



Forum para a Governação Integrada

## ***EU CONTO!***

*Experiências e percepções sobre o trabalho  
e o desemprego na primeira pessoa*

*Documento de Trabalho*

Ana Paula Marques

Catarina Sales Oliveira

Cristina Rodrigues

Elsa Mano

Liliana Pinto

Luísa Veloso

Maria Fátima Paulo

Murta Rosa

Natália Alves

Paula Rocha

Rosário Mauritti

Sofia Cruz

## *Documento de trabalho*

### **1. Enquadramento e objetivos**

No presente texto visa-se explicitar as reflexões desenvolvidas no quadro do grupo de trabalho “Desemprego e desigualdades sociais: desafios para a governação integrada” (DesGov) do Forum Govint.

O mercado de trabalho tem vindo a ser objeto de transformações significativas na Europa, em geral, e em Portugal, em particular. Em associação com a mais recente crise económica nos países Ocidentais, que remonta a finais de 2007, manifesta tendências crescentes de rutura e de coexistência de situações heterogéneas para as quais importa estar atento. Estamos perante mercados de trabalho constituídos por múltiplos segmentos que se diferenciam entre si em função de fatores como o nível de escolaridade e de qualificação, o local de residência, a idade, o sexo, a origem social, etc. e que, porque distintos, exigem respostas diferenciadas ao nível do seu enquadramento laboral, quer da parte do Estado, quer do terceiro setor, quer ainda do setor lucrativo.

Propõe-se, assim, que se estructure uma leitura da complexidade do fenómeno, pois é de problemas sociais complexos que se trata, remetendo, por exemplo, para a abordagem ao nível do sistema de emprego, proposta por Maria João Rodrigues no final da década de 1980 (Rodrigues, 1988), a qual contempla os vários domínios centrais para o equacionamento da governação integrada, desde a estrutura dos *stocks* de população e respetivos fluxos entre eles, passando pelas variáveis económicas e sociais.

Quando se fala em mercado de trabalho, o desemprego surge de forma quase imediata como um eixo central. Se até há relativamente pouco tempo o desemprego estava associado a carências ao nível educativo, hoje é notório o aumento do desemprego dos licenciados e, mesmo pós-graduados, o que, por sua vez, exige pensar estas situações de forma distinta. A complexidade destes processos densifica-se quando os equacionamos no quadro das desigualdades sociais e na sua problematização atendendo às suas várias dimensões (económica, cultural, simbólica, etc.)<sup>1</sup>. Na linha de António Firmino da Costa (2012), importa discutir as desigualdades sociais na contemporaneidade atendendo às suas múltiplas vertentes e ao seu carácter global. As desigualdades sociais, por sua vez, devem ser debatidas no quadro da justiça social e, logo, no debate mais amplo sobre a ideia de justiça, como propõe Amartya Sen

---

<sup>1</sup> Para um conhecimento mais amplo da temática das desigualdades sociais, consultar o Observatório das Desigualdades: <https://observatorio-das-desigualdades.com/>

(2012), mais uma vez procurando ultrapassar a dimensão estritamente económica do debate.

Também a crise constitui um objeto de análise e de intervenção que está longe de ser linear e de se limitar à sua dimensão económica. A crise como um facto social total, como refere José Madureira Pinto (2013), exige atender à sua propriedade multidimensional e à sua problematização no quadro de uma leitura sociológica que dê conta da sua complexidade.

Por sua vez, e como já foi referido a propósito das desigualdades, as dinâmicas dos mercados de trabalho (o plural é aqui intencional) devem ser debatidas no quadro mais amplo das dinâmicas globais, quer do ponto de vista da sua análise, quer da sua governação. Este debate é ainda mais importante atendendo aos processos de mobilidade que se tendem a intensificar, quer interna, quer externamente. Não se torna mais possível compreender fenómenos como os *stocks* de população e os fluxos entre eles sem atender às dinâmicas transnacionais como coexistindo com as realidades locais, regionais e nacionais.

A intervenção de poderes públicos e de outras instituições neste domínio é igualmente heterogénea e exige pensar em respostas ou em como colocar as questões da forma mais eficaz. A sustentação da governação integrada pressupõe plataformas de entendimento entre os vários atores sociais em presença e a partilha de um léxico (entendido em sentido amplo) comum para uma ação em rede e sistémica.

Os vários fatores e problemáticas explicitadas manifestam que estamos perante realidades em permanente transformação e para as quais os termos, os conceitos e as metodologias exigem uma revisão permanente e urgente. A título meramente ilustrativo, veja-se a intensidade e heterogeneidade de fluxos de pessoas entre inatividade e atividade e, nesta última, entre desemprego e emprego, ou a multiplicidade de relações contratuais. Veja-se, ainda, a (des)adequação das medidas de política pública, das respostas sociais e das metodologias de análise e de intervenção.

Neste quadro de urgente (re)conceitualização, a conceção da governação integrada de problemas sociais complexos revela-se central. Assume-se como um problema social complexo o desemprego quando problematizado em articulação com as desigualdades sociais, entendendo que estas últimas condensam, em si, eixos que permitem relacionar o problema social e sociológico do desemprego com outros problemas complexos, tais como a “integração de imigrantes”, ou as “crianças e jovens em risco” (Marques, 2017).

Atendendo ao que foi referido, propõe-se uma reflexão sobre os problemas sociais complexos que apela a uma abordagem concetual articulada com os discursos

dos atores sociais, perspetivando traçar caminhos adequados a uma abordagem individual e institucional das realidades em causa. Advoga-se que a sustentação da ação numa lógica de governação integrada exige refletir sobre os conceitos que são mobilizados para pensar e atuar sobre a realidade social e como estes deverão incorporar também a forma como os atores sociais a interpretam e manifestam.

Trata-se de uma abordagem exploratória que deve ser entendida como um ponto de partida para aprofundamentos futuros.

## **2. Desemprego e desigualdades sociais: a problemática em questão**

Nesta subsecção propõe-se refletir sobre os eixos considerados relevantes para debater a problemática “desemprego e desigualdades sociais e sustentar a análise realizada, atendendo aos objetivos referidos.

Privilegia-se, simultaneamente, uma abordagem dupla que permita conferir: i) a ênfase das práticas objetivadas pelos atores sociais, a partir das suas múltiplas condições de pertença (género, etária, escolaridade, condição perante o trabalho, localização geográfica, etc.); e ii) a ênfase nas perceções e orientações socio-valorativas decorrentes de experiências de socialização (e/ou antecipação) em contextos de trabalho e não-trabalho, na sua aceção mais abrangente.

A reflexão realizada condensa-se num conjunto de três eixos de problematização desenvolvidos seguidamente, em que os dois primeiros permitem elencar os principais conceitos a mobilizar na análise das perspetivas dos atores sociais, suas múltiplas condições e vivências subjetivas, perante o mercado de trabalho, e o terceiro procura articular a complexidade de “pertenças” e “vozes” dos mesmos, tomando como referência o desemprego e a precariedade, as desigualdades sociais e territoriais e as políticas públicas como respostas a estes novos desafios e públicos-alvo.

### **2.1. Trabalho, emprego e desemprego**

#### **2.1.1. Atividade e inatividade: restituir visibilidade ao “não económico”**

Atividade e inatividade constituem conceitos centrais de problematização da multidimensionalidade dos fenómenos do mundo de trabalho na contemporaneidade. A variabilidade e a relatividade de práticas e experiências vivenciadas pelos atores sociais convocam-nos para a importância da desconstrução do conceito de atividade e de inatividade.

Quando nos centramos na perspetiva económica, a atividade está concetualmente próxima do conceito de trabalho, entendido este como atividade

produtiva e remunerada, em regra, desenvolvendo-se no quadro de uma organização com um determinado nível de formalização e estruturação. No entanto, este conceito não se esgota nesta dimensão; antes abarca outras dimensões visíveis e invisíveis, que se encontram mais próximas da aceção de inatividade. Com efeito, a partir da diversidade dos tempos económicos e sociais (tempo de trabalho e de não trabalho), dos espaços (profissional, familiar, formativo, político, etc.) e dos ritmos biológicos (idade para vida ativa, para reforma, etc.), a inatividade pode exprimir outras formas de trabalho e ocupação com características próprias. Quem se encontra fora do mercado de trabalho ou quem se encontra inserido em relações de trabalho que escapam a esta lógica dominante, tende a estar associado a estatutos sociais diferentes, em regra, inferiorizados e depreciados. É o que se passa quando se analisa o estatuto de desempregado que não tem necessariamente o mesmo significado do “não-trabalho”, já que este pode representar diversas situações, como é o caso da inatividade (constrangida ou voluntária). Exemplos disso são as formas de trabalho não pago, geralmente, associado ao trabalho doméstico e familiar que consome tempo e que estrutura um conjunto de responsabilidades que não são imunes aos efeitos de uma persistente divisão sexual de trabalho (Silva, 2016; Casaca, 2012; Ferreira, 2010). Igualmente, refiram-se outras experiências como, por exemplo, o investimento formativo ou académico, o voluntariado, o associativismo ou, ainda, as atividades de ócio ou expressão artísticas, cívicas, cujas finalidades escapam a toda uma lógica económica e remetem para dimensões como a expressão pessoal, interação social ou mesmo solidariedade cívica.

Por sua vez, a nível estatístico, é possível reportar sobreposição entre as categorias que são usadas para fins de classificação da população total (Caleiras e Caldas, 2017). A ideia de que é possível uma repartição “perfeita” da população nas categorias de ativos (constituídos por empregados e desempregados)<sup>2</sup> ou inativos<sup>3</sup> encerra em si um conjunto de opacidades e enviesamentos que não permite dar conta de outras formas de trabalho pago. O critério de *condição* (estar com emprego ou sem emprego), ao qual acrescem os critérios de *comportamento* (procurar um emprego) e de *disposição* (desejar ou necessitar de um trabalho) permitem categorizar os ativos (empregados e desempregados) distinguindo-os da categoria de inativo (Caleiras e

---

<sup>2</sup> O INE define população ativa como a “população com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, constituía a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (ver <http://smi.ine.pt/Conceitos/ Detalhes/5086>)

<sup>3</sup> O INE define população inativa como o “conjunto de indivíduos, qualquer que seja a sua idade que no período de referência, não podem ser considerados economicamente ativos, isto é, não estão empregados nem desempregados, nem a cumprir o serviço militar obrigatório (ver <http://smi.ine.pt/Conceitos/ Detalhes/3156>).

Caldas, 2017: 203)<sup>4</sup>. Todavia, persistem grupos populacionais, ou seja, stocks de disponíveis no mercado de trabalho que não cumprem aqueles requisitos, como as situações de trabalho informal (atividade exercida à margem das obrigações legais, regulamentares ou convencionais), subemprego (trabalho a tempo parcial, muitas vezes, com uma expressão de sazonalidade significativa, sendo voluntário ou constrangido) e dos desempregados “ocupados” em estágios, programas ocupacionais e outros programas do IEFP, e inativos disponíveis que não procuram emprego e inativos à procura de emprego mas não disponíveis (Caleiras e Caldas, 2017: 211). Por isso, sempre que estejam em causa diagnósticos, avaliações de políticas e a participação em debates públicos, é crucial ter em conta a dimensão “politizada” dos indicadores estatísticos utilizados como “factos” (Caleiras e Caldas, 2017: 198).

Aprofundar o conhecimento destes fenómenos de atividade e inatividade, que coincidem profusamente com práticas e vivências de sobreposição e opacidade, constitui um desafio a ser cumprido com outras metodologias de análise e interpretação.

Recuperar dimensões experienciais, cognitivas e afetivas dos atores sociais naqueles diversos tempos, espaços e ciclos de vida impõe-se para melhor dar conta das dinâmicas que se registam nas transições e fluxos entre os diversos stocks populacionais. Será possível, a partir deste conhecimento, sustentar, nomeadamente, o desenho de adequadas políticas públicas de promoção da qualidade de trabalho e proteção ao desemprego.

### **2.1.2. Trabalho, ambivalência e relatividade**

A análise do trabalho e seus efeitos na configuração da sociedade desafia-nos constantemente para uma reflexão sobre os sentidos do trabalho, sua ambivalência e variabilidade ao longo dos tempos. Dos vários precursores desde os séculos XVIII e XIX, tais como Adam Smith, Max Weber, Karl Marx e outros cientistas sociais, além de Henri de Saint-Simon, Auguste Comte e Emile Durkheim, e dos contributos mais recentes (cf. Lallement, 2010; Gamst, 1995; Freire, 1997), importa destacar, por um lado, a complexidade e a diversidade do conceito de trabalho, e, por outro, a convergência de posicionamento sobre o facto de o trabalho se constituir num traço específico da espécie humana, uma dimensão estruturante e modal da vida social. Para Rolle (1978: 9): “O trabalho representa simultaneamente uma realidade incontestável para o indivíduo que lhe está sujeito e uma noção confusa que só se precisa no interior de um conjunto de relações”.

---

<sup>4</sup> Para melhor aprofundar a complexidades destes critérios, cf. Caldeiras e Caldas (2017).

Genericamente, o trabalho refere-se a uma atividade que pode ser ou não remunerada, produtiva ou não produtiva no sentido económico restrito. Está aqui em causa uma atividade humana orientada para a produção de bens e serviços úteis considerados como tal. Em sentido lato, o trabalho constitui o processo de transformação da natureza, ou seja, da matéria, da informação e dos atores sociais. No exercício desta atividade contempla-se um conjunto de condições materiais, designadamente, as modalidades de organização do trabalho no âmbito da divisão técnica e social do trabalho prevalecente em cada conjuntura histórico-social, e das condições interativas e culturais decorrentes das relações sociais que se produzem e das representações e atitudes face ao trabalho.

Sinteticamente, pode-se definir o trabalho sobretudo pela sua natureza ambivalente. Este pode significar uma atividade física ou intelectual, um ato compulsório ou criativo; pode constituir um meio de sobrevivência ao conferir um rendimento, mas também pode ser um espaço de auto-realização e satisfação, pressupondo uma relação interiorizada do ser humano e do trabalho. O trabalho, ao se apresentar como constrangimento de tempo e de autonomia, pode permitir, igualmente, a integração social, atribuindo um estatuto, poder e identidade. Por sua vez, o trabalho pode ser qualquer atividade humana que assuma uma utilidade social, e, logo, um enquadramento socialmente integrador (como é o caso dos trabalhos de natureza voluntária e comunitária, por exemplo). A complexidade e a diversidade de significados encontram-se, deste modo, intrinsecamente associadas ao trabalho.

O trabalho constitui-se, assim, como uma realidade objetiva e diferenciada de país para país, de cultura para cultura. Por isso, sempre que esteja em causa analisar um determinado fenómeno relacionado com o trabalho, poder-se-á optar por diferentes enfoques de análise, de forma articulada e interdependente. Implica perceber que o espaço social do trabalho tem uma importância fundamental na moldagem de valores, atitudes e comportamentos dos atores sociais, pelo que constitui, além da família e da escola, um espaço de socialização e de aprendizagem importante. Pode contribuir para uma reprodução da lógica classista (Pinto, 1991) preponderante nas sociedades capitalistas, como pode potenciar ruturas nas outras instâncias de socialização e de aprendizagem, nas trajetórias e na capacidade de formulação de projetos de vida.

Não obstante o trabalho constituir um eixo central da vida humana, é crucial perceber que o mesmo constitui uma realidade mutável e estruturalmente heterogénea, assumindo contornos e significados diferenciados ao longo da história, consoante os contextos preponderantes, nomeadamente político, económico, social e ideológicos, e os grupos sociais implicados.

### **2.1.3 Trabalho, integração profissional e dignidade laboral**

Se nos focarmos no conceito de emprego e da recente tendência de substituição do trabalho por este termo, impõe-se clarificar o seu potencial heurístico. É consensual admitir-se que a atividade profissional exercida inicialmente no quadro da “sociedade industrial” permite que se assuma como sinónimos os conceitos trabalho e emprego.

Decorrente da monetarização das relações de produção e da prevalência da ideologia neoliberal, a “mercantilização” das relações de trabalho constitui uma tendência global atual e exprime os contornos de ambos os conceitos em jogo. Ou seja, o trabalho, tal como qualquer outra mercadoria, tornou-se num objeto de transações que segue a lógica das regras de troca existentes no mercado. Assim, trabalho e emprego remetem-nos para uma relação assalariada, juridicamente regulamentada, conferindo direitos e garantias salvaguardadas no que se entende designar por *Welfare State*. O emprego passa a ser um valor em si mesmo, um objetivo e um direito para cada um dos indivíduos que lhes permite adquirir um estatuto e um reconhecimento social, além de proporcionar uma fonte de rendimento. Por isso, caberá ao Estado, segundo art.º 58 da Constituição da República Portuguesa, garantir o direito ao trabalho, assegurando a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou do trabalho e as condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais. Também, de acordo com os artigos 23º a 25º do Código do Trabalho<sup>5</sup>, garante-se o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

Com efeito, o emprego pressupõe sempre uma atividade remunerada articulada com as condições que definem a utilização da mão-de-obra (tais como condições salariais, horários de trabalho, formação inicial e contínua, subsídios), ou seja, de acordo com um certo quadro jurídico-legal vigente. Definem-se, por conseguinte, as regras de utilização desta força de trabalho, desde as suas condições de produção e reprodução.

As regras que modelam as relações de emprego têm vindo a assumir variadas configurações nas últimas décadas. As que sustentaram uma relação assalariada baseada num vínculo contratual duradouro, estável, no seio de uma empresa e exercido a tempo inteiro permitiram definir a relação “típica” do emprego. Dominando o mercado de trabalho, esta relação “típica” dominou também o “edifício” social. Como nos diz Castel “o salariado não constitui apenas um modo de redistribuição do produto do

---

<sup>5</sup> Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro.



trabalho, mas a condição a partir da qual os indivíduos são distribuídos no espaço social” (1995: 372). O trabalho não representa apenas uma fonte de rendimentos e uma forma de vida, mas também uma possibilidade de acesso a um estatuto social e, conseqüentemente, a uma integração social. Na verdade, quem tem possibilidade de aceder ao mercado de trabalho e de aí permanecer usufrui de um estatuto social de, nomeadamente, empregado (se for um trabalhador por conta de outrem). Este estatuto apresenta, como já referimos, uma carga simbólico-legal que, além de conferir uma remuneração, confere igualmente uma posição na sociedade mais ou menos vantajosa (associada, designadamente, a gratificações, direitos, entre outros aspetos), baseada em lógicas de classificação e prestígio social, de reconhecimento da utilidade e importância do trabalho e de autoestima pessoal. Quem se encontra fora do mercado de trabalho ou quem se encontra inserido em relações de trabalho que escapam a esta lógica dominante, tende a estar associado a estatutos sociais diferentes, em regra, inferiorizados e depreciados. É o que se passa quando se analisa o estatuto de desempregado que não tem necessariamente o mesmo significado do “não-trabalho”, já que este pode representar diversas situações, como exposto atrás, desde inatividade (constrangida ou voluntária), trabalho doméstico no quadro da família a outras experiências como, por exemplo, voluntariado.

A diversidade de estatutos sociais no mundo laboral pode ser observada na proposta teórica de Paugam (2000) acerca da natureza específica do processo de integração profissional. O autor propõe uma tipologia de integração profissional baseada nas dimensões satisfação no trabalho e estabilidade no emprego e aponta para a existência de quatro tipos: a integração assegurada, que se traduz em satisfação no trabalho e estabilidade no emprego, sendo o produto de uma integração bem-sucedida nas organizações, especialmente na rede de relacionamentos com colegas e superiores hierárquicos; a integração incerta, que corresponde a situações em que os indivíduos se sentem satisfeitos no trabalho e com o ambiente laboral, possuindo, todavia, uma relação contratual frágil e instável; a integração laboriosa, aplicável a sujeitos globalmente insatisfeitos com o seu trabalho, embora com relações contratuais seguras, pautadas pelo desempenho de tarefas penosas e que são fonte de sofrimento físico e psicológico, mas cujas conseqüências negativas são amenizadas em função da situação estável no emprego; a integração desqualificante, que evidencia uma crise da integração laboral, já que conjuga insatisfação no trabalho e instabilidade no emprego. Segundo Paugam, este último tipo de integração constitui «um processo de desqualificação social que abrange hoje franjas numerosas e diversas da população e que ameaça a sua identidade sob formas variadas. A integração é desqualificante,

porquanto constitui um início processual que pode conduzir a uma acumulação de handicaps» (Paugam, 2000: 102). Trata-se de uma integração profissional que ameaça as referências identitárias dos trabalhadores (Bauman, 2003), e contribui para o incremento de percursos individuais progressivamente inseguros e irregulares, colocando em causa a dignidade no trabalho, um conceito que se revela fundamental para apreender as vivências objetivas e subjetivas no mercado de trabalho.

Importa clarificar que este conceito de dignidade no trabalho surge sistematizado pela Organização Internacional no Trabalho (OIT) no ano de 1999, em função de quatro dimensões: o acesso ao trabalho e ao emprego; os direitos no trabalho; a segurança, e o diálogo social entre trabalhador, empregador e outras organizações (OIT, 1999: 3). A primeira dimensão remete para a necessidade de horários e ritmos de trabalho adequados e remunerações que satisfaçam as necessidades da vida dos trabalhadores. Os direitos no trabalho apontam para a liberdade de associação e não discriminação em função da etnia, do sexo ou da idade. A segurança respeita à proteção social na doença e assistência social no desemprego. A última dimensão aponta a possibilidade de o trabalhador se fazer representar e ouvir, não apenas pela via clássica da representação sindical, como mediante outras formas de organização ajustadas às novas realidades laborais. Para além desta concetualização, de cariz mais institucional, é pertinente analisar a proposta de Hodson (2001), que enquadra as especificidades dos obstáculos à afirmação da dignidade no trabalho sob dois prismas: a sua manutenção e defesa, e a sua ameaça ou perda. De modo a manter ou defender a sua dignidade, os trabalhadores encetam, segundo Hodson (2001), modalidades passivas ou ativas de resistência ao abuso, ao excesso de trabalho e a outras formas de exploração. A resistência no local de trabalho ocorre frequentemente mediante atos relativamente restritos e pontuais, que envolvem uma diminuição subtil da cooperação ou da motivação de quem trabalha. A cidadania sugere um conjunto de comportamentos para o exercício eficiente do trabalho, que em última instância contribui para o bom funcionamento da organização, mesmo em cenários mais hostis. Os trabalhadores também se envolvem subjetivamente no seu quotidiano laboral, atribuindo-lhes sentido e cumprindo os objetivos estipulados pela organização. Por último, ainda no âmbito de estratégias que visam manter e defende a dignidade destacam-se as relações sociais estabelecidas no local de trabalho. Sociabilidades de cariz positivo permitem suavizar, por vezes, contextos de trabalho mais penosos. Relativamente aos fatores inibidores da dignidade no trabalho destacam-se a má gestão e abuso, o excesso de trabalho, as limitações à autonomia, e as contradições do envolvimento no trabalho. A gestão incompetente pode revelar-se bastante prejudicial para os trabalhadores e o

funcionamento organizacional no seu todo. O excesso de trabalho origina em alguns contextos um défice de dignidade no trabalho e mesmo a realização de tarefas desprovidas de qualquer significado para os trabalhadores. As limitações à autonomia colocam igualmente grandes desafios à sua dignidade. Em casos mais extremos, a privação de autonomia tende a ser acompanhada pela privação de responsabilidade. Finalmente, as contradições de envolvimento no trabalho sugerem contextos laborais que apelam fortemente ao espírito de equipa, onde cada trabalhador deve empenhar-se ao máximo em benefício do funcionamento do coletivo. Neles é reconhecido que o maior empenhamento no trabalho pode acarretar oportunidades, em termos de acréscimo do grau de responsabilidade, elevação salarial, entre outros aspetos, como ameaças quando os superiores hierárquicos introduzem pressões várias junto dos trabalhadores para intensificarem ritmos laborais em ordem ao cumprimento dos objetivos.

#### **2.1.4. Emprego e desemprego**

Genericamente, é possível afirmar que o estudo sistemático do fenómeno do desemprego é relativamente recente. Remonta aos anos trinta do século XX, como consequência de vários fatores económicos e sociais e que se concretizou, nomeadamente, em despedimentos em massa das grandes empresas. Assume, desde então, uma codificação social, já que por referência ao trabalhador empregado (assalariado), o desempregado seria aquele que declarava ao Estado a sua situação em busca de auxílio. Apenas na década de oitenta o desemprego se constitui como um tema de investigação prioritário, associado, nomeadamente, às crises de emprego, ao mesmo tempo que se tornam socialmente visíveis os efeitos do seu aumento e se desenvolvem programas e medidas de apoio à (re)inserção no mercado de trabalho.

De uma forma geral, as análises do desemprego<sup>6</sup> têm sido dominadas por um enfoque quantitativo e macrossocial, centrado nas diversas modalidades de

---

<sup>6</sup> O conceito estatístico de desempregado, segundo o INE (ver <http://smi.ine.pt/Conceitos/>), é o seguinte: Considera-se “desempregado” o indivíduo com idade dos 15 aos 74 anos que, no período de referência, se encontrava simultaneamente nas seguintes situações: não tinha trabalho remunerado nem qualquer outro; tinha procurado ativamente um trabalho remunerado ou não ao longo de um período específico (no período de referência ou nas três semanas anteriores); estava disponível para trabalhar num trabalho remunerado ou não

A procura ativa traduz as seguintes diligências: contacto com um centro de emprego público ou agências privadas de colocações; contacto com empregadores; contactos pessoais ou com associações sindicais; colocação, resposta ou análise de anúncios; procura de terrenos, imóveis ou equipamentos; realização de provas ou entrevistas para seleção; solicitação de licenças ou recursos financeiros para a criação de empresa própria.

A disponibilidade para aceitar um trabalho é fundamentada em: o desejo de trabalhar; a vontade de ter um trabalho remunerado ou uma atividade por conta própria, no caso de poder obter os recursos

desemprego (friccional, conjuntural e estrutural) e de causas não unânimes (tecnológicas, modelos organizacionais, opções políticas, etc.). O desemprego tende ainda a ser alvo de um debate social e político<sup>7</sup> crescente e em um denominador comum a diversos grupos sociais. Estes incluem os grupos com maiores dificuldades de (re)inserção no mercado de trabalho, como sejam, por exemplo, os trabalhadores homens e mulheres menos qualificadas e/ ou com qualificações obsoletas e desadequadas às atuais configurações tecno-organizacionais, mas, também, os quadros superiores e jovens altamente qualificados.

Do ponto de vista científico, algumas das investigações de cariz qualitativo reforçam a diversidade dos seus registos e vivências por parte dos atores sociais (Demazière, 2006, 2005, 1992; Paugam, 2000). A (re)conceptualização a que se assiste resulta da exigência em se contemplar a multiplicidade de condições e representações sociais associadas ao desemprego. Estas são definidas tendo em conta a posição social daqueles que narram, as situações por eles vividas e os quadros interativos e simbólicos a partir dos quais se exprimem (Marques, 2009).

Um dos autores que mais têm contribuído para uma proposta analítica distinta da abordagem convencional do desemprego é Demazière (2006, 2005 que reforça a dimensão construída e relativa da categoria. O autor avança com uma proposta metodológica ancorada na observação dos registos linguísticos, no confronto de diferentes gramáticas sociais, da reconstrução das categorias oficiais pela mobilização de categorias “indígenas”. Propõe-nos que se analisem os conteúdos semânticos dos distintos universos categoriais seja na qualidade de utilizadores, seja de produtores ou de codificadores de categorias sociais. O estudo de trajetórias e biografias associadas ao desemprego, bem como das formas identitárias (Dubar, 2000) e das experiências mobilizadas pelos desempregados, pressupõe que o olhar sociológico se centre também nos registos cognitivos e afetivos dos desempregados.

As investigações sociológicas realçam a desestruturação da vida pessoal, familiar e social daqueles que estão privados de um emprego por um longo período. Certamente que se poderá imputar como causas da incapacidade de se aceder a um (novo) emprego a fatores estruturais e conjunturais, isto é, às modalidades de

---

necessários; a possibilidade de começar a trabalhar num período específico (no período de referência ou nas duas semanas seguintes).

Nota: inclui-se ainda o indivíduo que, embora tendo um trabalho, só ia começar a trabalhar numa data posterior à do período de referência (nos três meses seguintes).)

<sup>7</sup> Apesar de se reconhecer que sobre esta temática persiste um certo reducionismo económico e uma preocupação com a quantificação estatística do número de desempregados, não podemos deixar de reconhecer que a sua medida é indissociável do que se entende pela qualificação e identificação do fenómeno.

funcionamento da economia e ao “emagrecimento” progressivo do Estado-providência. Porém, para as pessoas que o vivem, as causas podem alicerçar-se, também, na percepção de um fracasso pessoal, de uma degradação da qualidade de vida e de uma quebra das relações de amizade e de companheirismo. Tais vivências subjetivas de situações de desemprego variam certamente em função do perfil socioprofissional e dos grupos domésticos/familiares em que esses atores sociais se encontram inseridos.

## **2.2. Empregabilidade, empreendedorismo e carreira profissional**

### **2.2.1. Desregulação do mercado de trabalho e carreiras profissionais**

Nas últimas décadas, Portugal conheceu profundas transformações na sua estrutura económica, educativa e profissional, fruto da intensificação da competitividade a uma escala global. Decorrente dos processos de reestruturações produtivas (empresariais e sectoriais), generalizam-se os fenómenos de liberalização, privatização e desregulação dos mercados, incluindo o do mercado de trabalho. Muito destes processos de reestruturação foram acompanhados por reduções significativas dos financiamentos públicos. Nos últimos anos, em especial no contexto do “Memorando da Troika” em vigor entre 2011 a 2015), o Estado tem contribuído para a difusão da desregulação do mercado de trabalho, desde a proliferação de contratos “atípicos” ou flexíveis de trabalho (Kovács, 2005), alterações nos instrumentos de regulação coletiva do trabalho (Lima, 2017) a alterações nos regimes de segurança social e proteção ao desemprego (Silva, Hespanha e Caldas, 2017).

Os fenómenos relacionados com os processos de seletividade e desigualdades sociais que estruturam os mercados de trabalho são ilustrativos das dinâmicas em curso, como, por exemplo: i) défice de criação de emprego; ii) desregulação das relações de trabalho; iii) fluxos migratórios instáveis e volumosos; e iv) incidência do desemprego, vulnerabilização e pobreza.

Assiste-se a uma tensão quando ao mesmo tempo que se “destrói” a força de trabalho (conduzindo a um debate central nas várias áreas disciplinares sobre o “fim do trabalho”<sup>8</sup>) e se reivindica modelos de gestão participativa e carreira profissional com base em novos valores face ao trabalho e ao emprego (e.g. responsabilidade, motivação, autonomia, desenvolvimento pessoal e profissional). Pode-se assumir como consensual as transformações registadas a este nível. Seguindo Almeida, Marques e

---

<sup>8</sup> Não é nosso propósito contribuir para uma discussão alargada sobre esta temática, por mais relevante se seja, por questões de delimitação dos objetivos que orientam o presente artigo. Porém, para uma consulta sobre essa discussão cf. Marques, 2010; Kóvac, 2005.

Alves (2000: 4), o conceito de carreira profissional deve ser entendido como um “processo social complexo e multifacetado que se traduz em trajetórias socioprofissionais que tanto podem adquirir um sentido ascendente como descendente e no qual se cruzam diversas dimensões de análise como seja: a relação entre educação e inserção profissional, as dinâmicas da relação contratual, a condição perante o trabalho, as aspirações socioprofissionais, etc.”

Na verdade, esta discussão teórico-empírica em torno das carreiras profissionais complexifica-se no quadro de incerteza e precariedade, corroendo o carácter do trabalhador (Sennett, 2001). A interrogação fundamental é a seguinte: conciliar práticas de recrutamento e gestão baseadas na precariedade dos vínculos laborais (e.g. temporários, a termo, subcontratação), na mobilidade estrangida dos trabalhadores (Vogl, 2010), na individualização dos custos de formação e proteção social, acompanhado por uma redução dos mecanismos de democracia nos espaços de trabalho (capacidade de negociação ou defesa sindical), com as exigências de lealdade, confiança e disponibilidades exigidos aos trabalhadores?

Os modelos atuais de transição para o mercado de trabalho têm assumido traços de “individualização” ou “modernização flexível” (Beck, Giddens e Lasch, 1994), em (des)articulação com os processos de “institucionalização” que configuram estruturas de oportunidades desiguais impulsionadas por políticas públicas e/ ou por lógicas de mercado. São por isso, diversos e heterogéneos os grupos sociais (desde trabalhadores idosos, pouco qualificados, mulheres, a jovens com elevadas qualificações e a quadros estáveis de empresas), que se confrontam com mercados de trabalho segmentados, fragmentados e cada vez mais desiguais, em que o acesso e a manutenção num emprego/ profissão se apresentam como o seu maior desafio e projeto de vida na atualidade.

### **2.2.2. Empregabilidade e competências**

O enfoque na empregabilidade e nas competências acompanha a tendência de desregulação do mercado de trabalho e de individualização das relações laborais<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Fazer o ponto da situação do que está em causa tem mobilizado inúmeros autores que, em publicações coletivas, combinam leituras e análises enformadas por múltiplos “olhares” (epistemológicos, semânticos, científicos, políticos, sociais...), “realidades” (escolares, formação, trabalho...) e “espaços de reconhecimento” (sistemas de atribuição e legitimação). Além disso, são vários os documentos e normativos de cariz supranacional, nomeadamente as recomendações da União Europeia sobre esta matéria, pelo que não é nosso intuito dar conta da sua problematização no presente estudo. Assim, importa ter presente uma reflexão e efetuar um exercício crítico das “utilizações” sociais e científicas que exprimem e ocultam, conjuntamente, as mudanças registadas na “realidade” das relações sociais, nomeadamente dos sistemas educativo e produtivo.

Apesar de não se registrar uma total convergência de pensamento em torno do que se entende por empregabilidade e competências, tendencialmente tem-se vindo a assumir que estes termos remetem sobretudo para atributos e situações de cariz pessoal e intrínseco ao ator social, considerados indispensáveis para o acesso a um emprego, a permanência no mesmo e/ou evitar o (risco de) desemprego.

Empregabilidade não é sinónimo de “obtenção de emprego” (Vieira e Marques, 2014), já que não se constitui como um atributo imputável apenas ao indivíduo. Pelo contrário, a empregabilidade é dependente do contexto económico, político e social no qual se insere, configurando, assim, as possibilidades de ação individual no que diz respeito ao acesso ao emprego ou a estruturas de oportunidade de desenvolvimento de uma atividade profissional. Entende-se por empregabilidade como “um conjunto de realizações – competências, conhecimentos e atributos pessoais – que conferem aos indivíduos maior probabilidade de obterem um emprego e de serem bem-sucedidos nas profissões escolhidas, com benefícios para os diplomados, para o mercado de trabalho, para a comunidade e para a economia” (Yorke e Knight, 2006: 7). Para outros autores (Van der Heijde e Van der Heijden, 2006: 453), a empregabilidade refere-se a um processo “contínuo de aquisição ou criação de trabalho através da utilização ‘ótima’ do nível de competências de cada um”.

A empregabilidade e a competência enquadram-se também nas teorias da gestão participativa que têm procurado mobilizar a inteligência dos trabalhadores para conseguir a otimização do sistema produtivo e a competitividade das empresas, reforçando tanto as condições objetivas como subjetivas de emprego. Com efeito, os atuais contextos tecno-organizacionais apelam diretamente à flexibilidade, adaptação, criatividade, iniciativa, capacidade de resolução de imprevistos e problemas, entre outros. Tal é visível na proliferação de configurações organizacionais “magras”, em regimes de subcontratação e *outsourcing*, como de estatutos profissionais precários assentes, por exemplo, em contratos temporários, a termo, a part-time, com menor proteção social e de regulação. Mas também é visível na incorporação de identidades profissionais incertas e negativas, dadas as experiências de precarização do trabalho e emprego e a vivência de períodos (por vezes longos) de desemprego. A desestruturação dos tempos e espaços de trabalho daí decorrentes, em relação com outras esferas da vida privada, configura biografias com “rostro” e “voz”, para além de contribuir para os números que oficialmente nos retrata o mercado de trabalho.

### **2.2.3. Empreendedorismo, uma alternativa ao desemprego / criação de emprego?**



O empreendedorismo, tal como os conceitos atrás expostos, sofre uma polissemia resultante não só da banalização dos *media* e decisores políticos, como das controvérsias internas nas diferentes áreas disciplinares em que ele se tem vindo a desenvolver. Em termos de enquadramento político-institucional, assume-se uma visão mais ampla do “espírito empresarial” (European Commission, 2012), focado nos conhecimentos, competências, atitudes e comportamentos de criatividade, inovação e de risco, aplicáveis a todos os domínios da vida profissional e privada. Reconhece-se que a educação e a formação específica em empreendedorismo pode ter um efeito importante no apoio ao crescimento e criação de empresas, nomeadamente através de inovação e transferência de conhecimento e tecnologia. Porém, pretende-se inscrever a relevância da educação empreendedora como sendo importante para a sociedade em geral, para o desenvolvimento sustentável e coesão territorial. Ou seja, reforça-se a sua dimensão social e cultural, muito além de uma perspetiva de índole económica, gestonária e psicológica de identificação de oportunidades de negócio e de criação de empresas.

Do ponto de vista das ciências sociais, impõe-se analisar as experiências de empreendedorismo no contexto político-económico, social e organizacional em que estas emergem e se desenvolvem, incluindo as dimensões de cariz simbólico-valorativo que subjazem nas opções (constrangidas ou não) por uma carreira autónoma e alternativa a uma relação de trabalhador por conta de outrem até então dominante.

Reconhece-se a importância de autonomia e liberdade patente na criação do próprio emprego, seja por resultar de um “espírito empresarial” e desenvolvimento pessoal, seja por configurar uma alternativa de combate ao desemprego.

Não obstante, importa sinalizar os (potenciais) riscos de precariedade que se podem consubstanciar na menor proteção legal, nos baixos salários, na menor ou mesmo inexistente apoio sindical, na vulnerabilidade às flutuações conjunturais dos ciclos económicos, entre outros aspetos.

## **2.3. Cruzamentos e principais desafios**

### **2.3.1. Entre desemprego e precariedade: vivências e perceções**

As análises sobre o trabalho, emprego e desemprego, anteriormente expostas, exigem uma nota particular a propósito da precariedade laboral. Sem pretender percorrer todo o debate conceptual que tem atravessado este fenómeno, importa destacar que se trata de um conceito multifacetado que abarca as dimensões do emprego e do trabalho. A precariedade do emprego pode ser perspetivada de acordo com a natureza da relação



que liga trabalhador e empregador, contemplando assim, o tipo de contrato, a proteção na saúde e na velhice, o subsídio desemprego, a involuntariedade e a não acumulação com um emprego estável. Neste sentido, podem identificar-se algumas formas de estágio, o trabalho a tempo parcial involuntário, o trabalho com contrato termo, o trabalho temporário, os falsos trabalhadores por conta própria, o trabalho sazonal, o trabalho ocasional, o trabalho no domicílio e o trabalho em regime de subempregada, como modalidades de emprego precárias (Rosa, 2000). A situação de involuntariedade e a não acumulação com um emprego de carácter estável constituem dois requisitos básicos para incorrer numa destas modalidades de emprego precário. Já a precariedade no trabalho reporta às condições do exercício concreto da atividade laboral, em particular ao risco de exposição a más condições de trabalho, ambientais e organizacionais (Paugam, 2000). De destacar que a maior precariedade de emprego, em particular a vulnerabilidade sob o ponto de vista contratual, pode potenciar situações mais precárias no exercício da atividade de trabalho quotidiano.

Apesar de os trabalhadores poderem ter um emprego precário, de acordo com a definição acima apresentada, tal não significa necessariamente que o percecionem como precário e se sintam numa condição precária. A condição biográfica de transitoriedade que caracteriza, nomeadamente, jovens trabalhadores com vivências de emprego precário e desemprego pode explicar tais perceções (Nicole-Drancourt, 1992). Está pois aqui presente o debate sobre a precariedade objetiva e a precariedade subjetiva. Com efeito, deve atender-se ao facto de, por exemplo, trabalhadores com um vínculo contratual estável a tempo integral poderem viver uma situação precária traduzida num sentimento de não lhes ser possível confiar nas suas rotinas profissionais, nas suas redes, nos seus saberes acumulados ao longo da trajetória profissional, de não dominarem o seu trabalho e necessitarem de esforçar-se em permanência para se adaptar e atingir os objetivos fixados. Trata-se igualmente de um sentimento de isolamento e abandono no âmbito de uma individualização sistemática da gestão dos assalariados e da intensificação da concorrência entre eles (Linhart, 2014). Assim, a condição de precariedade está longe de ser uma realidade homogénea (Standing, 2011) e relaciona-se acima de tudo com as vivências e perceções que os trabalhadores constroem ao longo das suas trajetórias profissionais e seus contextos particulares.

### ***2.3.2. Desigualdades sociais e territoriais: o local em perspetiva***

A análise das desigualdades sociais extravasa o seu plano mais objetivo, como os recursos económicos, políticos ou culturais, englobando necessariamente o modo

segundo o qual são percecionadas pelos indivíduos no momento presente, em comparação com o passado, de acordo com as respetivas flutuações conjunturais que as sociedades atravessam, e com as perspetivas futuras acerca das suas vidas (Almeida, 2013). Podem ser definidas como «sistemas de diferenças que se traduzem em desvantagem duradouras e penalizadoras de indivíduos e grupos e que são geradas, mantidas e reproduzidas – independentemente de méritos ou deméritos individuais – através de mecanismos sociais identificáveis” (Almeida, 2013:25). Este autor desconstrói a ideia de que a capacidade e empenhamento individuais possam ser entendidos como premissas explicativas da distribuição desigual dos recursos e das possibilidade que cada um possa ter.

A desigualdade social aparece, assim, ligada a sentimentos de injustiça, exclusão, (des)igualdade de oportunidades, equidade, e ligada à construção de determinadas crenças coletivas. Estas crenças são percecionadas pelos indivíduos dependendo do contexto social e espacial em que se inserem, o que significa que para além da dimensão social das desigualdades, importa também sublinhar a sua dimensão territorial.

Com efeito, a sua pertinência justifica-se no caso português pelas diferentes velocidades de desenvolvimento do país, que levam mesmo à existência de uma classificação de territórios de baixa densidade ou vulneráveis. Refira-se que a deliberação da CIC Portugal 2020 aprovou a 26 de março de 2015 uma nova classificação de municípios de baixa densidade. Na sequência de uma diversidade de critérios adotados na classificação dos territórios de baixa densidade, uns mais centrados na densidade populacional, outros mais no rendimento per capita, a regulamentação do Portugal 2020 elegeu o multicritério que considera a densidade populacional, a demografia, o povoamento, as características físicas do território, as características socioeconómicas e as acessibilidades.

É sabido que Portugal conheceu um desenvolvimento assinalável nas últimas décadas, construíram-se várias infraestruturas e equipamentos públicos, as acessibilidades melhoraram significativamente com a construção de autoestradas e vias rápidas, encurtando as distâncias e tempo no acesso aos principais centros urbanos, construíram-se hospitais, centros de saúde, escolas, creches, pavilhões desportivos, bibliotecas, entre outros. Contudo, é de assinalar que as mudanças operadas não tiveram o reflexo desejado nos níveis de desenvolvimento social e económico nos territórios de baixa densidade ou vulneráveis por diversas razões: envelhecimento da população, despovoamento das regiões do interior, povoamento disperso, emigração, difícil acessibilidade territorial às redes de infraestruturas básicas, de equipamentos

coletivos e de serviços públicos locais, uma economia dependente de atividades tradicionais, mão-de-obra pouco qualificada, mercado de trabalho pouco dinâmico, baixa iniciativa empreendedora, entre outras. A este propósito, é importante destacar a relevância do papel do Govint e do trabalho desenvolvido pelo grupo “Territórios Vulneráveis” (Govint, 2016), que concentrou as suas atividades em dois contextos distintos, bairros prioritários com incidência urbana e suburbana, e territórios de baixa densidade (territórios rurais). No primeiro, foram considerados os bairros clandestinos, bairros de barracas e bairros sociais, ficando de fora os bairros históricos ou suburbanos degradados, para evitar uma grande dispersão analítica.

Relativamente à concetualização de territórios de baixa densidade, consideraram não apenas as áreas de baixa densidade demográfica, como igualmente de baixa densidade relacional. Esta inclui a dimensão reduzida de interações entre pessoas, com destaque para o envelhecimento populacional, a fraca capacidade de mobilidade, como entre instituições, onde apontam os seguintes exemplos: cooperação entre empresas, unidades de investigação e de ensino superior e autarquias. O grupo identifica as seguintes ameaças e vulnerabilidades destes territórios: o abandono da agricultura; o desordenamento florestal; os movimentos migratórios no país e para fora; dificuldade na dinamização de emprego e gerar rendimento; baixas qualificações da mão de obra; a saída dos mais qualificados para outras zonas do país ou para fora deste; baixa participação dos cidadãos dada à sua baixa escolarização e envelhecimento; predomínio de empresas ou negócios de pequena dimensão; políticas públicas pouco direcionadas para a promoção do empreendedorismo inclusivo, entre outros. Em termos de potencialidades e oportunidades, o grupo salienta cinco aspetos. Primeiro, o capital ecológico relacionado com serviços ambientais e biodiversidade destes espaços, existindo níveis de aproveitamento e de rendibilização ainda parcamente exploradas. Segundo, o papel que estes territórios podem desempenhar, em particular as cidades de média dimensão (Vaz, 2013), para uma nova ligação com os grandes espaços urbanos tidos habitualmente como ameaça para aqueles. Terceiro e quarto aspetos relativos ao capital territorial, relacionado quer com o potencial produtivo e os recursos naturais, quer com os conhecimentos tradicionais, a atividade artesanal e o património histórico e cultural, passíveis de mobilizar e atrair pessoas e investimentos para estes territórios. Último aspeto em ligação com as comunidades portuguesas disseminados pelo mundo, como igualmente pelas áreas metropolitanas, que estabelecem redes ativas de relacionamentos sociais com estes territórios passíveis de serem oportunidades para explorar. A reflexão deste grupo de trabalho “Territórios Vulneráveis” (Govint, 2016) sobre a dimensão social e territorial das

desigualdades revela-se, assim, de extrema relevância para compreender de modo mais holístico as vivências e as percepções dos indivíduos sobre o desemprego e a precariedade laboral.

### ***2.3.3. Políticas de emprego inclusivas e diferenciadas***

Nas últimas décadas, as políticas de educação, formação e emprego tem vindo a seguir de perto uma “agenda” para a empregabilidade dos atores sociais, com enfoque particular para as “competências transversais”, enquanto competências pessoais e interpessoais – geralmente intituladas de “soft skills”, consideradas indispensáveis na “preparação para o mercado de trabalho” (Vieira e Marques, 2014) no sentido mais abrangente. Estas são determinantes para qualquer um dos atores sociais que pretendem aceder a um emprego, prosseguir uma carreira profissional ou, em alternativa, criar o seu próprio emprego ou empresa. Mas, também são, igualmente, determinantes para quem vive, ou viveu períodos de desemprego, e que pretende encontrar estratégias de reconversão/ requalificação profissional, conseguindo, desta forma, voltar a fazer parte da população ativa do mercado de trabalho.

Neste sentido, importa questionar, por um lado, as atuais transformações nas carreiras profissionais e, em especial, o apelo ao empreendedorismo assente no pressuposto de se instaurar uma economia de “freelancers” ou “economia colaboradora”, no quadro atual de desregulação, privatização, precarização e flexibilidade. Com efeito, decorrente da crise do emprego típico, acompanhada por uma “mercadorização” das relações de trabalho assente na desvalorização, degradação e desqualificação das mesmas, muitos são os impactos na conceção de políticas de emprego, educação e proteção social, fortemente influenciadas pela agenda europeia e das orientações neoliberais emanadas por organismos supranacionais, como, por exemplo, a OCDE. Por sua vez, a mobilização subjetiva dos atores sociais nas relações de trabalho e emprego, caracterizam os destinatários alvo de políticas públicas, a par dos desempregados que apresentam exigências simultâneas de ativação, i.e., (re)integrarem o mercado de trabalho e de proteção social. Estes assumem distintas e diversas condições sociais, percursos e perfis profissionais e valorizações simbólico-ideológicas, desafiando os decisores políticos na conceção de políticas públicas adequadas e inclusivas, assente numa abordagem, simultaneamente, individual e institucional.

O combate ao mercado de trabalho segmentado e a promoção de políticas de emprego direcionadas para jovens têm constituído prioridades da Estratégia Europeia do Emprego (EEE), porém, as medidas destinadas a promover a integração profissional

de trabalhadores com contratos a termo indeterminado (em especial jovens), a requalificação e/ ou melhoria dos níveis de qualificação, a participação da população empregada e, sobretudo, desempregada, em atividades de educação, tendem a ser insuficientes e/ ou ineficazes<sup>10</sup>.

### 3. Metodologia

A metodologia adotada consistiu na realização de um conjunto de 4 grupos focais e 23 entrevistas semiestruturadas, visando desenvolver um trabalho de reflexão e desconstrução de termos, conceitos e preconceitos com pessoas que vivem ou viveram situações de desemprego e/ou precariedade, bem como estudantes finalistas do ensino superior, junto de quem se averiguaram percepções e expectativas face aos conceitos problematizados na secção anterior. Como é possível concluir, trata-se de uma temática em permanente reformulação e sobre a qual urge produzir informação que questione aceções cristalizadas.

A opção por esta metodologia tem na sua base o facto de potenciar a emergência de verbalizações com base numa dinâmica de interação, no caso, em particular, dos grupos focais e de permitir o desenvolvimento de uma sequência de enunciados sobre uma determinada temática, no caso das entrevistas. Os grupos focais e as entrevistas realizados foram dinamizados tomando como suporte um guião de orientação que visou acionar uma reflexão e um debate conjuntos em torno de vários termos e conceitos<sup>11</sup>. A sua concretização teve na sua base alguns projetos em que os membros se encontrem envolvidos e seus respetivos participantes, os quais de seguida, no presente enquadramento, identificaremos.

Tomando o lema “Eu Conto!” como ponto de partida, o objetivo foi refletir sobre os termos, conferindo primazia aos discursos das pessoas que vivem as situações que aqueles visam contemplar<sup>12</sup>.

Os quatro grupos focais e as 23 entrevistas tiveram lugar entre Maio e Novembro de 2017, e constituíram-se de forma heterogénea, visando condensar uma visão plural das realidades do trabalho, do emprego, do desemprego e de várias temáticas centradas no mercado de trabalho.

---

<sup>10</sup> Para uma discussão alargada sobre as recentes transformações nas políticas de emprego em Portugal e sobretudo no âmbito do Memorando da Troika, cf. Silva, Hespanha e Caldas (2017).

<sup>11</sup> V. anexo 1: Guiões: Guião orientador dos grupos focais e guião de entrevista.

<sup>12</sup> Partilhamos uma publicação realizada ao abrigo do Acordo de Cooperação entre EAPN Portugal e IEFPI intitulada “Cabo dos Trabalhos”, a qual segue este tipo de metodologia abordando diferentes histórias de resiliência no âmbito do mercado de trabalho. A publicação está disponível em linha em: [http://www.eapn.pt/e-books/e\\_book\\_cabo\\_dos\\_%20trabalhos/](http://www.eapn.pt/e-books/e_book_cabo_dos_%20trabalhos/) Destacamos igualmente o livro “A vida entre nós: sociologia em carne viva”, coordenado por Abrantes, Amândio e Lopes (2016).

Os grupos realizados foram os seguintes:

Grupo 1: grupo focal realizado no concelho de Vila Nova de Gaia, constituído por 6 elementos participantes no projeto “Click”<sup>13</sup>, todos do sexo feminino, desempregados de longa duração (DLD), como idades compreendidas entre os 40 e 55 anos e com baixos níveis de escolaridade.

Grupo 2: grupo focal constituído por 4 participantes jovens, 3 detentores do ensino secundário de escolaridade e 1 do ensino profissional, com trajetórias de experiências pontuais no mercado de trabalho e residentes no concelho de Cascais e na freguesia de São Domingos de Rana.

Grupo 3: conjunto de 23 entrevistas, realizadas a jovens no concelho da Covilhã, 8 a finalistas de cursos profissionais e as restantes a estudantes universitários, dos quais 8 já tiveram, pelo menos, uma experiência de trabalho.

Grupo 4: grupo focal realizado no quadro das atividades da Associação “Embaixada da Juventude”, constituído por 7 jovens recém-licenciadas do sexo feminino, residentes no concelho de Paredes e recentemente integradas no mercado de trabalho.

Grupo 5: grupo focal constituído por 7 elementos, realizado no quadro das atividades da Associação “Mais Brasil”, designadamente o Grupo de Entreeajuda à Procura de Emprego (GEPE) dinamizado no espaço “Atmosfera M” da Associação Mutualista Montepio, no concelho do Porto. Este grupo é bastante heterogéneo na sua constituição: 5 membros do sexo feminino e 1 do sexo masculino, com idades compreendidas entre os entre os 27 e 62 anos, 1 com ensino secundário e os restantes com ensino universitário; dos 7 elementos, 5 encontram-se desempregados, 1 está reformado e 1 empregado.

No quadro seguinte é possível encontrar uma caracterização sociodemográfica geral dos participantes.

**Quadro 1**  
**Caracterização sociodemográfica dos participantes em grupos focais e entrevistas**

<b>Sexo</b>	
Masculino	11
Feminino	36
<b>Total</b>	<b>47</b>
<b>Idade</b>	
18-24 anos	25
25-29 anos	7
30-39 anos	3
40-49 anos	7

<sup>13</sup> Ver [www.click.eapn.pt](http://www.click.eapn.pt)

50-59 anos	3
60-64 anos	2
<b>Total</b>	<b>47</b>
<b>Nível de escolaridade</b>	
1º Ciclo Ensino	2
2º Ciclo Ensino Básico	1
3º Ciclo Ensino Básico	2
Ensino Secundário	6
Ensino Técnico-Profissional	11
Ensino Superior Universitário	25
<b>Total</b>	<b>47</b>
<b>Condição perante o trabalho</b>	
Empregado/a	13
Empregado/a (estágio profissional)	2
Desempregado/a (procura de primeiro emprego)	3
Desempregado/a (procura de novo emprego)	16
Estudante	4
Estudante (estágio curricular)	8
Reformado/a	1
<b>Total</b>	<b>47</b>
<b>Situação na profissão</b> (última, caso se encontre desempregado/a ou reformado/a)	
Trabalhador/a por conta própria (isolada/o)	1
Trabalhador/a por conta de outrem	29
Estágio profissional	2
<b>Total</b>	<b>32*</b>
<b>Concelho de residência</b>	
Aveiro	1
Belmonte	4
Carcavelos	1
Cascais	3
Castelo Branco	2
Covilhã	10
Fundão	1
Lisboa	1
Loriga	1
Maia	3
Paredes	6
Porto	3
Sabugal	1
Santarém	1
Vila Nova de Gaia	8
Vila Real	1
<b>Total</b>	<b>47</b>

\* 15 indivíduos ainda não acederam ao mercado de trabalho, pelo que não detiveram ou detêm situação na profissão.

Nota: no quadro foram consideradas apenas as categorias das variáveis com valor igual ou superior a 1.

Os grupos focais e as entrevistas foram gravados em registo áudio, transcritos e objeto de uma análise de conteúdo de cariz categorial, visando salientar as principais interpretações e respetivos enunciados que espelham as perceções dos participantes sobre as dinâmicas do mercado de trabalho. Na secção seguinte apresenta-se a análise realizada, a qual, como se verá, se encontra devidamente fundamentada em excertos dos enunciados dos participantes.

#### **4. O que contam os atores sociais**

A análise focada nos registos discursivos dos indivíduos leva-nos, desde logo, a referir que se destacam duas variáveis caracterizadoras dos indivíduos e dos grupos: a situação e a experiência de trabalho e a idade.

Assim temos os que têm ou tiveram uma relação com o trabalho e que lhe conferem, mesmo os que se encontram atualmente desempregados; os que antecipam/projetam o mercado de trabalho e que apresentam um processo de socialização antecipatória face ao mercado de trabalho. Neste último grupo estão maioritariamente os jovens finalistas, entre os quais alguns que já tiveram experiência de trabalho e por isso apresentam uma maior proximidade ao primeiro grupo.

Por fim temos um grupo muito reduzido de pessoas que projetam ou já se encontram inseridos em experiências de trabalho caracterizadas por formas de autoemprego, com características bastante diferenciadas.

Iremos apresentar a análise realizada, evidenciando as principais tendências por grandes conjuntos de conceitos relacionados entre si<sup>14</sup>.

##### **4.1 Atividade e inatividade**

Para o grupo 1, atividade/inatividade tendencialmente é percecionada de forma muito próxima do trabalho/emprego. Assim, estar ativo é estar a trabalhar e inativo é estar desempregado, uma pessoa inativa tem capacidade de trabalho mas não tem oportunidade:

*“Há alguma coisa que faz com que estejas inativa, não estás porque queres”  
(Fernanda; 42 anos; ensino secundário; desempregada)*

Estar inativo também pode corresponder a uma situação mais pontual, como estar de baixa médica. Já a frequência de formação é interpretada como uma forma de estar ativo, mas não empregado, já que esta última implica receber um salário. Neste sentido,

---

<sup>14</sup> Na apresentação de excertos foram adotados nomes fictícios para os entrevistados e para os participantes nos grupos focais.



o grupo aborda a existência de muitas pessoas nos centros de emprego que estão a frequentar formação e que não são consideradas desempregadas, o que, de acordo com este grupo, reduz, erradamente, as estatísticas do desemprego.

Já no grupo 3 emergiram perspetivas distintivas passíveis de serem agrupadas em duas linhas:

- uma linha de valorização de uma abordagem centrada no coletivo, onde se situam os estudantes com formação superior e que interpreta a inatividade como desencorajamento da população no desemprego e um certo ostracismo relativamente a estes. Fruto de um problema que é social, coletivo, emerge a depressão, inação, distanciamento e inadaptação. Ser inativo é não ter capacidade de trabalho, sendo assim assumido como uma disfunção;

- uma interpretação diferenciada é encontrada como tronco comum nos entrevistados mais jovens, constitutivos do grupo 3, que identificaram sobretudo o conceito de atividade, que leem no sentido de característica do indivíduo. Assim ser ativo é agir, é proatividade, é dinamismo. Esta interpretação deve ser lida em paralelo com a relação com o trabalho visto que se vai evidenciar que estes traços são para estes jovens os que caracterizam um bom profissional. Algures a meio caminho há quem considere que ser ativo “*é contribuir para o mundo*” (Alexandra; 18 anos; ensino técnico-profissional; estudante). Esta visão dicotómica está também presente, mas aqui de forma transversal, nas jovens recém-licenciadas do grupo 4. Assim, para estas jovens, a noção de inatividade/atividade está relacionada com a noção de atividade laboral, quando se analisa do ponto de vista individual destacando-se a incerteza e oscilação entre um estado e outro no contexto atual:

*“Tanto estamos ativos, como de repente estamos inativos, por isso é um conceito que se vai prolongar. E todas as gerações veêm isso, e as pessoas já acham normal: ah hoje estamos aqui e amanhã logo se vê.”*

(Beatriz; 24 anos; ensino superior universitário; empregada)

*“Estamos sempre a começar do ponto zero”*

(Beatriz; 24 anos; ensino superior universitário; empregada).

No entanto, quando se muda a perspetiva do ponto de vista individual para o coletivo, isto é, ser-se socialmente ativo, para além do trabalho remunerado, reconhece-se que o trabalho retira ação coletiva:

*“Por exemplo, eu agora que estou a trabalhar, sinto que dou menos à sociedade que antes, estou ativa mas sinto que morro um bocado para as outras questões. Porque uma pessoa ou se foca numa coisa ou se foca noutra.”*

(Beatriz; 24 anos; ensino superior universitário; empregada)

Noutro contexto, do grupo 5, é estabelecida uma relação entre a atividade/inatividade à motivação e à iniciativa da pessoa em realizar uma atividade, indo para além da questão profissional. Foca-se também o “trabalho invisível” da mulher que não se prende apenas com o trabalho remunerado. Numa visão mais abrangente, considera-se que a inatividade poderá ou não ser o contrário de atividade. Tal como podemos depreender nos seguintes testemunhos:

*“Eu não considero inatividade, como sendo, nada para fazer ou não estar a exercer algo. Embora, não esteja a exercer uma atividade remunerada, não quer dizer que eu não esteja a exercer alguma atividade. Por exemplo, em casa, todos nós temos alguma atividade.”*

(Acélia; 62 anos; ensino superior universitário; reformada).

Os conceitos de atividade e inatividade surgem também associados aos termos dignidade e autonomia:

*“Eu associo a atividade e a inatividade quando a pessoa está pra baixo e não há forma de dar dignidade àquela pessoa que está na inatividade”.*

(Cidália; 58 anos; ensino superior universitário; desempregada).

Nesta sequência, são também apresentadas novas tendências no mercado de trabalho, nomeadamente novas formas remuneratórias:

*“Acho que nos estamos a encaminhar para outras formas de remuneração, alguma forma de troca, desde que seja bom para as partes, há formas negociáveis e possíveis”.*

(Cidália; 58 anos; ensino superior universitário; desempregada).

Por fim, é feita a distinção entre a atividade individual, quando centrada na pessoa, e atividade coletiva, quando centrada numa atividade remunerada ou numa atividade social, como, por exemplo, dar assistência a um familiar doente ou idoso.

As perceções relativas aos termos e conceitos estão, muitas vezes, associadas às experiências de vida de cada um, ou seja, à sua história de vida pessoal e profissional:

*“Muitas das vezes, nós somos o espelho do que a sociedade nos transmite. Há sociedades em que tomar conta de um idoso é valorizado. E há sociedades em que tomar conta de um idoso é desvalorizado.”*

(Joaquim; 60 anos; ensino secundário; desempregado).

Relativamente aos impactos da inatividade, destacou-se, no grupo 1, a identificação de uma relação entre a idade e a atividade/inatividade: a idade é assumida como uma barreira à atividade, tanto como consequência das próprias dinâmicas do mercado de trabalho, como no que respeita às características dos ciclos de vida. Por outro lado, a experiência das pessoas aponta no sentido da dificuldade de conciliação entre vida familiar e laboral, sobretudo quando há filhos, assumindo que a primeira arrasta consigo processos de inatividade, devido às condições globais do mercado de trabalho:

*“Em entrevista de emprego, o facto de eu ter 3 filhos, já me eliminou de muitas oportunidades”*

(Maria; 40 anos; 3º ciclo; desempregada).

É consensual que a vivência de períodos de inatividade é assumida pelas pessoas como resultante em desencorajamento e desmotivação pela sua inerente perda de rotinas.

*“Vais perdendo a motivação a cada dia que passa. Hoje não fizeste, amanhã menos vontade tens de fazer, no dia seguinte menos ainda e acabas a perguntar-te “Mas afinal, quem é que eu sou? Eu estou bem, estou na cama deitada, não me dói nada... mas a verdade é que não me dói nada mas não estou bem, tenho de encontrar alternativas e pôr a cabeça a trabalhar”.*

(Maria; 40 anos; 3º ciclo; desempregada)

As atividades de voluntariado têm uma dupla leitura: por um lado, contribuem para um sentimento de utilidade social e por isso para a promoção de uma postura ativa no mercado de trabalho; por outro lado, devido às práticas gestionárias indevidas, acaba também por resultar na geração de mais inatividade formal, na medida em que são preenchidos postos de trabalho com pessoas em atividades de voluntariado.

No grupo 1, relativamente ao sentido da intervenção política na promoção da atividade e redução da inatividade, é destacada a importância de não priorizar maioritariamente públicos-alvo beneficiários de prestações como o subsídio de desemprego, mas também de dirigir estas ações para os públicos mais desencorajados, que se encontram sem qualquer tipo de apoios. Referem também a necessidade de quebrar preconceitos das entidades empregadoras sobre um conjunto de fatores como

idade, o facto de ter filhos, a imagem das pessoas, o DLD, o facto de serem beneficiários de RSI, entre outros. Estes preconceitos devem também ser desmistificados junto das pessoas em situação de desemprego, de modo a que estas, por terem noção deste tipo de entraves ao mercado de trabalho, não sejam desencorajadas. Também numa linha de corresponsabilização, o grupo 5, do contexto GEPE, apontou o projeto em que está envolvido de apoio a indivíduos em situação de desemprego como importante para potenciar e valorizar as competências e as *soft skills* do próprio grupo, para promover ou criar uma rede de *networking* e para pôr em prática a aprendizagem coletiva. Alguns jovens do grupo 3 assumem que é necessário estar cada vez mais preparado para um percurso oscilante entre atividade e inatividade, passando assim o ónus para o indivíduo em detrimento do aspeto social e político. Para este último grupo, cabe ao indivíduo adaptar-se às novas realidades do mercado de trabalho.

#### **4.2 Trabalho, Emprego e Desemprego**

O fenómeno do desemprego é, inquestionavelmente, um tema central na abordagem dos indivíduos.

Os fatores assumidos como maior entrave no acesso ao mercado de trabalho são as baixas qualificações, a ausência de experiência pelos mais jovens e a idade acima dos 40 anos, independentemente das suas qualificações ou experiência profissional. São apontadas questões como a situação de vulnerabilidade perante a situação de trabalho/emprego e de sobrevivência. Por outro lado, é de assinalar que os diferentes indivíduos assumem uma multiplicidade de perceções e representações sociais face aos conceitos de trabalho, emprego e desemprego.

No grupo focal 1, os participantes distinguem os termos trabalho e emprego. O trabalho é assumido como um meio para suprir necessidades básicas, enquanto o emprego comporta uma dimensão do topo da pirâmide, envolvendo questões de realização pessoal.

*“O trabalho é aquilo que te aparece, a primeira coisa que te aparecer vais. O emprego é aquilo que tu gostavas de fazer mesmo.”*

(Fernanda; 42 anos; ensino secundário; desempregada)

No grupo 5, estes conceitos surgem associados aos conceitos de autonomia, dignidade e precariedade. Tal como no grupo 1, surgem também ligados à satisfação das necessidades mais básicas, dependendo da situação de vulnerabilidade das pessoas desempregadas. São também abordadas as necessidades de segurança do emprego quando se referem ao contrato de trabalho por tempo indeterminado, salário, bom

ambiente de trabalho e condições de trabalho. Por fim, é feita uma abordagem associados à satisfação no trabalho e de fazerem algo de que gostem e que permita o desenvolvimento de uma carreira:

*“Todos nós somos diferentes, todos nós temos interesses diferentes. Num mundo perfeito deveríamos trabalhar naquilo que gostamos. Eu trabalhei durante seis anos numa coisa que eu não gostava, mas tive de o fazer.”*

(Cândida; 42 anos; ensino superior universitário; desempregada).

Outra diferenciação entre trabalho e emprego é relativo às condições do seu desempenho: o trabalho é associado a algo que se faz mesmo que numa lógica informal; o emprego é reconhecido como trabalho formal e declarado. A estabilidade enquanto dimensão do trabalho mais valorizada é alvo de um reconhecimento paradoxal. Isto é, a maioria assume que a estabilidade é uma dimensão que hoje não se aplica, até porque ter um vínculo contratual a termo (certo ou incerto) já não é um sinal de estabilidade, porque as condições desse contrato são, frequentemente, temporárias e precárias.

No grupo 3 há uma presença transversal de uma forte ligação à produção e ao valor económico do trabalho e do emprego. Tal como em todos os grupos, e como já referido, há uma presença assinalável do elemento estabilidade. Nesse sentido o “biscate” é visto praticamente da mesma forma por todos/as: algo que pode funcionar como um complemento ou alavancar um início, mas que não é forma de vida, essencialmente pela sua instabilidade.

Para os mais jovens, que integram o grupo 3, trabalho é gosto e emprego é rotina e obrigação. Nos mais velhos, o trabalho é aquilo que é frágil e precário. Nos discursos destes últimos destacam-se três perceções:

- os novos empregos fragilizam os indivíduos;
- o desemprego é um fenómeno de dimensões conjunturais
- face à precaridade as pessoas tendem a vitimizar-se.

A respeito das reações possíveis surge a sugestão de que o “*desemprego pode ser uma oportunidade*” (Alexandra; 18 anos; ensino técnico profissional; empregada). Nesta mesma linha, dos elementos do grupo 5 alguns consideram que se deve aproveitar o tempo para fazer o que se gosta, criar relações de *networking*, sair de casa e sair da “zona de conforto”. Esta saída da “zona de conforto” pode significar múltiplas opções: praticar um desporto, aprender uma língua nova, fazer uma formação em teatro (para quebrar a timidez), fazer formação em *coaching* que promove não só o auto-

conhecimento, mas pode abrir a porta para um novo projeto. Estes foram alguns dos exemplos apontados no sentido de alguma procura da felicidade na vivência de situações de desemprego.

De presença mais marcada a esta visão de oportunidade, a visão do grupo 3 projeta uma entrada a curto prazo no mercado de trabalho e assume também que “o desemprego gera medo” e é “uma sombra” (Alberto; 18 anos; ensino técnico profissional; empregado), representando um obstáculo pessoal.

Quanto à vivência do desemprego, de forma transversal a todos os grupos e pessoas entrevistadas, o mesmo é assumido como um fenómeno socialmente muito desvalorizado.

Alguns testemunhos tornam bem visíveis os preconceitos e os juízos de valor da família e da sociedade inerentes à situação de desemprego:

*“Está desempregada, coitada». Eu já ouvi isso da minha irmã. Uma pessoa até se sente menosprezada.”*

(Cândida; 42 anos; ensino superior universitário; desempregada)

*“Lembro-me de quando fiquei desempregada quando era mais jovem. Eu para dizer que não estava desempregada, dizia que era estudante.”*

(Catarina; 38 anos; ensino superior universitário; desempregada)

*“Quem nunca esteve ou até já esteve desempregado e foi há muito tempo e varre-se muito depressa da mente, não consegue criar essa empatia. Quando vamos a algum sítio e perguntam: “O que é que faz? E respondemos: Estou desempregada. Sentimo-nos mesmo muito mal por estar a dizê-lo.”*

(Aldina; 27 anos; ensino superior universitário; empregada)

*“Quando estamos desempregados estão sempre a atirar pedras. Quando estamos desempregados os familiares mudam.”*

(Marlene; 20 anos; ensino secundário; desempregada)

*“O nosso agregado familiar julga-nos.”*

(Dália; 20 anos; ensino secundário; empregada)

Os discursos aqui partilhados demonstram de forma clara o estado de desânimo e de desalento que colocam em causa a autoestima das pessoas em situação de

desemprego contribuindo, de forma acrescida, para um sentimento de isolamento e de exclusão social.

Por outro lado, as pessoas em situação de desemprego são vistas de forma ambígua pela sociedade, sendo que os/as entrevistados/as tendem a identificar-se com essa dupla caracterização do mercado de trabalho. Assim aventou-se que:

*“Há uma dicotomia geracional em que as pessoas mais velhas tendem a ver os jovens desempregados como preguiçosos que não querem trabalhar e estes tendem a ver-se a si próprios como vítimas de uma terrível conjuntura.”*

(Manuela; 23 anos; ensino superior universitário; desempregada)

Mas por outro lado emergiu a validação da oposição entre desempregados “sérios” e “parasitas do sistema” [expressões da entrevistada]:

*“Considero que existem dois tipos de desempregados. Os que não trabalham porque não encontram mesmo (não são selecionados) apesar de tentarem e de chegarem a um ponto que acham que já não vale a pena, e aqueles que se acomodam aos subsídios do estado (RSI, etc.) que muitas vezes atingem quase o valor de um ordenado mínimo.”*

(Helena; 24 anos; ensino superior universitário; empregada)

Tal como já foi referido na abordagem das respostas ao fenómeno da inatividade, o presente discurso aqui partilhado vem reforçar a urgência da desconstrução de preconceitos sobre o desemprego junto das pessoas que o vivenciam.

Relativamente a soluções, existentes ou a criar, as Políticas Ativas de Emprego (PAE) são assumidas por todos os grupos como uma forma de ganhar experiência de trabalho e de manter as pessoas ativas. Não as assumem como um efetivo instrumento de combate ao desemprego, mas antes como um instrumento provisório. O impacto destas medidas é assumido como muito dependente das atitudes das entidades que as acolhem:

*“Com o CEI [Contrato de Emprego-Inserção] ganhei experiência de trabalho, mas acaba o CEI e vens embora, não te resolve nada.”*

(Fernanda; 42 anos; ensino secundário; desempregada)

Junto dos mais jovens, estas medidas são assumidas como pouco eficazes quando colocadas em “combate” com o argumento da experiência profissional:

*“Isso (referindo-se às PAE) não serve de muito. Acabamos um curso do IEFP [Instituto do Emprego e Formação Profissional] e quando vamos às empresas*



*elas dizem que precisam de gente com experiência. Tirei um curso de reparação de computadores e quando fui a uma empresa eles disseram-me que o que valorizam são os anos de experiência.”*

(Marlene e Júlio, respetivamente: 20 e 18 anos; ensino secundário; desempregados)

Foram os grupos de pessoas com experiência de trabalho quem mais contribuiu para a reflexão sobre soluções. Para o grupo 1, criar postos de trabalho constitui uma medida que soluciona o desemprego. As pessoas precisam de trabalhar para saírem das situações de depressão em que se encontram frequentemente.

É importante também pensar estratégias de redistribuição dos postos de trabalho. O tema é discutido a partir de um exemplo prático de situações em que pessoas que se encontram já reformadas, desempenham ainda um ou dois postos de trabalho, retirando assim oportunidades para pessoas desempregadas. A participação dos cidadãos na definição de políticas de emprego é assumida pelas participantes como um passo importante, propondo a existência de um dia por semana, na Assembleia da República, para ouvir os cidadãos e ter em conta a sua voz na definição das políticas. Esta participação também é assumida num sentido inverso, na lógica de uma maior proximidade das forças políticas junto dos cidadãos, propondo a deslocação dos políticos pelo país, para debates descentralizados com as populações. Numa lógica semelhante, o grupo 4 sugere que a intervenção passe pela educação e pela sensibilização das pessoas: consciencialização dos direitos e deveres laborais. Para além da noção de si próprio, propõem uma noção de massa, de ação conjunta.

Já o grupo 5 focou sobretudo a velha questão da falta de articulação das instituições, nomeadamente, entre as Universidades, Institutos, Empresas, o IEFP e outras instituições privadas, mas que prestam um serviço público. Reforçaram a ideia de que não existe uma adequação entre a oferta e a procura, identificando o IEFP como uma das instituições chave para poder criar essas condições, com o apoio do Estado.

### **4.3 Precaridade e Dignidade**

As perceções do grupo relativamente aos conceitos precariedade e dignidade centram-se sobretudo em quatro dimensões: o acesso ao trabalho e ao emprego; os direitos e deveres no trabalho; a segurança e estabilidade e o clima social e laboral. As perceções divergem de grupo para grupo, de acordo com os dois fatores anunciados anteriormente: situação/experiência no trabalho e idade.



Relativamente à primeira dimensão, o **acesso ao trabalho e ao emprego**, os grupos constituídos por pessoas mais velhas salientam como entraves o tipo de contratação e a instabilidade laboral o que pode condicionar os planos de longo prazo, como por exemplo, ter disponibilidade financeira para fazer um curso, para viajar ou mesmo para suprir necessidades mais básicas, ou seja, pagar as contas como a alimentação e a casa. Estamos a falar de uma questão de sobrevivência. Assim, por exemplo, no grupo 1, todas as participantes são da opinião de que o trabalho precário é sempre uma desvantagem e associam aqui, nalguns casos, os chamados “biscates”, mas que são também assumidos pelas participantes como uma possibilidade de complemento de rendimentos, para pessoas que se encontram a trabalhar mas que desta forma fazem face a diferentes situações, nomeadamente respondendo aos seus salários mais baixos. Por outro lado, profissionais com áreas de elevada procura e pouca oferta (dando o exemplo de canalizadores e eletricitas) dão resposta às necessidades do mercado.

No grupo 5 existe uma relação estreita entre os termos precariedade e dignidade. A dignidade é associada às condições de trabalho, aos salários baixos, aos horários alargados, violando os direitos fundamentais dos trabalhadores consignados no Código do Trabalho. Já relativamente ao termo precariedade apontam a falta de vínculo contratual de forma a assegurar a sua estabilidade laboral:

*“A precariedade é boa ou má conforme as circunstâncias do lugar em que nós estamos inseridos Nós para além das dificuldades de encontrar um trabalho, temos a dificuldade da mobilidade. Se houvesse essa facilidade na mobilidade das pessoas, porque no fundo acho que emprego não falta em Portugal, quer dizer a oferta está no sítio errado, ou a procura está no sítio errado.”*

(Joaquim; 60 anos; ensino secundário; desempregado).

Na perspetiva dos jovens que integram o grupo 2, os testemunhos demonstram não existir uma exata noção do que é ser precário. Têm uma opinião sobre o que é trabalho digno e dignidade do/no trabalho: o trabalho digno depende da maneira como as pessoas o vêem e, portanto, o valor social que lhe atribuem.

Surgiram, porém, algumas outras leituras que importa destacar e que evidenciam o desconhecimento do conceito da OIT e a associação a outras situações e valores, conotando o trabalho digno com a assimetria de valorização entre trabalho manual e mental:

*“Não faz sentido se colocar este conceito de trabalho digno, pois um trabalhador de obras, um trabalhador de limpeza, têm de ter o mesmo respeito que têm um médico, um professor ou um auditor financeiro.”*

(Manuel; 27 anos; ensino superior universitário; empregado)

*“Precaridade é trabalhar na agricultura.”*

(Ana; 18 anos; ensino técnico-profissional; estudante)

A complexidade associada à abordagem dos conceitos de dignidade e precaridade fica patente nestes testemunhos:

*“Todos os trabalhos são dignos. Não podemos dizer isso desde que haja uma pessoa que diz, eu faço. Não pode haver distinção entre uma pessoa que varre a rua e um empresário.”*

(Júlio; 18 anos; ensino técnico-profissional; desempregado)

*“Imagina uma pessoa que estudou para ser um empresário de sucesso e dizem-lhe para varrer a rua, acham que é um trabalho digno?”*

(Dália; 20 anos; ensino secundário; empregada).

*“Precaridade é sujeição.”*

(Alberto; 18 anos; ensino técnico-profissional; estudante)

Outra visão dos mais jovens orienta-se para a relação do trabalho digno com a atitude perante o trabalho:

*“O trabalho digno é ter empatia, ser um bom profissional e fazer as coisas corretas e aceitar os erros”*

(Ana; 18 anos; ensino técnico-profissional; estudante)

Nesta visão dos mais jovens, vemos, novamente, uma leitura que tende a colocar o ónus no indivíduo.

O conceito de trabalho digno é razoavelmente conhecido entre o grupo de jovens que integram o grupo 3, sendo mencionado em duas vertentes: uma mais ligada à participação com a identificação de fatores expressivos, como realização pessoal, ter voz, satisfação e evolução; outra orientada para uma aceção de trabalho legal, justo, fornece boas condições de trabalho e possibilidade de reclamação, tal como já se havia constatado no grupo de participantes mais velhos:

*"Trabalho digno significa que a pessoa não tem um trabalho apenas para pagar as contas/sobreviver mas também, para estar socialmente realizada."*

(Joana; 24 anos; ensino superior universitário; empregada)

*"Trabalho digno, para mim, é possuir um contrato de trabalho e poder reclamar e usufruir de todos os direitos sem risco de despedimento."*

(Helena; 24 anos; ensino superior universitário; empregada).

*"É um trabalho que permita igualdade de tratamento e de oportunidades para todos, segurança e saúde no local de trabalho e perspetivas de desenvolvimento pessoal. Associado a todos estes aspetos e porque vivemos numa sociedade capitalista não podemos ignorar a remuneração."*

(João; 32 anos; ensino superior universitário; desempregado)

Dignidade está igualmente associada ao respeito pelo indivíduo, pela pessoa:

*"Numa empresa há sempre cargos superiores, se tiver de baixar para subir na carreira ou rebaixar alguém para subir não mantive a dignidade no trabalho. É respeitar o outro. É ouvir e saber falar com o outro."*

(Júlio; 18 anos; ensino técnico-profissional; desempregado)

O grupo 4, de jovens recém-licenciadas, foca a discriminação de género como dimensão relacionada com os conceitos de dignidade e precaridade:

*"Então se fores mulher, nem se fala. Há pessoas que julgam, e que apartam, por ser de sexo diferente, mas isso em qualquer tipo de trabalho. As pessoas notam-se sempre. A diferença de ordenado, as diferenças de tratamento, por exemplo. Um patrão se calhar fala para uma mulher de uma maneira e para um homem de outra, isso ainda se nota."*

(Verónica; 21 anos; ensino técnico-profissional; empregada)

No que diz respeito a propostas de intervenção, destaca-se desde logo o discurso de um participante, que aponta a precaridade como fator conjuntural e que implica uma resposta pautada por uma lógica de flexibilização individual:

*"Acho que emprego para toda a vida isso já acabou, há emprego, que agora depende da nossa capacidade individual de sermos flexíveis, mas também da sociedade de ser flexível."*

(Joaquim; 60 anos; ensino secundário; desempregado)

O grupo 1 e o grupo 4 preconizam a adoção de medidas para o combate ao trabalho precário e para a existência de trabalho digno, tais como educação e regulamentação, devendo esta última ser objeto de fiscalização e de criação de legislação adequada e atualizada. Sustentam ainda a consciencialização das pessoas e a criação de hábitos de consumo responsável e sustentável. No entanto, destacam a dificuldade associada às necessidades extremas de muitas pessoas que se sentem “forçadas” a aceitar propostas de trabalho precário, por força da ausência de alternativas.

A esfera do trabalho está, deste modo, associada à do consumo e destaca-se a ausência de poder de compra que conduz a conferir prioridade ao preço em detrimento da qualidade dos produtos e serviços. É este facto que tem, por sua vez, impacto em situações discutidas no grupo, tais como a existência de trabalho infantil e de mão-de-obra em situações próximas da escravatura. É ainda referido o desrespeito pelo ambiente e pela produção nacional face aos custos competitivos dos bens alimentares importados.

#### ***4.4 Desigualdades sociais e desigualdades territoriais***

É de destacar, mais uma vez, a diferenciação nas perceções dos conceitos de desigualdades sociais e territoriais, entre os grupos dos mais jovens e os grupos mais velhos. Contudo, numa análise mais abrangente, as desigualdades sociais e territoriais surgem associadas aos conceitos de justiça social, discriminação de classes, discriminação sexual, discriminação em função da idade e da experiência profissional, exclusão social, imagem social, desigualdades económicas e/ou de rendimentos e, por fim, à mobilidade espacial e/ou geográfica.

No grupo dos estudantes que integram o grupo 3, particularmente os mais jovens e sem ensino superior, não há familiaridade com o conceito ou verifica-se a sua naturalização, considerando tratar-se de um fenómeno ultrapassável pelo mérito individual.

Entre as desigualdades sociais identificadas pelos estudantes mais velhos destacou-se a questão da aparência física, a que este grupo pareceu estar atento. Também é mencionado o capital social, a discriminação de classe, a situação das minorias étnicas e sexuais, a deficiência e o idadismo. É interessante constatar também a ênfase colocada na área de formação profissional: consideram existir diferentes valorizações sociais e oportunidades de acordo com a área no mercado de trabalho. Relativamente ao território, nem sempre há uma dissociação dissociar dos conceitos,

consideram que as desigualdades sociais estão sempre relacionadas com as territoriais, e vice-versa:

*“Há zonas em que é preciso sair de lá para ter emprego. (...) Muitos jovens deixaram aldeias desertas porque não tinham possibilidade de emprego. Portugal é Porto e Lisboa. (...) Onde há mais pessoas há mais desenvolvimento.”*  
(Beatriz; 24 anos; ensino superior universitário; empregada).

Para o grupo 5, o interior do país é visto como subvalorizado, quer em termos dos seus recursos físicos, quer em termos dos seus recursos humanos. Os indivíduos afirmam a ausência de vontade política para se avançar com o processo de regionalização ou desenvolver políticas que promovam o desenvolvimento das regiões do interior, comprometendo as gerações vindouras: É ainda destacada a origem social como geradora de desigualdade de oportunidades e/ou desigualdade social:

*“Uma pessoa licenciada da classe social baixa tem menos probabilidade em investir num curso de inglês, de viajar, de conhecer outras realidades e tem menos contactos. Depois, isso, numa entrevista é sempre uma mais-valia. Deveriam ter em consideração o facto de a pessoa estudar e trabalhar.”*  
(Aldina; 27 anos; ensino superior universitário; empregada).

São ainda apontados os baixos rendimentos como um entrave ao acesso à educação e à formação.

Ao nível das vivências pessoais das desigualdades, todos os participantes no grupo 1 considera que, numa escala de desigualdades sociais, se encontram no nível mais baixo da escala, porque a ausência de trabalho acarreta a impossibilidade de aceder a muitas dimensões da vida. Já no grupo dos estudantes que integram o grupo 3, foram mencionados dois casos de vivência – direta e indireta – de discriminação, em pessoas que já têm algum percurso profissional e estão em situação de precaridade. Os participantes neste último grupo focal, residente em concelhos da região da Beira Interior, afirmam que sentem o peso da “interioridade” e referem a existência de situações de assimetria litoral/interior como uma condicionante relevante, sendo a saída da região a solução apontada.

Destaque-se, ainda, que os mais jovens tendem a ter uma perspetiva individualizante desta questão:

*“Nós jovens que estamos a acabar o curso mesmo com os estágios estamos acomodados à rotina de acordar e vir para a escola. Não temos aquela capacidade de certo dinamismo para a procura de trabalho. Em vez de procurar*

*e nos empenharmos preferimos ficar deitados no sofá, por exemplo. Mas com o decorrer do tempo acabamos por perceber que as coisas não são assim tão fáceis. Os locais não têm influencia. Pode haver menos emprego, mas uma pessoa tem que se esforçar para encontrar um emprego.”*

(Alexandra; 18 anos; ensino técnico-profissional; estudante).

Quanto a propostas de soluções, destaca-se um registo de passividade por parte dos grupos mais jovens: no grupo 2, há um desconhecimento das políticas públicas nestes âmbitos, identificando apenas o IEFP e demonstrando um sentimento de inoperância prática das suas políticas, no sentido em que se revela mais importante para a entrada no mercado de trabalho o fator experiência, face ao fator formação; as jovens recém licenciadas que integram o grupo 4 não conseguiram imaginar uma forma de “solucionar” a questão. Consideram que formação não deveria equivaler a um valor salarial, mas que o trabalho deveria valer por si, de forma igual. No fundo, uma análise mais focada na distribuição do trabalho, do dinheiro e meritocracia. Os estudantes universitários que integram o grupo 3, adotam uma postura crítica sem apontar soluções, considerando as PAE ineficazes e disfuncionais e apontando a emigração como prova disto:

*“as políticas de empregabilidade precisam de ser reformuladas, pois continuamos a ver os jovens a partir para os outros países”*

(Manuel; 27 anos; ensino superior universitário; empregado).

O grupo 5 adota uma visão generalista e identifica atores chave e a necessidade de devolver a voz aos cidadãos. O Estado continua a ser visto como o principal potenciador do desenvolvimento regional e gerador de oportunidades no Interior, tendo um papel no desenvolvimento de políticas sociais que permitam atenuar essas desigualdades e/ou potenciar oportunidades. Contudo, consideram que as pessoas devem denunciar situações que não cumpram os seus direitos, que comprometam a sua dignidade humana no trabalho, para que o Estado possa tomar mais atenção, por meio da fiscalização e investigação de situações que violam direitos fundamentais dos trabalhadores.

#### **4.5 Carreira e Empregabilidade**

Numa análise mais global dos registos discursivos, a dicotomia carreira e empregabilidade está estreitamente ligada, o que pode ter uma fundamentação nos seus percursos profissionais, pautados por uma multiplicidade de modos de inserção

profissional, com vínculo contratual a termo certo ou a termo incerto, trajetórias profissionais descontínuas e permanentes, desde o recurso ao trabalho “biscateiro”, entre outros. Se os indivíduos mais jovens, sobretudo os que não possuem experiência profissional, encaram a carreira como um percurso de mobilidade ascendente numa trajetória mais linear, os mais velhos consideram que, atualmente, não faz sentido falar em carreira e, quando existe, concretiza-se num percurso mais sinuoso e seletivo em que uma série de fatores e circunstâncias condicionam as trajetórias individuais:

*“Já vi situações anedóticas de anúncios de emprego a solicitar pessoas à procura do primeiro emprego, com 3 anos de experiência. Com estes pedidos é difícil pensar no que é uma carreira”*

(Lurdes; 48 anos; 3ºciclo; desempregada).

*“Hoje em dia não faz sentido falar em carreira porque as pessoas não trabalham naquilo que gostam, não conseguem...”*

(Verónica; 21 anos; ensino técnico-profissional; empregada).

*“Não há carreira, ponto. Hoje trabalhas aqui, depois ali meio ano... Nunca vais estar no mesmo sítio o tempo suficiente para construir carreira.”*

(Francisca; 24 anos; ensino universitário; empregada).

Na generalidade, é dada uma forte ênfase à iniciativa individual e à atitude, mesmo nos grupos mais velhos e com experiência de trabalho, o que é interessante e diferenciador face às tendências anteriormente discutidas, já que é consensual afirmarem que ter trabalho/emprego constitui uma questão social, mas ter uma carreira é um problema do indivíduo.

Para o grupo 1, ter uma carreira significa sentir-se realizado e ter a sorte de trabalhar naquilo que se gosta. No entanto, consideram que, atualmente, as oportunidades de carreira são mais limitadas. A carreira é também algo que associam a fases da vida, nomeadamente o final de um percurso formativo, sentindo que na sua faixa etária (idade superior a 45 anos), quem não conseguiu uma carreira até então, não terá oportunidade de a iniciar. Os fatores promotores de empregabilidade são, em particular: a experiência profissional, a formação, as qualificações, deter carta de condução e veículo próprio, a idade e a rede de contactos.

Já para os mais jovens, a carreira é associada a algo que permite a ascensão e também à vontade individual e/ou ambição. Neste sentido, os mais jovens consideram que carreira é uma possibilidade reservada apenas aos que a conquistam, o que mais

uma vez dá ênfase a uma lógica individualizante, destacando o mérito e esforço de cada pessoa.

Numa visão mais coletivizada, as jovens recém-licenciadas que integram o grupo 4, consideram que não faz sentido falar em carreira, dado que não há tempo para a construir. A empregabilidade parece estar mais próxima da realidade, definindo-a como a linha de tempo em que se está empregado, não correspondendo, necessariamente, a uma carreira:

*“Empregabilidade é isso, estou empregada agora, daqui a 2 meses volto a estar... A carreira é estares ali e lutares um bocado para evoluir. Por ti, pela empresa...”*

(Francisca; 24 anos; ensino superior universitário; empregada).

Os estudantes que integram o grupo 3 colocam os dois conceitos em confronto: é difícil conquistar um emprego na área de formação em que se equaciona a carreira, havendo casos para quem construir carreira consiste no alcançar de um emprego na área. Assim, uma carreira é encarada como ainda existente mas é mais difícil de alcançar, em particular na área das ciências sociais. A educação é mencionada como um fator diferenciador na promoção da empregabilidade e da construção de uma carreira, num mercado de trabalho marcado pela competitividade e agressividade:

*“Quem tem menos formação académica e profissional terá mais dificuldade em entrar e permanecer no mercado de trabalho, tudo isto acontece, porque a competitividade é enorme e muito agressiva.”*

(João; 32 anos; ensino superior universitário; desempregado).

O grupo 5 retoma a ideia de que carreira é algo que já não existe nos dias de hoje. Os indivíduos ressaltam que a crise atual veio alertar as pessoas, sobretudo, as pessoas que estiveram ligadas a uma empresa durante 15, 20 ou mais anos, para o facto de nada ser definitivo. Foram abordados também fatores como: a passividade, a falta de ambição, os “vícios” das pessoas que mantinham um vínculo por tempo indeterminado a uma dada empresa e a dificuldade dessas mesmas pessoas se ajustarem a novas realidades e/ou de serem mais flexíveis:

*“As pessoas que ficaram desempregadas não estavam preparadas para o que aí vinha. Então, elas tiveram de fazer uma transformação total, porque para elas aquilo era a carreira delas, achavam que se iriam reformar com aquilo.”*



(Catarina; 38 anos; ensino superior universitário; desempregada)

A margem de manobra de cada pessoa e a configuração individualizada como a trajetória é vivida e percebida destaca-se no discurso dos jovens estudantes do ensino profissional que questionam o binómio carreira/empregabilidade: estes são importantes na medida em que a hierarquia remete para a possibilidade de progressão, de ter mais qualquer coisa, mais vantagens, mas não são importantes se a remuneração for satisfatória:

*“Isso exige mais trabalho. Vou-me candidatar para uma coisa. É ali que eu quero. Quando achar que já não estou satisfeita ali ou vou procurar outra coisa, vou-me esforçar para subir. Se estou estável ali não vou estar a lutar para subir. Tenho de fazer isso e isso para chegar ali, não. A carreira não tem grande interesse.”*  
(Marlene; 20 anos; ensino secundário; desempregada)

No grupo 5 destacou-se a proposta de uma lógica *role model e storytelling*, sendo a ambição encarada como algo importante na trajetória profissional de cada um. Os indivíduos apontam a existência de uma grande diferença entre a ambição e a inveja, sendo importante ter uma perceção do percurso de uma pessoa para atingir uma determinada meta:

*“Ah! Aquela pessoa é feliz. Eu gostaria de ser como ela!». Eu vou conviver com essa pessoa, eu vou escutar a história daquela pessoa, qual é o pulo do gato?”*  
(Cidália; 58 anos; ensino superior universitário; desempregada).

A atitude, a postura, a flexibilidade por parte da pessoa é tida como importante para sair do impasse do desemprego. Os discursos orientam-se para a ênfase colocado na necessidade de as pessoas se valorizarem, apostarem na sua formação, se reinventarem e readaptarem a novos contextos profissionais, a novos desafios e apostar no *networking*.

#### **4.6 Empreendedorismo**

O empreendedorismo não é considerado pelos participantes como solução para o desemprego, apesar dos diferentes grupos apresentarem testemunhos de que seria importante defini-lo como uma estratégia mais integrada de forma a combater o desemprego, como por exemplo, apostar de forma acrescida na educação. Contudo, é de assinalar que as perceções divergem entre os indivíduos.

Sendo assim, de acordo com as percepções dos diferentes participantes, este termo surge associado a diferentes fatores de ordem motivacional e de ordem de segurança. Nos primeiros incluem-se, a motivação pessoal, a competência, a iniciativa, a pro-atividade e criação de valor. Enquanto nos segundos são apontados as dificuldades ao acesso às condições de financiamento, o risco, a inovação, a carga fiscal excessiva e o processo burocrático que podem comprometer o início e a continuidade da atividade empreendedora.

Numa análise mais pormenorizada, as mulheres desempregadas que constituem o grupo 1 afirma que para ser empreendedor é preciso ter um projeto, ter uma ideia, mas também ter condições base de financiamento. O empreendedorismo tem a ver com ideias e com a capacidade de as pôr em prática e essa capacidade depende muito de condições base. Empreender é ter capacidade e gosto pelo risco e ser resiliente face aos obstáculos. O potencial de sucesso de um empreendedor aumenta com a existência de uma rede de suporte. Por sua vez, são apontadas dificuldades que são consubstanciadas nas dificuldades que se deparam no pagamento dos impostos:

*“As pessoas empreendedoras que conheço, todas me dizem que o primeiro ano foi muito bom mas depois tiveram que fechar portas porque não conseguiam responder a todas as exigências, nomeadamente o pagamento de impostos. Ouvimos muitas vezes, vamos lá abrir um negócio, o Centro de Emprego ajuda.... E depois, quando a ajuda termina e as despesas continuam a aumentar?”*

(Fernanda; 42 anos; ensino secundário; desempregada)

Acreditam que é possível ser empreendedor não apenas por conta própria, mas também por conta de outrem, e, deste modo, contribuir para o sucesso das entidades com novas ideias.

Por sua vez, foi assinalado pelo grupo 5 que nem todas as pessoas preenchem o perfil de empreendedor. O Estado é, neste sentido, o principal promotor do designado “emprego tradicional”, dado ser mais ajustado para pessoas que preenchem esse perfil e que precisam, na verdade, desse apoio para garantirem uma vida digna. Um dos elementos do grupo apontou o empreendedorismo como alternativa ao desemprego, assinalando a pro-atividade e a motivação individual para o concretizar:

*“Eu acho que a crise global é um chavão, fecharam-se portas, mas abriram-se janelas. Abriam-se portas num certo individualismo empresarial das pessoas que perderam os seus empregos, sendo mais pró-ativas do que outras, tendo*

*uma rede social mais complexa, mais rica, conseguiram criar o seu próprio emprego.”*

(Joaquim; 60 anos; ensino secundário; desempregado).

De uma forma geral, o grupo considera que Portugal tem Recursos Humanos com potencial, com talento, com ideias, mas identificam a falta de apoio ou de entraves no desenvolvimento da atividade empreendedora. Por outro, destacam a grande dificuldade em superar “lobbies” existentes as dificuldades burocráticas subjacentes à criação de uma associação com o objetivo de proteger uma dada atividade desenvolvida por uma dada área artesanal.

Já nos grupos dos mais jovens, o conceito de empreendedorismo não é consensual, surgindo interpretações bastante diferenciadas mas que comungam de uma perspetiva associada à detenção de uma competência pessoal.

Quanto à possibilidade de empreender trabalhando por conta de outrem, este é um facto que assumem ver-se dificultado pela rigidez institucional, a vigência de hierarquias e a duração reduzida dos contratos de trabalho:

*“Hoje em dia não tens autonomia para decidir, mesmo nas instituições grandes existem muitas hierarquias, e lá está, acho que as pessoas acabam por não ter autonomia. Tudo passa por não sei quantos patamares, por isso acho que no local de emprego é um bocado complicado.”*

(Carolina; 25 anos; ensino superior universitário; empregada).

Constatam, assim, que ainda não há propriamente educação para o empreendedorismo, estuda-se para se trabalhar para alguém e exercer determinada profissão.

Pode assim afirmar-se que os discursos dos participantes evidenciam atitudes de resistência ao empreendedorismo como alternativa à criação do próprio emprego ou à situação de trabalhador independente. Por um lado, surge associado aos riscos de precariedade emergente da menor proteção legal, dos baixos salários, da vulnerabilidade provocada pelas flutuações conjunturais da economia, consubstanciando-se num clima de incerteza. Por outro, o postulado do emprego associado à detenção de um vínculo contratual a termo incerto ainda se encontra muito enraizada na sociedade portuguesa e é vista como estabilidade económica e social.

A abordagem realizada ao longo desta secção permite evidenciar a heterogeneidade de perspectivas face a dimensões centrais do mercado de trabalho, mas também a forma como refletem eixos centrais de mudança que devem ser objeto de reflexão de modo a enformar as práticas aos níveis individual e institucional, incluindo no domínio das políticas públicas. Permite ainda confirmar a motivação do grupo de trabalho no desenvolvimento de uma abordagem em que os sujeitos são quem conta as suas experiências e verbaliza as suas representações e vivências, como um caminho frutuoso de reflexão acerca das conceções e debates de cariz concetual sobre o mercado de trabalho.

## **5. Conclusões e proposições**

Concluimos o presente texto com a explicitação das principais conclusões a focar da análise realizada e um conjunto de proposições para reflexão. Trata-se, ainda, de uma primeira reflexão e respetiva sistematização que será trabalhada de forma mais detalhada futuramente.

Numa abordagem transversal, é possível referir que as assunções do desemprego como uma realidade eminentemente presente nas sociedades ocidentais contemporâneas, a par da precariedade e, logo, de situações pautadas por vulnerabilidade social são traços transversais dos discursos dos indivíduos e refletem, de forma substantiva as práticas que vivenciam.

Vejamos, em traços agora sucintos, algumas das principais conclusões que podem ser elencadas a partir dos vários eixos analisados na secção anterior.

### **1.**

Relativamente ao primeiro eixo de análise, centrado nos conceitos de atividade e inatividade, e que consubstancia, por definição concetual e classificatória, as pessoas que estão “dentro” e “fora” do mercado de trabalho (população ativa e inativa, v. ponto 2 deste texto), é estabelecida, de forma transversal, uma relação com a motivação, a iniciativa e a pro-atividade. Os interlocutores mais jovens verbalizam perceções em torno da dualidade individual versus coletivo, tendendo a manifestar-se sobre a atividade como uma questão centrada na ação de cada um, refletindo-se, nomeadamente, no exercício de um trabalho remunerado. Por seu turno, referem como se verifica uma redução da capacidade de ação coletiva.

Já os indivíduos mais velhos associam os termos em questão à sua experiência de trabalho e a perceções genericamente partilhadas sobre a realidade do mercado de

trabalho, como a associação à crise económica ou ao trabalho invisível das mulheres, concretizado no trabalho doméstico e no cuidar dos filhos.

Outra temática que surge nos debates gerados nos grupos focais e nas entrevistas por estes termos é a relativa às barreiras à (re)inserção no mercado de trabalho, traduzidos em aspetos como a idade ou a parentalidade, colocando os indivíduos na ténue fronteira entre atividade e inatividade, e, de igual modo, em cenários de exclusão social, em particular para as mulheres. É de salientar o forte impacto da inatividade na vida das pessoas e das famílias, o que contribui grandemente para o desencorajamento e desmotivação na procura ativa de trabalho.

É ainda abordado o exercício de atividades de forma voluntária, se, por um lado, se podem traduzir em sentimentos de utilidade na sociedade, por outro lado, podem gerar situações de precariedade, em particular quando as entidades recorrem a ele de forma indevida e abusiva. No entanto, não deixa também de ser interessante a assunção de que as atividades exercidas como práticas de voluntariado podem potenciar a entrada e constituição de redes acionáveis numa perspetiva de conquistar um emprego.

A inatividade é ainda abordada do ponto de vista dos mecanismos de classificação social, potencialmente geradores de mecanismos de exclusão social de indivíduos, porque “portadores” de designações como, por exemplo “desempregados de longa duração” ou “beneficiários do rendimento social de inserção”.

Atividade e inatividade constituem, assim, termos que exprimem, não apenas uma situação objetiva detida por um indivíduo no mercado de trabalho, mas igualmente uma prática individual com interpretações diferenciadas e uma prática social de estigmatização e, frequentemente, exclusão.

## **2.**

Na discussão em torno dos termos trabalho, emprego e desemprego, sobressai desde logo o problema do desemprego como transversal aos vários grupos sociais, o que evidencia as análises realizadas nos anos mais recentes sobre o acréscimo de desemprego e de precariedade em grupos sociais tendencialmente mais protegidos, nomeadamente por via do título escolar (v. ponto 2).

Destaca-se ainda uma dualidade de perspetivas face ao desemprego: a predominante, apontada como uma situação com importantes impactos ao nível da auto-estima e da motivação; mas, igualmente, como uma oportunidade de mudança, na perspetiva de acionamento do agenciamento individual.

Os conceitos trabalho e emprego assumem uma natureza ambivalente: por um lado, aplicam-se às situações que garantem uma fonte de rendimento que assegura a sobrevivência do núcleo familiar; por outro lado, são percecionados como uma esfera importante de autorealização, satisfação e/ou reconhecimento social. No entanto, é de destacar que a precariedade e a instabilidade nos respetivos vínculos contratuais origina fases de incerteza decorrentes de períodos cíclicos de rendimentos, o que, como foi acima referido a propósito das perceções de inatividade, podem constituir zonas de fronteira com um risco de alimentar processos de exclusão social. Neste sentido, o desemprego é visto como uma “sombra”, gera medo e conduz ao desencorajamento e à inércia, em alguns casos associado a processos de autovitimização. Mas é também neste contexto que se discutem alternativas, como a importância das relações de *networking*, do sair da zona do conforto e partir para a ação, fazer alguma coisa relativamente à situação que se encontram.

Trabalho, emprego e desemprego não constituem, assim, situações estanques no mercado de trabalho, mas antes situações que estão presentes nas trajetórias sociais dos indivíduos, sendo mobilizadoras e/ou inibidoras em função de um feixe complexo de fatores que estruturam os fluxos entre os *stocks* de população, crescentemente voláteis e marcados por uma grande heterogeneidade de situações em função dos períodos de atividade, dos vínculos contratuais, da natureza das atividades realizadas, assim como de variáveis como idade, nível de escolaridade ou sexo.

### **3.**

Na abordagem das temáticas da precariedade e dignidade sobressaíram quatro grandes dimensões: as oportunidades geradoras do acesso ao trabalho e ao emprego; a defesa dos direitos dos trabalhadores; a segurança e a estabilidade; o clima social e laboral existente nas organizações.

Evidencia-se uma diferença de posicionamento entre os indivíduos mais jovens e os mais velhos. Os primeiros não verbalizam uma noção clara na definição quer da precariedade, quer da dignidade. Alguns associam a precariedade ao trabalho na agricultura e ressaltam que a dignidade depende do valor social que lhe é atribuído. Já os indivíduos mais velhos, salientam o vínculo contratual e a sua relação com a estabilidade e enunciam situações precárias de trabalho como o que designam por “biscates”, atribuindo-lhes características como os rendimentos incertos, situações que colocam em causa planos ou projetos de longo prazo.

Assim, ao conceito de (não) precariedade são associadas as dimensões satisfação no trabalho e estabilidade do emprego; já a dignidade no trabalho é abordada tendo em conta a sua manutenção e defesa ou a sua ameaça ou perda<sup>15</sup>.

#### 4.

As conclusões explicitadas até ao momento levam-nos a refletir sobre as repercussões mais amplas das transformações no mercado de trabalho sobre o adensar das desigualdades sociais e económicas e/ou de rendimentos e a tradução em desigualdades de oportunidades, sobretudo em contextos de territórios de baixa densidade e/ou vulneráveis. A abordagem das desigualdades sociais e territoriais pelos indivíduos surgem associadas às questões de assimetrias na distribuição de rendimentos, das desigualdades económico-sociais, ao desemprego jovem, ao desemprego de longa duração, à precarização, à discriminação em função do sexo, género e etnia e à pobreza e exclusão social. De uma forma geral, reiteram as dificuldades de as pessoas conseguirem oportunidades de trabalho em territórios de baixa densidade.

No entanto, reforça-se, mais uma vez, a diferenciação das perceções entre os mais jovens e os mais velhos, destacando-se que os mais jovens não verbalizam uma ideia clara e bem definida dos conceitos, abordando as questões das desigualdades numa leitura mais próxima da comumente designada ideologia neoliberal, ou seja, frisando a importância do mérito individual e da sua imagem pessoal. Já os mais velhos encaram as desigualdades na vertente económica e da distribuição desigual de rendimentos.

Assim, são as pessoas mais velhas que mais se identificam com o trabalho e de forma menos dependente da carreira. Por sua vez, são os mais jovens que associam ao trabalho a possibilidade de crescimento profissional e de desenvolvimento de relações, que possam criar novas oportunidades<sup>16</sup>.

Regista-se, ainda, uma assunção global das assimetrias geradas entre o interior e o litoral do país, associadas às dificuldades de mobilidade geográfica.

---

<sup>15</sup> Vários autores vêm argumentando e demonstrando, através de variados estudos empíricos, que a precariedade contratual ou a flexibilidade, sobretudo relativa aos horários, tende a dificultar as expectativas e o planeamento da vida pessoal (Alves et al., 2011). Questões como a autonomização dos jovens relativamente aos pais, a formalização das relações ou a parentalidade surgem referenciadas, muitas vezes, como tendo de ser adiadas, devido às características prementes do trabalho (Casaca, 2013; Casaca, 2012; Guerreiro & Abrantes, 2004). Porém, estas são igualmente indicadores de mudança da realidade social, sendo fundamental equacionar as novas configurações do mercado de trabalho e a forma como estas incorporam práticas diferenciadas dos indivíduos, já não integralmente ancoradas no modelo de trabalho estável e assalariado. A proteção do trabalho intermitente é, por exemplo, uma das respostas da parte do poder público para fazer face à multiplicidade de práticas e relações de trabalho existentes.

<sup>16</sup> A este propósito ver, nomeadamente, o trabalho de Veloso e Nakata (2016).



## 5.

As novas configurações do mercado de trabalho e as dificuldades de inserção laboral, conduzem a refletir sobre as representações dos atores sociais face ao sentido da carreira profissional e, a esta associado, ao termo empregabilidade, profusamente difundido em discursos políticos, assim como às conceções e práticas de empreendedorismo.

A carreira é percecionada, globalmente, como associada a trajetórias individuais – descontínuas e/ ou permanentes – reforçando-se a dificuldade em construir uma carreira na sua área de formação e/ou como fonte de realização pessoal na atual conjuntura. No entanto, a idade marca também distintas perceções. Os indivíduos mais jovens verbalizam uma definição de carreira como algo linear, marcado por uma progressão ascendente, realçando, mais uma vez, a vontade individual, a ambição, o esforço e o mérito. Neste sentido, carreira e empregabilidade assumem dois prismas distintos: o emprego é visto como uma questão social e a carreira já como um encargo do indivíduo. Já os mais velhos, quer tanto associam o projeto de carreira à autorrealização, a diferentes ciclos de vida, ao término de um percurso formativo, quer consideram que já não faz sentido falar em carreira e vincam a necessidade de reformular este conceito, pela instabilidade que caracteriza o mercado de trabalho. Contudo, existe uma certa consonância discursiva entre todos os participantes nos grupos focais e entrevistados no que diz respeito à atitude, à postura e à necessidade de as pessoas se adaptarem.

O empreendedorismo surge, na sequência destas representações, não como “A solução” para o desemprego, mas como uma via a ser considerada como parte integrante no combate ao desemprego, desde que sejam definidos mecanismos e regulamentação adequada que facilitem o processo na constituição de uma empresa/negócio e, mais importante ainda, seja visto como uma aposta na educação de futuras gerações que devem ser preparadas desde muito cedo de forma a qualificarem-se adequadamente. Por conta própria ou por conta de outrem, a atitude empreendedora, entendida como a predisposição para a ação e para a aprendizagem permanente poderá potenciar uma postura no mercado de trabalho marcada pela adaptação mais célere a processos de mudança, ainda que seja claro que não cabe aos indivíduos, isoladamente, conquistarem uma posição no mercado de trabalho consonante com as suas expectativas. Fatores de natureza estrutural (situação económica, políticas públicas, etc.) são determinantes para a configuração desta realidade.

Da análise realizada, perspectiva-se, ainda numa análise exploratória, avançar para a enunciação de um conjunto de proposições que, mais uma vez, nos foram “contadas” pelos indivíduos.

Reitera-se, a necessidade de as sustentar na promoção, não apenas da quantidade de emprego – com um enfoque acentuado na individualização das relações laborais, na empregabilidade autónoma dos desempregados e dos trabalhadores à procura de um novo emprego – mas também da qualidade de emprego enquanto estratégia de coesão social e territorial. Tal passa por se perspetivar os desafios: i) do combate à duração do desemprego estrutural e persistente, com incidências desiguais em função dos grupos etários, do género, dos níveis de qualificação e dos setores de atividade; ii) o aumento da precarização e insegurança no emprego (e.g. trabalhadores por conta própria, trabalhadores familiares não remunerados, contratados a termo certo, trabalhadores temporários) tem contribuído para (novos) riscos de relações de trabalho desigual e desequilibrada (e.g. salários mais baixos, menor proteção social, conteúdos de trabalho pobres, ausência de perspetiva de carreira), e potencial exclusão social; iii) desigualdades sociais e territoriais relacionadas com a posição (ou ausência) no mercado de trabalho, intimamente relacionada com o tipo de inserção e acesso à proteção social, como sejam os rendimentos individual e familiar, o nível salarial, as oportunidades distintas de acesso a um (novo) emprego estável e a carreira e benefícios condicionados ao setor económico, profissional e territorial.

Os atores sociais que participaram nos grupos focais e que foram entrevistados, partilhando uma situação de vulnerabilidade social, por força de uma integração intermitente no mercado de trabalho e/ou por se encontrarem desempregados, apontam as seguintes recomendações:

- a) (Re)definir ou alargar o âmbito das políticas públicas, de forma a dirigirem-se não só aos públicos que se encontram em situação de desemprego, mas também às franjas de população que se encontram em situação de vulnerabilidade social e que não consigam reunir as condições necessárias para satisfazer as suas necessidades mais prementes.
- b) Permitir uma maior intervenção e participação dos cidadãos na definição das políticas públicas, em particular ao nível da educação e formação e do emprego e exclusão social (um dos exemplos apontados é a possibilidade de um dia por semana os cidadãos serem ouvidos na Assembleia da República).

- c) Gerar maior proximidade entre poder público e representantes políticos com assento na Assembleia da República e os cidadãos, nomeadamente gerando debates descentralizados junto das populações.
- d) Desenvolver programas de informação, sensibilização e consciencialização dos direitos e deveres laborais.
- e) Promover uma maior articulação entre as universidades, institutos, empresas, IEFP e outras entidades privadas que prestam um serviço público de forma a criarem programas de estágios ou programas de integração e/ou reintegração no mercado do trabalho ajustadas às realidades vivenciadas no mercado laboral, quer a nível nacional, quer a nível regional/ local.
- f) Regulamentar e definir medidas de combate ao trabalho precário de forma a promover o trabalho digno e garantir os direitos individuais.
- g) Apostar na fiscalização progressiva da legislação laboral por parte do Estado, de forma a combater situações de precariedade.
- h) Implementar políticas que combatam as assimetrias existentes entre os vários territórios a nível nacional, com destaque para os territórios de baixa densidade, potenciando os recursos naturais e humanos e criando condições de acréscimo de mobilidade dos atores sociais na busca de uma integração no mercado de trabalho.
- i) Agilizar os processos de constituição de empresas e entidades potenciadores da atividade empreendedora e associativa, disponibilizando informação e apoio no arranque e no acompanhamento da atividade.
- j) Implementar programas de combate aos preconceitos gerados em torno do desemprego de modo a diminuir os riscos de exclusão social por essa via, aos níveis público e privado.
- k) Reconfigurar as “Políticas Ativas de Emprego” de acordo com a realidade do mercado de trabalho, redefinido perfis profissionais e competências adequadas às necessidades das empresas e/ou outras organizações.
- l) Reforçar o investimento na educação e nas qualificações dos indivíduos nos vários graus de ensino e proporcionar o acesso à educação por parte das populações residentes em territórios de baixa densidade.
- m) Integrar nos planos e curricula educativos o desenvolvimento de competências associadas ao empreendedorismo e à inovação.
- n) Repensar a requalificação das pessoas e a reformulação das carreiras ajustadas às constantes mudanças da sociedade e das indústrias.

Como se pode concluir, trata-se de um conjunto de proposições que têm, algumas delas, já alguma tradução ao nível das políticas públicas e de programas de ação de entidades várias. No entanto, é premente a reflexão sobre o facto de as pessoas as verbalizarem, indiciando cenários vários, tais como, a insuficiência ou desigualdade (territorial, social) de acesso às medidas de política pública, a deficiente circulação de informação ou a desadequação das respostas já aplicadas face aos novos contornos do mercado de trabalho.

Concluimos este texto afirmando o caminho heurísticamente frutífero adotado no trabalho realizado no quadro deste grupo de trabalho do Forum Govint. Ele permitiu, não apenas refletir sobre as configurações e transformações do mercado de trabalho por via da literatura que tem sido produzida, mas igualmente (e principalmente) do que “contam” os atores sociais, mas também salientar a importância de fomentar processos participativos e, por esta via, ter em conta a sua voz, indo além de uma missão de testemunho e servindo à fundamentação da tomada de decisões e ações de concretização das propostas resultantes na melhoria da qualidade de vida das pessoas.

*“É importante termos oportunidade para falar e refletir sobre estas coisas, mas mais importante que isso é não estarmos apenas a falar para o gravador e que realmente as nossas vozes mais do que serem ouvidas sejam tomadas medidas práticas que melhorem as condições de vida das pessoas”*

(Fernanda; 42 anos; ensino secundário; desempregada).

### **Referências bibliográficas**

Abrantes, P., Amândio, S. L. e Lopes, J. T. (coord.) (2016). *A vida entre nós. A sociologia em carne viva*. Porto: Deriva.

Almeida, A. J., Marques, M. A. e Alves, N. (2000). Carreiras profissionais: novos caminhos para as relações de trabalho? *Actas do IV Congresso Português de Sociologia*.  
Em linha:

[http://www.aps.pt/cms/docs\\_prv/docs/DPR462dcd63c0e0b\\_1.PDF](http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dcd63c0e0b_1.PDF)

Almeida, J. F. (2013). *Desigualdades e Perspetivas dos Cidadãos, Portugal e a Europa*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.

Alves, A.N, F. Cantante, I. Batista, R. M. Carmo (2011). *Jovens em Transições Precárias: Trabalho, Quotidiano e Futuro*. Lisboa: Mundo Sociais.

Bauman, Z. (2003). *Trabajo, Consumismo y Nuevos Pobres*. Barcelona: Gedisa.

Beck, U.; Giddens, A. e Lash, S. (1994). *Modernização reflexiva. Política, tradição e estética na ordem social moderna*. Oeiras: Celta Editora

- Caleiras, J., Caldas, J. C. (2017). O labirinto das políticas de emprego, In Silva, M. C. da, Hespanha, P., Teles, N. e Caldas, J. C. (coords.), *Trabalho e Políticas de emprego. Um retrocesso evitável*. Coimbra: Editora Actual, p. 197-244.
- Casaca, Sara (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 72: 31-52.
- Casaca, S. F. (org.) (2012). *Mudanças Laborais e Relações de Género*. Coimbra: Almedina.
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris: Fayard.
- Costa, A. F. da (2012). *Desigualdades sociais contemporâneas*. Lisboa: Mundos Sociais.
- Demazière, D. (2006). Uma abordagem sociológica sobre a categoria de desemprego, In Guimarães, N. A. e Hirata, H. (org.), *Desemprego, Trajectórias, identidades e mobilizações*, Série “Trabalho e Sociedade”. São Paulo: Editora Senac São Paulo, p. 23-43.
- Demazière, D. (2005). *Le chômage de longue durée à l'épreuve du temps*. Em linha: <http://www.letras.up.pt/isociologia/uploads/files/Working9.pdf> [14/Mar/2007].
- Demazière, D. (1992). *Le Chômage en crise? La Négociation des identités des chômeurs de longue durée*. Lille: PUF.
- Dubar, C. (2000). *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*. Paris: PUF.
- European Commission. (2012). *Entrepreneurship 2020 Action Plan – Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe*, COM(2012)795, Em linha : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0795:FIN:en:PDF>.
- Ferreira, V. (org.). *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: CITE.
- Freire, J. (1997). *Variações sobre o tema trabalho*. Porto: Edições Afrontamento.
- Gamst, F. C. (éd.) (1995). *Meanings of work. Considerations for the twenty-first century*. Nova Iorque: State University of New York Press.
- Govint (2016). *Governança integrada: a experiência internacional e desafios para Portugal*, Atas da Conferência Internacional, 15 e 16 de Outubro 2015. Lisboa: Fórum para a Governação Integrada.
- Guerreiro, Maria das Dores, e Pedro Abrantes (2004). *Transições Incertas. Os Jovens perante o Trabalho e a Família*. Lisboa, CIDM, DGEEP, col. Estudos n.º 2.
- Hodson R. (2001). *Dignity at Work*. Nova Iorque: Cambridge University Press.
- Kovács, I. (org.) (2005). *Flexibilidade de Emprego: riscos e oportunidades*. Oeiras: Celta Editora.

- Marques, A. P. (2009). *Trajectórias quebradas. A vivência do desemprego de longa duração*. Porto: Profedições.
- Lima, M. da P. C. (2017). A grande regressão da negociação colética: os desafios e as alternativas, In Silva, M. C. da, Hespanha, P., Teles, N. e Caldas, J. Castro (coords.), *Trabalho e Políticas de emprego. Um retrocesso evitável*. Coimbra: Editora Actual, p. 245-300.
- Linhart, D. (2014). Modernização e precarização da vida no trabalho, In. Antunes, R. (org.) *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial, p. 45-54.
- Lallement, M. (2010). *Le travail sous tensions*. Paris: Éditions Sciences Humaines.
- Marques, A. P. (2016). *Aprendizagens Empreendedoras no Ensino Superior. Redes, Competências e Mercado de Trabalho*, Coleção Debater o Social, 35. V.N. Famalicão: Edições Húmus.
- Marques, A. P. (2010). 'Sacralização' do mercado de trabalho. Jovens diplomados sob o signo da precariedade. *Revista Configurações – Trabalho e Não trabalho: valor e (in)visibilidade*, 7: 65-89.
- Marques, R. (2017). *Problemas sociais complexos e governação integrada*. Lisboa: Fórum para a Governação Integrada.
- Nicole-Drancourt, C. (1992). L'idée de précarité revisitée, *Travail et Emploi*, 52: 52-70.
- OIT (1999). *Decent Work*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session. OIT: Geneva.
- Paugam, S. (2000). *Le Salarié de la Précarité. Les Nouvelles Formes de l'Intégration Professionnelle*. Paris: PUF.
- Pinto, J. M. (2013). A sociologia perante a crise: quatro ideias para um debate, *Revista Española de Sociologia*, 19: 141-152.
- Pinto, J. M. (1991). Considerações sobre a produção social de identidade, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 32: 217-231.
- Rodrigues, M. J. (1988). *O sistema de emprego em Portugal: crise e mutações*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Rolle, P. (1978). *Introdução à Sociologia do trabalho*. Lisboa. Lisboa: A Regra do Jogo.
- Rosa, T. (coord.) (2000). *Trabalho Precário. Perspetivas de Superação*. Lisboa: OEFP.
- Sen, A. (2012). *A ideia de justiça*. Coimbra: Almedina.
- Sennett, R. (2001). *A Corrosão do Carácter. As Consequências Pessoais do Trabalho no Novo Capitalismo*. Lisboa: Terramar.
- Silva, M. C. (org.) (2016). *Desigualdades e Políticas de Género*. : V.N. Famalicão: Edições Húmus.

- Silva, M. C. da, Hespanha, P., Teles, N., Caldas, J. C. (coords.) (2017). *Trabalho e Políticas de emprego. Um retrocesso evitável*, Coimbra: Editora Actual.
- Standing, Guy (2011). *The Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijde, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability, *Human Resource Management*, 45: 449–476.
- Vaz, D. (2013). Reestruturação territorial e mobilidade em contexto de baixa densidade: a região da Beira Interior em Portugal, *Configurações*, 11: 25-42.
- Veloso, E., Dutra, J. e Nakata, L. (2016). Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. *REGE – Revista de Gestão*, 23: 88-98.
- Vogl, G. (2010). Corporate mobility regimes: The structuring power of corporate mobility policies on work and life. In: Kapella, O., Rille-Pfeiffer, C., Rupp, M. e Schneider, N. F. *Family in all its aspects*. Opladen: Budrich, S., p. 219–230
- Vieira, D. A. e Marques, A. P. (2014). *Preparados para trabalhar? Um Estudo sobre os Diplomados do Ensino Superior e Empregadores*. Lisboa: Fórum Estudante/ Consórcio Maior Empregabilidade.
- Yorke, P. e Knight, M. (2006). *Employability: judging and communicating achievements*. York: Higher Education Academy.



## GLOSSÁRIO

### *Alguns Indicadores Chave do Mercado de Trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2016)<sup>17</sup>*

- **Taxa de participação laboral na força de trabalho** – é a percentagem da população em idade ativa de um país que participa no mercado de trabalho, quer seja trabalhando ou procurando trabalho. Este indicador permite ter a noção da dimensão da oferta de trabalho disponível para produzir bens e serviços. A repartição do trabalho de acordo com o sexo e nível etário permite ter um perfil da distribuição do trabalho num país.
- **Rácio emprego / população** – é a percentagem da população em idade ativa que está empregada. Um rácio elevado significa que grande parte da população está empregada, enquanto um rácio baixo significa que grande parte da população não participa diretamente em atividades relacionadas com o mercado de trabalho, ou porque estão desempregados ou porque eles estão inativos. Este indicador fornece informações sobre a capacidade de uma economia para criar empregos. Embora um resultado maior seja geralmente considerado como positivo, não é suficiente por si só para avaliar o nível de trabalho decente ou déficit de trabalho digno (são necessários outros indicadores para avaliar questões como rendimento, horários de trabalho, emprego informal, subemprego e condições de trabalho).
- **Situação na profissão** – estes indicadores estabelecem uma distinção entre 2 categorias de pessoas no mercado de trabalho: (i) os trabalhadores por conta de outrem e (ii) os trabalhadores por conta própria (nas suas diversas componentes: empresários, profissionais liberais, ...). Cada uma destas categorias é apresentada percentagem do número total de pessoas empregadas. Estabelecer a categoria da situação na profissão pode ajudar a compreender a dinâmica do mercado de trabalho e do nível de desenvolvimento de um país.
- **Emprego por setor de atividade** – este indicador desagrega o emprego em três principais setores - agricultura, indústria e serviços - e dá a percentagem de cada um no emprego total. Mostra o crescimento e o declínio do emprego nos principais setores, sublinhando as diferenças de tendências e níveis entre economias desenvolvidas e em desenvolvimento. Os fluxos de emprego de um sector para outro são um fator importante na análise de tendências de produtividade, porque há que distinguir entre o aumento da produtividade num sector e o crescimento resultante

---

<sup>17</sup> Em linha: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_498929.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf)

da passagem de um setor de baixa produtividade para outro setor de maior produtividade.

- **Emprego em função da profissão** – este indicador é apresentado por grupos de acordo com a tipologia estabelecida na Classificação Internacional do Tipo de Profissões (CITP). Os decisores políticos utilizam estatísticas com base na profissão como suporte ao desenvolvimento e implementação de políticas económicas e sociais e para monitorizar o progresso da sua implementação.
- **Trabalhador a tempo parcial** - as últimas décadas testemunharam um rápido crescimento do trabalho a tempo parcial em economias desenvolvidas. Esta tendência está ligada ao aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, e também às tentativas de introdução de flexibilidade no mercado de trabalho em resposta a mudanças na organização do trabalho na indústria, e do crescimento do setor de serviços. Dado que não existe uma definição internacionalmente reconhecida para o número mínimo de horas de um emprego a tempo inteiro, a repartição entre estas duas categorias é feita tendo em conta o país ou recorrendo a estimativas específicas. O indicador representa o emprego total a tempo parcial como uma percentagem do emprego total (incidência do emprego a tempo parcial).
- **Horas de trabalho** – O número de horas trabalhadas tem um impacto sobre a saúde e bem-estar dos trabalhadores e sobre os níveis de produtividade e custos para as instituições. Portanto, é importante avaliar a tendência do número horas trabalhadas numa empresa para os diferentes grupos de trabalhadores e para os trabalhadores individualmente, quando se pretende monitorizar as condições de trabalho e vida e analisar a evolução da economia. Este indicador inclui a análise das horas trabalhadas por uma pessoa no emprego por semana (por grupo etário, por profissão, por sexo, ...) e a média de horas anuais efetivamente trabalhadas por pessoa.
- **Emprego na economia informal** – a economia informal tem um papel importante na criação de empregos, rendimento e produção em muitos países. Em países onde a taxa de crescimento da população ou urbanização são elevados, a economia informal tende a absorver a maior parte do aumento da força de trabalho. O trabalho na economia informal é geralmente reconhecido na sua ausência identidade legal, más condições trabalho, falta de participação no sistema de proteção social, uma maior incidência de acidentes ou incapacidade temporária e a limitação da liberdade sindical. É preciso saber quantas pessoas estão inseridas na economia informal para que se possam desenvolver e implementar políticas com vista à remediação desse

problema. Este indicador apenas reflete estimativas uma vez que não existe qualquer registo dada a natureza informal do emprego.

- **Desemprego** – a taxa de desemprego é provavelmente a medida mais conhecida do mercado de trabalho. A taxa combinada de participação na força de trabalho e a relação emprego / população são os indicadores mais abrangentes da atividade económica e condições económicas nos mercados de trabalho para os países que recolhem regularmente informações sobre o trabalho. A taxa de desemprego revela a percentagem de pessoas em idade de trabalhar que, num determinado período de referência, estão desempregadas, disponíveis para trabalhar e procura ativamente emprego. Não deve ser interpretada como uma medida de dificuldades económicas, embora haja muitas vezes uma correlação direta.
- **Desemprego jovem** – é uma questão política importante em muitos países, independentemente do seu nível de desenvolvimento. Para efeitos deste indicador, considera-se “jovem” todo o indivíduo com 15 a 24 anos, apesar de existirem variações nacionais na definição das idades. Este indicador é apresentado como: (i) a taxa de desemprego jovem; (ii) rácio entre a taxa de desemprego jovem e a taxa de desemprego de adultos; (iii) percentagem de jovens no desemprego total e (iv) percentagem jovens desempregados na população jovem total.
- **Desemprego de longa duração** – quanto maior o período de desemprego, mais graves tendem a ser os seus efeitos. Os curtos períodos sem emprego podem ser suportados com o recurso a subsídios de desemprego, poupanças e possivelmente com o apoio da família. Quando o desemprego dura um ano ou mais, pode causar dificuldade financeira significativa, particularmente quando as prestações de desemprego não existem ou estão esgotados. O desemprego a longo prazo não é geralmente considerado como um indicador importante nas economias em desenvolvimento, daí que a maioria das informações disponíveis para este indicador provenha de economias mais desenvolvidas. Em regra, os dados são apresentados por sexo e grupo etário e em função da duração do desemprego.
- **Subemprego relacionado com o tempo de trabalho** – o subemprego reflete a subutilização da capacidade produtiva da força de trabalho. O subemprego associado ao tempo de trabalho foi a primeira das componentes do subemprego que integraram um acordo e uma definição no seio da comunidade internacional de estatísticos do trabalho. O conceito internacional inclui todas as pessoas empregadas que "desejam e estão disponíveis para trabalhar mais horas, para além das horas de trabalho em todos os postos de trabalho que ocupam e que sejam inferiores a um limite especificado horas, se tiverem oportunidade para tal. " Este

indicador é importante para melhorar a descrição das questões de emprego, e avaliar a utilização dos recursos humanos disponíveis no processo de produção dos países. Também fornece elementos úteis para desenvolver e avaliar os programas de promoção de emprego, o rendimento e os programas sociais. Este indicador é calculado como uma percentagem do subemprego associado ao tempo de trabalho em relação ao emprego total.

- **Pessoas fora do mercado de trabalho** – A taxa de inatividade é a percentagem da população que não trabalha e não está à procura de trabalho (assim, que não faz parte da força de trabalho). A harmonização de dados é importante, em termos comparativos, para refletir diferenças nas metodologias de recolha e apuramento, bem como fatores específicos de cada país ou região.
- **Nível educacional e iliteracia** – O nível de competências da força de trabalho é um elemento cada vez mais importante para o desempenho do mercado de trabalho e da competitividade nacional. As informações sobre o nível educacional é atualmente o melhor indicador disponível do nível de competências da força de trabalho. Este nível determina em grande medida a capacidade de um país para competir nos mercados globais e de utilizar eficazmente os avanços tecnológicos; estes fatores estão entre aqueles que determinam a empregabilidade dos trabalhadores.
- **Salários e custos de compensação** – Os salários representam uma medida do nível e da evolução do poder de compra dos trabalhadores e uma aproximação do seu padrão de vida. Os custos de compensação dão uma estimativa dos gastos dos empregadores pela utilização do trabalho, incluindo, além da remuneração pelo tempo trabalhado, os impostos do trabalho que são pagos diretamente e as despesas com segurança social e outros impostos ou taxas ligados diretamente ao trabalho. A informação sobre os salários médios é uma das informações mais importantes no mercado de trabalho. Como os salários são uma forma substancial do rendimento para uma grande parte das pessoas, a informação sobre o nível dos salários é essencial para avaliar os padrões de vida e condições de trabalho e de vida dos vários grupos de trabalhadores nas economias desenvolvidas e em desenvolvimento. O custo de remuneração horária média é uma medida que pretende representar as despesas dos empregadores com os benefícios concedidos aos seus empregados para compensar uma hora de trabalho. Estes benefícios voltam aos empregados, quer diretamente na forma de renda bruta total - ou indiretamente - por contribuições do empregador para programas obrigatórios, segurança social, planos de pensão, seguro de vida e seguro de acidentes, e planos de benefícios para seus empregados.

- **Produtividade do trabalho** – a produtividade, combinada com os custos de compensação por hora, pode ser utilizada para avaliar a competitividade internacional do mercado de trabalho. O crescimento económico de um país ou setor pode ser atribuído a um aumento do emprego ou aumento da eficiência das pessoas empregadas (produtividade do trabalho). É, portanto, uma medida-chave de desempenho económico. É importante conhecer os motores de produtividade: recurso a máquinas e equipamentos, melhoria da organização e infraestruturas físicas e institucionais, melhoria da saúde e das competências dos trabalhadores (capital humano) e a criação de novas tecnologias, para desenvolvimento de políticas de suporte ao crescimento económico.
- **Pobreza, repartição do rendimento e pobres trabalhadores** – a pobreza pode resultar da incapacidade das pessoas de gerarem, com o seu trabalho, um rendimento insuficiente para manter um padrão de vida mínimo. A extensão da pobreza pode ser considerada o resultado do funcionamento dos mercados de trabalho. Como o trabalho é muitas vezes o ativo mais importante, a maneira mais eficaz de melhorar o nível de bem-estar é aumentar as oportunidades de emprego e a produtividade através da educação e da formação. Qualquer estimativa do número de pessoas pobres em um país depende da opção quanto ao limiar de pobreza. A decisão sobre o que constitui o limite das necessidades básicas mínimas é um julgamento subjetivo que varia de acordo com as culturas e as prioridades nacionais. As diferenças de definição levantam problemas de comparabilidade internacional. É por isso que, além de medidas de pobreza nacionais e o coeficiente de Gini, indicador que apresenta dados sobre o emprego por categorias de rendimento, classificando as pessoas empregadas com base nos níveis de consumo per capita atribuídos a diferentes grupos de rendimento. Ao combinar as características do mercado de trabalho e dados sobre os grupos de consumidores domésticos, as estimativas de emprego por categorias de rendimento dão uma imagem mais clara da relação entre a economia e o emprego. Devido às interações importantes entre emprego e bem-estar material, a avaliação paralela destes dois componentes fornece uma visão mais detalhada da dinâmica de criação de emprego produtivo, redução da pobreza e o crescimento da classe média no mundo.

## Anexo 1

### Guiões

#### **Guião orientador de grupos focais**

##### **Apresentação**

Recolha de perceções sobre as temáticas do desemprego, precaridade e desigualdade. Grupo de trabalho *Desemprego e desigualdades sociais: desafios para a governação integrada* (DesGov), Forum Govint, Desafios para a Governação Integrada.

O mercado de trabalho tem vindo a ser objeto de transformações significativas, na Europa, em geral, e em Portugal, em particular. Os vários fatores e problemáticas que estão associados a esta evolução manifestam que estamos perante realidades em permanente transformação e para as quais os termos, os conceitos e as metodologias exigem uma revisão permanente e urgente.

A reflexão do grupo de trabalho “Desemprego e desigualdades sociais: desafios para a governação integrada” constituído no âmbito do Forum Govint centra-se em torno de 2 eixos:

1. Reequacionar e problematizar um conjunto de conceitos: Inatividade / Atividade; Trabalho / Emprego / Desemprego; Precariedade / Dignidade no (do) trabalho; Desigualdades sociais/ Territoriais; Carreira / Empregabilidade e Empreendedorismo.
2. Desconstruir preconceitos – abordagem das realidades associadas aos conceitos objeto de reflexão teórica, com recurso a estudos de caso (utilizando as técnicas de entrevista e/ou grupos focais).

No final pretende-se apresentar um documento-síntese com os resultados da reflexão do grupo, integrando um conjunto de propostas que apoiem a resolução de problemas complexos, designadamente no auxílio ao desenho de políticas ativas de emprego.

##### **Enquadramento**

Tendo por base a questão de partida “De quem estamos a falar quando falamos de desempregados/as?”, o objetivo da realização de vários grupos focais e entrevistas é o de desconstruir preconceitos em torno das pessoas em situação de desemprego ou de

precariedade, fazendo-o através do debate de ideias e da compreensão prática sobre o que os conceitos significam na vida diária das pessoas.

Propomos o lema “Eu Conto!” assumindo que quando falamos de desemprego falamos de pessoas mais do que de números e a realidade que os números nos apresentam é apenas uma parte, ainda que importante, de toda a realidade deste fenómeno. Assim, “Eu Conto!”, porque se trata de uma iniciativa em que as próprias pessoas em situação de desemprego contam as suas histórias e, com esse conto, contribuem para um conhecimento prático do fenómeno e apelam a que, efetivamente, sejam tidas como elementos que contam na nossa sociedade.

### Nota metodológica

O presente documento orientador destina-se a servir de suporte à auscultação de diferentes grupos de pessoas que tenham relação com fenómenos sociais visados pelo Grupo de Trabalho.

O documento serve assim de guião para a aplicação ou de entrevistas individuais ou de grupos focais, sendo assim essencial a sua adaptação aos públicos.

De forma a melhor caracterizar os grupos de participantes solicitamos que sejam recolhidas as seguintes informações junto de cada elemento constituinte:

- sexo;
- idade;
- nível de escolaridade;
- concelho de residência;
- área de formação (caso sejam participantes com ensino superior);
- longevidade da trajetória profissional;
- condição perante o trabalho;
- situação na profissão (última, caso se encontre desempregado/a);
- número e longevidade das situações de desemprego;
- número e longevidade das situações de emprego;
- caracterização da trajetória profissional (atividades profissionais realizadas, caso se aplique: empregos/trabalhos que teve, o que fazia e breve caracterização das entidades empregadoras [dimensão empresarial/não empresarial; número aproximado de trabalhadores e setor de atividade]).



*No caso particular de grupos de participantes constituídos por jovens importa a abordagem do contexto familiar em que vive, concretizando: se vive com os pais, sozinho ou se possui a própria família; situação profissional das pessoas com quem vive; se na família de origem vivenciou (ou vivencia) situações de desemprego. Estas questões pretendem-se abordadas sem recurso à questão direta, no sentido de se perceberem efeitos de alguma reprodução social ou de contexto familiar que dificultam o acesso à informação, formação e emprego.*

## **Desafio**

O desafio é assim o de assumir um conjunto de conceitos que estão a ser analisados à luz da teoria e para cada um dos quais pretendemos 3 respostas:

- O que entende por este conceito?
- O que significa para si e como o vive no seu quotidiano?
- Que perspetivas futuras tem para este conceito e a realidade que ele significa?  
*(A resposta a esta pergunta pode ser feita como um exercício em que cada cidadão lança 3 propostas de intervenção para contribuir para a melhoria da realidade que cada um dos conceitos significa).*

## **Conceitos em discussão:**

1. Inatividade/ Atividade
2. Trabalho / Emprego / Desemprego
3. Precariedade/ Dignidade no/do Trabalho
4. Desigualdades Sociais/ Territoriais
5. Carreira/ Empregabilidade
6. Empreendedorismo

## **Tópicos para a discussão dos conceitos**

### **1. Inatividade / Atividade**

- O que é realmente a inatividade?
- Sente que a inatividade gera desencorajamento?
- Qual o lugar do trabalho voluntário na questão da inatividade/atividade?

### **2. Trabalho / Emprego / Desemprego**

- Ter trabalho ou ter um emprego é importante para si? Porquê?

*(Perceber com esta questão se a procura das pessoas é de estabilidade, dinheiro, ocupação, etc)*

Hipótese de questão mais operativa: *se ganhasse 800€ em quinze dias, num trabalho que fazia sem saber se nos próximos 15 dias tinha novo trabalho e 500€ como empregado de uma empresa com contrato, o que preferia?*

- Que alternativas ao trabalho/ emprego tradicional?
- Como é que a sociedade trata as pessoas em situação de desemprego (vítima versus culpada)? Consideram que quem está empregado é mais reconhecido socialmente? Porquê?

*(Perceber com esta questão que valor assume o trabalho nas nossas sociedades)*

- Na sua opinião as Políticas Ativas de Emprego são acessíveis, adequadas e eficazes para conseguir (re) integrar o mercado de trabalho? Porquê? Na sua situação e/ou de situações de amigos e familiares, como é que poderiam ser melhoradas?

*(Perceber com esta questão estratégias de “gerir” a vida durante e após o desemprego, nomeadamente a visão das pessoas das Políticas Ativas de Emprego)*

*Tendo em conta a adequação das questões aos públicos-alvo, um recém-formado (seja no ensino secundário ou superior) pode não estar familiarizado com as medidas de política existentes, ou sobre uma análise “histórica” da situação do emprego nacional, mas pode dar a sua perspetiva em relação aos instrumentos de acesso à informação e aprendizagens sobre a sua inserção no mercado de trabalho (estratégias de promoção de si próprio), ou sobre as dificuldades dos familiares diretos (se aplicável);*

- Algumas questões diretas de abordagem do desemprego:

*Descreva o seu dia-a-dia. O que faz, normalmente.*

*Se tivesse uma varinha mágica, diga 3 coisas que fazia para melhorar o dia de um desempregado, sem ser arranjar trabalho.*

- Algumas questões diretas de abordagem de jovens à procura do primeiro emprego:

*Vai ser fácil encontrar um emprego? Se não o que pensas fazer? Pensas em constituir uma empresa?*

### **3. Precariedade / Dignidade no/do trabalho**

- Entende os “biscates” como forma de vida?

- Para si o que significa ser precário? Ser precário é uma vantagem ou desvantagem? - Porquê?

*(Perceber a importância que dão à estabilidade e podemos cruzar com a importância que dão a ter um emprego)*

- O que é, para si, um trabalho digno? Em que é que se traduz a dignidade no trabalho?

*(Perceber o que é mais relevante ou menos no quadro das relações e motivações em contexto de trabalho)*

#### 4. Desigualdades sociais / territoriais

- Da sua experiência com as políticas de emprego, acha que estas devem ser definidas a nível nacional ou regional?

- Da sua experiência de vida, o que entende por desigualdades sociais?

*(Percecionar uma escala de valores)*

#### 5. Carreira / Empregabilidade

- Nos dias de hoje ainda faz sentido falar de carreira? Considera que a definição de carreiras profissionais é um requisito importante para a sua vida profissional?

- Quando consegue um emprego é através dos seus contactos informais ou através do IEFP ou outros contactos institucionais?

*(Percecionar se o envolvimento em redes de contacto diversas potencia a empregabilidade)*

#### 6. Empreendedorismo

- O empreendedorismo é solução?
- O que é o empreendedorismo? Julga-se empreendedor/a? O que precisa para ser empreendedor/a?

*(Percecionar a noção que existe desta “moda” e perceber se se sentem aptos a desempenhar esse papel e o que precisam para serem capazes)*

## Guião de entrevista

Entrevistador/a: \_\_\_\_\_

Grupo: \_\_\_\_\_

Data e hora: \_\_\_\_\_

### Apresentação

Recolha de perceções sobre as temáticas do desemprego, precaridade e desigualdade. Grupo de trabalho *Desemprego e desigualdades sociais: desafios para a governação integrada* (DesGov), Forum Govint, Desafios para a Governação Integrada.

### Modelo sociográfico

Idade

Sexo

Localidade de residência

Área de estudo

### Temas / Conceitos

- 1- Atividade/trabalho/emprego/desemprego
- 2- Precaridade/dignidade do trabalho
- 3- Carreira
- 4- Empregabilidade
- 5- Empreendedorismo
- 6- Desigualdades sociais / territoriais

### Questões

1

- Como pensas que vai ser o teu futuro profissional?
- Tens algum tipo de receio? Se sim, qual?
- Como consideras a tua empregabilidade (capacidade de ter emprego)?
- Se estivesse totalmente na tua mão, que tipo de percurso profissional gostarias de ter?
- Para ti o que é ser ativo/a?
- Como vês o trabalho?

	<ul style="list-style-type: none"><li>• E o emprego?</li><li>• Como diferencias trabalho de emprego?</li><li>• E o desemprego? Como vês?</li><li>• Achas que é mais importante ter um emprego ou um trabalho? (ganhar 500euros num trabalho sem saber se passado 15 dias tinha trabalho e 500euros como empregado/a de uma empresa com contrato, o que preferia?)</li><li>• De todas estas situações ((in)atividade, (des)emprego, trabalho), qual ou quais esperas experimentar?</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Achas que há hoje alternativas ao trabalho/ emprego tradicional?</li><li>• Sabes o que é a precaridade?</li><li>• Achas que o biscate (explicar o que é caso não saibam - pequenos trabalhos/serviços prestados geralmente sem regularidade e sem vinculo) pode ser uma forma de vida?</li><li>• Conheces o conceito de trabalho digno? O que é para ti?</li></ul>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• O que gostarias de estar a fazer aos 40 anos?</li><li>• Achas que esse sonho/expetativa vai ser possível? Porquê?</li><li>• Achas que nos dias de hoje ainda faz sentido falar de carreira?</li></ul>
4	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sabes o que é o empreendedorismo? Que opinião tens sobre isso?</li><li>• Achas que pode ser uma solução?</li></ul>
5	<ul style="list-style-type: none"><li>• Achas que entrar e estar no mercado de trabalho é mais difícil para algumas pessoas? Se sim quais? Porquê?</li><li>• Achas que as localidades têm influência nesse processo?</li><li>• Relativamente à Covilhã, consideras que é um local com oportunidades de trabalho/emprego?</li></ul>

AGRADECER A COLABORAÇÃO e saber se quer ser informado/a do decurso do trabalho.