente. (Kovács, 2002, p. 87). A flexibilidade qualificante mostra-se bastante limitada, nomeadamente na relação entre o trabalhador e a entidade empregadora, provocando o:

«enfraquecimento das estruturas hierárquicas, a polivalência e a rotação de tarefas (flexibilidade funcional ou organizacional); a diversificação e imprevisibilidade dos horários de trabalho e a individualização dos salários (flexibilidade temporal ou financeira); a mobilidade geográfica e a subcontratação (flexibilidade produtiva ou geográfica); e as novas formas de emprego, como o trabalho temporário, o trabalho a termo certo, etc. (flexibilidade numérica ou contratual).» (Matos & Domingos & Kumar, 2011, p. 17).

Os atores sujeitam-se a estas novas formas de produção de modo a auferir dinheiro por outros meios.

Se no passado as empresas fixavam trabalhadores através da contratação tradicional, na atualidade, são incentivadas a optar cada vez mais pelo uso de contratos com tempos determinados, estreitando o vínculo de relação com o trabalhador. As contratações a termo, recibos verdes, *outsourcing* e de outros tipos, assumem cada vez mais uma posição de destaque nas relações de trabalho, contribuindo para o crescimento do mercado de trabalho secundário, «caraterizado por tarefas temporárias, desvalorizadas e inapropriadas à inserção profissional, no qual os utilizadores não gozam dos mesmos direitos laborais dos trabalhadores regulares, nem de liberdade e autonomia individuais» (Hespanha & Caleiras, 2017, p. 46).

Estas formas de trabalho são utilizadas estrategicamente para diminuir as taxas de desemprego. Contudo, o que não se contava era que a transição do desemprego para as novas formas de emprego se pudesse transformar num outro problema de ordem estrutural, como o aumento da precariedade.

As novas formas de contratação estão a provocar um «afastamento da sociedade centrada no trabalho assalariado» (Kovács, 2004, p. 34) e um aumento da precariedade, «la précarité de l'emploi est d'autant plus préoccupante qu'elle a des conséquences négatives sur l'insertion sociale» (Cachuc & Kramarz, 2004, p. 21).

As mudanças das formas de contratação não têm apenas provocado alterações nos vínculos laborais, os trabalhadores que desempenham funções através destes contratos não sentem o reconhecimento de uma atividade profissional, onde estão preservadas as regalias sociais normalmente presentes num contrato de trabalho convencional. Estas têm impacto na própria experiência profissional dos indivíduos, uma vez que fazem com que:

«aumente a pressão temporal e de resultados e que a fadiga, o stress e a angústia invada os trabalhadores. Alguns deles socializados em antigas normas de trabalho sentem-se incapacitados para lidar com estes novos modos de funcionamento da fábrica» (Matos & Domingos & Kumar, 2011, p. 23).

Em constante clima de avaliação e pressão para atingir objetivos diários, os indivíduos estão em risco constante de sofrer de *burnout*¹¹⁰.

2. Da flexibilidade à precariedade

A precariedade em Portugal não é um fenómeno recente, embora seja uma prática mais comum nas últimas décadas. Atualmente apresenta outra mediatização criada pela comunicação social, movimentos sociais e alguns partidos políticos.

A nível estatístico, no ano de 1992 os dados relativos aos trabalhadores em contratos temporários¹¹¹ indicam que 74,6% dos trabalhadores não tinha nenhum nível de ensino ou tinham apenas o ensino básico, o que demonstra que a maioria da atividade desenvolvida sob este tipo de contrato era associada a trabalhos não qualificados e com baixos níveis de rendimento. Do ensino secundário ao ensino pós-secundário não superior registavam-se 16,5% e com nível de ensino superior 8,9%. No ano de 2019, o paradigma apresenta-se diferente, existindo um aumento de trabalhadores nestas condições com ensino superior (30,2%), com ensino secundário e ensino pós-secundário não superior (34,7%) e sem nível de ensino ou com ensino básico (35,1%). Apesar de os indivíduos com nível de formação mais elevada apresentarem a taxa mais baixa, nota-se que a precarização, atualmente, deixou de estar apenas associada ao trabalho não qualificado e passa a ser de igual forma relacionada ao trabalho qualificado¹¹². O fenómeno da precarização é agora heterogéneo, uma vez que deixa de estar diretamente associado a classes sociais mais baixas e pouco instruídas e passa a estar presente em todas as classes.

«A precarização e a desqualificação das relações de trabalho e a degradação dos vínculos laborais afetam não apenas os trabalhadores menos qualificados, mas também outras camadas de trabalhadores mais qualificados. Estas tendências não têm tido repercussão

¹¹⁰ «Burnout is process that comes about a consequence of a depletion of energies, as well felling of being overwhelmed with many issues that may confrontan individual. It is the result of a person's sense of delication and commitment to a task job, coupled with a need to prove oneself» (Freudenberg, 1986, p. 247)

¹¹¹ Disponível em

[https://www.pordata.pt/Europa/Trabalhadores+com+contrato+de+trabalho+tempor%C3%A1rio+por+n%C3%ADvel+de+escolaridade+\(percentagem\)-1773](https://www.pordata.pt/Europa/Trabalhadores+com+contrato+de+trabalho+tempor%C3%A1rio+por+n%C3%ADvel+de+escolaridade+(percentagem)-1773)

¹¹² Temos de ter conta as alterações que os níveis de escolaridade sofreram, principalmente com afirmação de cada vez mais indivíduos qualificados.

não apenas ao nível laboral, mas também ao nível das relações sociais e atingem amplas camadas da população» (Paiva & Pinto & Monteiro & Augusto, 2015, p. 59).

Para Standing (2014) «the precariat is the new dangerous class». A principal característica dos precários são os contratos de trabalho atípicos, com condições de trabalho instáveis e com a ausência de uma identidade de trabalho. É a primeira geração de trabalhadores, na história, que tem um nível de educação superior ao trabalho que executa, sofrendo de frustração de *status* e vivendo numa incerteza económica crónica. Dessa forma, a principal luta dos trabalhadores precários é «redistribution of the key assets of economic, security, control over time, quality space, real liberating education, financial knowledge and financial and other capital» (Standing, 2014).

O crescimento da precariedade laboral é resultado do aumento das contratações atípicas realizadas pelas empresas, que reduzem os custos associados às contratações sem termo que respondem de igual forma às necessidades que vão surgindo nas organizações.

«Apresentada como um meio de racionalização da actividade económica e de fomento da produtividade, através da adaptação dos níveis de contratação aos níveis de produção, e consequentemente da mitigação de uma suposta rigidez do mercado de trabalho, a «flexibilização» do emprego visa sobretudo reduzir os custos do factor trabalho, o que é visível nas diferenças de rendimento entre trabalhadores sob contrato permanente, não permanente e temporário.» (Matos & Domingos & Kumar, p.11).

Segundo Alfredo Campos (2011, p. 33/34)¹¹³, a precarização está relacionada e pode ser caracterizada através da fragilização do emprego, do posto de trabalho e da própria jurisdição laboral. Através destes elementos podemos classificar precarização em quatro tipos: objetiva/subjetiva ou legal/ilegal.

A precarização objetiva é um dos resultados principais da instabilidade do mercado. Os trabalhadores estão em condição precária devido aos baixos salários, o que possibilita a redução dos gastos às empresas.

A precarização subjetiva está relacionada com a “precariedade do posto de trabalho”, destacando a contratação temporária, na qual o trabalhador só mantém uma

¹¹³ Citando Glória Rebelo (2004:43-62); (2006^a:198-199).

relação com a empresa para desempenhar aquele trabalho por tempo limitado, não tendo nenhum vínculo jurídico com a mesma.

Relativamente à precarização legal e ilegal, considera-se que a precarização legal é aquela que resulta das alterações e introduções no código de trabalho, ou seja, é a que se encontra protegida pela lei. Deste modo, as organizações utilizam-na para a obtenção de lucros sob a forma legal. Quanto à precarização ilegal, está relacionada com as formas de trabalho oculto, onde laboram à margem da lei, sem qualquer tipo de contrato e responsabilidade contributiva.

A precariedade está a transformar-se num problema estrutural, através dos *poor jobs*, provocando sentimentos de instabilidade aos indivíduos que vivem na incerteza de manterem o seu posto de trabalho, semelhante ao percurso dos desempregados estes sofrem não apenas com a instabilidade profissional, mas também com a perda de *status*.

1. As contratações atípicas e as condições precárias

Uma das hipóteses gerais que discutimos no nosso estudo é o facto da diminuição das taxas de desemprego estar relacionada com o aumento do trabalho precário, proveniente dos contratos a prazo. Ao analisarmos o período de 2008 a 2013, percebemos que os contratos sem termo foram-se reduzindo de ano para ano. Enquanto que o número de contratos a termo, apesar de algumas oscilações, registou o maior número de trabalhadores sob esta forma de contrato. Somente no ano de 2014, ambas as formas de contratação demonstraram um registo comum de crescimento. No ano de 2019, esta modalidade registou um total de 718,8 milhares de trabalhadores, mais 216,1 milhares do que no ano de 2000.¹¹⁴

O aumento da utilização de modalidades a prazo está associado a práticas precárias, portanto, vamos dar especial atenção às seguintes formas de contratação: a termo, a tempo parcial (*part-time*), contratação temporária e ainda aos trabalhadores independentes.

Relativamente às apelidadas formas de contratação a prazo, estas encontram-se sujeitas normalmente a períodos de duração definidas, sendo que em alguns dos casos é

¹¹⁴ Disponível em <https://www.pordata.pt/Portugal/Trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+tipo+de+contrato+-+844>

possível a renovação do contrato por um determinado número de vezes legalmente previsto na lei. Contrariamente à contratação de tempo indeterminada que é de carácter contínuo, estas novas modalidades são de natureza descontínua.

Quanto à contratação a termo¹¹⁵, só pode ser praticada para satisfazer necessidades temporariamente definidas pela empresa e pelo período de tempo estritamente necessário. Encontra-se obrigada à forma escrita, na qual o contrato tem de ser assinado pelo trabalhador e pela entidade empregadora, justificando o motivo do contrato e o local de trabalho onde este será prestado. Neste deve ainda constar a respetiva função do trabalhador, a remuneração que irá ganhar e o tempo de duração do contrato. No ano de 2010, Portugal era o terceiro país da União Europeia com maior índice de precariedade laboral, com 23,2% dos trabalhadores com contratos de trabalho a termo ou por outro tipo de vínculo precário (Matos & Domingos & Kumar, 2011, p. 9). No ano de 2019, 718,8 milhares de trabalhadores estavam contratados a prazo/a termo¹¹⁶.

Este tipo de contratação pode ser celebrado a termo através de duas formas: certo ou incerto. A contratação a *termo certo*, para além das necessidades temporárias, pode ser utilizada no lançamento de uma nova atividade de duração incerta, no início do funcionamento de uma nova empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores e para a contratação de um trabalhador em situação de desemprego de longa duração¹¹⁷. Estes contratos não podem exceder os dois anos¹¹⁸.

A contratação a *termo incerto*¹¹⁹ acontece quando existe uma necessidade temporária de substituição, direta ou indiretamente, de um trabalhador ausente ou temporariamente indisponível para laborar, em situação de licença sem retribuição, em

¹¹⁵ Art.º 141 -Lei n.º 93/2019, 04 de setembro – 19ª versão do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro).

¹¹⁶Disponível em

<https://www.pordata.pt/Portugal/Trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+tipo+de+contrato+-+844>

¹¹⁷ Art.º140, n.º 4, alínea a) e b) - Lei n.º 93/2019, 04 de setembro – 19ª versão do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro)

¹¹⁸ Art.º.148, n.º 1- Lei n.º 93/2019, 04 de setembro – 19ª versão do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro)

¹¹⁹ Art.º 140, n.º 3- Lei n.º 93/2019, 04 de setembro – 19ª versão do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro)

caso de atividade sazonal e em execução de tarefas, obras ocasionais ou serviços determinadamente necessários¹²⁰. Este tipo de contrato não pode ser superior a 4 anos¹²¹.

O trabalho a tempo parcial¹²² corresponde efetivamente ao tipo de produção que apresenta uma carga de horário de trabalho inferior ao normal previsto por lei¹²³. O trabalho parcial pode ser prestado em apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, desde que o período em questão esteja respetivamente acordado entre ambas as partes¹²⁴. Esta modalidade¹²⁵ encontra-se sujeita à forma escrita, devendo incluir a identificação do local de laboração e as assinaturas de ambas as partes¹²⁶. Esta também tem de integrar o período de trabalho diário e semanal, com referência comparativa ao trabalho a tempo inteiro¹²⁷.

«O subemprego de trabalhadoras/es a tempo parcial abrangia, em 2014, abrangia 245,2 mil pessoas, o que correspondia a 5,4 % da população empregada total, sendo que maioritariamente era composto por mulheres» (INE, 2014, p. 13)¹²⁸. Relativamente ao ano de 2019, Portugal apresentava uma taxa de 10,3% de contratações deste tipo, sendo a média europeia de 19,2 %¹²⁹ (12,6 % eram mulheres e 8,2 % homens).

O regime do trabalhado temporário¹³⁰ realiza-se quando existe a celebração de um contrato entre uma empresa de prestações de trabalho temporário e um trabalhador, na qual o trabalhador desempenhará funções temporariamente para uma segunda

¹²⁰ Art.º 149, n.º 2, alíneas a), c), e) e h) - Lei n.º 93/2019, 04 de setembro – 19ª versão do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro)

¹²¹ Art.º 148, n.º 5 - Lei n.º 93/2019, 04 de setembro – 19ª versão do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro)

¹²² Art.º 150- Lei n.º 93/2019, 04 de setembro – 19ª versão do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro)

¹²³ Art.º 150, n.º 1- Lei n.º 93/2019, 04 de setembro – 19ª versão do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro).

¹²⁴ Art.º 150, n.º 3 - Lei n.º 93/2019, 04 de setembro – 19ª versão do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro).

¹²⁵ Art.º 153- Lei n.º 93/2019, 04 de setembro – 19ª versão do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro).

¹²⁶ Art.º 153, n.º 1, alínea a) - Lei n.º 93/2019, 04 de setembro – 19ª versão do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro)

¹²⁷ Art.º 153, n.º 1, alínea b) - Lei n.º 93/2019, 04 de setembro – 19ª versão do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro)

¹²⁸ Disponível em file:///C:/Users/aer/Downloads/IET4_2014%20(2).pdf.

¹²⁹ Disponível em

[https://www.pordata.pt/Europa/Popula%20c3%a7%c3%a3o+empregada+a+tempo+parcial+e+completo+\(percentagem\)-1761-313886](https://www.pordata.pt/Europa/Popula%20c3%a7%c3%a3o+empregada+a+tempo+parcial+e+completo+(percentagem)-1761-313886)

¹³⁰ Art.º 172- Lei n.º 93/2019, 04 de setembro – 19ª versão do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro)

empresa/cliente, mantendo somente o vínculo contratual com a empresa de trabalho temporário¹³¹.

Segundo os dados do INE, do ano de 2018, os Serviços Prestados às Empresas, o pessoal ao serviço aumentou 4,3%, atingindo 416.199 pessoas e o valor de prestações de serviço ultrapassou os 16,6 mil milhões¹³². A percentagem de indivíduos que laborava sob contrato de trabalho temporário, em 2016, era de 22,3%, distanciando-se da média dos países da União Europeia (14,2%). No ano de 2019, Portugal apresentava uma percentagem de 20,8%, acima da média europeia de 15%. Apenas a Espanha e a Polónia apresentavam percentagens acima da nossa¹³³. No ano de 2019, Portugal registava 834,8 milhares de trabalhadores com contrato de trabalho temporário.

Os trabalhadores independentes atuam por conta própria efetuando prestações de serviços para outrem. Estes trabalham de forma autónoma sem estarem ligados contratualmente a nenhuma empresa, tendo como obrigatoriedade o registo da sua atividade. A sua fonte de rendimento é proveniente de prestações de serviço, de produção de bens e outros rendimentos relevantes que devem ser declarados através de recibos verdes, modo de faturação dos seus serviços. Estes trabalhadores são ainda obrigados a uma declaração de rendimentos trimestral (nos meses de abril, julho, outubro e janeiro)¹³⁴ e a uma declaração anual de atividade.

O número de trabalhadores por conta própria não empregadores no ano de 2019, era de 421, 8 milhares¹³⁵.

«Com um peso significativo no sul da Europa, os recibos verdes remetem para o trabalho por conta própria ou o autoemprego. Dois problemas são recorrentemente associados ao uso dos recibos verdes: por um lado, servem para ocultar a existência de relações de dependência jurídica (daí a expressão “falsos recibos verdes”); por outro lado, os direitos

¹³¹ Art.º 172, alínea a) - Lei n.º 93/2019, 04 de setembro – 19ª versão do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro)

¹³² Disponível em file:///C:/Users/aer/Downloads/12EstServPrestEmpresas_2018.pdf

¹³³ Disponível em

<https://www.pordata.pt/Europa/Trabalhadores+com+contrato+de+trabalho+tempor%C3%A1rio+em+percentagem+do+total+de+empregados+total+e+por+sexo-2402>

¹³⁴ Art.º151-A- Decreto-Lei n.º 2/2018, de 9 de janeiro

¹³⁵ Disponível em

<https://www.pordata.pt/Europa/Trabalhadores+por+conta+pr%C3%B3pria+n%C3%A3o+empregadores+total+e+por+n%C3%ADvel+de+escolaridade+completo+mais+elevado-1618>

de proteção social dos trabalhadores independentes são ainda muito ténues, não obstante algumas propostas governativas apresentadas no final de maio de 2018 em sede de concertação social, no sentido de facilitar um maior acesso a subsídio de doença e de desemprego» (Estanque & Hermes, 2018, p. 273).

Esta tendência está a contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade designada de «não-assalariada», com um maior impacto nas «classes médias — sobretudo as dos países em crise na Europa do Sul, como Portugal — viram a sua estabilidade profissional, as suas expectativas e os seus modos de vida, profundamente abalados.» (Estanque, 2017, p. 45).

A sociedade atual apesar de marcar pela diferença, continua a ter a vontade predominante de uma contratação tradicional com uma garantia de estabilidade, reunindo regalias sociais de um emprego de longa duração.

Apesar dos tipos de contratação associados à descontinuidade, ao grupo dos não-assalariados e às condições precárias terem vindo a contribuir para a redução das taxas do desemprego, consideramos que estas práticas são relativamente desinteressantes enquanto formas de emprego para os trabalhadores que são contratados através delas. Estas acabam por ser mais benéficas para as empresas do que para os contratados, que assim que a sua força de trabalho não for mais precisa são dispensados, caindo novamente no desemprego.

O aumento das formas atípicas de trabalho acaba por provocar uma situação com uma base idêntica à do desemprego, na qual os trabalhadores precários vivem com sentimento de incerteza provocada pelo ciclo de “desemprego-emprego-desemprego-emprego”.

A tradicional modalidade de contratação sem termo¹³⁶ é a que continua a apresentar-se como a maior força de contratação, não tem previamente definido um período de duração, estende-se até que uma das partes resolva cessar o vínculo contratual. No ano de 2019, numa repartição do registo de contratos vigentes, 3.235,8 milhares de trabalhadores apresentavam-se sob esta modalidade¹³⁷. Os contratos a termo podem

¹³⁶ Art.º 147 - Lei n.º 93/2019, 04 de setembro – 19ª versão do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro)

¹³⁷ Disponível em

<https://www.pordata.pt/Portugal/Trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+tipo+de+contrato+-+844>

converter-se a sem termo quando existe uma violação na duração do contrato a termo, quando se excede o prazo de remunerações previstas no art.º148 dos contratos a termo certo ou incerto e quando o trabalhador se mantém em atividade após a data de caducidade emitida pelo empregador¹³⁸.

¹³⁸ Art.º 147, n.º 2, alíneas a) b) e c) - Lei n.º 93/2019, 04 de setembro – 19ª versão do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro)

3. A precarização como resposta do Estado ao desemprego

Como já afirmamos anteriormente, a União Europeia assumiu uma estratégia de modernização das relações laborais, baseada numa abordagem que pretende flexibilizar o processo de contratualização, tanto no início da relação laboral como na cessação da mesma. Portugal não fugiu ao comum e, apesar de ter um sistema de trabalho até então bastante tradicional, introduziu o novo modelo laboral. Assim, tanto empresas privadas como os organismos públicos aderiram à tendência da flexibilização das contratações.

A precarização assumiu a resposta imediata ao desemprego, compilando as políticas ativas de emprego e as formas de contratação atípicas que surgiram como resposta à nova vertente do capitalismo contemporâneo.

Para além do aumento de modalidades a prazo, incentivadas pela introdução do modelo da flexigurança, os próprios organismos do Serviço Público de Emprego acabam por desenvolver programas com condições precárias, sob a argumentação de que o principal objetivo é a reintegração do indivíduo desempregado no mercado de trabalho. Contudo, o verdadeiro propósito é a diminuição das taxas de desemprego.

O tipo de adaptação à flexibilização pelos indivíduos em situação de desemprego surge através de políticas ativas precárias que são essencialmente associadas a estágios e contratos de inserção¹³⁹.

No domínio da ativação da procura de emprego, os indivíduos são rigorosamente acompanhados no seu percurso: para além de terem de ser pró-ativos na procura de oportunidades de trabalho, não podem recusar ofertas de emprego convenientes. No caso de não cumprimento deste e de outros deveres, correm o risco de perda do subsídio de desemprego. Portanto, se uma das obrigações imposta é a de não rejeição de propostas de emprego convenientes¹⁴⁰, os desempregados ficam expostos a terem de aceitar empregos através da celebração de contratos atípicos, tendencialmente associados à precarização.

¹³⁹ Um dos deveres dos beneficiários é aceitar trabalho socialmente necessário se assim o for indicado; (art.º 41, n.º 1, alínea b - Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro).

¹⁴⁰ Considera-se emprego conveniente quando o exercício de funções for suscetível de ser desempenhado pelo trabalhador, atendendo às suas aptidões físicas, habilitações escolares e formação profissional. Garantindo uma retribuição líquida igual ou superior ao valor da prestação de desemprego acrescido de 25%, se a oferta de emprego ocorrer durante os seis meses de concessão de prestações de desemprego. (Art.º 13, n.º 1, alíneas b e c) - Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro).

Atualmente, os deveres impostos pela ativação acabam por colocar o indivíduo frente a frente com a precariedade, se porventura os tipos de contratos a prazo têm ganho um maior peso dentro das empresas de modo a responderem às necessidades que vão surgindo momentaneamente. Os desempregados encontram nas necessidades temporárias das empresas uma oportunidade de reingressarem no mercado de trabalho, apesar de provisórias estas possibilitam ao indivíduo estar ativo.

Em suma, ambas as práticas sujeitam o indivíduo a uma situação de trabalho precário e na maioria dos casos com o regresso à situação de desemprego anterior, correndo o risco de entrarem num círculo de emprego/programa/desemprego.

4. O aumento da precariedade na Administração Pública

«O Estado é um agente central da precariedade laboral, sendo um dos maiores empregadores de precários» (Soeiro, 2015, p. 129). Esta afirmação é justificada pelo aproveitamento que as estruturas públicas têm vindo a obter por via das formas atípicas de emprego. O próprio organismo que é o Estado, legisla a contratação das novas formas de trabalho no setor público, beneficiando tanto do aumento da contratação atípica para a redução das taxas de desemprego nacional, como do facto de ser relativamente mais barato contratar recorrendo a estas formas contratuais ou a programas como estágios profissionais ou contratos de inserção (Soeiro, 2015, p. 124/125), descomplicando a entrada e a saída dos trabalhadores. «Paralelamente, porém, foi crescendo a crise financeira do Estado, bem como a sua evocação por parte do segmento central, surgindo uma contenção de determinadas despesas» (Ruivo & Francisco, 1999, p. 289). Com os cortes públicos a estagnação das carreiras dos empregados públicos é, sem dúvida, uma das soluções mais convenientes (Reis, 2014, p. 127) para satisfazer necessidades através da redução de custos em contratação.

O Estado através da administração pública (central e local) tem empregado por via das novas modalidades precárias, principalmente ao abrigo dos programas de incentivo à empregabilidade do IEFP.

«As precariedades induzidas pelo Estado incluem-se estágios, bolsas e contratos de emprego-inserção. Quem se encontra abrangido por esta modalidade deambula frequentemente entre trabalho e formação e vê-se confrontado com dificuldades de reconhecimento de uma relação laboral. As sucessivas participações em programas governamentais (como os de apoio a desempregados, por exemplo) convertem-se em subsídios e não propriamente numa remuneração salarial ou no acesso a direitos inerentes a um contrato de trabalho.» (Estanque & Costa, 2018, p. 274).

Em relação aos Contratos-Emprego Inserção, enquadrados nos Programas Ocupacionais (POC), introduzem beneficiários do subsídio de desemprego ou indivíduos com carência económica no mercado de trabalho, através da realização de atividades necessárias para o bom funcionamento da sociedade. Estas estão altamente associadas ao poder local e representam inúmeras vantagens para as entidades empregadoras, sendo a

principal o facto dos designados trabalhadores socialmente necessários se encontrarem abrangidos pelo regime jurídico de proteção no desemprego¹⁴¹. Este permite aos organismos de administração local ter a seu encargo apenas as despesas do subsídio de alimentação e de deslocação.

Em matéria de estágios profissionais, destacam-se o *Programa de Estágios Profissionais na Administração Central* e o *Programa de Estágios Profissionais na Administração Local*. Destinam-se a jovens com qualificação superior, com idade inferior a 30 anos¹⁴² e que estejam inscritos no IEFP. Os estágios têm uma duração de 12 meses e não admitem prorrogação¹⁴³, sendo o seu principal objetivo a integração dos jovens com qualificação superior num contexto real de trabalho, de forma a criar condições para uma rápida e fácil inserção no mercado de trabalho¹⁴⁴. Os estágios profissionais são financiados pelo Fundo Social Europeu¹⁴⁵, ou seja, a contratação de estagiários qualificados representa uma fraca despesa para a administração pública.

«No que diz respeito aos estágios na Administração Pública, Central e Local, o Programa de Estágios Profissionais na Administração Central (PEPAC) e o Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL) envolveram em 2015 cerca de 2 mil estagiários, cuja remuneração mensal não ultrapassava 691 euros. À semelhança do que acontece com os Contratos Emprego Inserção (CEI), também estes estagiários desenvolvem tarefas que correspondem verdadeiramente a postos de trabalho, não sendo, porém, contratados na qualidade de trabalhadores. Tal como nas empresas, também na Administração Pública, os estágios mais parecem uma forma de rotação de mão-de obra barata nos mesmos postos de trabalho. Quer num caso, quer no outro, há como que uma submissão ao interesse de quem enquadra o estágio, mais do que aos interesses dos estagiários» (Hespanha & Caleiras, 2017, p. 25)

Em termos de contratação ao nível da Administração Local, o número de contratos (a termo ou sem termo) viram-se reduzidos. No ano de 2011, a contratação a

¹⁴¹ Art.º10 - Portaria n.º 128/2009, 30 de janeiro.

¹⁴² Art.º 4 - Decreto-Lei n.º 46/2019, 10 de abril. – (altera o Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro).

¹⁴³ Art.º13 - Decreto-Lei n.º 46/2019, 10 de abril. – (altera o Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro).

¹⁴⁴ Art.º.3 - Decreto-Lei n.º 46/2019, 10 de abril. – (altera o Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro).

¹⁴⁵ Art.º21 - Decreto-Lei n.º 46/2019, 10 de abril. – (altera o Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro).

termo apresentava 8,480 trabalhadores, enquanto que a sem termo estavam a laborar 108,237 indivíduos. No ano de 2019, os dados apontam para um número de 4,424 contratados a termo e 109,493 sem termo. Assistiu-se a uma redução da contratação a termo até ao ano de 2015, começando novamente a aumentar no ano seguinte. Em relação à contratação sem termo, teve uma redução significativa em 2012 e só começou a aumentar em 2018¹⁴⁶.

A administração central apresentava no ano de 2011, um total de 89,352 de contratados a termo, registo que em de 2019 era de 66,686 contratados. Neste período existiu um aumento deste tipo de contratação até ao ano de 2015, voltando novamente a crescer em 2016, e uma sucessiva redução a partir do ano de 2017. Em relação à modalidade sem termo, no ano de 2011 existia uma representação de 375,433 contratados, sendo que tendencialmente veio a regredir-se essa situação até ao ano de 2014; contudo no ano de 2015, notou-se de novo um aumento de contratações por tempo indeterminado. Já em 2019, surgem 376,848 contratados sob esta forma¹⁴⁷.

Perante a tendência da contratação a prazo por parte das administrações públicas, foi institucionalizado um programa (PREPAV) com o intuito de reduzir o excesso deste tipo de contratos, nomeadamente na Administração Pública e no setor empresarial do Estado. Este prevê a diminuição das condições precárias através da regularização dos contratos, ou seja, a Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, estabelece os termos necessários para a transição da contratação a termo para a contratação sem termo. Para se justificar a regularização de contrato, o trabalhador tem de se encontrar a desempenhar funções que sejam consideradas necessidades permanentes para a instituição. O número de vagas para cargos efetivos corresponde ao número de pessoas abrangidas pelo procedimento do concurso¹⁴⁸. São considerados os postos de trabalho: *i*) quando as mesmas funções tenham sido exercidas por mais de uma pessoa; *ii*) quando as mesmas funções tenham sido desempenhadas a tempo parcial; *iii*) quando as funções foram

¹⁴⁶Disponível em

[https://www.pordata.pt/Portugal/Emprego+na+Administra%C3%A7%C3%A3o+Local+total+e+por+rela%C3%A7%C3%A3o+jur%C3%ADdica+\(2011+\)-2524](https://www.pordata.pt/Portugal/Emprego+na+Administra%C3%A7%C3%A3o+Local+total+e+por+rela%C3%A7%C3%A3o+jur%C3%ADdica+(2011+)-2524)

¹⁴⁷Disponível

em [https://www.pordata.pt/Portugal/Emprego+na+Administra%C3%A7%C3%A3o+Central+total+e+por+rela%C3%A7%C3%A3o+jur%C3%ADdica+\(2011+\)-2130](https://www.pordata.pt/Portugal/Emprego+na+Administra%C3%A7%C3%A3o+Central+total+e+por+rela%C3%A7%C3%A3o+jur%C3%ADdica+(2011+)-2130)

¹⁴⁸ Art.º 4, n.º 1- Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro.

desempenhadas por POC, POC+ ou contratos estágio, ainda que por mais de 3 pessoas à data do início do concurso¹⁴⁹.

«Entretanto, no final de 2017, segundo comunicado conjunto do Ministério das Finanças e do Ministério da Solidariedade, Trabalho e Segurança Social, a avaliação em curso abrangia menos de 32 mil trabalhadores. Posteriormente, em 07.03.2018, no quadro de uma interpelação ao Governo convocada pelo Bloco de Esquerda – precisamente para apurar os atrasos do PREVPAP –, o Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social afirmava que “dos 31.957 processos referentes à administração direta e indireta, já foram deliberados 7844 pareceres favoráveis” das Comissões de Avaliação Bipartida (CAB) responsáveis por analisar as candidaturas ao PREVPAP (Martins, 2018b). De tais processos, “854 tiveram homologação completa e estão prontos para avançar para concurso” (ibidem).» (Estanque & Costa, 2018, p. 278).

¹⁴⁹ Art.º 4, n.º 2, alíneas a) b) e c) - Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro.

Parte-II

Capítulo IV- Problema de investigação e desenho da pesquisa

1. Explicação do estudo

Ao iniciarmos a parte empírica considerámos por bem fazer uma breve exposição de como surgiu o objetivo do estudo de investigação, permitindo ao leitor uma passagem coerente da parte teórica para a parte prática.

O nosso estudo pretende abordar duas temáticas: as políticas ativas de emprego e o problema da precariedade existente nas contratações atípicas. O interesse em relacionar os temas surge através da leitura e da reflexão de duas afirmações:

- 1) «é real o risco de as pessoas que passam por estes programas de ativação se verem num processo armadilhado, de participação sucessiva, uma após outra, em vários programas de ativação. (...) “o risco de ver uma parte dos trabalhadores ser apanhada numa sucessão de empregos de curta duração e de baixa qualidade, com uma proteção social insuficiente, que os colocam numa situação vulnerável”» (Costa, 2009, p. 137).
- 2) « (...) em Portugal parece prevalecer a lógica da salvaguarda do emprego, sendo este considerado por quem trabalha como preferível (mesmo que mal pago, realizado em condições de precariedade, sem estímulos de mobilidade, etc.) do que o desemprego, do qual se desconfia e face ao qual se criam distanciamentos e se levantam suspeições mesmo que rotulado de “bom”» (Costa, 2009, p. 128).

Estas afirmações levam-nos para a base do nosso estudo, o qual pretende avaliar a relação existente entre ambas. A nossa análise, em primeiro lugar, como já temos vindo a debater diversas vezes na parte teórica, é sobre o facto das políticas ativas de emprego estarem a utilizar modalidades precárias e contratos pouco perduráveis. Perante a exposição que temos vindo a fazer ao longo do nosso estudo, iremos:

- a) Perceber o nível de importância atribuído às políticas ativas de emprego e aos programas de ativação disponibilizados pelo IEF, com o objetivo de perceber o nível de importância que estas representam para os desempregados.
- b) Compreender se as pessoas em situação de desemprego conseguem sentir segurança na rede de ação que atua na eventualidade de desemprego e se, a sua condição é um entrave para a realização de projetos pessoais.

A relação que pretendemos realizar face às modalidades precárias surge da seguinte forma:

- I. Pretendemos interpretar, perante uma análise comparativa com base na segunda afirmação citada, se realmente os trabalhadores ainda ambicionam trabalhos com contratos tradicionais;
- II. Por conseguinte, tentamos deduzir através da opinião dos trabalhadores do setor público como estes classificam em termos de segurança as contratações atípicas, compreendendo se as consideram vantajosas ou desvantajosas face à contratação tradicional;
- III. Analisar se os colaboradores que já estiveram ou estão sob um vínculo profissional a prazo, julgam ou não que são capazes de realizar os objetivos pessoais que ambicionam;
- IV. Entender como os trabalhadores com contratos sem termo avaliam a contratação atípica, ao nível da segurança e do desenvolvimento de projetos.

Considerando que as políticas ativas de emprego utilizam modalidades de contratação instáveis que são desvalorizadas socialmente e profissionalmente, contribuindo para a redução do desemprego com trabalhos pouco seguros. O objetivo comum de ambos os questionários é permitir-nos perceber se a condição de precário associada às novas formas de emprego é considerada tão instável como a condição de desempregado.

2. Problema de investigação

Perante a explicação de como surgiram os objetivos do estudo e dos tópicos que pretendemos compreender, decidimos que a questão de partida deveria ser a seguinte: *O desemprego e o trabalho precário estão igualmente associados à ausência de estabilidade e de segurança pessoal?*

O estudo pretende abordar outras relações, portanto vamos utilizá-las para a formulação de hipóteses. Focando a questão de partida, essencialmente, no impacto que as ambas as condições têm na construção pessoal e social do indivíduo. Entendemos que as políticas ativas estão a contribuir para o aumento de formas de emprego precárias, assim sendo procuramos essencialmente perceber, ao nível de representação social, se estas produzem um impacto tão negativo nos indivíduos como o desemprego.

3. Finalidade do estudo

O tipo de contratualização que tem servido de instrumento à inclusão dos atores no mercado de trabalho tem suscitado algumas questões, nomeadamente ao nível das condições laborais que estas atividades se desenvolvem.

Desta forma, a investigação pretende observar de forma pormenorizada se, efetivamente, os trabalhadores se sentiriam com maiores níveis de insegurança e instabilidade ao estarem sob uma contratação atípica e se continuam a preferir o contrato de trabalho sem termo. Deduzindo se estes consideram que as novas formas de emprego são uma boa ou má opção de estarem ativos no mercado de trabalho.

Relativamente aos beneficiários de subsídio de desemprego, que estão sob um plano de emprego de âmbito ativo, achamos por bem interpretar qual a relevância que estes atribuem às políticas ativas de emprego, face ao facto de estarem envolvidos com as mesmas e estas terem o objetivo de facilitarem a sua entrada no mercado de trabalho.

Objetivo geral¹⁵⁰: Perceber em que medida é que as políticas de emprego estão a diminuir o desemprego através de contratos atípicos e interpretar se estas produzem consequências individuais e sociais tão negativas como o próprio desemprego.

Objetivos específicos:¹⁵¹

- Realizar uma análise detalhada sobre os desempregados, o período em que estão em desemprego e se consideram que vão encontrar um emprego brevemente. Entender importância que as políticas ativas de emprego representam no processo de desemprego;
- Perceber se estes já sentiram constrangimento por estarem desempregados e se adiariam a realização de projetos pessoais devido a essa condição;
- Compreender a relação entre políticas ativas de emprego e os contratos de trabalho atípicos, analisando a opinião de trabalhadores, com vínculo contratual ao setor público, acerca destes tipos de contratação;
- Concluir essencialmente se as novas formas de trabalho são vistas como precárias e com insegurança.

4. Hipóteses de trabalho

Hipótese geral: As políticas ativas de emprego estão a diminuir o problema do desemprego, através de trabalhos atípicos, associados a fracas condições profissionais.

- A. Os desempregados aceitam contratos atípicos, porque preferem trabalhar em condições precárias do que estarem em situação de desemprego.
- B. Os indivíduos não valorizam estas modalidades de trabalho, geradoras de sentimentos de incerteza e de instabilidade pessoal e profissional.

Hipótese 1: A condição de desempregado não permite o desenvolvimento de projetos pessoais.

¹⁵⁰«El objetivo general propone lo que se desea obtener con la investigación planteada. Presenta el enunciado claro y preciso de las metas que se persiguen con esta investigación, delimitando el ámbito temático concreto y la especificación de la población-diana del estudio. Para la consecución del objetivo general será necesario apoyarse en los objetivos específicos» (Rada, 2009, p. 20)

¹⁵¹ «Los objetivos específicos indican lo que se pretende lograr en cada una de las etapas de la investigación, implicando así un mayor nivel de concreción temporal, temática y estratégica. Es conveniente evaluar estos objetivos en cada paso a fin de conocer los distintos niveles de resultados» (Rada, 2009, p. 20).

Hipótese 2: Os desempregados optam por aceitar ofertas de trabalho sob estes tipos de contratos para saírem da situação de desemprego.

- Perante o risco de esgotamento do subsídio de desemprego e o subsídio social de desemprego, os indivíduos optam por laborar em condições precárias.

Hipótese 3: Os indivíduos colocariam em causa a realização dos seus projetos pessoais, face às contratações atípicas.

Hipótese 4: A maioria dos indivíduos considera que os contratos atípicos apresentam desvantagens relativamente aos contratos efetivos, pois estes são associados a condições de trabalho inconsistentes.

Hipótese 5: O contrato efetivo continua a ser a preferência dos trabalhadores.

- A garantia de um contrato sem termo e as regalias sociais associadas a este permitem uma maior capacidade de estabilidade profissional, de planeamento e de construção de objetivos pessoais.

Hipótese 6: Um sujeito que esteja em situação de desemprego ou em situação de trabalho precário pode considerar-se que está numa condição social semelhante.

- A ausência da efetividade do trabalho precário não permite que os trabalhadores considerem que têm estabilidade profissional, financeira e social.

5. Desenho da pesquisa

O desenho de pesquisa necessita de uma metodologia de caráter rigoroso. Este deve enquadrar um conjunto de tarefas adequadas ao tipo de projeto que se pretende realizar, só desta forma este se torna executável e compreensível. O desenvolvimento das tarefas deve considerar todas as atividades da investigação. (Quivy & Campenhoudt, 2013).

Após definida a questão de partida, os objetivos gerais e específicos, tal como as hipóteses que o estudo pretende analisar, vamos utilizar o desenho da pesquisa, para clarificar os passos que a investigação empírica deve seguir (Rada, 2009, p. 29):

1. Pano de fundo: para que público se destina o estudo; finalidade do mesmo; designação dos intervenientes que farão parte dele;
2. Amostra: descrição do âmbito a quem se destinará; distribuição geográfica da mesma; técnicas de amostragem e metodologia que será utilizada;
3. Recolha dos dados: descrição do procedimento de campo; instruções dadas e métodos de controlo da qualidade de campo; critério de seleção dos inquiridos; pedido de colaboração e garantias oferecidas para a sua participação;
4. Apresentação dos resultados: dados obtidos que sejam relevantes; bases de percentagem que permitam uma interpretação dos resultados que foram ponderados e não ponderados; indicadores de margem de erros estatístico e probabilidades dos resultados principais; medidas de significância estatística e outros elementos que sejam considerados importantes.

6. Delimitação da amostra

A delimitação da amostra é essencial, pois tornar-se-ia insustentável, dentro das nossas competências, a realização de um estudo a nível macro. Perante isto, o território para a análise do estudo foi o concelho de Seia. Esta opção surgiu pelo facto de ser a nossa área de residência, o que permite uma maior acessibilidade às infraestruturas e, por conseguinte, uma redução de custos e de tempo, um aspeto que julgamos importante.

O concelho em questão está situado no interior do país, caracterizado demograficamente por uma baixa densidade populacional e uma diminuição de jovens, refletindo-se numa pirâmide etária envelhecida¹⁵².

Limitada a amostra onde será realizada a investigação e definidos os objetivos que pretendemos que esta siga, priorizámos o contacto com duas estruturas essenciais para a compreensão dos mesmos e para o teste das hipóteses, estas são: o IIEFP- Seia, organismo que trabalha diretamente com a implementação das políticas ativas de emprego e os indivíduos em situação de procura de emprego; e a Câmara Municipal de Seia, organismo de Administração Local, escolhido pelo destaque da utilização de modalidades precárias nas instituições do setor público. Inicialmente a investigação seria apenas destinada a funcionários que estivessem sob contratos temporários. Contudo, através do programa PREPAV, parte dos trabalhadores que tinham este vínculo laboral passaram a contrato sem termo. De modo a não alterar a finalidade do estudo, optámos por adaptar o questionário a todos os funcionários, independentemente do seu contrato de trabalho, focando-nos na forma como estes analisam e interpretam a contratação atípica. Considerámos até um fator interessante, pois permite avaliar o nível de segurança que estes contratos transmitem aos outros trabalhadores.

¹⁵² No município de Seia, no ano de 2018, residiam 22,577 habitantes. A percentagem de jovens (menos de 15 anos) era de 10,1% e de idosos (65 e mais anos) de 28,3%. O índice de envelhecimento (idosos por cada 100 jovens) era de 281. A população em idade ativa (dos 15 aos 64 anos) era de 61,6% – Disponível em <https://www.pordata.pt/Municipios/Quadro+Resumo/Seia-252225>

7. Metodologia

A metodologia que será privilegiada será a quantitativa, através do inquérito por questionário. Esta escolha deve-se ao facto de o inquérito por questionário permitir obter informações extensivas acerca das características, práticas e opiniões dos indivíduos, ao mesmo tempo que facilita o cruzamento de informação. O questionário possibilita ainda a recolha da resposta individual, que reunida à de outros inquiridos origina a oportunidade de uma análise coletiva das respostas. A informação quantitativa é passível de comparação, o que consideramos fundamental para a investigação. (Quivy & Campenhoudt, 2013, p. 188/189)

As perguntas desenvolvidas para os questionários foram fundamentadas através das hipóteses apresentadas, ou seja, estas procuram confirmar ou refutar as mesmas. A elaboração destas foi feita tendo presente o rigor da perceção, isto é, apresentam uma linguagem clara e acessível para que qualquer um dos inquiridos possa percebê-las. Em termos de aplicabilidade, estas são destinadas somente a indivíduos que possam responder acerca do assunto, existindo a preocupação de que todos tenham a mesma compreensão sobre a mesma pergunta. Relativamente à análise de conteúdo será usado o programa SPSS, que através da base dados nos permitirá realizar um estudo estatístico. Por meio de um conjunto de métodos estatísticos conseguiremos testar as hipóteses, de modo a perceber se estas se podem aceitar ou não.

Segundo o *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, as principais vantagens do uso desta metodologia são: a possibilidade de quantificar uma variedade de dados e por conseguinte, ter uma vasta análise de correlações das variáveis; o facto da exigência, por vezes essencial, da representatividade do conjunto dos inquiridos poder ser satisfeita através deste método. Quanto às limitações desta, surgem as questões acerca da superficialidade das respostas, não permitindo abordar profundamente as ideologias dos inquiridos; o facto da individualização dos inquiridos, que são considerados independentes da sua rede de relações sociais. Tal como a frágil credibilidade das respostas, ou seja, estas podem não se apresentar muito fidedignas, uma vez que se encontram dependentes somente do inquirido e da sua atitude de resposta face ao questionário (Quivy & Campenhoudt, 2013, p. 188/189).

8. Operacionalização dos conceitos

A operacionalização dos conceitos é crucial, pois permite transformar a linguagem teórica em empírica, através da fundamentação dos indicadores e de uma proposição operacional. Desta forma, esta permite aproximar os conceitos da realidade empírica. A operacionalização surge através da evidência dos indicadores e dos índices, de forma a explicitar a importância dos conceitos para a investigação. A partir desta ação vamos formular as questões pertinentes para os questionários.

Dimensões	Conceito	Sub-Dimensões	Indicadores
A. Beneficiários de subsídio de desemprego	1. Políticas ativas de emprego	1.1 Conhecimento do que são políticas ativas de emprego	Não conhece; conhece pouco.
			Conhece; conhece muito bem.
		1.2 Importância das políticas ativas de emprego	Não sabe; não lhes atribui importância, pouca importância, pouco importante
			Alguma importância, importantes, muito importantes, da máxima importância.
		1.3 Avaliação da aprendizagem das formações profissionais	Considera útil a ação de formação;
			Quem já participou outrora, como as avalia em termos de aprendizagens;
	2. Programas e incentivos ao emprego do Instituto de Emprego e Formação Profissional	2.1 Conhecimentos dos programas e incentivos	Conhece os programas e medidas de combate ao desemprego.
			Como avalia em termos de importância esses programas.
		2.2 Avaliação dos programas	Não conhece, conhece pouco, conhece razoavelmente.
			Conhece bem, conhece muito bem; máximo conhecimento.
2.3 Avaliação da rede de ação		Grau de importância.	
		Reúne as condições necessárias para facilitar a entrada no mercado de trabalho.	
2.4 Segurança transmitida aos desempregados		Os organismos que atuam nestas situações, transmitem proteção.	
		O subsídio de desemprego é: insuficiente; pouco suficiente; suficiente.	

B. Perspetiva acerca das formas de trabalho atípicas	3. Funcionários da Câmara Municipal de Seia	3.1 Avaliação destes tipos de contratos:	Satisfação socioeconómica;
			Não são vantajosos; são pouco vantajosos; vantajosos; muito vantajosos;
			Igualmente benéficos em termos não-salariais/ pouco benéficos;
			No futuro, optaria por trabalhar a contrato indeterminado ou por contratos atípicos.
		1.2 Impactos socioprofissionais	Estes contratos permitem ou não progredir na carreira.
			Se eventualmente, estivesse sob este tipo de contrato procuraria outra atividade profissional, com contrato sem termo.
		1.3 Impactos na vida pessoal	Como os avalia ao nível da estabilidade e da segurança.
Adiaria projetos pessoais por ter um contrato deste tipo.			

QUADRO 1- MODELO DE ANÁLISE

9. Estrutura dos questionários

Realizámos dois inquéritos por questionários, o primeiro foi destinado a desempregados que estavam inscritos no IEFP e fossem beneficiários do subsídio de desemprego. O inquérito II, foi distribuído a trabalhadores com um vínculo laboral ao setor público, neste caso à Câmara Municipal de Seia.

Ambos os questionários davam prioridade a perguntas que classificassem a satisfação, a preferência e as atitudes dos inquiridos e que fossem respondidas através do sistema de escolhas múltiplas e de escalas de avaliações gerais. Além disso, em algumas das questões surgiu a categoria complementar, na qual o inquirido podia optar por responder que não sabia ou podia indicar uma resposta livre.

A opção por este tipo de perguntas deveu-se essencialmente a dois fatores: em primeiro lugar ao aspeto do questionário, permitindo uma leitura fácil e um inquérito de rápido preenchimento, deste modo, estimulando o inquirido a participar. Pretendendo que o questionário pudesse ser respondido por qualquer tipo de inquirido, tivemos essencialmente em conta os indivíduos com baixos níveis de escolaridade, evitando deste modo a existência de qualquer tipo de constrangimento ou mesmo a recusa de colaboração ao estudo. O segundo motivo está relacionado com a limitação do tempo de resposta: os questionários foram distribuídos em convocatórias no IEFP, se a estrutura fosse complexa iria exigir respostas morosas, o que resultaria num maior tempo de resposta ao questionário e poderia condicionar a vontade em quererem participar na investigação. A mesma situação aconteceu na Câmara Municipal de Seia: a distribuição dos questionários foi efetivada em período de atividade profissional. De modo a evitar transtornos para os participantes e para as entidades, o tempo máximo calculado para a conclusão de ambos os questionários foi de 10 minutos. Estes incluíram na maioria das perguntas as variáveis introduzidas na base de dados SPSS, permitindo uma facilidade na codificação das respostas e no seu tratamento.

Embora as estruturas dos questionários I e II sejam semelhantes e de administração direta, o processo de distribuição foi feito de forma distinta. O questionário I, destinado a beneficiários do subsídio de desemprego do IEFP, foi distribuído por nós aproveitando as convocatórias para estas pessoas. Nestas sessões foi apresentada a

finalidade do estudo, tal como a transparência e honestidade no tratamento da informação, mostrando ainda a importância que tinha a colaboração de cada um deles para a nossa investigação.

Em relação ao questionário II, destinado a trabalhadores que estavam a laborar para a Câmara Municipal de Seia: a entrega do questionário foi realizada através dos chefes de seção, de modo a não alterar o normal funcionamento das atividades. Neste caso, apesar de não estarmos fisicamente presentes, prontificámo-nos através do contacto telefónico a estar disponíveis para esclarecer qualquer tipo de dúvida, tanto aos inquiridos como aos chefes de seção que eram os responsáveis pela distribuição.

Em conjunto com cada questionário foi distribuído um consentimento formal, onde clarificava a finalidade do estudo e apresentava a garantia de confiabilidade da proteção dos dados face ao seu tratamento.

Ambos os questionários pretendiam fazer alusão às políticas ativas de emprego, um de forma direta e outro de forma indireta.

O *questionário I*¹⁵³, entregue a beneficiários do subsídio de desemprego, procura perceber, em primeiro lugar, a proximidade que estes tinham com a questão das políticas ativas de emprego, se conheciam muito ou pouco e a relevância que lhes atribuíam. Em segundo lugar, pretende interpretar se consideravam que a rede do IEFP lhes permitia ter segurança e, por fim, visa perceber se existia constrangimento nos participantes em estarem desempregados e se adiariam projetos pessoais face a essa situação.

Desta forma, a primeira parte da estrutura do questionário era essencialmente de recolha de informação sociodemográfica, da situação profissional e económica.

Na segunda parte, as questões eram referentes à classificação do conhecimento dos inquiridos sobre o que são políticas ativas. Este grupo pretendia, também interpretar a relevância que estes lhes atribuíam, tal como a toda à rede de ação que acompanha o processo de desemprego.

Na terceira e última parte, o objetivo era observar se existia algum tipo de estereótipo no estatuto de desempregado e se essa condição lhes provocava alguma limitação na vida pessoal, nomeadamente no desenvolvimento de projetos pessoais. Para

¹⁵³ Ver o anexo 1.

além disso, perguntou-se se optariam por beneficiar do subsídio de desemprego ou trabalharem de forma atípica, de modo a entender se o peso da importância do trabalho é superior às condições em que este é desempenhado.

O *questionário II*¹⁵⁴, destinado a trabalhadores em funções públicas procura perceber de modo geral como são vistas as contratações atípicas. A aplicação dos questionários priorizou inquiridos que estavam ou já tinham estado sob algum destes tipos de contrato. Contudo, este inquérito também estava apto a ser respondido por trabalhadores com contrato sem termo, de forma a explorar a opinião de ambos os tipos de inquiridos acerca das modalidades contratuais precárias.

Neste questionário interpretamos de forma indireta as políticas ativas, uma vez que consideramos que estão altamente relacionadas com o aumento da contratação atípica.

O principal objetivo é compreender três relações: em primeiro, se os inquiridos preferiam ou lhes era indiferente trabalharem a contrato sem termo; em segundo, se no caso de trabalharem de forma atípica, sentiriam os mesmo níveis de confiança e de tratamento dos funcionários que estavam em contrato sem termo; por último, se estes consideravam que era possível ter o mesmo nível de benefícios profissionais em ambas as contratações e como avaliavam a capacidade de realização de projetos, mediante as novas formas de contratação.

¹⁵⁴ Ver anexo 2.

Capítulo V- Tratamento e discussão dos resultados

1. Análise de dados- Questionário I

Este questionário foi distribuído, de forma aleatória a 20 indivíduos, em três convocatórias distintas realizadas pelo IEPF de Seia. Perante a distribuição independente, obtivemos um primeiro grupo da amostra constituído por 11 inquiridos do *sexo masculino* e 9 inquiridos do *sexo feminino*. Consoante as respostas dadas pelos 20 inquiridos, vamos fazer uma apresentação gráfica dos dados obtidos, expondo de forma mais fácil e compreensível as respostas, faremos apenas referência às percentagens de resposta, uma vez que a distribuição dos indivíduos estará indicada graficamente.

Nomeadamente à análise realizada à categoria que engloba as *características sociodemográficas* dos indivíduos inquiridos, observámos que a variável (questão n.º 3) *Estado Civil* indica que os participantes ou estão solteiros ou casados, estando 60% casados e a outra metade, 40% do total dos inquiridos, solteiros. Deste modo, nenhuma das outras hipóteses de resposta foi assinalada.

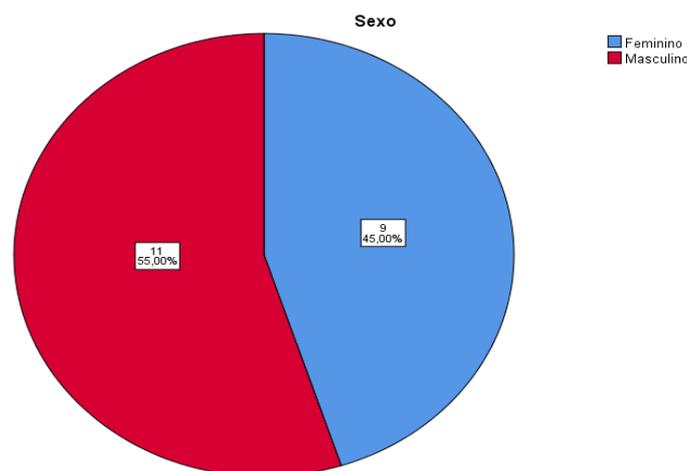


GRÁFICO 1-DISTRIBUIÇÃO DOS INQUIRIDOS MEDIANTE O SEXO

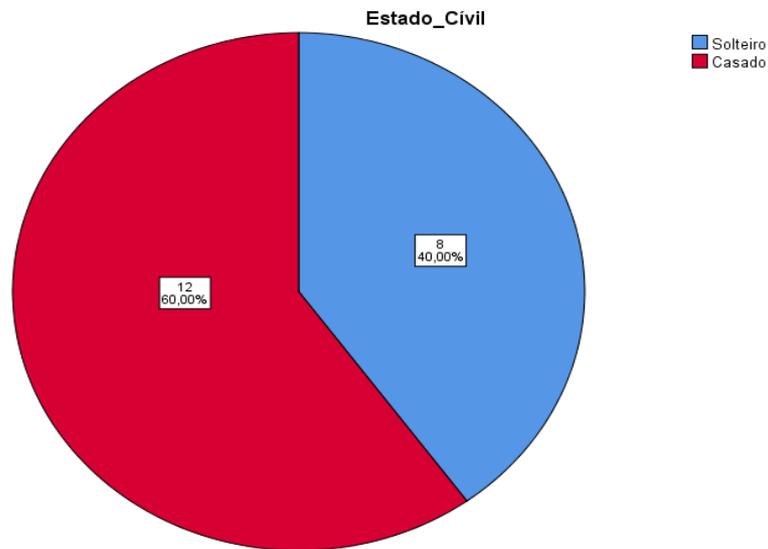


GRÁFICO 2- DISTRIBUIÇÃO DOS INQUIRIDOS FACE AO ESTADO CIVIL

No que diz respeito à *Faixa Etária*, observamos que: 30% dos inquiridos apresentam idades que estavam representadas na faixa etária dos 25 aos 34 anos; 25% na faixa etária dos 35 aos 44 anos; 15% dos sujeitos respondeu ter idade inferior a 25 anos; 15% indicou estar na faixa etária dos 45 aos 54 anos; e por fim, os outros 15% incluíram-se na faixa etária dos 55 aos 64 anos.

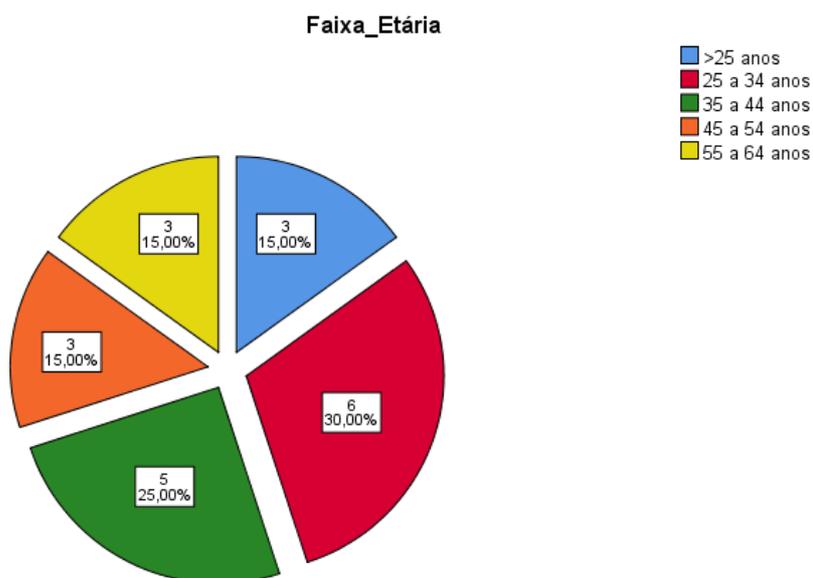


GRÁFICO 3-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS MEDIANTE A FAIXA ETÁRIA

Quanto à categoria *Grau Académico*, o nível de instrução dominante é o Ensino Secundário com 45% de respostas, seguindo-se o 3º Ciclo do Ensino Básico (9ºano) com 35%, o 2º Ciclo do Ensino Básico (6ºano) com 15% e, por último, com apenas 5%, um inquirido indicou ter o Bacharelato/Licenciatura.

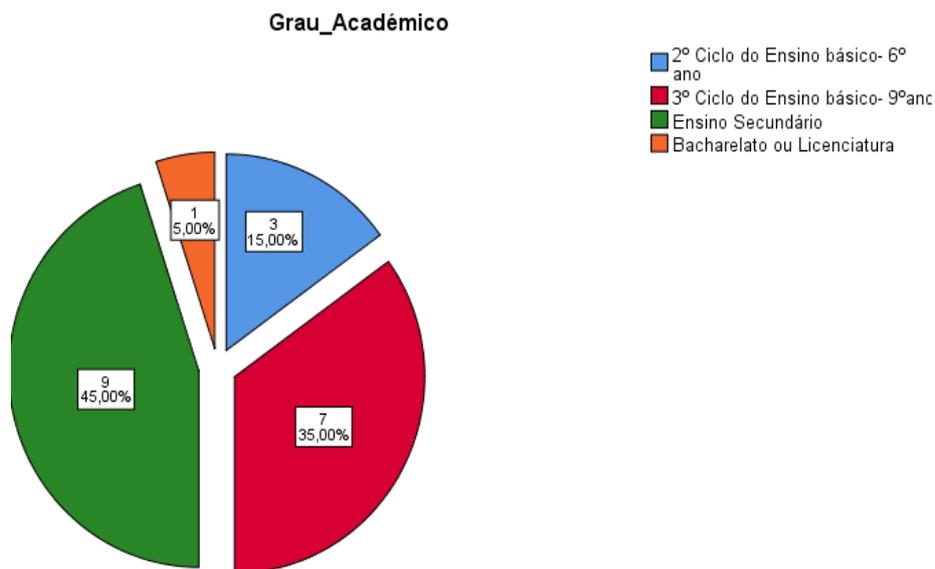


GRÁFICO 4-DISTRIBUIÇÃO DOS INQUIRIDOS MEDIANTE O GRAU ACADÉMICO

Em relação à análise referente às características *socioprofissionais* dos indivíduos, observa-se que à questão aberta – *Qual foi a última atividade profissional que exerceu?* – obtivemos as seguintes respostas: *Operário Fabril*, 20%; *Empregado de Refeitório*, 15%; *Operador de máquinas*, 10%; *Construção Civil*, 10%; *Motorista*, 10%; atividades que foram indicadas apenas por um inquirido (5%): *Vendedora de Loja*, *Canalizador*, *Ajudante de Ação Direta*, *Pedreiro*, *Empregada de Limpeza* e *Vendedora de produtos* .



GRÁFICO 5-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS CONSOANTE A SUA ÚLTIMA ATIVIDADE PROFISSIONAL

Em relação à questão n.º 6 – *Qual era a sua situação profissional?* –, analisou-se que 80% dos inquiridos trabalhava por conta de outrem, apenas 10% eram empregadores, e 5% tinha estado em trabalho temporário ou independente. Os restantes indivíduos, 5%, respondeu que nenhuma das opções correspondia à sua situação profissional, antes do desemprego.



GRÁFICO 6-DISTRIBUIÇÃO DOS INQUIRIDOS PERANTE A SUA ANTERIOR SITUAÇÃO PROFISSIONAL

Relativamente à questão n.º 7 – *Há quanto tempo está em situação de desemprego?* –, observou-se que para grande parte dos indivíduos a situação de desemprego era recente, uma vez que 90% encontrava-se desempregado há menos de 2 meses. Em relação aos restantes inquiridos, 5% estava em situação de desemprego entre 2 meses e meio ano. Quanto aos outros 5%, não foi possível perceber há quanto tempo

estavam em situação de desemprego, uma vez que não assinalaram nenhuma das respostas apresentadas.

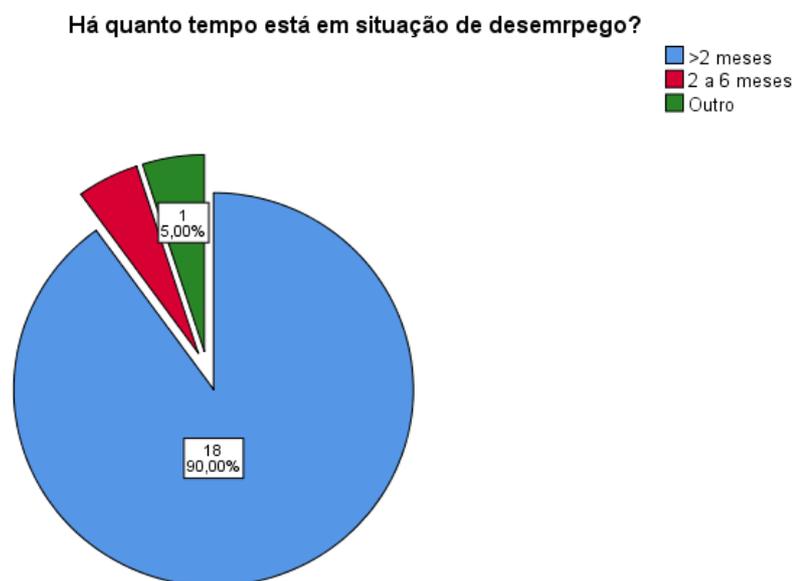


GRÁFICO 7-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS MEDIANTE O PERÍODO EM QUE SE ENCONTRAM EM SITUAÇÃO DE DESEMPREGO

Face à questão n.º 8 – *Nos últimos dois anos quantas oportunidades profissionais lhe surgiram?* –, constatámos que 60% dos inquiridos não tinham recebido propostas de emprego. Enquanto que a 20% apareceu uma oportunidade de emprego, a 15% duas e a 5% mais do que três.



GRÁFICO 8-DISTRIBUIÇÃO DOS INQUIRIDOS FACE ÀS OPORTUNIDADES PROFISSIONAIS QUE LHES SURGIRAM NOS ÚLTIMOS ANOS

Esta pergunta foi subdividida em 2 alíneas:

- a) Apenas destinada a 40% dos inquiridos que lhes surgiu alguma oportunidade de emprego, foi questionado – *No caso de lhe terem surgido oportunidades profissionais, aceitou alguma?* –, 20% optaram por aceitar e os outros 20% por recusar.

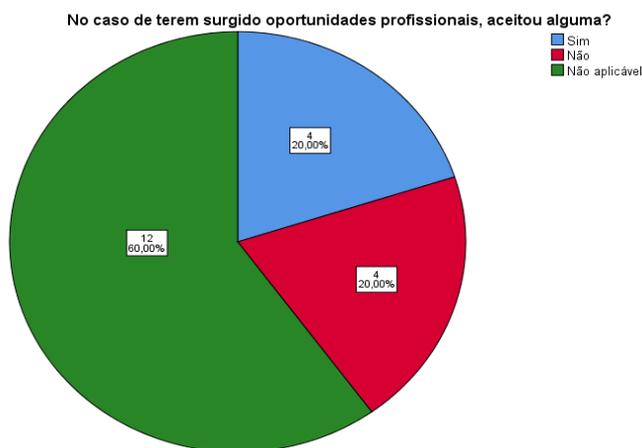


GRÁFICO 9-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS FACE AO NÚMERO DE OPORTUNIDADES PROFISSIONAIS QUE ACEITARAM (NO CASO DE ESTAS EVENTUALMENTE TEREM SURGIDO)

- b) Dirigida aos inquiridos que tinham aceitado as oportunidades de emprego, foi lhes perguntado o *número de propostas que tinham aceite*. Os resultados obtidos foram: 10% dos inquiridos aceitou duas propostas de emprego e os outros 10% apenas uma. Para 80% esta questão não se aplicava.

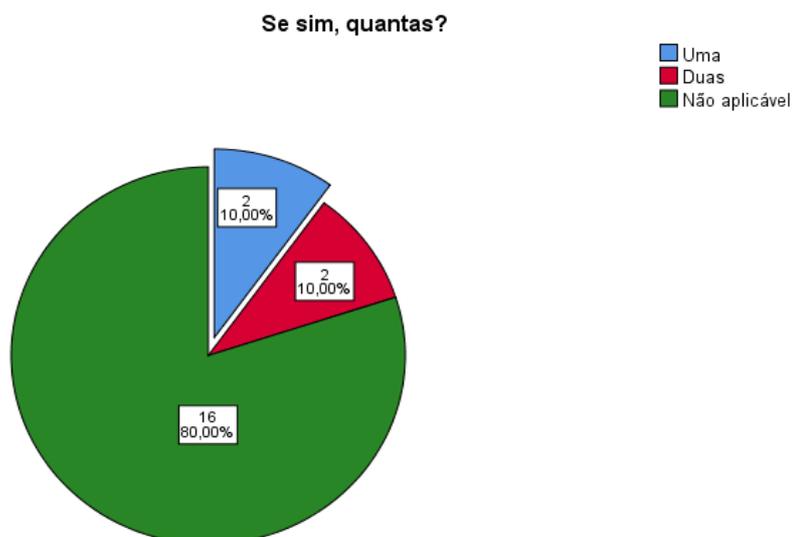


GRÁFICO 10-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS PERANTE AS OPORTUNIDADES DE EMPREGO ACEITES

Foi questionado: – *Se não aceitou nenhuma, pode indicar o motivo?*

Verificámos que 25% dos indivíduos não o fez pelo facto de que se encontravam ainda a trabalhar. Para os restantes esta pergunta não era aplicável.

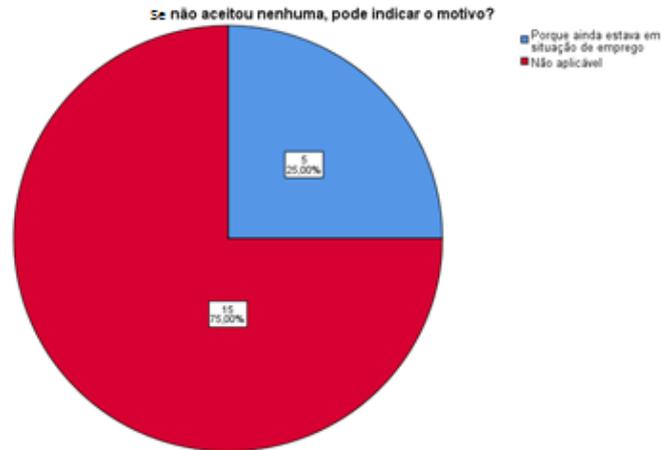


GRÁFICO 11-DISTRIBUIÇÃO DOS INQUIRIDOS MEDIANTE O MOTIVO DE NÃO TEREM ACEITADO NENHUMA OPORTUNIDADE DE EMPREGO (NO CASO DE ESTAS TEREM SURGIDO)

No final da análise a esta categoria, foi perguntado na questão n.º 9 – *Considera que o valor do subsídio de desemprego é suficiente para garantir uma qualidade de vida condigna?* –, obtendo-se as seguintes respostas: 30% considerava insuficiente; 25% dos sujeitos pouco suficiente; só 10% entendia que era suficiente; e 35% dos inquiridos considerou não saber responder a esta pergunta.

Na sua perspetiva, o valor do subsídio de desemprego suficiente para garantir uma qualidade de vida condigna?

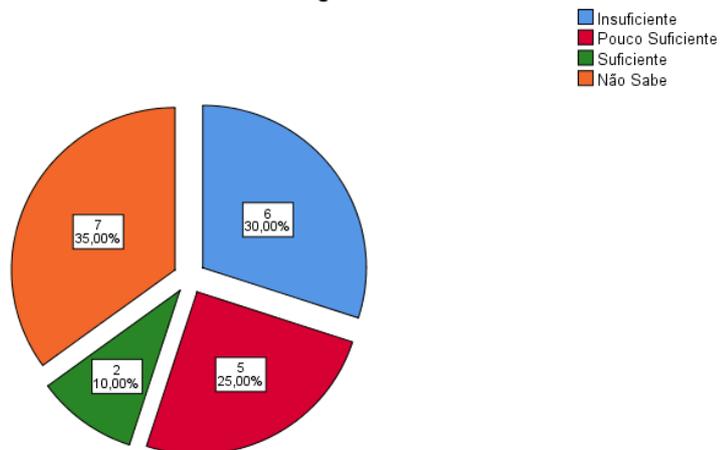


GRÁFICO 12-DISTRIBUIÇÃO DOS INQUIRIDOS MEDIANTE A SUA OPINIÃO SE O SUBSÍDIO DE DESEMPREGO É SUFICIENTE PARA GARANTIR UMA QUALIDADE DE VIDA CONDIGNA

Na análise à categoria em que se pretendia compreender o conhecimento e a avaliação dos inquiridos acerca dos programas e medidas oferecidas pelo IEFP, tal como da rede de ação e das políticas ativas de emprego, observámos os seguintes dados:

A questão n.º 10 – *Considera que o IEFP reúne as condições necessárias para facilitar a sua entrada no mercado de trabalho?* –, 95% do total dos inquiridos respondeu que sim e apenas 5% que não. Ao inquirido que considerou que o IEFP não reunia as condições para facilitar a entrada dos desempregados no mercado, foi lhe perguntado o motivo da sua resposta. Afirmou: – “*Não tem devido há falta de oferta de emprego na zona, o que faz com que o IEFP não consiga reunir as condições necessárias em alguns casos*”.

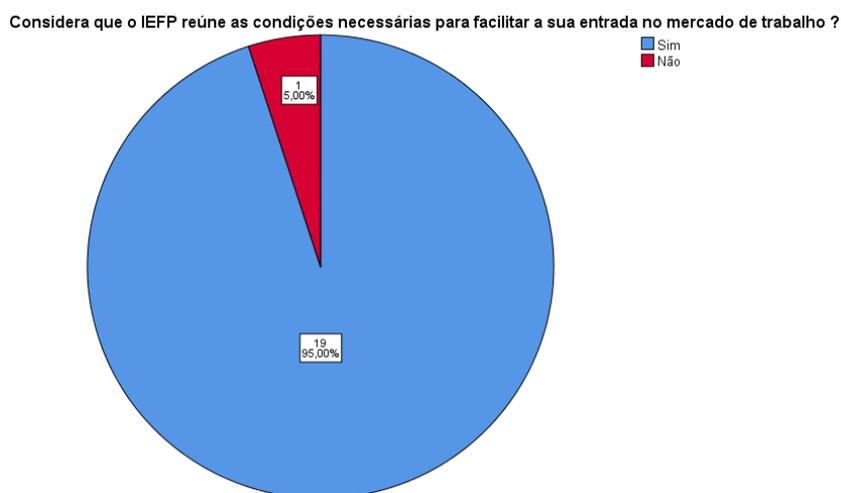


GRÁFICO 13-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS MEDIANTE SE CONSIDERAM OU NÃO QUE O IEFP REÚNE AS CONDIÇÕES NECESSÁRIAS PARA FACILITAR A ENTRADA NO MERCADO DE TRABALHO

Perante a questão n.º 11 – *Tem conhecimento sobre a programação e as medidas de combate ao desemprego do IEFP?* –, os dados recolhidos indicaram que 25% dos inquiridos não conhece, 25% conhece pouco, 40% conhece razoavelmente e 10% conhece bem.

Tem conhecimento sobre a programação e as medidas de combate ao desemprego do IEFP?

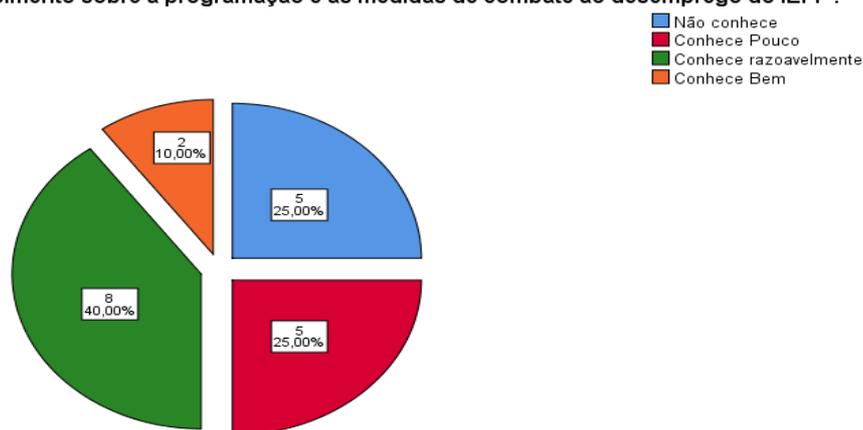


GRÁFICO 14-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS PERANTE O CONHECIMENTO QUE TÊM ACERCA DAS MEDIDAS DE COMBATE AO DESEMPREGO

Em relação à questão n.º 12 – *Tem conhecimento, como desempregado, o que são políticas ativas de emprego?* –, 10% do total dos inquiridos admitiu não conhecer, 40% conhecer pouco, 5% não ter interesse em conhecer, 35% conhecer razoavelmente e 10% conhecer bem.

Tem conhecimento, como desempregado, do que são políticas ativas de emprego?

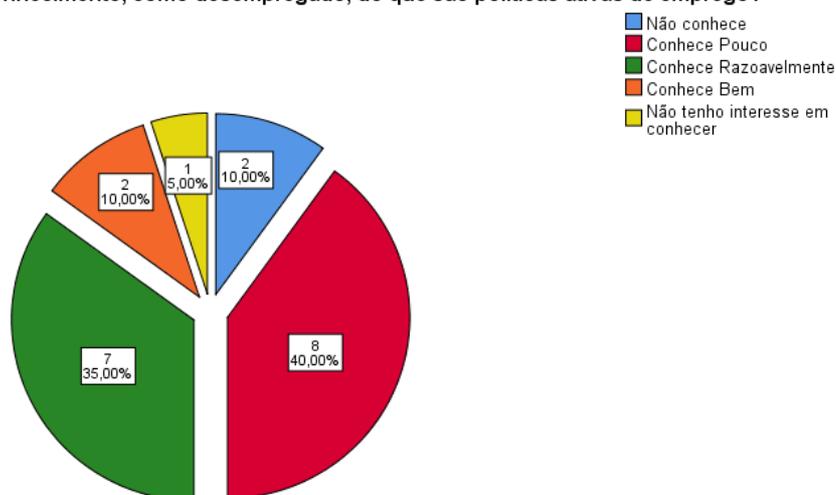


GRÁFICO 15-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS PERANTE O CONHECIMENTO ACERCA DAS MEDIDAS DE COMBATE AO DESEMPREGO

A questão n.º 13 – *Como classifica as políticas ativas de emprego, em termos da sua importância, na ajuda à procura de emprego?* –, observou-se que 35% dos indivíduos avaliou com o nível 5 (importante); 15% com nível 3 (com pouca importância); 15% com o nível 7 (com a máxima importância); 10% com nível 4 (com alguma importância); 5% com o nível 6 (com muita importância). Os restantes 15% admitiram não saber responder a esta pergunta e, 5% optou por não responder.

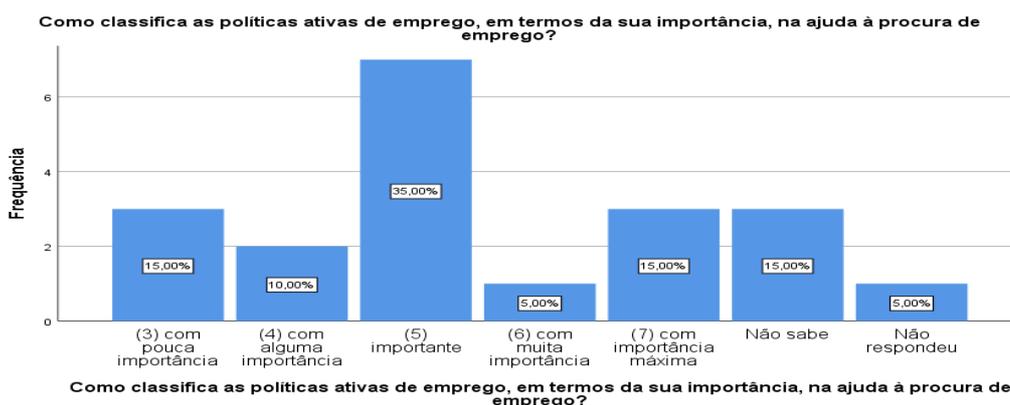


GRÁFICO 16-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS PERANTE A CLASSIFICAÇÃO DA IMPORTÂNCIA DAS POLÍTICAS ATIVAS DE EMPREGO

Relativamente à questão n.º 14 – *“Considera útil a participação em formações profissionais para o encontro de um emprego futuro?”* –, analisou-se que 95% dos inquiridos respondeu que a participação em ações de formação profissional é útil para o encontro de um emprego futuro e apenas 5% considerou que não existe utilidade nas mesmas, ou seja, apenas uma pessoa.



GRÁFICO 17-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS CONSOANTE A UTILIDADE QUE ESTES ATRIBUEM À PARTICIPAÇÃO EM FORMAÇÕES PROFISSIONAIS

Na questão n.º 15 – *Se já participou em alguma dessas formações, como as avalia em termos de aprendizagem?* –, os dados obtidos indicaram que 45% dos sujeitos nunca tinham participado em ações de formação profissional, ou seja, não responderam à pergunta. Quanto aos restantes, que já participaram em formações profissionais, 20% avaliou-as no nível 6 (muito úteis), 15% no nível 7 (máxima utilidade), 10% no nível 3 (pouco útil) e 5% no nível 4 (com alguma utilidade). Os restantes 5% optaram por não responder.

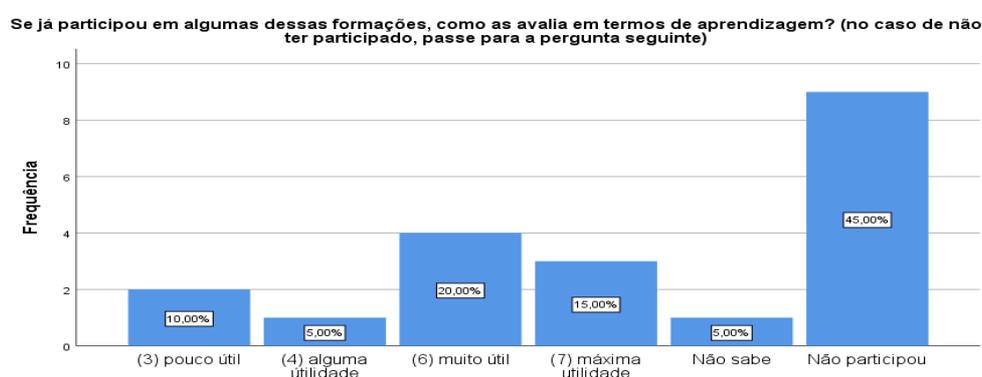


GRÁFICO 18-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS QUE JÁ PARTICIPARAM EM AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, CONSOANTE A CLASSIFICAÇÃO DA UTILIDADE DAS MESMAS

Em relação à questão n.º 16 – *Como avalia os programas de apoio e incentivos ao emprego?* –, observámos os seguintes resultados: 40% dos sujeitos inquiridos avaliou com o número 5 (eficazes); 15% a com o número 3 (pouca eficácia); outros 15% com o número 6 (muito eficazes); 10% com o número 7 (eficácia máxima); 10% admitiu não saber responder; por fim, 5% não apresentou nenhuma resposta.

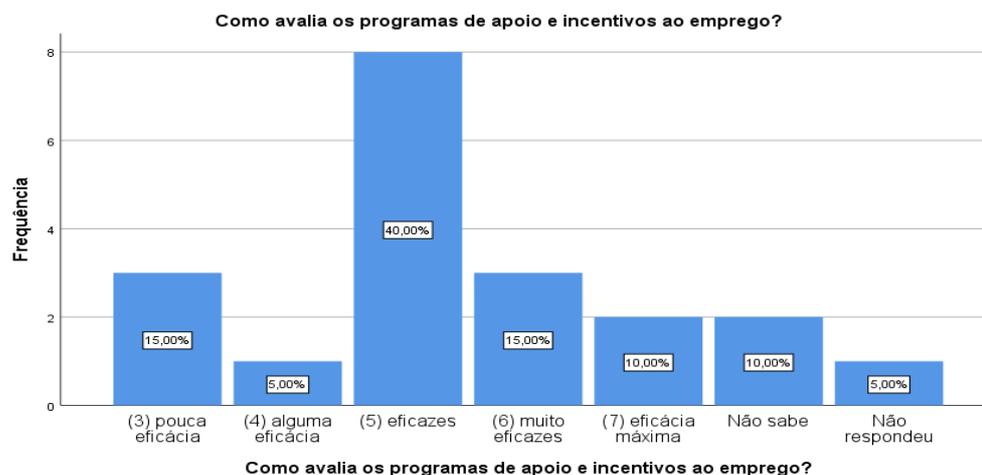


GRÁFICO 19-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS PERANTE A AVALIAÇÃO DA EFICÁCIA DOS PROGRAMAS DE APOIO E INCENTIVO AO EMPREGO

Quanto à questão n.º 17 – *Como avalia a rede de ação em curso do IEFP para combater o desemprego?* –, 30% dos inquiridos avaliou-a com o número 5 (eficaz), 15% com o número 4 (alguma eficácia); 15% com o número 6 (muito eficaz); 10% com o número 7 (eficácia máxima); 5% com o número 3 (pouca eficácia). Os restantes, 25% não responderam à pergunta.

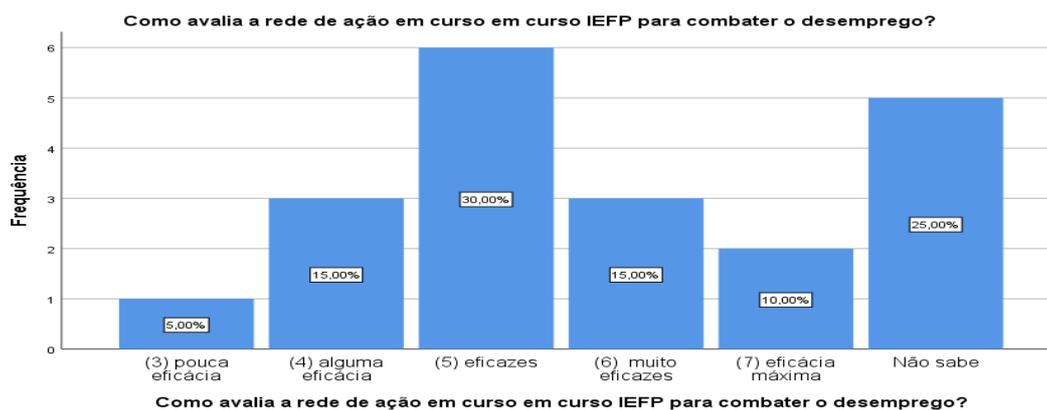


GRÁFICO 20-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS CONSOANTE A SUA AVALIAÇÃO SOBRE A EFICÁCIA DA REDE DE AÇÃO EM CURSO DO IEFP PARA COMBATER O DESEMPREGO

Na questão n.º 18 – *Em termos sociais, sente constrangimento em ser desempregado:* 25% respondeu que nunca se sentiu constrangido, 20% afirmou que raramente, 25% que se sentiu ocasionalmente e 30% com alguma frequência.

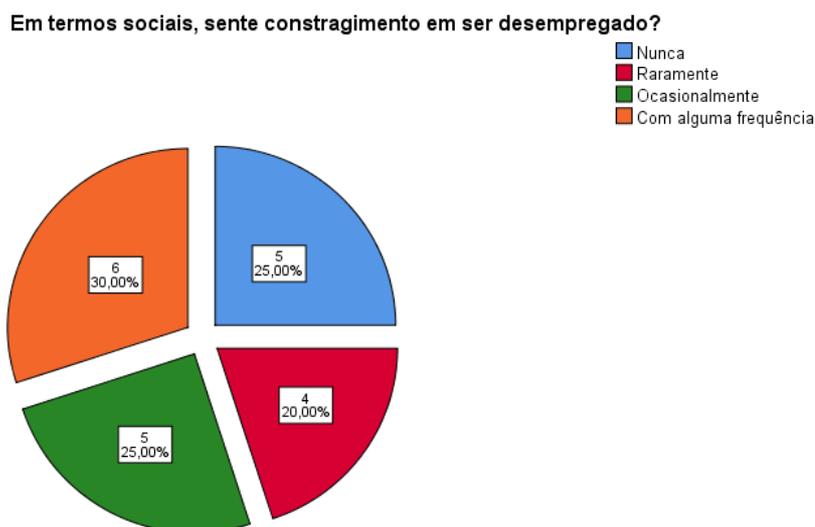


GRÁFICO 21-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS PERANTE SE JÁ SE SENTIRAM CONSTRANGIDOS EM SER DESEMPREGADOS

Relativamente à questão n.º 19 – *Em relação à sua situação financeira, considera-a como:* –, observámos que 70% dos inquiridos avaliou-a como razoável, 25% como má e 5% (um indivíduo) como muito má.

Em relação à sua situação financeira, considera-a como:

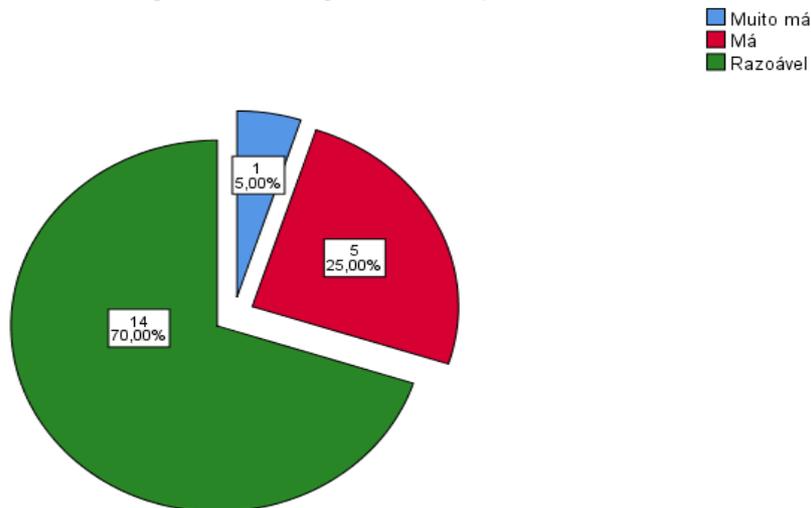


GRÁFICO 22-DISTRIBUIÇÃO DOS INQUIRIDOS MEDIANTE A CLASSIFICAÇÃO DA SUA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

Quanto à questão n.º 20 – *O que considera contribuir para o facto de estar desempregado?* –, observou-se os seguintes dados: 20% a falta de empresas locais; 20% a crise económica; 15% o baixo nível de escolaridade; 15% a idade. Os restantes 15%, entendeu não saber responder e, outros 15% não ser nenhum dos motivos apresentados.

O que considera contribuir para o facto de estar desempregado?

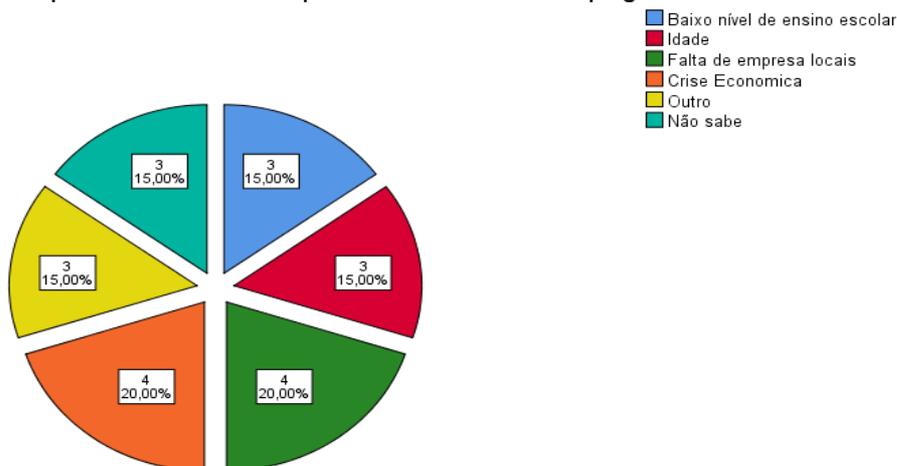


GRÁFICO 23-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS MEDIANTE O FATOR QUE CONSIDERAM CONTRIBUIR PARA O FACTO DE ESTAREM DESEMPREGADOS

Questão n.º 21 – *Considera que o Estado, em colaboração com o IEFP e as autarquias locais, protege os desempregados?* –, 65% dos inquiridos respondeu que sim e 35% respondeu que não.

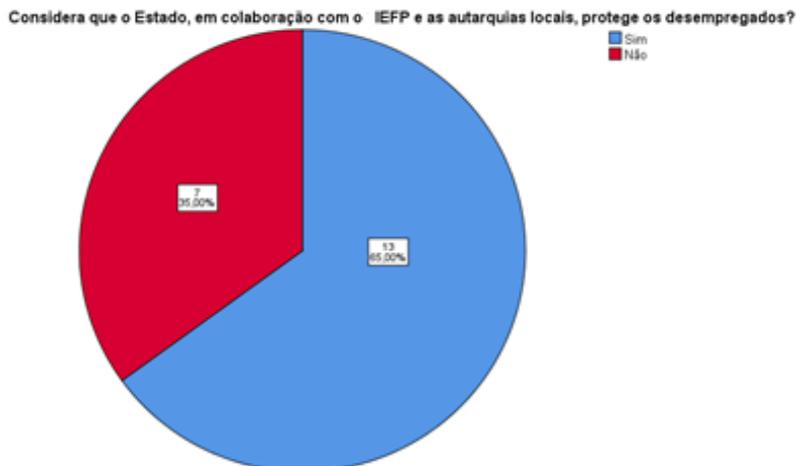


GRÁFICO 24-DISTRIBUIÇÃO DOS INQUIRIDOS MEDIANTE ESTES CONSIDEREM QUE O ESTADO, EM COLABORAÇÃO COM O IEFP E AS AUTARQUIAS LOCAIS, PROTEGE OS DESEMPREGADOS

Em relação à questão n.º 22 – *Considera que algum dos programas do IEFP é inútil?* –, observámos que 75% respondeu que não e 25% que sim. Aos inquiridos que consideraram que sim, foi questionado – *Quais?* – dois dos inquiridos optaram por não responder, dois indicaram as “convocatórias” e um referiu a “situação dos carimbos”.



GRÁFICO 25-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS CONSOANTE ESTES CONSIDEREM HAVER ALGUM PROGRAMA DO IEFP INÚTIL

O terceiro e último grupo, com o objetivo de analisar o impacto do desemprego na condição social do indivíduo, pretendia verificar se o desemprego condicionava o desenvolvimento de planos futuros. Obtivemos os seguintes resultados:

À questão n.º 23 – *Presume que irá encontrar uma oportunidade de emprego futuramente?* –, observámos que 20% considerou que é muito provável que sim, 75% que é provável e 5% confessou não saber.

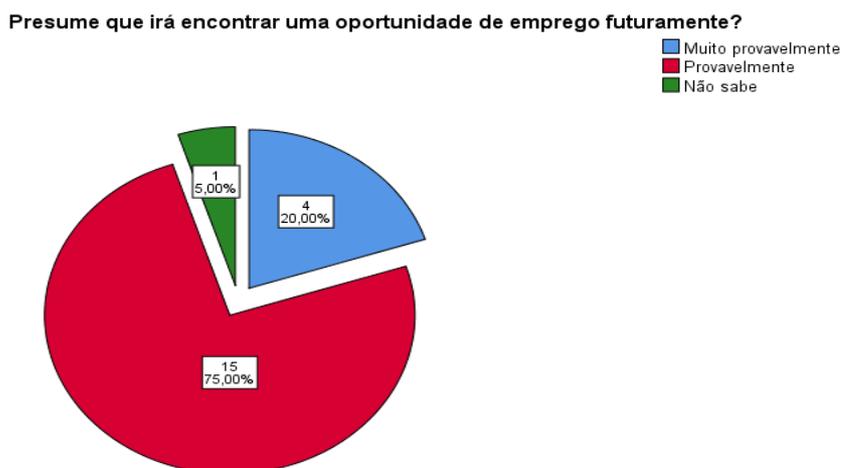


GRÁFICO 26-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS CONSOANTE ESTES CONSIDEREM QUE VÃO ENCONTRAR UMA OPORTUNIDADE DE EMPREGO FUTURA

Quanto à questão n.º 24 – *Considera que a sua atual situação, como desempregado, não lhe permite desenvolver projetos pessoais para o futuro?* –, 55% dos indivíduos respondeu que não e 45% que sim.

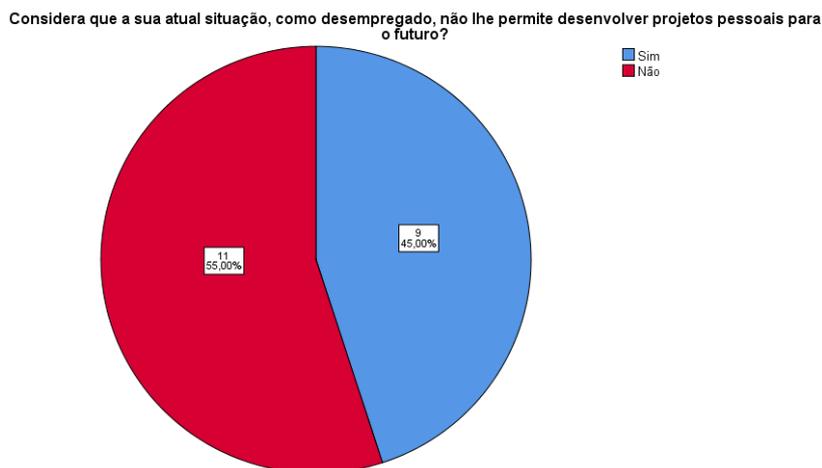


GRÁFICO 27-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS CONSOANTE SE ESTES CONSIDEREM QUE A SUA ATUAL SITUAÇÃO LHE PERMITE DESENVOLVER PLANOS NO FUTURO

Relativamente à questão n.º 25 – *Se lhe surgisse uma oportunidade de emprego temporária, optaria por manter-se com o estatuto de desempregado ou optaria por aceitar a oportunidade de emprego?* –, 95% dos inquiridos optaria por aceitar a oportunidade de emprego temporária e apenas 5% permanecería com o subsídio de desemprego.

Se lhe surgisse uma oportunidade de emprego temporária, optaria por manter-se com o estatuto de desempregado ou optaria por aceitar a oportunidade de emprego?

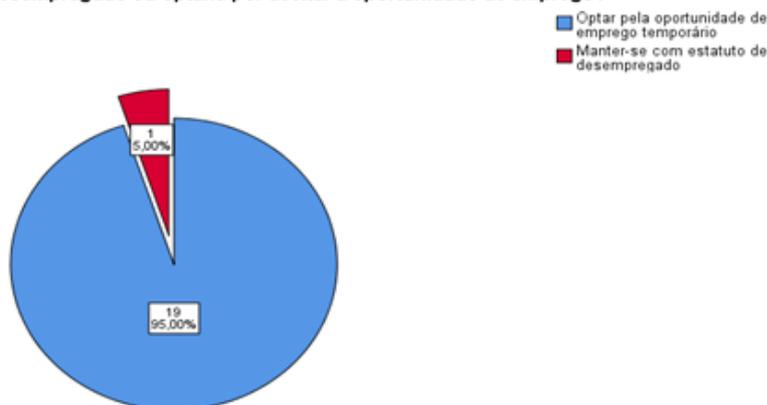


GRÁFICO 28-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS FACE SE OPTARIAM POR SE MANTER COM O ESTATUTO DE DESEMPREGADO OU ACEITAREM OPORTUNIDADES DE EMPREGO

Quanto à questão n.º 26 – *Se eventualmente tivesse o desejo de ter filhos, em virtude do desemprego, adiaria esse projeto?* –, observou-se que 65% dos inquiridos não adiaría esse desejo e 35% que adiaría. Aos que indicaram que “sim”, foi lhes questionado – *Porquê?* –, as respostas dadas foram as seguintes: “*devido ao fator económico, porque existe poucas ajudas nesse sentido*”; “*falta de segurança financeira*”; “*porque é necessária uma estabilidade financeira e emocional para se tomar essa decisão*”; “*estando desempregada não se consegue ter a solidez e a segurança necessária*”. Os restantes que afirmaram que adiaría esse projeto não justificaram a sua opção.

Se eventualmente tivesse o desejo de ter filhos, em virtude do desemprego, adiaria esse projeto?

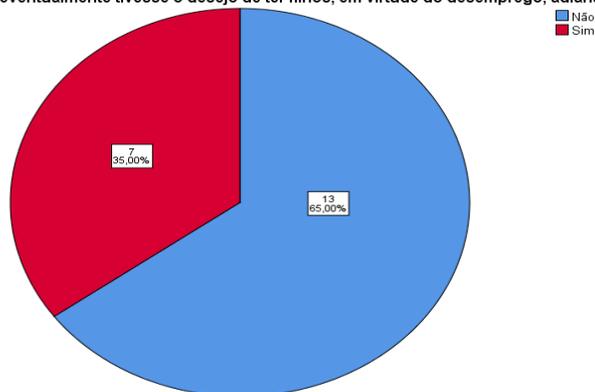


GRÁFICO 29- DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS PERANTE A DECISÃO DE ADIAR OU NÃO O DESEJO DE TEREM FILHOS, FACE AO FACTO DE ESTAREM DESEMPREGADOS

Na questão n.º 27 – *Face à sua situação de desemprego já teve de adiar projetos?* –, observou-se que 80% dos inquiridos indicou que não teve de adiar projetos devido ao desemprego e que apenas 20% se viu obrigado a adiá-los. Aos inquiridos que os adiaram foi perguntado – *Quais os projetos que tiveram de adiar?* –, obtiveram-se as seguintes justificações: “*tive de adiar viagens*”; “*adiar o casamento*”; “*tirar a carta de condução*”.

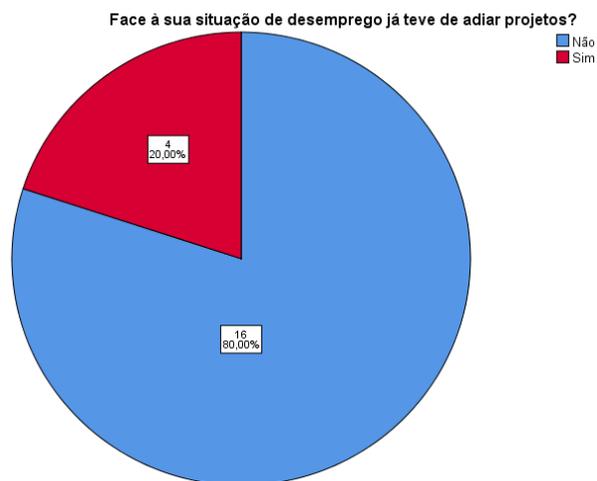


GRÁFICO 30- DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS CONSOANTE SE JÁ TIVERAM OU NÃO DE ADIAR PROJETOS DEVIDO À SITUAÇÃO DE DESEMPREGO

Na questão n.º 28 – *Sente-se protegido pelo sistema de proteção social?* –, observámos que 80% dos inquiridos respondeu que sim e 20% que não. Aos que responderam não, foi pedido que justificassem o motivo da escolha. Contudo, apenas um respondeu e justificou com o seguinte motivo: – “*Não reúne as condições para que as pessoas se sintam confortáveis*”.



GRÁFICO31 - DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS CONSOANTE SE SENTEM PROTEGIDOS OU NÃO PELO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL

2. Análise de dados - Questionário II

Este questionário, foi distribuído a 20 indivíduos de forma aleatória. Esta amostra é constituída por 11 inquiridos (55%) do *sexo masculino* e 9 do *sexo feminino* (45%). Desta forma, vamos realizar uma análise geral a todas as questões de forma a facilitar a compreensão das respostas. Consoante a ordem de análise dos dados do questionário I, apresentaremos os dados referentes às *características sociodemográficas* destes inquiridos.

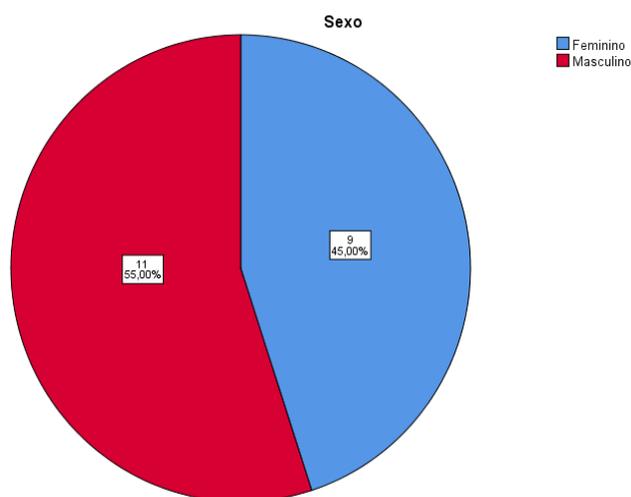


GRÁFICO 32- DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS PELO SEXO

Nomeadamente à *Faixa Etária* (questão n.º 2), observou-se que 45% dos inquiridos estavam incluídos na faixa etária dos 35 aos 44 anos, 40% na faixa etária dos 45 aos 54 anos e 15% na faixa etária dos 55 aos 64 anos.

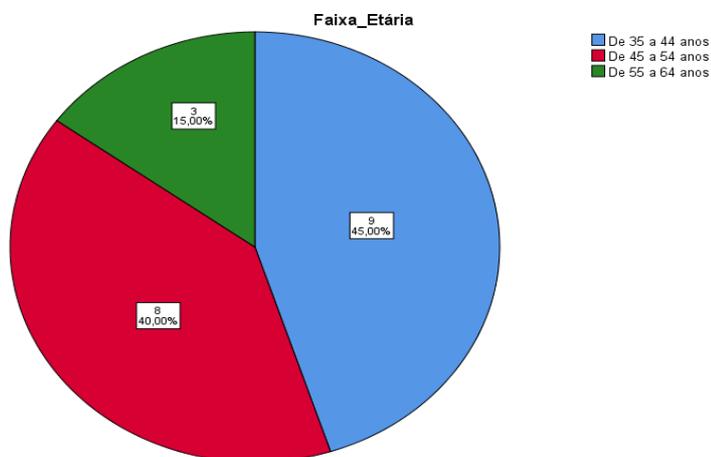


GRÁFICO 33- DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS PELA FAIXA ETÁRIA

Quanto ao *Estado Civil* dos inquiridos (questão n.º 3), 85% encontrava-se casado, 10% divorciado e 5% em união de facto ou semelhante.

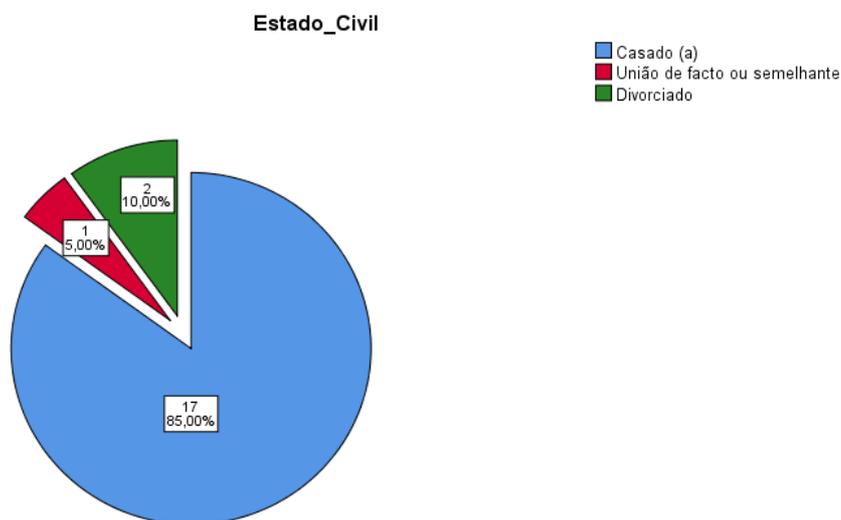


GRÁFICO 34-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS CONSOANTE O ESTADO CÍVIL

Em relação ao *Grau Académico* dos sujeitos (questão n.º 4), 45% tinha a Licenciatura ou Bacharelato, 40% o Ensino Secundário, 10% o Mestrado e 5% apenas indicou ter uma formação do 3º Ciclo de Ensino Básico (9ºano).

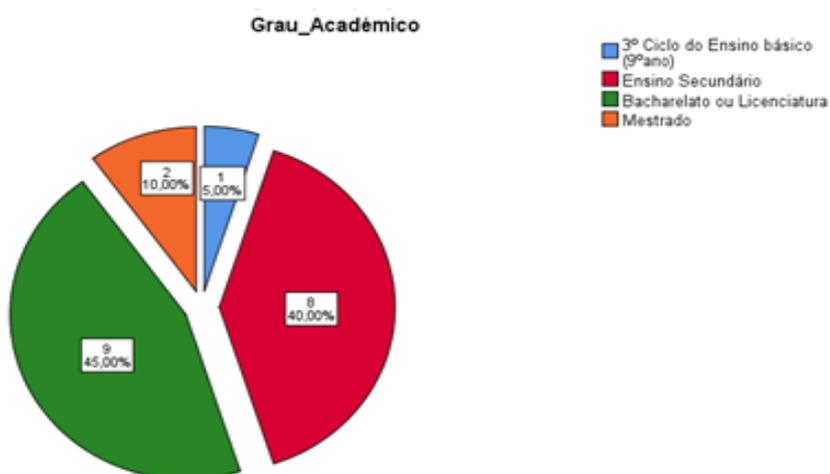


GRÁFICO 35- DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS MEDIANTE O GRAU ACADÉMICO

Em relação à categoria *socioprofissional*, obtivemos os seguintes resultados:

Na questão n.º 5 – *Qual a sua atividade profissional?* –, 20% dos inquiridos era *assistente técnico*; 10% *assistente operacional*; 10% *administrativo*; 10% *coordenador técnico*; as atividades profissionais: *economista*, *técnico superior de planeamento urbano*, *gestor de projetos*, *chefe de equipa multidisciplinar*, *técnico superior*, *técnico superior de economia*, *técnico superior na área do protocolo e assessoria* e *técnico superior de direito*, era cada uma desempenhada por 5%. Apenas um indivíduo não indicou a sua atividade.



GRÁFICO 36- DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS CONSOANTE A SUA ATIVIDADE PROFISSIONAL

Em relação à questão n.º 6 – *O seu contrato profissional é:* –, observámos que 100% dos inquiridos estava sob contrato a termo indeterminado.



GRÁFICO 37-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS FACE AO TIPO DE CONTRATO

Quanto à questão n.º 7 – *Como teve conhecimento desta oportunidade de emprego?* –, 15% dos inquiridos indicou ter sido através de familiares ou amigos, 20% através de anúncios, 4% do Site Municipal e 5% não respondeu.

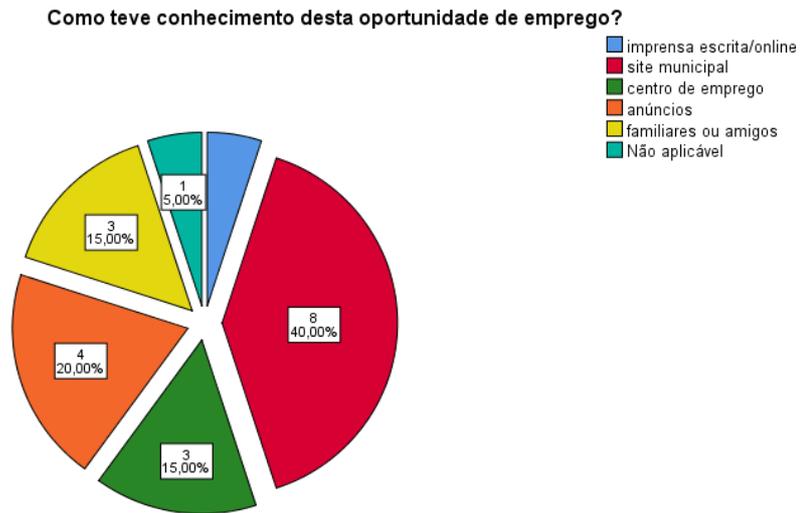


GRÁFICO 38-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS FACE COMO OBTIVERAM O CONHECIMENTO DA OPORTUNIDADE DE EMPREGO

Na questão n.º 8 – *Nos últimos 2 anos exerceu alguma atividade profissional com contrato de trabalho temporário?* –, 15% dos questionados exerceu atividade profissional através de contrato temporário e os outros 85% nunca trabalhou sob esta forma.

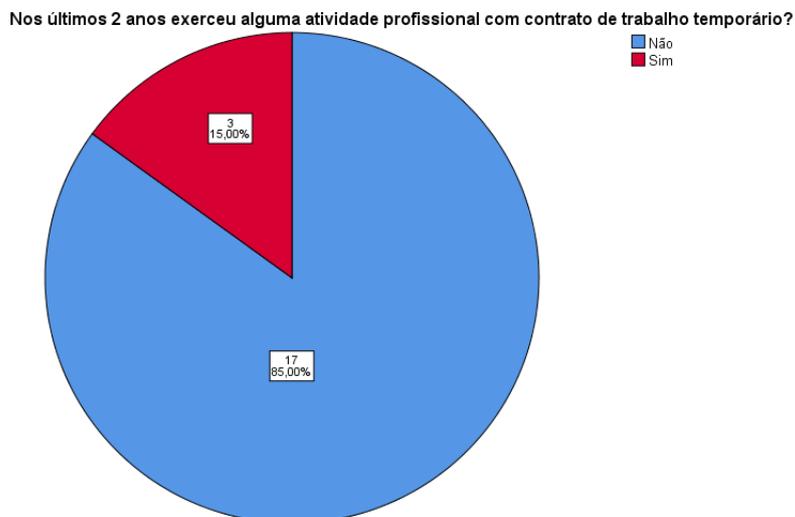


GRÁFICO 39-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS MEDIANTE O FACTO DE ESTES JÁ TEREM EXERCIDO OU NÃO UMA ATIVIDADE PROFISSIONAL TEMPORÁRIA, NOS ÚLTIMOS 2 ANOS

Na questão n.º 9 – *Como avalia a sua situação profissional?* –, observou-se que 45% dos inquiridos avaliou a sua situação com o número 6 (muito favorável); 30%, com o número 5 (favorável); 10%, com o número 7 (máxima favorabilidade); 5%, com o número 4 (considerando-a com alguma favorabilidade); 5%, com o número 3 (pouco favorável); 5%, com o número 2 (muito pouco favorável).



GRÁFICO 40- DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS MEDIANTE A AVALIAÇÃO SOBRE A SITUAÇÃO PROFISSIONAL

Em relação à questão n.º 10 – *Considera-se satisfeito?* –, obtivemos as seguintes avaliações: 45% indicou o nível 5 (muito satisfeito), 30%, o nível 6 (satisfeito), 10%, o nível 2 (muito pouco satisfeito), 5%, o nível 3 (pouco satisfeito) e, 5%, o nível 4 (alguma satisfação).

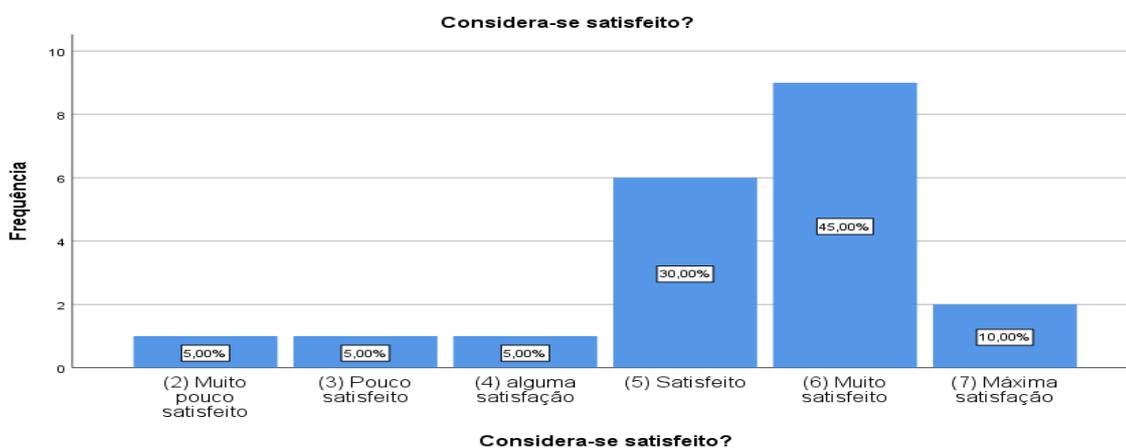


GRÁFICO 41-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS MEDIANTE A CLASSIFICAÇÃO DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO

Perante a questão n.º 11 – *Na sua opinião, considera que trabalhar através de contratos de trabalho a termo certo ou incerto, de forma independente ou temporariamente é igualmente vantajoso como trabalhar a contrato efetivo?* –, observou-se que 85% dos inquiridos entendeu que não e 15% que sim.



GRÁFICO 42-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS CONSOANTE ESTES CONSIDEREM IGUALMENTE VANTAJOSO TRABALHAR DE FORMA TEMPORÁRIA COMO TRABALHAR COM CONTRATO EFETIVO

Relativamente à questão n.º 12 – *Supõe ser benéfico o seu tipo de contrato?* –, 50% dos inquiridos entendeu que era benéfico, 40% muito benéfico e 10% nada benéfico.

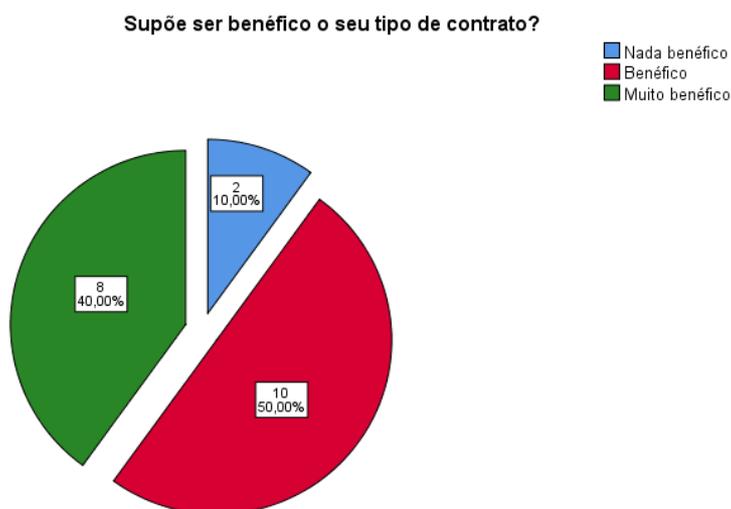


GRÁFICO 43-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS MEDIANTE O NÍVEL DE BENEFÍCIO QUE ATRIBUEM A ESTE TIPO DE CONTRATO

Quanto à questão n.º 13 – *Na sua perspetiva, considera que trabalhar através de tipo de contrato a termo certo/incerto/temporário/recibos verdes lhe permite/permitiria ter segurança e estabilidade profissional e pessoal?* –, verificou-se que 90% dos questionados considerou que trabalhar sob estes tipos de contratos não lhes permitia ter segurança e nem estabilidade profissional/pessoal. Apenas 10% entendeu que conseguiria ter segurança e estabilidade ao laborar através destas formas.



GRÁFICO 44-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS CONSOANTE A SUA PERSPETIVA ACERCA DA SEGURANÇA/ESTABILIDADE QUE OS CONTRATOS A TERMO CERTO/INCERTO, TEMPORÁRIO OU A RECIBOS VERDES LHES PERMITEM TER

Em relação à questão n.º 14 – *Se tivesse possibilidade de escolha futura, optaria por trabalhar a contrato a termo certo/incerto/temporário/recibos verdes ou optaria por ter um contrato de trabalho efetivo?* –, todos os inquiridos escolheriam um contrato de trabalho efetivo.

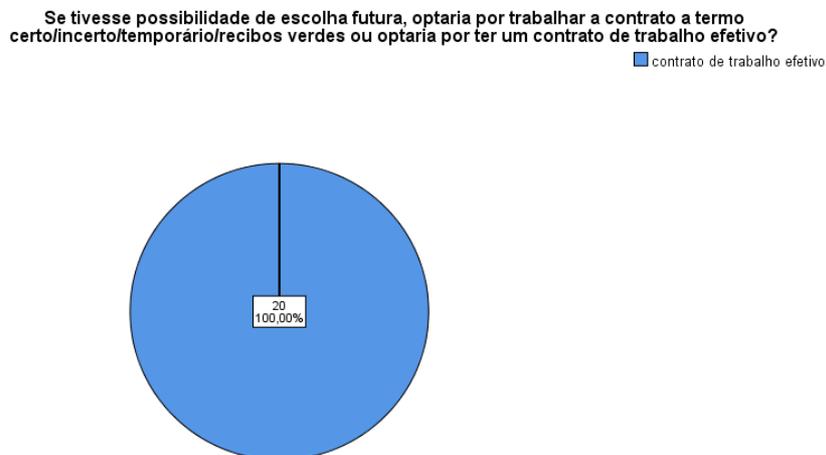


GRÁFICO 45-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS SEGUNDO A OPÇÃO DE ESCOLHA DO CONTRATO DE

Na questão n.º 26 – *Se estivesse a exercer funções através de um contrato a termo certo/incerto/temporário ou independente, procuraria outro trabalho, no qual o tipo de contrato fosse por tempo indeterminado?* –, 95% dos participantes admitiu que procuraria um outro trabalho, enquanto 5%, ou seja, apenas um inquirido não procuraria.



GRÁFICO 46-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS CONSOANTE SE ESTES PROCURARIAM OU NÃO UM TRABALHO SEM TERMO

Na questão n.º 27 – *Se por ventura estivesse a exercer funções através de um contrato a termo certo/incerto/temporário ou independente, considerava que esta situação profissional lhe permitiria desenvolver planos para o futuro?* –, observámos que 65% dos inquiridos considerou que este tipo de contratos não lhes permitiria desenvolver planos para o futuro, somente 35% respondeu que sim.

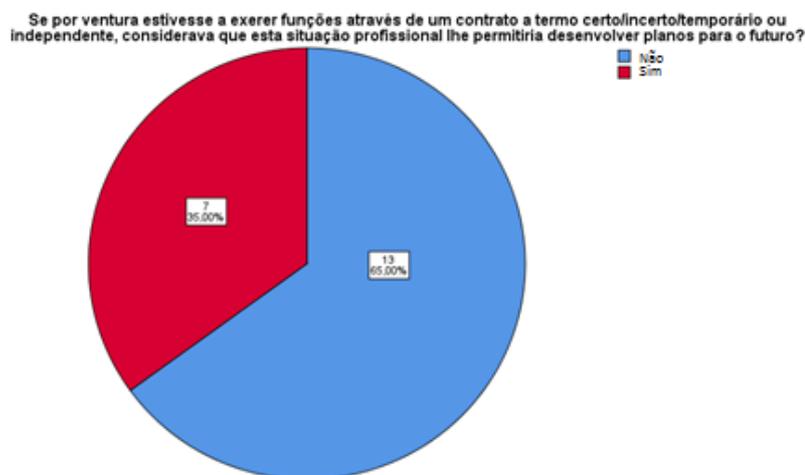


GRÁFICO 47-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS MEDIANTE A SUA OPINIÃO SOBRE SE OS CONTRATOS A TERMO OU A RECIBOS VERDES LHE PERMITE DESENVOLVER PLANOS NO FUTURO

Quanto à questão n.º 28 – *Se eventualmente tivesse o desejo de ter filhos, adiaria esse projeto por não ter um contrato efetivo?* –, verificámos que 70% dos inquiridos afirmaram que adiariam o desejo de ter filhos se não tivessem um contrato efetivo. Apenas 30% admitiu que não adiaria esse desejo, justificando com os seguintes motivos: “*O nascimento de um filho só significaria um esforço maior*”; “*Porque já tenho uma idade avançada*”; “*No contexto atual de instabilidade laboral não se podem adiar objetivos de vida pessoal*”. Os restantes não apresentaram justificação.

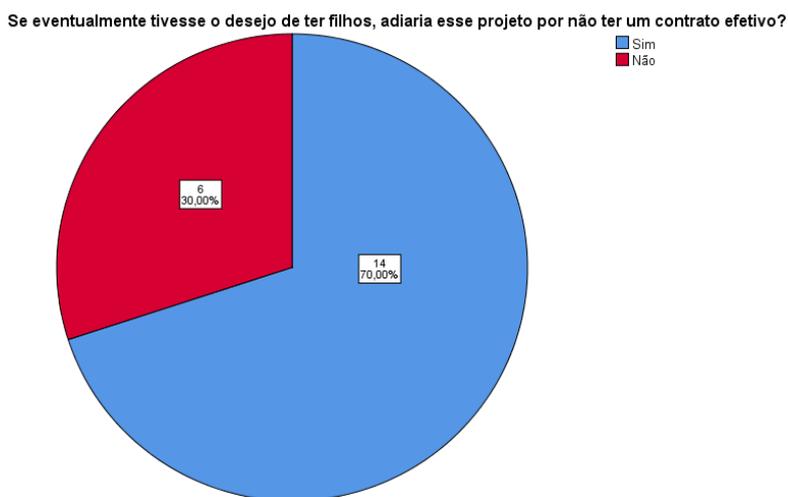


GRÁFICO 48-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS CONSOANTE SE ADIARIAM OU NÃO O DESEJO DE TER FILHOS NO CASO DE NÃO ESTAREM EMPREGADOS SEM TERMO

Perante a questão n.º 29 – *Face aos tipos de contratação a termo certo/ incerto/ temporário ou a recibos verdes, caso estivesse nessa situação profissional, era motivo para o adiamento de projetos de pessoais?* –, observou-se que 50% dos inquiridos adiaria e 50% não o faria. Aos participantes que responderam que adiariam projetos pessoais, foi-lhes questionado qual ou quais seriam esse(s) projeto(s). Obtivemos as seguintes respostas: “*Projetos que envolvessem encargos futuros, como por exemplo a compra de casa ou de carro a crédito*”; “*Compra de casa*”; “*Tudo dependeria do tipo de projeto*”; “*A compra de casa*”; “*Trocar de casa*”. Os restantes que afirmaram que adiariam projetos pessoais não apresentaram nenhuma justificação.

Face aos tipos de contratação a termo certo/incerto/temporário ou a recibos verdes, caso estivesse nessa situação profissional, era motivo para o adiamento de projetos pessoais?

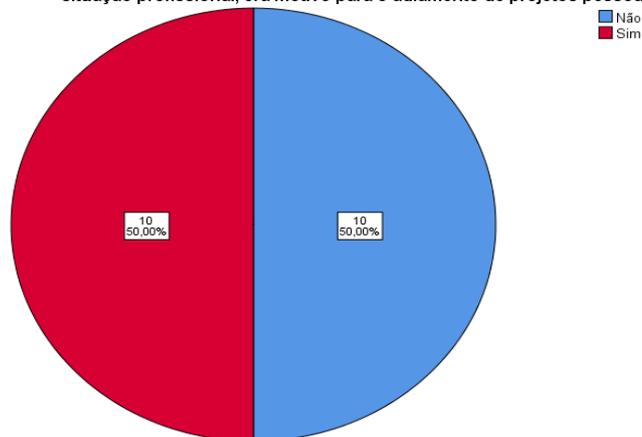


GRÁFICO 49-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS DE ACORDO COM O CRITÉRIO DO ADIAMENTO DE PROJETOS PESSOAIS POR ESTAREM EM SITUAÇÃO PROFISSIONAL DE CONTRATAÇÃO A TERMO OU A RECIBOS VERDES

Relativamente à questão n.º 30 – *Sentir-se-ia prejudicado em termos de benefícios não-salariais, face aos outros empregados se estivesse com contrato a termo certo, incerto, temporário ou a recibos verdes?* –, analisámos que 80% dos questionados se sentiria prejudicado em termos de benefícios salariais e apenas 20% que não.

Sentir-se-ia prejudicado em termo de benefícios não salariais, face aos outros empregados se estivesse em contrato a termo certo/incerto/temporário ou a recibos verdes?

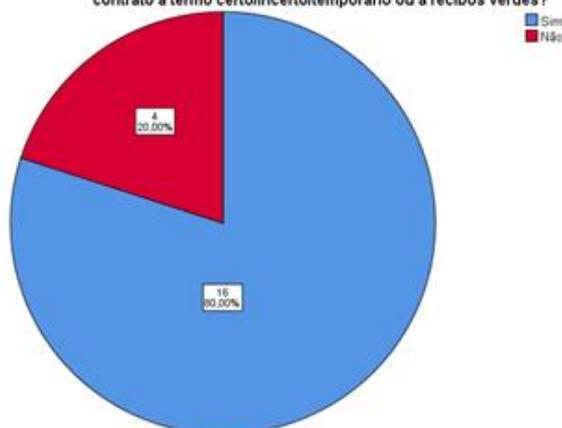


GRÁFICO 50-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS CONSOANTE SE SINTAM PREJUDICADOS EM TERMOS DE BENEFÍCIOS NÃO SALARIAIS, EM CASO DE ESTAREM EM CONTRAÇÃO ATÍPICA, FACE AOS EMPREGADOS SEM TERMO

Na questão n.º 31– *Como avalia, em termos de estabilidade, o que sentiria se estivesse a trabalhar através de contratação temporária* –, 55% dos inquiridos sentir-se-ia muito pouco estável; 10% minimamente estável; 10% estável; 10% com alguma estabilidade; 5% pouco estável; 5% muito estável.

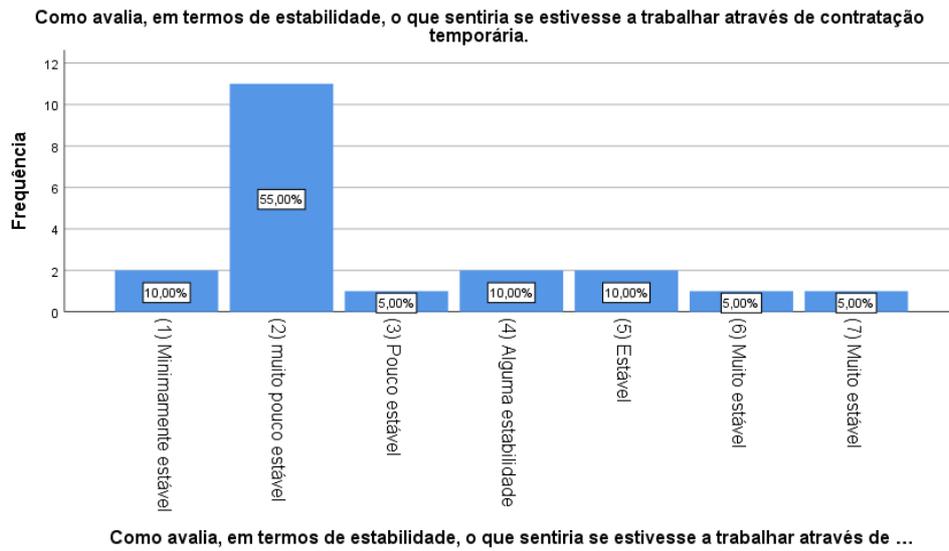


GRÁFICO 51-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS MEDIANTE A CLASSIFICAÇÃO ATRIBUÍDA ACERCA DA ESTABILIDADE DE TRABALHAR DE FORMA TEMPORÁRIA

Relativamente à questão n.º 32 – *Considera que estas formas de contratação atípicas são, atualmente, a solução mais rápida para o problema do desemprego?* –, observámos que 60% dos inquiridos respondeu em sentido afirmativo, enquanto que apenas 40% entendeu que não.

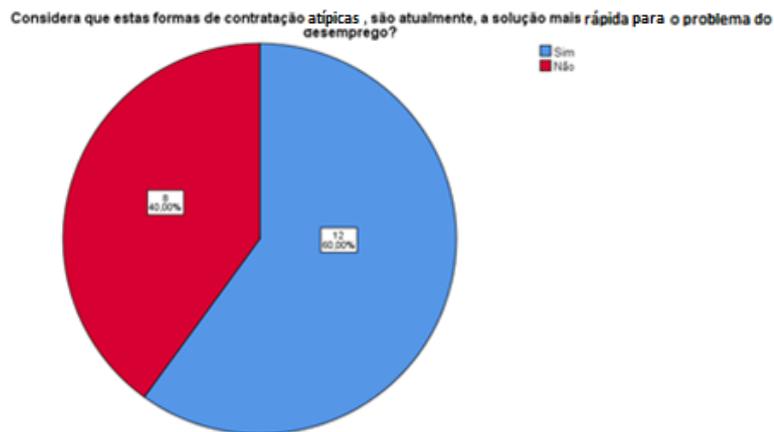


GRÁFICO 52-DISTRIBUIÇÃO DOS INDIVÍDUOS CONSOANTE ESTES CONSIDEREM QUE AS CONTRATAÇÕES ATÍPICAS SÃO, ATUALMENTE, A SOLUÇÃO MAIS RÁPIDA PARA O PROBLEMA DO DESEMPREGO

3. Discussão dos Resultados – Questionário I

Após a exposição acima dos dados obtidos, passaremos agora à fase da discussão dos mesmos, onde serão apontadas algumas considerações.

Iniciámos a análise pelos resultados sociodemográficos, concluindo que a nossa amostra é maioritariamente representada por inquiridos do sexo masculino e com idade predominante fixada na faixa etária entre os 25 e os 34 anos. Relativamente ao grau académico, podemos notar que a maioria dos indivíduos apresentava um baixo grau de instrução, uma vez que 50% não conseguiu completar o ensino secundário. Quanto à outra metade, 45% concluiu o ensino secundário e apenas um inquirido (5%) apresentava qualificação ao nível superior. Perante os baixos níveis de instrução apresentados pelos questionados, as atividades profissionais desempenhadas, anteriormente à situação do desemprego, não representavam grandes exigências de qualificação para o seu desempenho, podendo serem consideradas como pouco qualificadas. A atividade que apresenta maior frequência de resposta é a de Operário Fabril.

Em relação à situação profissional anterior ao desemprego, a maior percentagem de resposta foi o trabalho por conta de outrem.

Quanto à questão – *quantas oportunidades de emprego lhes surgiram nos últimos 2 anos* –, observámos que a 60% dos indivíduos não tinha surgido nenhuma oportunidade. Esta serviu para identificar dois fenómenos distintos: o primeiro, destinava-se a desempregados de longa duração, pretendíamos observar se desde o início do desemprego lhes tinha surgido alguma oportunidade profissional e, se no caso disso ter acontecido, se estes tinham aceite ou se preferiram optar por se manterem como beneficiários do subsídio de desemprego. O segundo fenómeno, compreendia o facto de existirem sujeitos que estivessem em período de desemprego relativamente curto, perante esta situação o objetivo era observar se os participantes tinham mantido uma atividade profissional contínua ou se pelo contrário, desempenharam diversas atividades profissionais antes do desemprego. Os inquiridos que não aceitaram as oportunidades que lhes apareceram foi pelo facto de, na altura, estarem empregados.

Por fim, dentro deste grupo, questionámos os inquiridos se consideravam que o valor do subsídio de desemprego era suficiente para lhes proporcionar uma vida condigna. A resposta predominante foi que não sabiam responder. Julgamos que estes não souberam responder a esta questão, porque a maioria estava em situação de desemprego inferior a dois meses, o que não lhes permitiu ter uma clara perspetiva a longo prazo sobre se o subsídio era suficiente ou não. Contudo, a segunda resposta com maior peso foi que o montante da prestação de desemprego era insuficiente para lhes permitir ter uma vida condigna.

Relativamente à segunda parte do questionário, pretendia avaliar o conhecimento dos indivíduos acerca dos programas e medidas de combate ao desemprego do IEFP. Os dados indicaram que a maior percentagem de inquiridos (40%) tinha um conhecimento razoável acerca dos mesmos. Quanto à questão se o IEFP reunia as condições necessárias para lhes facilitar a entrada no mercado de trabalho, 95% respondeu afirmativamente a esta questão.

De forma a avaliar a concordância entre os resultados, realizámos uma análise comparativa, em termos de percentagem de resposta, às questões: – *como avalia a rede de ação em curso do IEFP para combater o desemprego?* – e – *como avalia os programas de apoio e incentivos ao emprego?* – Relativamente à classificação da eficácia da rede de ação, 70% dos abordados consideravam que esta era eficaz (soma das percentagens que indicam um que grau de eficácia afirmativo). Na pergunta, em que avaliavam os programas de apoio e incentivo ao emprego face à sua eficácia, 65% dos inquiridos considerou que estes eram eficazes. O grau de avaliação acerca da importância foi semelhante em ambas as questões. Deduzimos, portanto, que os indivíduos consideravam que os programas e medidas de emprego eram importantes no decorrer do processo de desemprego.

Quanto à questão que abordava o conhecimento dos questionados sobre o que são políticas ativas, 10% admitiu conhecer bem, 35% conhecer razoavelmente, 40% conhecer pouco, 10% reconheceu que não sabia o que eram políticas ativas e 5% que não tinha interesse em saber o que eram. Contudo, questionados como classificariam a importância destas na ajuda à procura de um emprego, 65% (soma das percentagens que indicam a existência de importância) entendeu que as políticas de emprego eram importantes no encontro de um emprego futuro.

Perante o facto de as políticas ativas serem uma hipótese importante a abordar no nosso estudo, aplicámos o teste não paramétrico *U* de *Mann-Whitney*¹⁵⁵, de modo a observar a distribuição existente ente a classificação da importância das políticas ativas de emprego e a variável sexo. O teste indicou-nos que existe uma significância de 0,05¹⁵⁶, ou seja, a hipótese válida é H1, o que significa que existe uma distribuição estatisticamente significativa entre as duas variáveis. O sexo feminino apresenta *post médio* de 7,56 e o masculino de 12,91.

Perante a importância da temática das políticas ativas, aplicámos um teste de associação entre as variáveis – *como classifica as políticas ativas de emprego, em termo da sua importância, na ajuda á procura de emprego?* – e – *tem conhecimento, como desempregado, o que são políticas ativas de emprego* –. O teste utilizado foi a Correlação de *Pearson*¹⁵⁷, indicando uma significância de (0,09)¹⁵⁸, superior a 0,05, relevando que não existe uma associação estatisticamente significativa entre a classificação ao nível da importância das políticas e conhecimento acerca das mesmas. Em relação ao valor apresentado pela correlação, que foi de -0,38, aponta para a existência de uma associação moderada entre as variáveis testadas. Contudo, o facto de ser uma associação negativa determina uma correlação inversa, ou seja, quando a força de uma variável aumenta, a força de outra diminui.

Ainda dentro desta matéria, 95% dos inquiridos consideravam a formação profissional como uma mais-valia. Apenas destinada aos indivíduos que já participaram, outrora, em ações de formação profissional, foi-lhes pedido que avaliassem em termos da aprendizagem que obtiveram através destas e se consideravam que tinham sido úteis. Perante a questão, 40% considerou que estas tinham utilidade (soma das percentagens que indicam que estas têm utilidade), sendo que a resposta mais obtida foi que estas eram muito úteis (avaliadas no nível 6) com uma taxa de resposta de 20%. Perante a observação dos dados, achamos por bem realizar um teste *U* de *Mann-Whitney*, de modo a calcular se a distribuição era comum entra estas variáveis. A significância obtida foi de 0,08, ou

¹⁵⁵ Este teste é usado para amostras emparelhadas, em que os elementos que estão presentes numa amostra são equivalentes aos que estão presentes na outra.

¹⁵⁶ H0= não existem diferenças estatisticamente significativa entre as variáveis; H1= existe diferenças estatisticamente significativa entre as variáveis; Critério para rejeitar H0: $P(H0) \leq 0,0$.

¹⁵⁷ Este teste é utilizado para analisar a correlação linear entre duas variáveis contínuas.

¹⁵⁸ H0= não existem diferenças estatisticamente significativa entre as variáveis; H1= existe diferenças estatisticamente significativa entre as variáveis; Critério para rejeitar H0: $P(H0) \leq 0,0$.

seja, superior ao nível de significância de (0,05)¹⁵⁹, o que indica que a hipótese que vamos ter de aceitar é a H₀, que admite que não existem diferenças estatisticamente significativas entre a avaliação dos inquiridos sobre a importância das políticas de emprego e a classificação da utilidade das ações de formação profissional.

Através da análise ao grupo socioeconómico, os dados indicam que grande parte dos desempregados que representam a nossa amostra já sentiram constrangimento em estar nesta situação. Na nossa opinião, um dos fatores para estes se sentirem estigmatizados, é causado pelo motivo de «ter um emprego tornou-se uma condição de integração social e de sucesso. Ao contrário, quando um indivíduo não assume essa condição, isso leva-o a “estar fora” e, portanto, a viver de forma condicionada no social» (Caleiras, 2011, p. 52). O facto de se encontrarem num meio geograficamente pequeno, com uma pirâmide etária envelhecida, acaba por assumir ainda uma maior notoriedade na importância de ter um emprego. Os indivíduos desempregados acabam por se sentir desprestigiados e muitas das vezes são rotulados como “pessoas que não querem trabalho”. Consideramos, portanto, que o estigma é um dos influenciadores que leva a que 95% dos inquiridos optassem pelo trabalho temporário, com a probabilidade bastante elevada de voltar a estar desempregado.

Um outro aspeto que achámos por bem realçar é o facto de, atualmente, os beneficiários de subsídio de desemprego se encontrarem sujeitos ao cumprimento de deveres para continuar a recebê-lo. Com base ao que assistimos nas convocatórias em que estivemos presentes, julgamos que muitos dos sujeitos se sentem desgastados com o cumprimento de todos os deveres exigidos¹⁶⁰, o que incentiva à aceitação de propostas de trabalho temporárias. Esta linha de pensamento é fundamentada pelas justificações dadas quando questionados se consideravam que havia medida inúteis no IEFP: destacaram as convocatórias e a situação dos “carimbos”, como ações dispensáveis. De certa forma,

¹⁵⁹ H₀= não existem diferenças estatisticamente significativa entre as variáveis; H₁= existe diferenças estatisticamente significativa entre as variáveis; Critério para rejeitar H₀: P(H₀) ≤ 0,0.

¹⁶⁰ No decorrer das reuniões onde foram distribuídos os inquéritos, ouvimos diversos desempregados a afirmar que o cumprimento dos deveres é tão ou mais exigente que um contrato trabalho ou que o facto de serem beneficiários do desemprego os torna pouco independentes perante as diversas obrigações exigidas.

consideramos que o IEFEP elabora uma espécie de contrato com o desempregado, no qual este só é subsidiado se desempenhar corretamente as suas funções¹⁶¹.

Uma das abordagens do estudo era compreender se os inquiridos adiarão ou não os seus projetos pessoais perante a situação de desemprego: a maioria indicou que não o faria, mantendo uma concordância com os resultados à pergunta se difeririam o projeto de ter filhos.

Questionados acerca do seu nível económico, podemos observar que a maioria considerou ter uma situação financeira razoável, o que pode ser um fator decisivo para desenvolvimento de projetos pessoais. Contudo, há que salientar que grande parte dos inquiridos está em situação de desemprego recente, o que pode levar a que o curto período de desemprego ainda não tenha influenciado a decisão da continuação de projetos. Um outro elemento que podemos ter em conta, para não ponderarem adiar projetos é o facto de grande parte dos participantes indicarem níveis positivos de confiança no sistema de proteção social.

Perante a hipótese de o desemprego ser uma condicionante no desenvolvimento de planos pessoais, aplicámos o teste de Phi¹⁶², cruzando a variável – *considera que a sua atual situação, como desempregado, não lhe permite desenvolver projetos pessoais para o futuro?* – com a variável – *face à sua situação de desemprego já teve de adiar projetos* –, obtendo-se uma significância de (0,01)¹⁶³ e um coeficiente de 0,49 (i.e. 49%) o que indica uma força de associação moderada.

Observamos que a maioria dos inquiridos se considera protegida pela rede de ação que atua em situações de desemprego. Acreditamos que este é um forte motivo para que não se sintam limitados ao desenvolvimento de projetos futuros. Contudo, 75% dos questionados acredita que encontrará uma oportunidade de emprego brevemente. Este fator pode significar que, como acreditam que vão estar pouco tempo desempregados, esta condição não será um entrave ao desenvolvimento de projetos.

¹⁶¹ Caleiras (2011, p. 24) reforça a ideia que os estudos realizados acerca do desemprego, tendo como base a experiência dos indivíduos desempregados, remontam à ideia da estabilização dos modos de vida dos sujeitos, tendo consequências negativas ao nível pessoal, familiar e social.

¹⁶² O teste de PHI, foi utilizado para avaliar a associação entre variáveis nominais.

¹⁶³ H0= não existe uma associação estatisticamente significativa entre as variáveis; H1= existe uma associação estatisticamente significativa entre as variáveis; Critério para rejeitar H0: $P(H0) \leq 0,0$.

Em suma, apesar de a maioria dos inquiridos (40%) admitir ter pouco conhecimento sobre o que são objetivamente políticas ativas de emprego, consideram-nas importantes para encontrar um emprego futuro. Tal como a toda a rede de ação que atua em situação de desemprego, admitem que é importante para ajudá-los na integração no mercado de trabalho.

4. Discussão dos resultados – Questionário II

Relativamente aos dados obtidos no questionário II, o objetivo principal passou por observar como os trabalhadores avaliam as condições associadas ao trabalho precário/contratos atípicos. Apesar de o questionário abranger inquiridos com contratos típicos e atípicos, só obtivemos a participação no estudo de trabalhadores com a contratação dita tradicional.

Quanto ao sexo dos inquiridos, a amostra é maioritariamente composta por indivíduos do sexo masculino (55%) e, por 45% do sexo feminino. Observou-se que a maioria se distribui pelas faixas etárias dos 45 aos 54 anos e dos 55 aos 64 anos. Contrariamente aos desempregados inquiridos, estes apresentam um nível de instrução elevado, sendo que a maioria indicou ter o grau de licenciatura/bacharelato e desempenhava atividades profissionais qualificadas.

No que diz respeito ao tipo de contrato, como já referimos anteriormente, todos eles estavam a tempo indeterminado, tendo apenas 15% dos inquiridos, indicado já ter desempenhado funções sob o tipo de contrato de trabalho temporário, ou seja, 85% dos inquiridos avaliaram os contratos flexíveis consoante a sua perspetiva acerca dos mesmos.

Em relação à sua situação profissional, a maioria dos inquiridos caracterizou-a como favorável e muito favorável e apenas 10% como muito pouco favorável. Relativamente à satisfação acerca do contrato de trabalho que estes possuem, 45% considerou-se muito satisfeito com o tipo de contrato e apenas 10% muito pouco satisfeito. Quando estes foram inquiridos sobre se consideravam igualmente vantajoso trabalhar sob formas atípicas de emprego como a contrato sem termo, 85% afirmou que não era vantajoso, tal como 90% entendeu que trabalhar a contrato a termo não lhe

permitiria ter segurança e estabilidade profissional e pessoal. Questionados sobre se, no caso de terem um tipo de contrato atípico procurariam trabalho em regime de contrato efetivo, 95% respondeu afirmativamente.

Em relação às perguntas sobre se o desenvolvimento de projetos para o futuro ficaria condicionado no caso de estarem em contratação atípica, a resposta predominante foi que sim, uma vez que este tipo de contratos não lhes permitiria desenvolver projetos.

Questionados igualmente se o facto de não possuírem um contrato efetivo seria um motivo de adiamento desse projeto de ter filhos, 70% dos inquiridos admitiu que sim.

Na nossa reflexão a representação dos resultados reflete-se na seguinte afirmação: «não possui uma base material ou estatuto ocupacional que lhe permita desenvolver o lazer e intervir politicamente. Ou seja, «o precariado não é livre, porque perdeu o sentido de segurança» (Standing (2009) citado em Costa, 2015, p. 6).

A ideia de que as formas de contratação atípicas não garantem estabilidade parece estar presente nos inquiridos. Questionados sobre quais seriam os projetos futuros que adiariam no caso de estarem sob uma destas contratações, os inquiridos fizeram referências aos créditos bancários. Perante esta resposta conseguimos compreender que teriam medo de arriscar um pedido de empréstimo devido à instabilidade financeira. As instituições bancárias possivelmente colocariam entraves a trabalhadores que não têm contratos laborais estáveis, uma vez que o risco de estes ficarem desempregados e de não cumprirem o plano de pagamento de prestações é acrescido.

Quando lhes pedido que avaliassem, em termos de estabilidade, o que sentiriam se estivessem a trabalhar através de contratos temporários, mais de metade considerou que se sentiria pouco estável. Deste modo, aplicamos o teste de *U Mann-Whitney*, de forma a entender se a distribuição entre essa e a variável – *sentir-se-ia prejudicado em termos de benefícios não salariais, face aos outros empregados se estivesse em contrato a termo certo/incerto/temporário ou a recibos verdes?* – seria semelhante¹⁶⁴. A significância obtida através do teste foi de 0,08, ou seja, superior ao nível de significância de 0,05, o que indica que não existem diferenças estatisticamente significativas perante o

¹⁶⁴ H0=Não existem diferenças significativamente estatísticas entre as variáveis; H1= Existem diferenças significativamente estatísticas entre as variáveis. Critério para rejeitar H0: $P(H0) \leq 0,05$

que sentiriam se estivessem a trabalhar a contratos temporários e se entendiam que seriam, ou não, prejudicados face aos empregados a contrato sem termo.

Em relação à variável – *nos últimos 2 anos exerceu alguma atividade profissional com contrato de trabalho temporário* –, pretendemos perceber se existe homogeneidade entre a distribuição desta e a variável – *como avalia, em termos de estabilidade, o que sentiria se estivesse a trabalhar através de contratação temporária* –, usámos um teste de *U Mann-Whitney*¹⁶⁵. O resultado da significância foi de 0,06, ou seja, superior ao nível de significância de 0,05. Desta forma, aceitamos a H0, que afirma que não existem diferenças estatisticamente significativas entre já terem exercido alguma atividade temporária e a forma como se sentiriam se estivessem em contratação temporária¹⁶⁶.

Quanto às variáveis – *se estivesse a exercer funções através de um contrato a termo certo/incerto/temporário ou independente procuraria outro trabalho, no qual o tipo de contrato fosse por tempo indeterminado?* – e – *face aos tipos de contratação a termo certo/incerto/ temporário ou a recibos, caso estivesse nesta situação profissional, era motivo para o adiamento de projetos pessoais* –, usámos um teste *McNemar*¹⁶⁷ para perceber o nível de significância entre elas. O resultado obtido foi de 0,00¹⁶⁸, ou seja, este indica a existência de diferenças estatisticamente significativas entres obtidas, portanto, aceitamos a H1. Verificámos que a percentagem de indivíduos que procurariam um outro tipo de trabalho a tempo indeterminado e a dos que adiariam projetos pessoais por estarem em contratação flexível são aproximadas.

Para as seguintes variáveis: – *se estivesse a exercer funções através de um contrato a termo certo/incerto/temporário ou independente, procuraria outro trabalho, no qual o tipo de contrato fosse por tempo indeterminado?* – e – *considera que trabalhar a termo certo /incerto/ temporário/recibos verdes lhe permitiria ter segurança e*

¹⁶⁵ H0=Não existem diferenças significativamente estatísticas entre as variáveis; H1= Existem diferenças significativamente estatísticas entre as variáveis. Critério para rejeitar H0: $P(H0) \leq 0,05$

¹⁶⁶ Soeiro (2015, p. 93) afirma que a experiência do precariado (carateriza-se pela insegurança em relação ao emprego, pela exposição ao subemprego e pela ausência de acesso a proteção social”, no nosso estudo podemos considerar que apesar de os inquiridos não estarem dentro do grupo dos trabalhadores precários consideram estas formas de trabalho sobre as mesmas caraterísticas que o autor.

¹⁶⁷ O teste de McNemar é um teste não paramétrico, utilizado quando existem duas amostras que se encontrem relacionadas.

¹⁶⁸ H0=Não existem diferenças significativamente estatísticas entre as variáveis; H1= Existem diferenças significativamente estatísticas entre as variáveis. Critério para rejeitar H0: $P(H0) \leq 0,0$.

estabilidade profissional e pessoal? –, foi utilizado o teste de *McNemar*¹⁶⁹. O resultado de significância foi de 0,00, aceita-se H1. Notando-se que existem diferenças estatisticamente significativas entre o facto de os indivíduos não sentirem segurança, estabilidade profissional e pessoal nos contratos flexíveis e optarem por procurar um outro trabalho, com contrato fixo¹⁷⁰.

Relativamente às variáveis – *como avalia a sua situação profissional?* e *considera-se satisfeito?* –, a correlação de *Pearson* teve um resultado de 0,90, (i.e. 90%) e um nível de significância de 0,00, por isso, a força da associação entre estas variáveis é considerada forte.

5. Análise comparativa dos dados

Perante a exposição dos dados e a explicação descritiva dos mesmos, compreendemos que a *hipótese n.º 1* que afirmava que o desemprego não permitia a existência de estabilidade para o desenvolvimento de projetos pessoais, é refutada no nosso estudo. De facto, a maioria dos inquiridos indicou que a situação de desemprego não é impedimento para a realização de planos futuros. Percebemos que estes associam à rede de ação e de proteção de desemprego um sentimento de segurança. Para além disso, apesar da maioria dos inquiridos admitir não conhecer bem as medidas ativas de emprego, consideram-nas importantes, tal como aos programas e incentivos de emprego. Observámos através da análise dos dados, que acreditam que o desemprego é uma situação passageira, uma vez que esperavam encontrar um emprego brevemente. Quando questionados se aceitariam uma oportunidade de emprego temporária, 95% dos inquiridos indicou que sim, o que nos permite aceitar a *hipótese n.º 2*, que os indivíduos optariam por aceitar oportunidades de emprego a prazo para sair da situação de desemprego.

Analisando a opinião dos trabalhadores da Câmara Municipal de Seia relativamente às contratações atípicas, estes demonstraram que estas transmitem instabilidade. A maioria admitiu que se estivesse sob estas modalidades ficaria reticente em desenvolver

¹⁶⁹ H0=Não existem diferenças significativamente estatísticas entre as variáveis; H1= Existem diferenças significativamente estatísticas entre as variáveis. Critério para rejeitar H0: $P(H0) \leq 0,05$

¹⁷⁰ Soeiro (2015, p. 93) defende que o tipo de contratualização a prazo, caracterizado pela incerteza do futuro, dá origem a que os trabalhadores coloquem os seus projetos de vida em *stand-by*, devido à imprevisibilidade do futuro.

planos/desejos futuros. Desta forma, podemos aceitar a *hipótese n.º 3*, os indivíduos colocariam em causa a realização dos seus projetos pessoais, face às contratações atípicas.

Quando questionados se consideravam que os contratos atípicos apresentavam desvantagens comparados com contratos sem termo, a maioria respondeu que sim, não existindo diferença entre os trabalhadores que responderam mediante a sua perspetiva e os que a eles estiveram sujeitos. Deste modo, a nossa amostra, indicou-nos que a *hipótese n.º 4* pode ser validada.

A *hipótese n.º 5* afirmava que as condições de trabalho típicas associadas a um contrato efetivo continuam a ser o objetivo da maioria dos indivíduos em idade ativa, uma vez que a este tipo de contratação está associada à estabilidade profissional e pessoal. Uma das principais hipóteses do nosso estudo defende a ideia de que o trabalho através de modalidades atípicas é pouco valorizado socialmente e que transmite instabilidade, considerando que este continua à margem da segurança que devia existir para estes casos. Perante isto podemos admitir esta hipótese, uma vez que a maioria da amostra revelou sentimentos de incerteza e instabilidade relativamente a estes contratos. Segundo Matos & Domingos & Kumar (2011, p. 10), esta situação desestrutura a condição económica e a organização da vida quotidiana dos trabalhadores, incapacitando-os de desenvolverem projetos futuros com segurança e previsibilidade.

Perante a *hipótese n.º 6*, (um indivíduo em situação de desemprego ou em situação de trabalho precário está perante uma condição social semelhante) concluímos que a podemos aceitar. Apesar da nossa amostra não ter conseguido abranger pessoas com contratações atípicas e ter ficado limitada a pessoas que já vivenciaram essa experiência e a pessoas que deram a sua opinião com base nas experiências de trabalho com que já se cruzaram, consideramos que existe instabilidade associada a contratos atípicos e que esta é estigmatizada pelos trabalhadores, no sentido de não considerarem que nestas exista potencial profissional e pessoal. Em relação aos desempregados, estes admitiram maioritariamente já se terem sentido hostilizados pela sua condição social. Contudo, reconhecem que se sente salvaguardados pela rede de proteção do desemprego. Os dados indicam-nos que existem estereótipos em ambas as condições sociais, contudo, a informação recolhida indicou-nos um facto interessante: a maioria dos desempregados sente-se garantida pelos organismos públicos, pelo que consideram desenvolver projetos.

Já na perspectiva dos trabalhadores se estivessem em contratos atípicos colocariam os seus projetos pessoais em *stand-by*.¹⁷¹

Claro que a pesquisa se mostra limitada: em primeiro lugar, porque tem como âmbito territorial apenas um concelho e, em segundo porque nem todos os funcionários questionados passaram já por algumas destas contratações. Para estes o estudo assenta apenas nas suas representações quanto à hipótese de virem a vivenciar uma experiência profissional deste tipo. Consideramos interessante, porque nos permitiu perceber uma perspectiva vista do lado de fora, sem ser somente dos indivíduos que já pertenceram ou pertencem a este grupo de contratados. Não nos permite, contudo, ter uma avaliação tão exata, mas apenas considerar se realmente existe um estigma sobre estas modalidades.

Num estudo futuro, seria importante que a mesma amostra de desempregados respondesse a questões relativas aos contratos atípicos e que os trabalhadores públicos fossem questionados sobre o desemprego. Isto permitiria alargar a abrangência do estudo sobre a análise das consequências sociais dos contratos atípicos e do desemprego.

¹⁷¹ Soeiro (2015, p. 135) alerta para o facto de a maioria da força de trabalho não estar apenas presa a trajetórias de precarização, como também está condenada a um processo de empobrecimento.

Conclusão

Apesar de considerarmos que as políticas ativas de emprego têm um papel importante no combate ao desemprego, julgamos que estão a utilizar modalidades precárias para integrarem os indivíduos no mercado de trabalho, reduzindo desse modo as taxas de desemprego. O modelo dinamarquês crê que o equilíbrio entre flexibilidade e segurança é o elemento chave de sucesso para combater o desemprego, uma vez que é permitido às empresas um aumento da sua produtividade e diminuição de custos, enquanto que ao indivíduo é oferecida a permanente aprendizagem, que o prepara para os desafios das atividades profissionais que possam aparecer. Desta forma, os desempregados sentem-se seguros e adaptados a este modelo, uma vez que usufruem de subsídios capazes de lhe proporcionar uma qualidade de vida semelhante à que possuem enquanto trabalham, tal como a possibilidade de regressarem ao trabalho com boas condições laborais, asseguradas em qualquer tipo de contrato.

Consideramos que a nossa sociedade se encontra numa fase de adaptação a este contexto. De facto, os contratos a prazo são uma realidade cada vez mais presente no mercado de trabalho e continuam a ser associados a fracas condições de trabalho e a algo pouco promissor. Defendemos a tese que estas contratações atípicas têm vindo a ser utilizadas como meio de redução do desemprego, o que segundo o modelo de flexigurança é um padrão normal, contudo estas estão a resultar em que os indivíduos fiquem sujeitos a situações de precariedade.

O objetivo principal do estudo é compreender se as políticas ativas de emprego estão a contribuir para o aumento da precariedade. Fundamentamos esta ideia por via da incentivação à flexibilidade de emprego que coloca os indivíduos em contratos atípicos e em condições precárias. Compreendemos ainda que também os programas que inserem os desempregados ativamente no mercado, como os contratos de inserção e os estágios, são também eles precários. Consideramos que tanto as novas formas de emprego como os programas de ativação são uma solução rápida, mas pouco duradoura. Ambas as formas de ativação são temporárias e com pouco potencial o que leva, na maioria das vezes, a que o indivíduo volte novamente à inatividade.

Ao longo do estudo pretendemos essencialmente fazer uma relação de todos os conceitos que consideramos importantes para este trabalho. O Capítulo I, iniciou-se com uma contextualização da transformação que as economias em comunhão com os mercados tiveram de ter perante a exigência permanente de resposta às necessidades de uma sociedade cada vez mais capitalista. A resposta é dada maioritariamente por empresas internacionais, que não só respondem às necessidades como elas próprias as criam, tornando-se um peso demasiado pesado para o comércio tradicional, que conseqüentemente resultou em encerramento de empresas e aumento do desemprego.

Para além da análise às taxas de desemprego, caracterizamos o desemprego como estrutural, identificando as conseqüências que este provocou como o desemprego de longa duração e o desemprego de jovens, essencialmente em jovens qualificados.

Perante o peso das políticas ativas de emprego, justificámos a importância que estas têm na Estratégia Europeia de Emprego, uma vez que o principal papel destas é obviamente reduzir o desemprego e as despesas que este gera.

Ao abordarmos algumas etapas/estratégias que foram celebradas ao longo dos anos não só com a finalidade de diminuir o desemprego, mas também de melhorar a qualidade do emprego, demos destaque ao modelo económico da flexigurança. Uma vez que trouxe com ele grandes alterações ao modelo de regulação laboral português, como a desregulação laboral, o aumento dos gastos em segurança para retrainir as falhas de emprego-desemprego e, um grande investimento em políticas ativas de modo a contribuir para a contínua reintegração dos indivíduos no mercado de trabalho.

O *Capítulo II*, dedicado às políticas de emprego teve como finalidade apresentar as diferentes orientações de alguns países europeus neste domínio. Para além da distinção do que são medidas ativas e passivas, considerámos importante analisar o tipo de investimento de alguns dos países europeus, de modo a observarmos o tipo de prática que cada um adota, ou seja, se optam por uma vertente protetiva ou de ativação, ou ainda, se combinam ambas. Concluimos que dos países analisados o que apresenta um gasto elevado tanto em medidas ativas como em passivas é a Dinamarca; em contraste, o Reino Unido mostra seguir uma orientação de *Workfare*.

Relativamente a Portugal a medida ativa que mostra um maior investimento é a formação profissional. Apesar de as outras ações começarem a ter cada vez mais

destaque, esta mostra-se ao longo dos anos como a que maior importância teve na instrução dos indivíduos e no combate ao desemprego. Apesar disso, no total, o maior investimento continua a ser destinado às políticas passivas e em especial aos subsídios de desemprego, o que demonstra que, apesar, da importância dos programas que promovam a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho, a principal preocupação continua a ser a proteção financeira dos indivíduos.

No terceiro capítulo, fizemos uma referência ao peso que os contratos atípicos têm tido nos últimos anos ao nível da contratação, tal como os modos de trabalho precário que estão a provocar na sociedade. O seu objetivo passou por identificar as consequências negativas que este tipo de contratação está a causar, principalmente ao nível da desvalorização pessoal e social que estes trabalhadores sofrem.

Pretendeu-se em registo de causalidade mostrar que as políticas ativas estão a promover, de modo indireto, formas de trabalho precárias. Consideramos que a precarização está relacionada com as políticas ativas, porque as modalidades como estágios e contratos-inserção permitem aos desempregados estarem ativos, mas em condições precárias, através de contratos com pouca durabilidade e com rendimentos mais baixos face a trabalhadores que desempenham as mesmas funções.

Abordamos a «precariedade assistida pelo Estado» (Estanque, 2018, p. 273). Para além de promover programas e do incentivo à flexibilização contratual, o Estado beneficia destas formas de trabalho por dois motivos: em primeiro lugar, reduz as taxas de desemprego nacionais e, em segundo lugar, recorre a modalidades de contratação atípicas para satisfazer necessidades permanentes, o que lhe permite fazer poupanças em termos de despesa pública. O aumento deste tipo de programas e contratações levou a que surgisse o PREVPAP, promovendo a inserção de forma efetiva de trabalhadores até aí precários.

No capítulo IV, desenhamos a pesquisa, definindo a questão de partida e os objetivos que pretendíamos com a investigação, tal como as hipóteses que deveriam ser testadas.

Limitamos a nossa amostra ao concelho de Seia, recolhendo os dados em duas entidades: o IEFP, onde inquirimos beneficiários do subsídio de desemprego que cumprem um plano pessoal de emprego; a Câmara Municipal de Seia, onde questionámos

funcionários. Neste último caso a investigação iria apenas abranger indivíduos que celebraram contratos a prazo com a autarquia. Contudo, como ponderámos todas as hipóteses relativas à distribuição do questionário, achámos por bem adaptá-lo a qualquer tipo de trabalhador, de modo a que este pudesse ser respondido independentemente do tipo de contratação. Infelizmente, a distribuição só chegou a trabalhadores efetivos, apesar de alguns já terem tido outro tipo de contratos. Os integrantes da amostra responderam com base na hipótese de virem a estar sob uma contratação atípica, o que consideramos interessante.

Após a recolha dos inquéritos, o tratamento foi feito na base de dados SPSS e, de modo a ser mais fácil a investigação recorremos à análise estatística. As conclusões que retirámos ao longo do estudo foram as seguintes: 1) os indivíduos em situação de desemprego sentem-se salvaguardados pelo sistema de proteção social e pelo IEFP; 2) apesar de não conhecerem bem as políticas ativas de emprego, consideram-nas importantes face ao seu papel na integração no mercado de trabalho. Como referimos anteriormente, a formação profissional é a medida ativa com maior destaque. Questionámos, portanto, os indivíduos que já participaram nalguma ação desse tipo acerca da sua utilidade, tendo estes sublinhado a sua importância ao nível da aprendizagem.

Relativamente ao constrangimento em estar desempregado, percebemos que a maioria dos indivíduos já o sentiu, mesmo em situação de desemprego recente. Deacon (2016), citado em Krug & Drasch & Jungbauer-Gans (2019), afirma que o estigma relativamente ao desemprego acontece, porque este é percebido como controlável, ou seja, muitas das vezes as pessoas são vistas como as culpadas pela perda de emprego, uma vez que os seus comportamentos é que teriam causado essa situação.

Um das questões importante, para nós, era interpretar se os desempregados optariam por permanecer como beneficiários de subsídio de desemprego ou por voltar à vida ativa através de contratos a termo. A análise indicou-nos que a maioria preferia esta última via. Concluímos, portanto, que «parece ser em situações de emprego que melhor se busca a segurança e não em situações de desemprego» (Hermes, 2009, p. 139).

Consideramos interessante, uma vez que indica que mesmo apesar de estas contratações serem associadas à instabilidade laboral e à precariedade, a importância do

trabalho manifesta-se superior às condições laborais. Achamos que seria curioso numa investigação futura aprofundar este aspeto e perceber os motivos que levam desempregados, que mostram sinais de confiança no sistema de desemprego, a preferir voltar ao mercado de trabalho de forma flexível.

Embora estes admitam ter perda de *status* e considerem que no concelho em questão existem poucas oportunidades de emprego, acreditam que vão ficar pouco tempo no desemprego.

Chegámos à conclusão que os desempregados, na sua maioria, demonstraram não se sentirem condicionados, por esta condição no desenvolvimento de projetos pessoais. Uma vez que se sentiam salvaguardados pela rede da SPE e que acreditavam que iriam voltar brevemente a ter um emprego.

Afirmámos ao longo do estudo que as novas formas de emprego flexíveis têm sido uma maneira de diminuir as taxas de desemprego através da reintegração dos indivíduos no mercado de trabalho de forma temporária. Questionados os trabalhadores da Câmara Municipal de Seia acerca dessa temática, 60% respondeu que sim.

A maioria dos inquiridos considerou não ser tão vantajoso trabalhar com este tipo de condições como laborar de forma efetiva e, admitiram que continuariam à procura de uma oportunidade de emprego efetiva. Deste modo, podemos entender que estas contratações não se mostram tão promissoras para as carreiras dos indivíduos como as ditas contratações típicas, pois grande parte desta amostra indicou que não lhes permitiriam ter estabilidade profissional.

Questionados sobre se nessa hipótese colocariam de parte os seus planos futuros, a maioria admitiu que sim, o que nos fez concluir que esta condição profissional é vista de forma negativa. O trabalho é um fator essencial na construção da identidade pessoal e social da pessoa, pelo que, se o desemprego é associado à perda de *status*, estas formas de trabalho acabam também por interferir negativamente na construção social do indivíduo.

Deste modo concluímos que «a protecção do emprego divide os trabalhadores entre empregados e desempregados e entre os que têm estabilidade de emprego e os que são trabalhadores precários» (Marques, 2007, p. 330). Na verdade, embora os contratos atípicos sejam uma solução para o desemprego, mostram-se bastantes diferentes da contratação

tradicional, não só por serem de curta duração, mas também por não reunirem as condições de segurança a que os outros trabalhadores têm acesso. Estas contratações são pouco valorizadas e prestigiadas. Se o desemprego separava os trabalhadores no ativo daqueles que perderam o seu emprego, hoje em dia, a precarização associada a este tipo de contratos também é potenciadora da divisão dos trabalhadores, entre os têm um leque amplo de direitos laborais e aqueles que possuem muitos poucos. Significa que ambos – desemprego e precariedade – potencialmente geram desigualdade social.

Bibliografia

Andrade, J.A.S., & Duarte, A.P.S., & Simões, M.C.N. (2018). Education and health: welfare state composition and growth across country groups. *Eastern journal of european studie*, 2, 111-205. Retrieved from

<https://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=3c3e5334-b5c1-4568-8d49-7525e6656d61%40sessionmgr101>

Cachuc, P., & Kramarz, F. (2005). *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*. Paris: La documentation Française. Retrieved from <https://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/054000092.pdf>

Caetano, A. (2001). Mudança e intervenção organizacional. Em Neves, J.G. & Caetano, A. & Ferreira, J. M. C. (Eds.). *Manual de psicossociologia das organizações*. Lisboa: Escolar Editora.

Caleiras, J. M. A. (2011). *Para além dos números – as consequências pessoais do desemprego: trajetórias de empobrecimento, experiências e políticas*. Dissertação de Doutoramento em Sociologia. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Coimbra.

Caleiras, J. (2015). *Para lá dos números: as consequências pessoais do desemprego*. Coimbra: Edições Almedina

Campos, A. (2011). *O Trabalho Qualificado Escapa à Precariedade? Um Estudo de Caso da Profissão*. Dissertação de Mestrado em Sociologia. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*. Paris: Fayard.

Centeno, L.G. *et al.*, (2006). Flexibilidade e segurança no mercado de trabalho português. Lisboa: DGEEP.

Centeno, M., & Novo, A. (2008). *As Políticas Ativas e Passivas do Mercado de Trabalho em Socioeconomia do Trabalho*, Janus Online. Retrieved from https://www.janusonline.pt/arquivo/2008/2008_4_2_14.html#dados

Corujo, S. (2006). La Protección Social del Desempleo en España. *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 14, 250-270.

Costa, H. A. (2004). A UGT e a CGTP perante a integração europeia: A confirmação de um sindicalismo dual. *Publicações Oficina do Centro de Estudos Sociais*. Retrieved from <https://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/208/208.pdf>

Costa, H. A. (2005). *Sindicalismo global ou metáfora adiada? Os discursos e as práticas transnacionais da CGTP e da CUT*. Dissertação de Doutoramento em Sociologia. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Coimbra.

Costa, H. A. (2009). A Flexigurança em Portugal: desafios e dilemas na sua aplicação. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 88, 123-144.

Costa, H. (2015). Do contexto das reformas laborais às respostas do campo sindical, *Cadernos do Observatório*, #4, Coimbra: Centro de Estudos Sociais. Retrieved from https://www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt/documentos/cadernos/CadernoObserv_IV_jun2015_final.pdf

Costa, H. (2018). O sindicalismo ainda conta? Poderes sindicais em debate no contexto Europeu. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, 104, 259-285.

Cruz, M. (2013). Manifesto do Partido Comunista. Em *Teorias Sociológicas: os Fundadores e os Clássicos*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Dias, M., & Varejão, J. (2015). *Estudo da avaliação das políticas ativas de emprego*. Porto: Universidade do Porto. Retrieved from [file:///C:/Users/aer/Downloads/file838%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/aer/Downloads/file838%20(3).pdf)

Dray, G. (Coord.) (2016). *Livro Verde Sobre as Relações Laborais*. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Drucker, P. (2008). *O Essencial de Peter Drucker*. Atual Editora.

Erhel, C. (2009). *Les Politiques de l'emploi*. Presses Universitaires de France

European Anty Poverty Network (EAPN). (2011). A Estratégia Europa 2020. Retrieved from https://www.eapn.pt/iefp/docs/Estrategia_Europa_2020.pdf

Estanque, E. (2017). Onde para a classe média? Breves notas sobre o conceito e a realidade portuguesa. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 83,37-54.

Estanque, E. (2009). Sindicalismo e movimentos sociais: Ação coletiva e regulação social no contexto europeu e português” *Revista Lutas Sociais*, 23, 55-67.

Estanque, E., & Costa, H. (2012). “Trabalho, precariedade e movimentos sociolaborais”, in Casaca, S. F. (Org.), *Mudanças Laborais e Relações de Género: novos vetores de (des)igualdade*. Lisboa/Coimbra: Almedina.

Estanque, E., & Costa, H. A. & Silva, M. C. (2015). *O futuro do sindicalismo na representação sociopolítica*, in Freire, A. (org.), *O futuro da representação política democrática*. Lisboa: Nova Vega, 119-142

Estanque, E., & Costa, H. A. (2018). Trabalho e desigualdades no século XXI: velhas e novas linhas de análise. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, edição comemorativa de 40 anos, 261-290. Retrieved from <https://journals.openedition.org/rccs/7947>

Ferreira, A. C. (Coordenação da DGEEP e da MTSS). (2006). Impacto da Negociação Coletiva na Regulamentação do Mercado de Trabalho. *Coleção cogitum*, 24. Lisboa.

Flaschel, P., & Greiner, A. (2012). Schumpeter: Capitalism, Flexicurity, and Democracy? Published to Oxford Scholarship Online. Retrieved from DOI:10.1093/acprof:oso/9780199751587.001.0001

Freudenberg, H. J. (1986). The Issues of Staff Burnout in Therapeutic Communities. *Journal of Psychoactive Drugs*, 3, 247-251.

Giddens, A. (2000). *Runaway World: how globalization*. New York: Routledge.

Gozgor, G. (2017). The Impact of Globalization on the Structural Unemployment: An Empirical Reappraisal. *Internacional Economic Journal*, 31, 471-489.

Hespanha, P., & Matos, A.R. (2000). Compulsão ao trabalho ou emancipação pelo emprego? Para um debate sobre as políticas ativas de emprego. *Sociologias Dossiê, Portalegre*, 4, 88-109.

Hespanha, P., & Caleiras, J. (2017). Labirinto políticas de emprego. *Caderno do Observatório #10*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais. Retrieved from https://www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt/documentos/cadernos/Caderno10_Labirinto_politicas_emprego.pdf

Hespanha, P., & Caleiras, J. (2017, 1 de março). As políticas de emprego em Portugal e os sentidos das mudanças. *Jornal Le Monde*. Retrieved from https://www.uc.pt/feuc/ultimo_mes/docs/2017/marco/2017_03_01_-_Le_Monde_Diplomatique_-_As_politicas_de_emprego_em_Portugal_e_os_sentidos_das_mudancas.pdf

Jensen, P. H. (2017). Danish flexicurity: preconditions and future prospects. *Industrial Relations Journal*, 48:3, 218-230.

Junqueira, V. (2014). Financiamento das pensões, plafonamento, modelo sueco: perguntas & respostas, in *Observatório Sobre As Crises e Alternativas* (org) Os problemas e soluções para segurança social. Coimbra: Centro de Estudos Sociais.

Kristensen, P.H., & Lilja, K. (2011). Denmark: Tailoring Flexicurity for Changing Roles in Global Games. In *Nordic Capitalisms and Globalization: New Forms of Economic Organization and Welfare Institutions*. Published to Oxford Scholarship Online. Retrieved from DOI: 10.1093/acprof:oso/9780199594535.001.0001

Kristiansen, J. (2015). *The growing conflict: between European uniformity and national flexibility: The case of Danish flexicurity and European harmonization of working conditions*. Copenhagen: DJOF Publishing.

Krug, G., & Drasch, K., & Jungbauer-Gans, M. (2019). The social stigma of unemployment: consequences of stigma consciousness on job search attitude, behavior and success. *Journal for Labour Market Research*, 53 (11), 1-27. Retrieved from <https://doi.org/10.1186/s12651-019-0261-4>

Kóvacs, I. (2002). *As metamorfoses do emprego: ilusões e problemas da sociedade da informação*. Oeiras: Celta Editora.

Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias Portalegre*, 12, 32-67.

Marques, F. (2007). *O debate sobre a flexigurança e a situação em Portugal*, in Boletim de Ciências Económicas. Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Matos, J. N., & Domingos, N., & Kumar, R. (2011). *Precários em Portugal: entre a fábrica e o “call center”*. Edições 70. Lisboa

(MTSS) Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social: GEP. (2010). *Modelos de activação dos desempregados: os desafios estruturais e as condicionantes conjunturais*. Coleção Cogitum, 37. Lisboa: CID/GEP.

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (org.) (2017). *Relatório Anual Sobre a Evolução da Negociação Coletiva de 2017*. Lisboa: Centro de Relações Laborais. Retrieved from

<http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a53556c4d5a5763765130394e4c7a45775131525455793942636e463161585a765132397461584e7a59573876556d56735958544473334a7062334d7651314a4d4a5449774c5355794d464a6c6247463077374e796157386c4d6a4268626e5668624355794d484e76596e4a6c4a544977546d566e62324e7059634f6e77364e764a544977513239735a585270646d456c4d6a41744a5449774d6a41784e7935775a47593d&fich=CRL+-+Relat%C3%B3rio+anual+sobre+Negocia%C3%A7%C3%A3o+Coletiva+-+2017.pdf&Inline=true>

Moreira, A. (coord.). (2019). *Sustentabilidade do sistema de pensões português. Resumos da Fundação*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos. Retrieved from <https://www.ffms.pt/FileDownload/62281dcc-1734-403d-846e-c5b38bc8fa7e/resumo-do-estudo-sustentabilidade-do-sistema-de-pensoes-portugues>

Neves, I. (1996). *O Direito da Segurança Social: princípios fundamentais numa análise prospectiva*. Coimbra: Coimbra Editora.

Observatório Sobre Crises e Alternativas. (2013). As pensões como variável de ajustamento. *Barómetro das Crises*, 5, 1-6. Retrieved from https://www.ces.uc.pt/ficheiros2/files/5BarometroCrises_Pensoes.pdf

Observatório Sobre Crises e Alternativas (2018). Retoma económica: o lastro chamado precariedade. *Barómetro das Crises*, 18, 1-10. Retrieved from https://www.ces.uc.pt/ficheiros2/files/18BarometroCrises_Retoma_precariedade.pdf

Paiva, J., & Pinto, L. & Monteiro, A. & Augusto, N. (2015). *Empregabilidade na Economia Social: O papel das políticas ativas de emprego*. Cadernos EAPN 21.

Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (2013). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. 6ª Edição. Lisboa: Grávida.

Rada, V. D. (2009). *Análisis de datos de encuesta: Desarrollo de una investigación completa utilizando SPSS*. Barcelona: Editorial UOC.

Reis, J. (2014). *A Economia Política do Retrocesso*. Coimbra: Edições Almedina.

Reis, J. C. (2014). A Contratação Coletiva na Jurisprudência Constitucional. *Boletim de Ciências Económicas*, Vol. LVII, 2935-2990. Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Rodríguez, A. R. (2015) Labour Market Measures in the United Kingdom 2008-13: The crisis and Beyond. *Internacional Labour Office*. Geneva: Ilo. Retrived from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449936.pdf

Rodrik, D. (2000). How Far Will International Economic Integration Go? *Journal of Economic Perspectives*, 1, 177-186.

Rogge, N. (2019). EU countries' progress towards 'Europe 220 strategy targets'. *Journal of Policy Modeling*, 41, 255-272. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0161893819300237#!>

Ruivo, F., & Francisco, D. (1999). O Poder Local entre centro e periferias. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, 281-306.

Santos, B. S. (2012). *A cor do tempo quando foge*. Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Standing, G. (1983). The notion of structural unemployment. *International Labour Review*, 2, 137-153.

Standing, G. (2014). The precariat. *Journal of Sage Key Concepts in Social*. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1536504214558209>

Silva, P., & Pereira, M. (2012). As Políticas de Proteção no Desemprego em Portugal. *Sociologia Problemas e Práticas*, 70, 133-150.

Soeiro, J. B. A. M. (2015). *A Formação do Precariado: Transformações no Trabalho e Mobilizações de Precários em Portugal*. Tese de Doutoramento em Sociologia: Relações de Trabalho, Desigualdades. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Teubner, G., & Sassen, S., & Krasner, S. (2012). *Estado, soberanía y globalización*. Colombia: Siglo del Hombre Editores.

Valadas, C. (2012). Políticas públicas para o emprego em Portugal: ação reguladora a potencial emancipatório? *Configurações*, 10, 83-94.

Valadas, C. (2013). Mudanças nas Políticas: Do (Des)emprego à empregabilidade. *Revista Critica de Ciências Sociais*, 102, 89-110.

Valadas, C. (2017). *A Europeização das Políticas de Emprego em Portugal*. Menção Honrosa prémio Jacques Delors. Retrieved from <https://infoeuropa.euroid.pt/files/database/000077001-000078000/000077442.pdf>

Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The Concept of “Flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets”. *European Review of Labour and Research*, 2, 1-24

Zygmunt, B. (2001) *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, Editor.

Legislação:

- Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social- Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro.
- Constituição da República Portuguesa – 8ª revisão: Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto.
- Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro – 9ª alteração: Decreto-Lei n.º 53-A/2017, de 31 de maio.
- Decreto-Lei n.º 72/2010, de 18 de junho.
- Decreto-Lei n.º 64/2012, de 15 de março.
- Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho.
- Decreto-Lei n.º 2/2018, de 9 de janeiro – (altera o Regime Contributivo dos Trabalhadores Independentes).
- Decreto-Lei n.º 119/2018, de 27 de dezembro – 8ª alteração ao Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio).
- Decreto-Lei n.º 46/2019, de 10 de abril – (altera o Regime Jurídico do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local).
- Decreto-Lei n.º 108/2019, de 13 de agosto.
- Declaração de Retificação n.º 117/2017, de 28 de dezembro, retifica o Decreto-Lei n.º 357/2007, de 29 de outubro.
- Lei de Bases da Segurança Social – Lei n.º 4/2007, 16 de janeiro – alterada pela Lei n.º 83-A/2013, 30 de setembro.
- Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro.
- Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro – 19ª versão do Código de Trabalho - Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro).
- Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro.
- Portaria n.º 985/2009, de 4 de setembro.
- Portaria n.º 294/2010, de 31 de maio – 1ª alteração à Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro.
- Portaria n.º 283/2011, de 24 de outubro – 2ª alteração à Portaria n.º 230/2008, de 7 de março.
- Portaria n.º 216-C/2012, de 18 de julho – 1ª alteração à Portaria n.º 1100/2010, de 22 de outubro.

- Portaria n.º 216-B/2012 – 1ª alteração à Portaria n.º 1262/2009, de 15 de outubro.
- Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março.
- Portaria n.º 20-B/2014, de 30 de janeiro – 4ª alteração à Portaria n.º 128/2009, 30 de janeiro.
- Portaria n.º 84/2015, de 20 de março.
- Portaria n.º 282/2016, de 27 de outubro.
- Portaria n.º 95/2017, de 29 de março.
- Portaria n.º 131/2017, de 7 de abril, retificada pela Declaração de Retificação n.º 15/2017, de 27 de abril) – alterada pela Portaria n.º 70/2019, de 27 de fevereiro.
- Portaria n.º 34/2017, 18 de janeiro) – alterada pela Portaria n.º 95/2019, de 29 de março.
- Portaria n.º 323/2019, de 19 de setembro.

Dados estatísticos consultados:

Base de dados a Pordata: páginas 19, 20, 35, 44, 54, 56, 68, 70, 71, 72, 73, 74, 80 e 88.

Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho: páginas 28 e 40.

Eurostat (*European Comission*): páginas 45, 48 e 63.

Human Development Reports: páginas 35 e 60.

Instituto Nacional de Estatística: páginas 72 e 73.

Subsidy Stories: página 59.

Anexos

ANEXO 1- QUESTIONÁRIO I

Data ___/___/_____

Questionário- I

Instituto do Emprego e Formação Profissional de Seia

No âmbito do Mestrado em Administração Público-Privada, **agradeço a sua colaboração** no preenchimento do presente questionário, sendo a sua resposta fundamental para a realização do estudo sobre as políticas ativas de emprego.

1) Sexo:

1. Feminino 2. Masculino 3. Outro

2) Faixa Etária:

1. De > 25anos 4. De 45 a 54 anos
2. De 25 a 34 anos 5. De 55 a 64 anos
3. De 35 a 44 anos 6. De 65 <

3) Estado Civil:

1. Solteiro (a) 4. Divorciado (a)
2. Casado(a) 5. Viúvo(a)
3. União de facto ou semelhante

4) Grau académico:

1. Sem escolaridade 5. Ensino Secundário
2. 1º Ciclo do Ensino básico (4ºano) 6. Bacharelato ou Licenciatura
3. 2º Ciclo do Ensino básico (6ºano) 7. Mestrado
4. 3º Ciclo do Ensino básico (9ºano) 8. Doutoramento

5) Qual foi a última atividade profissional que exerceu?

6) Qual era a sua situação profissional?

- | | |
|---|---|
| 1. Empregador <input type="checkbox"/> | 4. Trabalhador temporário ou independente (recibos verdes) <input type="checkbox"/> |
| 2. Trabalha por conta própria <input type="checkbox"/> | 5. Nenhuma das opções <input type="checkbox"/> |
| 3. Trabalhador por conta de outrem <input type="checkbox"/> | |

7) Há quanto tempo está em situação de desemprego?

1. >2 meses
2. 2 a 6 meses
3. 6 meses a 12 meses
4. 12 meses a 24 meses
5. Outro Qual? _____

8) Nos últimos dois anos quantas oportunidades de emprego lhe surgiram?

a) No caso de lhe terem surgido oportunidades profissionais, aceitou alguma? _____ . Se sim, quantas?

b) Se não aceitou nenhuma, pode indicar o motivo?

9) Considera que o valor do subsídio de desemprego é suficiente para garantir uma qualidade de vida condigna?

- | | |
|--|---|
| 1. Insuficiente <input type="checkbox"/> | 4. Totalmente suficiente <input type="checkbox"/> |
| 2. Pouco suficiente <input type="checkbox"/> | 5. Não sabe <input type="checkbox"/> |
| 3. Suficiente <input type="checkbox"/> | |

10) Considera que o IIEFP reúne as condições necessárias para facilitar a sua entrada no mercado de trabalho?

1. Sim 2. Não Se não, porque? _____

11) Tem conhecimento sobre a programação e as medidas de combate ao desemprego do IIEFP?

1. Não conhece 4. Conhece bem
2. Conhece pouco 5. Não tem interesse em conhecer
3. Conhece razoavelmente

12) Tem conhecimento, como desempregado, o que são políticas ativas de emprego?

1. Não conhece 4. Conhece bem
2. Conhece pouco 5. Não tenho interesse em conhecer
3. Conhece razoavelmente

13) Como classifica as políticas ativas de emprego, em termos da sua importância, na ajuda à procura de emprego?

IMPORTÂNCIA MÍNIMA

IMPORTÂNCIA MÁXIMA

0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Não sabe

14) Considera útil a participação em formações profissionais para o encontro de um emprego futuro?

1. Sim 2. Não

15) Se já participou em algumas dessas formações, como as avalia em termos de aprendizagem? (no caso de não ter participado, passe para a pergunta seguinte)

POUCO ÚTIL

MUITO ÚTIL

0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Não sabe

16) Como avalia os programas de apoio e incentivos ao emprego?

POUCO EFICAZES

MUITAS EFICAZES

0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Não sabe

17) Como avalia a rede de ação em curso IEFEP para combater o desemprego?

POUCO EFICAZ

MUITO EFICAZ

0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Não sabe

18) Em termos sociais, sente constrangimento em ser desempregado?

- | | |
|--|---|
| 1. Nunca <input type="checkbox"/> | 4. Com alguma frequência <input type="checkbox"/> |
| 2. Raramente <input type="checkbox"/> | 5. Muita frequência <input type="checkbox"/> |
| 3. Ocasionalmente <input type="checkbox"/> | |

19) Em relação à sua situação financeira, considera-a como:

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. Muito má <input type="checkbox"/> | 4. Boa <input type="checkbox"/> |
| 2. Má <input type="checkbox"/> | 5. Muito boa <input type="checkbox"/> |
| 3. Razoável <input type="checkbox"/> | |

20) O que considera contribuir para o facto de estar desempregado?

- | | |
|---|---|
| 1. Baixo nível de ensino escolar <input type="checkbox"/> | 6. Falta de experiência profissional <input type="checkbox"/> |
| 2. Idade <input type="checkbox"/> | 7. Outro <input type="checkbox"/> . Qual?
_____ |
| 3. Falta de empresas locais <input type="checkbox"/> | 8. Não sabe <input type="checkbox"/> |
| 4. Tecnologia <input type="checkbox"/> | |
| 5. Crise económica <input type="checkbox"/> | |

21) Considera que o Estado, em colaboração com o IEFP e as autarquias locais, protege os desempregados?

1. Sim 2. Não

22) Considera que algum dos programas do IEFP é inútil?

1. Não 2. Sim Se sim, qual/(ais)?
-

23) Presume que irá encontrar uma oportunidade de emprego futuramente?

1. Pouco provavelmente 3. Provavelmente
2. Muito provavelmente 4. Não sabe

24) Considera que a sua atual situação, como desempregado, não lhe permite desenvolver projetos pessoais para o futuro?

1. Sim 2. Não

25) Se lhe surgisse uma oportunidade de emprego temporária, optaria por manter-se com o estatuto de desempregado ou optaria por aceitar a oportunidade de emprego?

1. Optar pela oportunidade de emprego temporária
2. Manter-se com estatuto de desempregado

Porque? _____

26) Se eventualmente tivesse o desejo de ter filhos, em virtude do desemprego, adiará esse projeto?

1. Não 2. Sim Se sim, porquê?
-

27) Face à sua situação de desemprego já teve de adiar projetos?

1. Não 2. Sim Se sim, qual/(ais)?

28) Sente se protegido pelo sistema de proteção social?

1. Sim 2. Não Se não, porque? _____

**OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO, O SEU QUESTIONÁRIO
TERMINA AQUI!**

**CONSENTIMENTO INFORMADO, ESCLARECIDO E LIVRE PARA A
INVESTIGAÇÃO DE UMA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICO-PRIVADA**

Por favor, leia com atenção a seguinte informação. Se achar que algo está incorreto ou que não está claro, não hesite em solicitar mais informações. Se concordar com a proposta que lhe foi feita, queira por favor assinar este documento.

Designação do estudo

Eficácia das políticas de emprego

Local

Instituto do Emprego e Formação Profissional de Seia

Objetivo do estudo

Está a ser convidado/a a participar num estudo que pretende avaliar o nível de satisfação e estabilidade do indivíduo face à situação de desemprego, de modo a analisar o contexto socioeconómico desta condição laboral e social. O objetivo principal é perceber em que nível as políticas ativas de emprego estão a promover as contratações atípicas. Vão ser seguidos os critérios metodológicos cientificamente reconhecidos. Para tal, agradecemos a sua colaboração no preenchimento deste questionário.

Explicação do estudo

A participação neste estudo pressupõe o preenchimento de um questionário destinado a beneficiários do subsídio de desemprego. Prevê-se que o preenchimento deste questionário demore no máximo 10 minutos. Nenhum procedimento será alterado à normal conduta do IEFP pela sua participação.

Condições e financiamento

A participação neste estudo é totalmente voluntária e, na eventualidade de não aceitar participar, não haverá qualquer prejuízo na qualidade do tratamento do IEFP. Não existe qualquer benefício pessoal imediato ao participar neste estudo, sendo que também não lhe acarretará qualquer custo do ponto de vista financeiro. Se assim o desejar, ser-lhe-á fornecido maior detalhe científico sobre o tema abordado e qualquer questão que queira colocar será prontamente esclarecida pela investigadora. Além disto, este estudo não inclui qualquer retribuição à investigadora pelo trabalho realizado.

Confidencialidade e anonimato

Este questionário é anónimo, não lhe sendo pedido que coloque qualquer identificação sua, e garantimos a completa confidencialidade da informação.

- Confirmando que expliquei à participante abaixo indicada, de forma adequada e compreensível, a investigação referida, os benefícios, os riscos e possíveis complicações associadas à sua realização.
- Respondo a todas as perguntas que me foram colocadas e assegurei-me de que houve um período suficiente de reflexão para a tomada de decisão.
- Também garanti que, em caso de recusa, serão assegurados os melhores cuidados possíveis nesse contexto, no respeito pelos seus direitos.

O Investigador responsável

Nome: Maria Silva (tlf:967757924)

Assinatura: _____

Identificação do/a participante

Nome: _____

Participante

- Declaro ter lido e compreendido este documento, bem como as informações verbais que me foram fornecidas pela investigadora que o assina.
- Solicitei todas as informações de que necessitei, sabendo que o esclarecimento é fundamental para uma boa decisão.
- Fui informada da possibilidade de livremente recusar a participação neste estudo, sem que isso possa ter como efeito qualquer prejuízo na assistência que me é prestada.
- Desta forma, aceito participar neste estudo, de acordo com os esclarecimentos que me foram prestados, como consta neste documento e permito a utilização dos dados anónimos que, de uma forma voluntária, forneço.
- Confio que estes dados serão somente utilizados para o projeto de investigação no âmbito da Dissertação de Mestrado em Administração Público-Privada e nas garantias de confidencialidade e anonimato que me são dadas pela investigadora.

Data: ____ / ____ / ____

Assinatura:

ANEXO 2-QUESTIONÁRIO II

Data ___/___/___

Questionário – II

Câmara Municipal de Seia

No âmbito do Mestrado em Administração Público-Privada, **agradeço a sua colaboração** no preenchimento do presente questionário, sendo a sua resposta fundamental para a realização do meu estudo sobre as políticas ativas de emprego.

29) Sexo:

1. Feminino 2. Masculino 3. Outro

30) Faixa Etária:

1. De > 25anos 4. De 45 a 54 anos
2. De 25 a 34 anos 5. De 55 a 64 anos
3. De 35 a 44 anos 6. De 65 <

31) Estado Civil:

1. Solteiro (a) 4. Divorciado (a)
2. Casado(a) 5. Viúvo(a)
3. União de facto ou semelhante

32) Grau académico:

1. Sem escolaridade 6. Bacharelato ou Licenciatura
2. 1º Ciclo do Ensino básico (4ºano) 7. Mestrado
3. 2º Ciclo do Ensino básico (6ºano) 8. Doutoramento
4. 3º Ciclo do Ensino básico (9ºano)
5. Ensino Secundário

33) Qual a sua atividade profissional?

34) O seu contrato profissional é:

- | | |
|--|---|
| 1. Por tempo indeterminado/ sem termo <input type="checkbox"/> | 3. Termo certo <input type="checkbox"/> |
| 2. Independente / Recibos Verdes <input type="checkbox"/> | 4. Termo incerto <input type="checkbox"/> |

35) Como teve conhecimento desta oportunidade de emprego?

- | | |
|--|--|
| 1. Pela imprensa escrita/online <input type="checkbox"/> | 6. Em anúncios <input type="checkbox"/> |
| 2. Pela rádio <input type="checkbox"/> | 7. Através de familiares ou amigos <input type="checkbox"/> |
| 3. Numa rede social da internet <input type="checkbox"/> | 8. Através de empresas de trabalho temporário <input type="checkbox"/> |
| 4. Através do site Municipal <input type="checkbox"/> | |
| 5. Através do centro de emprego <input type="checkbox"/> | |

36) Nos últimos 2 anos exerceu alguma atividade profissional com contrato de trabalho temporário?

1. Não 2. Sim . Se sim quantas exerceu? _____

37) Como avalia a sua situação profissional?

Pouco favorável

Muito favorável

0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Não sabe

38) Considera-se satisfeito?

Pouco satisfeito

Muito satisfeito

0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Não sabe

39) Na sua opinião, considera que trabalhar através contratos de trabalho a termo certo ou incerto, de forma independente ou temporariamente é igualmente vantajoso como trabalhar a contrato efetivo?

1. Sim 2. Não

40) Supõe ser benéfico o seu tipo de contrato?

1. Nada benéfico

2. Pouco benéfico

3. Benéfico

4. Muito

benéfico

5. Não sabe

41) Na sua perspetiva, considera que trabalhar através de tipo de contrato de trabalho a termo certo/incerto/temporário/recibos verdes lhe permitiria ter segurança e estabilidade profissional e pessoal?

1. Sim 2. Não

42) Se tivesse possibilidade de escolha futura, optaria por trabalhar a contrato a termo certo/incerto/temporário/recibos verdes ou optaria por ter um contrato de trabalho efetivo?

1. Trabalhar com contrato a termo/temporário/recibos verdes

2. Contrato de trabalho efetivo

Este grupo é somente para trabalhadores com contratos de trabalho a termo certo, incerto, temporário ou trabalhadores independentes. No caso de estar em atividade profissional através de um contrato de tempo indeterminado, responda a partir da pergunta nº26.

43) Considera ter de se esforçar mais no desempenho das suas funções de trabalho do que os seus colegas que estão com contrato fixo?

1. Sim 2. Não

44) Desde que está em contrato a termo já procurou um trabalho de contrato fixo?

1. Nunca 4. Com alguma frequência
2. Raramente 5. Muito frequentemente
3. Ocasionalmente

45) Como avalia a possibilidade de vir a progredir profissionalmente?

Pouco

Muito

0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Não sabe

46) Como profissional com contrato de caráter temporário, considera que a sua situação profissional lhe permite desenvolver planos para o futuro?

1. Sim 2. Não

47) Se eventualmente tivesse o desejo de ter filhos, adiaría esse projeto por não ter um contrato fixo?

1. Sim 2. Não Se não, porque?
-

48) Face à sua situação profissional já teve de adiar projetos?

1. Não 2. Sim Se sim, qual/(ais)?
-

49) Sente se prejudicado em termos de benefícios não salariais, face aos outros empregados?

1. Sim 2. Não

50) Considera esta nova forma de contratação a melhor forma de se integrar no mercado de trabalho?

1. Sim 2. Não . Se não, porque? _____

51) Considera que este contrato pode passar a contrato efetivo?

1. Pouco provavelmente 3. Muito provavelmente
2. Provavelmente

52) Sente que os contrato efetivos proporcionariam uma melhor estabilidade de vida?

1. Sim 2. Não

53) Considera que estas formas de contratação, atualmente, são a solução mais rápida ao problema do desemprego?

1. Sim 2. Não

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO, O SEU QUESTIONÁRIO
TERMINA AQUI!

Grupo destinado somente a trabalhadores com contrato de trabalho de tempo indeterminado/sem termo.

54) Se estivesse a exercer funções através de um contrato a termo certo/incerto/temporário ou independente, procuraria outro trabalho, no qual o tipo de contrato fosse por tempo indeterminado?

1. Sim 2. Não

55) Se por ventura estivesse a exercer funções através de um contrato a termo certo/incerto/temporário ou independente, considerava que esta situação profissional lhe permitiria desenvolver planos para o futuro?

1. Sim 2. Não

56) Se eventualmente tivesse o desejo de ter filhos, adiaría esse projeto por não ter um contrato efetivo?

1. Sim 2. Não Se não, porque?

57) Face aos tipos de contratação a termo certo/ incerto/ temporário ou a recibos verdes, caso estivesse nessa situação profissional, era motivo para o adiamento de projetos de pessoais?

1. Não 2. Sim Se sim, qual/(ais)?

58) Sentir-se-ia prejudicado em termos de benefícios não salariais, face aos outros empregados se estivesse com contrato a termo certo, incerto, temporário ou a recibos verdes?

1. Sim 2. Não

59) Como avalia, em termos de estabilidade, o que sentiria se estivesse a trabalhar através de contratação temporária.

Nada estável

Muito estável

0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Não sabe

60) Considera que estas formas de contratação, atualmente, são a solução mais rápida para o problema do desemprego?

1. Sim 2. Não

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO, O SEU QUESTIONÁRIO
TERMINA AQUI!

**CONSENTIMENTO INFORMADO, ESCLARECIDO E LIVRE PARA A INVESTIGAÇÃO DE
UMA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICO-PRIVADA**

Por favor, leia com atenção a seguinte informação. Se achar que algo está incorreto ou que não está claro, não hesite em solicitar mais informações. Se concordar com a proposta que lhe foi feita, queira por favor assinar este documento.

Designação do estudo

Eficácia das políticas de emprego

Local

Câmara Municipal de Seia

Objetivo do estudo

Está a ser convidado/a a participar num estudo que pretende avaliar o nível de satisfação e estabilidade das contratações atípicas, de modo a analisar o contexto socioeconómico desta condição laboral e social. O objetivo principal é perceber em que nível as políticas ativas de emprego estão a promover essas contratações. Vão ser seguidos os critérios metodológicos cientificamente reconhecidos. Para tal, agradecemos a sua colaboração no preenchimento deste questionário.

Explicação do estudo

A participação neste estudo pressupõe o preenchimento de um questionário no contexto de se encontrar a trabalhar através de contratação a termo, sem termo ou independente para uma instituição do Estado. Prevê-se que o preenchimento deste questionário demore no máximo 10 minutos. Nenhum procedimento será alterado à normal conduta da Câmara Municipal de Seia pela sua participação.

Condições e financiamento

A participação neste estudo é totalmente voluntária e, na eventualidade de não aceitar participar, não haverá qualquer prejuízo na qualidade do tratamento da Câmara Municipal de Seia. Não existe qualquer benefício pessoal imediato ao participar neste estudo, sendo que também não lhe acarretará qualquer custo do ponto de vista financeiro. Se assim o desejar, ser-lhe-á fornecido maior detalhe científico sobre o tema abordado e qualquer questão que queira colocar será prontamente esclarecida pela investigadora. Além disto, este estudo não inclui qualquer retribuição à investigadora pelo trabalho realizado.

Confidencialidade e anonimato

Este questionário é anónimo, não lhe sendo pedido que coloque qualquer identificação sua, e garantimos a completa confidencialidade da informação.

- Confirmando que expliquei à participante abaixo indicada, de forma adequada e compreensível, a investigação referida, os benefícios, os riscos e possíveis complicações associadas à sua realização.
- Respondo a todas as perguntas que me foram colocadas e assegurei-me de que houve um período suficiente de reflexão para a tomada de decisão.
- Também garanti que, em caso de recusa, serão assegurados os melhores cuidados possíveis nesse contexto, no respeito pelos seus direitos.

O Investigador responsável

Nome: Maria Silva (tlf:967757924)

Assinatura: _____

Identificação do/a participante

Nome: _____

Participante

- Declaro ter lido e compreendido este documento, bem como as informações verbais que me foram fornecidas pela investigadora que o assina.
- Solicitei todas as informações de que necessitei, sabendo que o esclarecimento é fundamental para uma boa decisão.
- Fui informada da possibilidade de livremente recusar a participação neste estudo, sem que isso possa ter como efeito qualquer prejuízo na assistência que me é prestada.
- Desta forma, aceito participar neste estudo, de acordo com os esclarecimentos que me foram prestados, como consta neste documento e permito a utilização dos dados anónimos que, de uma forma voluntária, forneço.
- Confio que estes dados serão somente utilizados para o projeto de investigação no âmbito da Dissertação de Mestrado em Administração Público-Privada e nas garantias de confidencialidade e anonimato que me são dadas pela investigadora.

Data: ____ / ____ / ____

Assinatura: _____