

D 2015



MULTIPLASTICITY

A GROUNDED THEORY ON THE ADAPTATION TO *ANEMPLOYMENT*

PATRÍCIA ARAÚJO

DOCTORAL THESIS PRESENTED TO

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

DA UNIVERSIDADE DO PORTO IN

PSYCHOLOGY

PATRÍCIA ARAÚJO

TESE DE DOUTORAMENTO APRESENTADA À

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

DA UNIVERSIDADE DO PORTO EM

PSICOLOGIA

D 2015

MULTIPLASTICITY

A GROUNDED THEORY ON THE ADAPTATION TO ANEMPLOYMENT

MULTIPLASTICIDADE:

UMA TEORIA FUNDAMENTADA SOBRE A ADAPTAÇÃO AO *INEMPREGO*

MULTIPLASTICITÉ:

UNE THÉORIE ANCRÉE SUR L'ADAPTATION A LE *INEMPLOI*

MULTIPLASTICIDAD:

UNA TEORÍA FUNDAMENTADA SOBRE LA ADAPTACIÓN AL *INEMPLEO*

Doctoral Thesis presented to Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, under the Scientific supervision of Filomena Jordão and José Manuel Castro as a requirement for the degree of Doctor of Philosophy in Psychology

Dissertação Apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, sob orientação de Filomena Jordão e José Manuel Castro para a obtenção do grau de Doutor em Psicologia.

Abstract

Worldwide, new types of careers are emerging in consequence of labor market changes. New work relationships appeared and have been called a variety of designations: precarious, flexible, contingent work or atypical work arrangements and others. Simultaneously, unemployment has risen in almost every European country. Concurrently, in Portugal, the number of higher education graduates who enter the labor market each year has more than quadruple in the last two decades, expecting that studying hard and obtaining a qualification, would guaranteed them a job, but this association is fading each day. Subsequently, *anemployment* has emerged, defined as the experience of work, throughout one's career, alternating precarious jobs and unemployment, construct which we've been proposing and studying and whose effects on graduates lives or how they deal with it, were not yet researched, which constitutes the main objective of this study. Using a concurrent design, mixing qualitative and quantitative methods, we conducted an electronic survey with 170 Portuguese graduates and semi-structured interviews to 20 of those graduates. Survey quantitative data was analyzed and results show graduates have already experienced an average of four distinct types of work bonds throughout their careers. Furthermore, statistically significant differences were found: childless participants experience a higher number of work relations and women experience more overqualified work and unemployment than men. The interviews, which aimed to collect graduate's professional life story and anemployment experience, were audiotaped, transcribed and coded successively, until all categories were saturated and through abduction processes, major concepts were generated. Using classic Grounded theory approach, the constant comparative method was used for data generation, coding and data analysis. Multiplasticizing is the core category in our findings and four different profiles of adaptation to anemployment have emerged: Embracing anemployment, accepting anemployment, enduring anemployment and fighting anemployment. Our results might contribute to a deep consideration upon career guidance and vocational practices and also to the improvement of higher education and human resources management policies.

Resumo

Em todo o mundo as mudanças no mercado de trabalho têm feito surgir novos modelos de carreira, nos quais as relações de trabalho têm tomado designações diversas, tais como: precárias, flexíveis, contingentes ou atípicas. O desemprego aumentou de forma significativa na última década em quase todos os países europeus, fustigando acentuadamente os mais jovens e os mais qualificados. Em Portugal, o número de diplomados do ensino superior que anualmente procuram ingressar no mercado de trabalho mais que quadruplicou nas últimas duas décadas, desvanecendo a esperança que uma qualificação académica lhes poderia garantir um emprego imediato. É neste contexto que surge o inemprego, conceito definido como a experiência profissional que ao longo da carreira vai alternando entre trabalho precário e desemprego. Esta é a designação do constructo que temos vindo a investigar, cujos impactos e estratégias estão ainda pouco estudados, e que constitui o objetivo principal desta dissertação. Usando um *concurrent design*, com métodos qualitativos e quantitativos, foi realizado um questionário eletrónico a 170 graduados portugueses, 20 dos quais foram alvo de entrevistas semiestruturadas. Os resultados quantitativos analisados mostram que os participantes já experienciaram, em média, quatro tipos de relações laborais ao longo das suas carreiras. Além disso, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas, tanto ao nível dos participantes sem filhos e que experimentaram um maior número de relações de trabalho como das mulheres, que vivenciaram um maior número de situações de trabalho sobrequalificado. As entrevistas, que visavam recolher a história de vida profissional e a experiência de inemprego, foram gravadas, transcritas e codificadas sucessivamente até atingirem a saturação, sendo os principais conceitos gerados através de processos de abdução. Usando a abordagem clássica da *Grounded Theory* /Teoria fundamentada, o método comparativo constante foi mobilizado para a geração, codificação e análise de dados. A Multiplasticidade (Multiplasticity) surge com a categoria central, a par de quatro perfis de adaptação ao inemprego: acolher o inemprego, aceitar o inemprego, resistir ao inemprego e combater o inemprego. Este trabalho poderá contribuir para uma reflexão aprofundada sobre as práticas vocacionais e de orientação profissional bem como para a melhoria das políticas de ensino superior e de gestão de recursos humanos.

Résumé

Partout dans le monde, de nouveaux types de carrières apparaissent à la suite de changements du marché du travail. De nouvelles relations de travail ont surgies et reçues diverses désignations: précaire, flexible, contingents ou atypiques entre autres. En même temps, le chômage a augmenté dans presque tous les pays européens. En même temps, au Portugal, le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur qui entrent dans le marché de travail chaque année a plus que quadruplé au cours des deux dernières décennies, en attendant que étudier dur et obtenir une qualification, leur garantissent un emploi, malgré que cela soit de plus en plus rare. Par la suite, arrive l'*inemploi*, défini comme l'expérience de travail, tout au long de la carrière, alternant emplois précaires et chômage, construction qu'on est en train de proposer et d'étudier, et dont les impacts ou stratégies n'ont pas été recherchés, ce qui constitue l'objectif principal de cette étude. En utilisant un 'concurrent design' avec des méthodes qualité/quantité, a été réalisé un sondage électronique avec 170 diplômés portugais et des entrevues semi-structurées à 20 de ces diplômés. Après analyser les données du sondage, les résultats quantitatifs démontrent que les diplômés ont déjà connu, en moyenne, quatre types de travail tout au long de leur carrière. En outre, des différences statistiquement significatives ont été observées: les participants sans enfants ont eu un plus grand nombre de relations de travail et les femmes ont eu plus de travail surqualifié et de chômage que les hommes. Les entretiens, qui visaient à recueillir l'histoire de vie professionnelle du diplômé et l'expérience de l'inemploi, ont été enregistrées sur bande audio, transcrites et codées successivement, jusqu'à ce que toutes les catégories aient été saturés et, grâce aux processus de abduction, les principaux concepts ont été générés. En utilisant l'approche classique de la *Grounded Theory*/Théorie Ancrée, la méthode comparative constante a été utilisée pour la génération de données, le codage et l'analyse de données. Multiplasticizing est la catégorie de base dans nos conclusions et quatre profils différents ont émergés: enlacer l'inemploi, accepter l'inemploi, enduré l'inemploi et lutté contre l'inemploi. Notre travail peut contribuer pour une réflexion approfondie sur les pratiques vocationnelles et d'orientation professionnelle et également à l'amélioration des politiques d'éducation et gestion des ressources humaines plus élevées.

Resumen

A nivel mundial, están surgiendo nuevos tipos de carreras como consecuencia de cambios en el mercado laboral. Han aparecido nuevas relaciones de trabajo, las que se han denominado de múltiples formas trabajo precario, flexible, contingente, modalidades de trabajo atípicas y otros. Al mismo tiempo, el desempleo ha aumentado en casi todos los países europeos. En Portugal, el número de graduados de educación superior que ingresan al mercado laboral cada año ha sido de cuatro veces más en las últimas dos décadas, todos con la expectativa de que estudiar duro y obtener una alta calificación garantiza un puesto de trabajo. Sin embargo, esta asociación se desvanece cada día. Así, hemos definido como *inempleo* a la experiencia laboral a lo largo de la carrera profesional, donde se alternan trabajos precarios y desempleo, constructo que estamos proponiendo y estudiando, y cuyos efectos aún no han sido investigados, lo que constituye el objetivo principal de este estudio. Para ello se utilizó un diseño concurrente, donde se mezclaron métodos cualitativos y cuantitativos. Se realizó una encuesta electrónica a 170 graduados portugueses y entrevistas semiestructuradas a 20 de estos graduados. A través de un análisis cuantitativo, los resultados muestran que los graduados ya experimentaron, en media, cuatro tipos de relaciones de trabajo a lo largo de sus carreras. Además, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los siguientes aspectos: los participantes sin hijos experimentaron un mayor número de relaciones laborales y las mujeres experimentaron más el trabajo sobrecalificado y más desempleo en comparación a los hombres. Las entrevistas, que tenían como objetivo recopilar la historia de vida profesional y las experiencias de desempleo, fueron grabadas, transcritas y codificadas sucesivamente, hasta que todas las categorías estuvieron saturadas. A través de procesos de abducción se generaron los conceptos más abarcadores. El uso del método comparativo constante como enfoque clásico de la Grounded Theory/Teoría Fundamentada, permitió la generación, codificación y análisis de los datos. Uno de nuestras principales conclusiones fue el uso del “multiplasticizing” como categoría central de la investigación. Además, obtuvimos cuatro perfiles de adaptación al desempleo: abrazando el desempleo, aceptando el desempleo, soportando el desempleo y luchando contra el desempleo. Nuestro trabajo contribuye a la orientación profesional y también a la mejora de las políticas de gestión de la educación superior y de la gestión de recursos humanos.

Acknowledgements

To all the people around me, who cooperated and helped me to reflect upon these issues. Thank you.

To all the *anemployed* who ‘poured’ their lives to a strange interviewer and to a recorder, reflected and, sometimes even ‘suffered’ in the interview.

To Professora Doutora Filomena Jordão and Prof. Dr. José Manuel Castro, a sincere thank you for everything, for guidance, for the exciting debates, for the support and friendship. Words are not enough to describe the enormous respect and admiration I hold for you. Forever.

To Professora Doutora Beatriz Palacios Vicario and Prof. Dr. Andrea Gutierrez Garcia, for all the support in my Erasmus+ stay in Pontifical University of Salamanca.

To Professor Doutor Carlos Gonçalves, Professor Doutor Joaquim Coimbra and to Professora Doutora Diana Vieira, who were involved in my academic development as a researcher.

To Professor Rui Araújo, Professora Ana Sousa, Professora Rosina Fernandes and Professora Alexandra Araújo, my friends, who supported me, enlightened and inspired me.

To Dra Sara Couto, Dra Samanta Aguiar, Dra Carla Guimarães and João Carlos Santos, for their irreplaceable support in the last moments of preparation of this thesis.

To the cities, living organisms, which inspired me every day I worked in my thesis: Vila do Conde, Esposende, Porto and Salamanca.

Trying to apply Occam’s Raiser in this acknowledgements [and in all my life!], a ‘thank you’ should be simple.

Thank you all.

To my Mother.

To my Family.

To the Universe.

CONTENTS

Part I: General Introduction	4
1.1. Background.....	6
1.2. Research Design and Methodology	12
1.3. Presenting the Findings.....	19
Part II: Results	23
Chapter I: “Always a worker, hardly an employee”: The ‘anemployment’ as an emergent labor dimension.....	24
Chapter II: Consequences of atypical work relations and unemployment in higher education graduates: An Integrative literature review.....	48
Chapter III: Anemployment in Portugal: A Descriptive study in graduate’s work relations throughout the career	66
Chapter IV: Impacts of anemployment in higher education Graduates: Intermediate results...	92
Chapter V: Multiplasticity: A Grounded Theory of graduate’s adaptation to <i>anemployment</i> ..	104
Part III: Concluding Remarks	133
A final personal note	146
References	148
Appendices	157
Appendix A: A Grounded theory thesis structure	158
Appendix B: Coding List of Categories generated in Nvivo analysis.....	159
Appendix C: Semi-structured Interview Script	161
Appendix D: Recording times, by interview and totals.....	162
Appendix E: Detailed Characteristics of Participants’ in the qualitative phase and Interview’s Brief summary	163
Appendix F: Electronic Questionnaire	173
Appendix G: Free and informed consent.....	175
Appendix H: Audit trail of Diagrams	176

LIST OF TABLES AND FIGURES

TABLES

TABLE 1: Research questions, approaches and papers

TABLE 2: Participant's characteristics

TABLE 3: Techniques for demonstrating Trustworthiness

FIGURES

FIGURE 1: Concurrent Research Design Diagram

*Judge a Man by its questions,
rather than his answers.*

Voltaire

Learn from yesterday, live for today, hope for tomorrow.

The important thing is to not stop questioning.

Albert Einstein

Part I: General Introduction

Albert Einstein once said: "Creating a new theory is not like destroying an old barn and erecting a skyscraper in its place. It is rather like climbing a mountain, gaining new and wider views, discovering unexpected connections between our starting point and its rich environment" (cited in Gelatt, 1989, p. 252). In this research, we will be seeking the effects and strategies facing an employment used by graduates throughout careers and we will present an integrating theory on the subject in order to 'gain new and wider views'.

A "thesis can be defined as a sustained argument" (Birks & Mills, 2015, p. 130) and a compilation of articles thesis has a different logic than the classical doctoral thesis: "the compilation thesis is a collection of articles and a general introduction that presents the knowledge provided by the thesis in its entirety" (Hagen, 2011, para. 16). Although, according to the author, no discussion is needed in compilation theses since all papers have discussion sections, we believe that the whole thesis is more than the sum of its parts and so, we chose the sandwich model, incorporating a general introduction and concluding remarks, binding findings together so that the thesis would comprise a coherent entity.

Mixing recommendations on Grounded Theory Doctoral thesis (Birks & Mills, 2015) (Appendix A) and indications on how to present a Doctoral Thesis by compilation of articles (Hagen, 2011), our work is composed by:

Part I: A 'General Introduction' composed by three sections. First, in 'Background' (written after the whole grounded theory is finish) we establish the position of the study in the broader context (Birks & Mills, 2015). In GT approach, theoretical concepts and framework are grounded in and emerge from the data and analysis (Glaser & Strauss, 1967), since research is data-driven instead of theory-driven, and so, the 'real' literature review appears after the theory is generated. GT founders advised not to pursuit a literature review before the data generation, unlike other models of scientific research, so that he/she might be able to really generate theory from the data and not to be influence by previous knowledge. Hence, in classic Grounded Theory Methodology (GTM) the theory appears "after the data presentation" (Suddaby, 2006, p. 637). Second, we present a 'Research Design and Methodology' section and, finally, 'Presenting the Findings' section will explain how results will be presented in the following chapter;

Part II: In 'Results' section, five studies are presented (one conceptual/theoretical study, one integrative systematic review and three empirical studies);

Part III is dedicated to 'Concluding Remarks', integrating the findings, reflecting about limitations and presenting recommendations for future research.

Lastly, 'References' are listed and additional information is included in 'Appendices' section.

1.1. Background

This research positions itself between organizational psychology and vocational psychology, and in particular, in the realm of the “changing nature of careers” (Sullivan, 1999, p. 457). So, to establish background for the emergence of our theory, we have to consider two main events: the rise of unemployment and precarious situations due to labour market changes and the massification of higher education (HE) in Portugal.

Two centuries ago, no human being knew what an employment contract was and it seems that humanity got so used to it, that they didn't even took into account that full-employment for everyone might only be a phase in the history of economics and not the norm (Wallman, 2004, p. 15) and that the old ways to develop activities might come back: informal economy, entrepreneurship, self-employment or freelancer contractors. But these work arrangements are coming back very quickly influenced by globalization, technology, competitive markets, consumerism, economic crisis and many other factors that contribute to the quick market changes which have been causing economic, political and social macro structural changes (Kalleberg, 2012) and consequently, contributing to the evolution of organizations and employees relationships.

The employment-organizational relationship literature has gained huge popularity in the last 20 years, in large part due to this changes in employee-organization relationships (EORs) which can be defined as “an overarching term to describe the relationship between the employee and the organization (Shore and colleagues, 2004, p. 292) including both micro concepts such as the psychological contract and perceived organizational support, and macro concepts such as the employment relationship (Coyle-Shapiro & Shore, 2007).

Organizations have adopted various strategies to become flexible and to respond efficiently to market fluctuations and one of them is exactly hire and fire workers when they need (Parker, Griffin, Sprigg, & Wall, 2002).

Recently, particularly in Portugal, these situations have become increasingly common and diverse frameworks have proliferated to meet this demand, for example, temporary agency work, traineeships programs, fixed-term contracts, freelancer contractors and many others (Araújo, Castro & Jordão, 2014).

On one side, through the workers point of view, these solutions constitute precarious work arrangements, also called by many other designations, for example, contingent work (Chambel & Fontinha, 2009), flexible work, atypical work, flexible and atypical work, (Bertrand-Cloudt, Corvers, Kriechel & Van Thor, 2012; Nienhueser, 2005; Giannikis & Mihail, 2011), precarious work (Kalleberg, 2012), on-demand employment and innumerous other designations (Kalleberg, 2009; Kovács, 2004; Oliveira & Carvalho, 2008; Vaz, 2000).

Mainly we can define precarious work relations as all the work that “does not have an explicit or implicit contract for long-term employment or one in which the minimum hours work can vary in a non-systematic manner” (Polivka & Nardone, 1989, p. 11).

On the other side, we must look at this through the market perspective. Polivka and Nardone (1989) divide the market in primary and secondary markets, being the first “characterized by jobs with relatively high wages, good working conditions, promotion potential and employment security”, and the second, “characterized by jobs with low pay, poor working conditions and little advancement or job security” (1989, p. 11).

Kalleberg (2011) in the book “Good Jobs, Bad Jobs”, offers another terminology subdividing labour relations in “open relations” and “closed relations” (Kalleberg, 2011, p. 83). Whilst closed relations represent the classic employment contract, the new open relations affect the psychological contract in which workers exchanged loyalty and stability for work, and in consequence a new kind of workers emerged “On-call workers” (Kalleberg, 2011, p. 90). According to the author, open relations have consequences: (i) more precarity and insecurity, and “the work relation is less lookalike a marriage and more to a serial monogamy” (Cappeli, 1999 cited by Kalleberg, 2011, p. 85). (ii) increased uncertainty for workers and employers, generating difficulty in planning the future which originates the ‘age of anxiety’ for all; (iii) each day the work narrative is harder due to the feelings of aimless and inadequacy; (iv) the

Recently, in Portugal, a blossoming of types of precarious work relations occurred, for example, fixed-term contracts, involuntary part-time work, involuntary self-employment, an array of internships and scholarships, temporary agency work, work on-demand and many more types of labour frameworks which do not provide the long-expected stability of employment (permanent contract between an individual and an organization).

Notwithstanding, statistical data on precarious work is still scarce, but some research shows that Portugal has the third largest precarious work rate in Europe with 23.2%, after Spain with 25.6% and Poland with 28.2% (Observatório das Desigualdades, 2013).

Concurrently, unemployment rates have been increasing and “many governments are concerned about rising levels of unemployment among graduates (OECD, 2014, p. 13). On average across OECD countries, the unemployment rate among HE graduates “stood at 5.0% in 2012 (up from 3.3% in 2008), but among 25-34 year-olds, it was 7.4% (up from 4.6% in 2008)” (OECD, 2014, p. 14). To better picture Portugal’s situation, an OECD report states:

“Across OECD countries 5% of HE graduates were unemployed, “only in Greece, Portugal and Spain did unemployment rates among tertiary educated adults exceed 10% (OECD, 2014, p. 106) (...) In Portugal, a large number of women over 25 decided to pursue a university education, so entry rates among women increased by 40 percentage points from 2007 to 2011. (OECD, 2014, p. 331)”

Simultaneously, worldwide, a boom of HE graduates occurs and suddenly, the “decline of the established graduate career trajectory has somewhat disrupted the traditional link between HE, graduate credentials and occupational rewards (Tomlinson, 2012, p. 411). Once characterized as a social elite, “their status as occupants of an exclusive and well-preserved core of technocratic, professional and managerial jobs has been challenged by structural shifts in both HE and the economy” (Tomlinson, 2012, p. 408).

Particularly, in Portugal, 8.4% of the resident population had a degree in 2001 and ten years later this number has risen to 14.8% (Pordata, 2014). Considering people aged between 30 and 34, statistical data elevate to 29.2% in 2013 (Eurostat, 2014). Alongside, graduates unemployment rate in Portugal rose from 3.1% in 2000 to 12.9% in 2013 (Pordata, 2014).

However, investments made by countries and people in higher education contrasts strongly with unemployment and precarious work current rates affecting graduates, so we may consider that the "investment in education and obtaining higher education diplomas represent more and more a risk, without guaranteeing access to employment "(Nuno Sousa, 2012, p. 149).

Job vacancies and labour market can't keep up with the number of graduates, and so, at present, graduates career trajectories have become winding and precarious (Alves, Cantante, Baptista, & Carmo, 2011), situation that places the country in a vulnerable place since "diplomas are today in Portugal undergoing a rapid process of devaluation " (Matos & Domingos, 2012, p. 10). A Portuguese study by Cardoso and Ferreira (2009) explains what is happening with labour market for Portuguese graduates:

“The labour market for graduate workers is more flexible and flowing than that for workers with lower schooling levels. On average, one in four graduate workers will have to switch employer or employment status each year, just to respond to the reallocation of job opportunities across firms. That ratio is one in seven for the undergraduate labour force. Irrespective of the type of contract the worker holds, individuals holding a higher education diploma are asked to switch jobs more frequently, simply as a result of the reshuffling of employment opportunities across firms, and will thus have to adapt more frequently to changing work environment”(Cardoso & Ferreira, 2009, p. 2521).

For a while, HE graduates had some guarantee that they would not be affected by unemployment and precarious work, but now “there are fewer opportunities in high-skilled jobs for young workers in Southern Europe compared to the EU average”. (European Commission, 2014, p. 24). This report gives special focus and an in-depth look at the labor market situation in the four Member States of Southern Europe covering Greece, Italy,

Portugal and Spain, countries which “have been among the most affected by the crisis” (European Commission, 2014, p. 21). According to the report, the share of involuntary temporary contracts among the newly hired workers was the highest in Southern Europe with around 50% in Greece and Italy, 65% in Portugal and 80% in Spain, “which suggests that in these countries temporary contracts are typically concluded without the intent of a later permanent contract” (European Commission, 2014, p. 25). Also, fixed-termed contracts were highest in Portugal and Spain and the proportion of temporary employees in Portugal has increased to 20,4% (European Commission, 2014, pp. 24-25).

Given this contextual setting, many new concepts are flourishing in scientific research to try to explain these new careers trajectories and changing work arrangements: boundaryless careers (Arthur & Rousseau, 1996), slasher workers (Torrão, 2013), flexicurity¹ (Klammer, 2005), portfolio workers (Handy, 2006), Mini-jobs (Blankenburg, 2012), multijobbing (Hipple, 2001), employability (Brown & Hesketh, 2004; Gazier, 1990; Tomlinson, 2012), occupability (Vieira, 2012), job insecurity (Burchell, 2005; Cesário & Feijão, 2014), job insecurity climate (Cuyper, Sora, De Witte, Caballer & Peiró, 2009), new age employees (Mir, Mir, & Mosca, 2002), nomadic careers (Cadin, Bender, Saint-Ginie, & Pringle, 2000), *desempregados*² (Soeiro, 2015) and a diverse terminology and range of studies that seek to make sense of how the market changes are affecting workers.

So, in this milieu, another way of experience work emerged: Portuguese graduates found themselves experiencing not only unemployment nor precarious work, but also continuously shifting from one situation to another (in the same week, month or year), experience which we named anemployment and defined as the experience of work, throughout one’s career, continually alternating atypical labor relations of several types and moments of unemployment (Araújo, Castro & Jordão, 2014).

Research on how workers are dealing with these new work arrangements is still scarce and research on dealing with anemployment is almost inexistent, because anemployment is a recent construct. Furthermore, investigations that target only HE graduates are scarce. Nonetheless, since anemployment is the experience of alternating unemployment with precarious work, we must consider research on these two subjects.

Janlert and Hammarström (2009), in a review on unemployment’s theories summarize four major models which have appeared over time: economic deprivation models, control models, stress models, social support models and models of latent functions, being the classic

¹ Portuguese translation: “flexisegurança”.

² The term ‘Desempregados’, developed by Portuguese author Soeiro (2015), can be translated freely to “Unemprecarios” (a mix of the word unemployment and precarious workers).

one Jahoda's (1972) and later Fryer's Agency Restriction Theory (Fryer, 1986) and Vitamin Model by Warr (1987). However, when we take a look at literature on dealing with unemployment, it is inescapable to speak of coping with unemployment, marked by with two major phases: (i) a static phase, where unemployed were framed within a certain coping style. According to Jahoda, Lazarsfeld, and Zeisel (1933/1972) there are four coping styles facing unemployment: unbroken, resigned, in despair, apathetic; (ii) a dynamic phase, where coping shifted to been seen a changing effort, always evolving and depending on the cognitive appraisal of the unemployed and the influences of the environment (Waters, 2000).

Dealing with unemployment is the scientific area that has been most researched (Fryer, 1986; Glyptis, 1989; Jahoda, 1981). Psychosocial interest in unemployment impacts goes back to wartime classical studies. One of the oldest papers from Lazarsfeld and Eisenberg, dated 1938, exposed people's negative reactions to unemployment.

Unemployment impacts have been long researched and some major impacts have been described: Unlearning (Kovács, 2004), being excluded from a major purpose in society (Jahoda, 1987), effects on social relations and suicidal tendencies (Fryer & Payne, 1986), low self-esteem (Mcfayden, 1995), relation to crime increase (Dorini, 1996), smoking consumption (Hammarstrom & Janlert, 2002), adverse health impacts and unhealthy life styles (Benach, Amable, Muntaner, & Benavides, 2002), psychiatric symptoms, anxiety and low life satisfaction (Waters, 2000) and increased probability of divorce, domestic violence and child abuse (Hanisch, 1999).

Blustein, Kozan, and Connors-Kellgren (2013) even claim that more than six months of unemployment can cause deleterious effects on the psychological and physical well-being, depression, anxiety and substance abuse and Hanisch (1999) in a systematic review on unemployment effects concludes that involuntary unemployment is one of the ten most traumatic life experiences. But literature also refers some less negative impacts of unemployment, although this field of research is very little explored: it can represent an opportunity to change career or the course of life, redirect objectives and priorities and develop new skills (Hanisch, 1999).

On the other hand, research on effects of precarious work is also scarce –since it's a recent phenomenon- but there is some proof that precarious workers have to become increasingly more geographically mobile to find work adequate to their qualifications (Hensen, De Vries, & Cörvers, 2009), they postpone having children (Adsera, 2011), they are dissatisfied with their situation (Hipple, 2001) they have lower wages (Bertrandt-Cloudt et al, 2012; Gebel, 2009), they have difficulties in escalating to permanent contracts (Rosti & Chelli, 2012). Furthermore, precarious workers show lower levels of optimism than

permanent workers (Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, 2007) and they suffer from reduced benefits, loss of position of strength (and labor movements), low loyalty to the organization and consequently deterioration in the quality and productivity of employees (Polivka & Nardone, 1989). Contingent work has shown to be correlated with low satisfaction at work, low organizational commitment, low levels of well-being and unwanted behaviors (Chambel & Fontinha, 2009), negative effects on mental health levels, stability at work, less involvement in organizational decisions (Parker et al, 2002), increased susceptibility to diseases and chronic stress, less autonomy and control over work time and less general health, when compared to permanent workers.

In Portugal, feelings of accrued risk and uncertainty, incapacity to plan the future and considering the possibility to emigrate due to a "disbelief and for the country and its economy" (Alves et al., 2011, p. 110) have been confirmed.

Some positive perspectives on precariousness have also been described: Less pressure at work (Parker et al, 2002), data from United States of America (USA) found that some workers prefer these type of relations (Hipple, 2001), some workers are removing the work-centrality in their lives and adopting a different life style, which some have named call "rat-race refugees" (Wallman, 2004) and the fact that this instability may provide a positive sensation of new opportunities ahead, though unpredictable, may offer a strong sense of freedom (Duarte, 2004).

Regarding anemployment studies in Portugal, some coping strategies have been described: in a case study with graduates by Araújo and Jordão (2011) participants used mainly positive strategies – active focalization (cognitive and emotional) and conversion, instead of negative coping strategies – avoidance.

So, given that research on these matters is still in its 'baby steps', we aim to explore how Portuguese graduates are dealing with anemployment.

1.2. Research Design and Methodology

Philosophically and methodologically, this is a qualitative research, with a grounded theorist position, which includes quantitative and qualitative methods.

GT methods are “of particular value in mixed method studies that employ broad and diverse research strategies drawn from both qualitative and quantitative domains” (Birks & Mills, 2015, p. 30) and using different methods to collect data about a phenomenon “contributes to the credibility of the research” (Urquhart, 2013, p. 62).

In figure 1, we present a diagram of our research process, using a concurrent design, for a better comprehension of all phases.

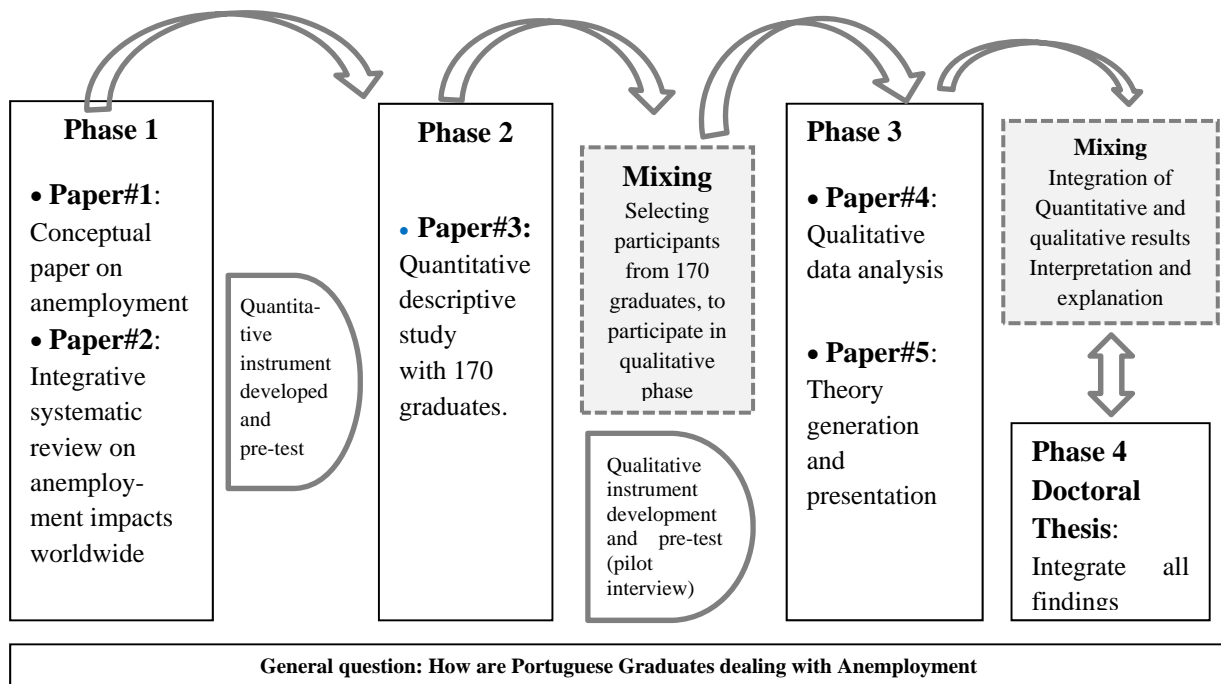


Figure 1: Concurrent Research Design Diagram representing all the research phases

Phases two and three occurred simultaneously, with occasional emphasis on one or other, using concurrent data collection, generation and analysis, as it is advised for GT studies (Birks & Mills, 2015). This type of concurrent design can be framed within in research designs as concurrent transformative design (CTD), which is guided by the researcher’s use of a theoretical framework which reflects the purpose and research questions of the study and it is the driving force behind all methodological choices (Creswell, Plano Clark, Gutmann, & Hanson, 2003). In our study we used CTD, collecting quantitative and qualitative data at the same time. This constitutes a type of “simultaneous triangulation” in which it exists “limited interaction between the two data sets during the data collection, but the findings complemented one another” (Laws & McLeod, 2004, p. 16).

This kind of design “is especially appealing to those qualitative or quantitative researchers already using a transformative framework to guide their inquiry” (Creswell et al., 2003, p. 187) which is the case of this research, since anemployment construct is a transformation and reframing of a new phenomenon.

Research Problem and Justification

This research focused on how Portuguese graduates are dealing with anemployment. The sequence of research papers presented allowed the generation of a grounded theory on how graduates are dealing with anemployment. This theory will allow a deeper understanding of the challenges Portuguese graduates are facing when dealing with anemployment and consequently, provides clues to employability policies and programs for graduates, to interventions in vocational and career psychology and, maybe, to rethink juridical, fiscal and political laws regarding contractual arrangements.

Research questions

In most studies, the research question directs how the study proceeds, but in GT “it is the research process that generates the questions” (Birks & Mills, 2015, p. 21) and even the research problem itself must emerge (Glaser & Strauss, 1967).

Furthermore, in GT, research questions at the beginning of the study should be as broader as possible (Charmaz, 2006), so, initially, our research question was: How are Portuguese graduates dealing with anemployment? Along the research, another detailed research questions emerged, that are presented in Table 1., accompanied by the paper where each one was explored (Part II: Results).

Table 1

Research questions, approaches and papers

Questions	Paper	Approach
General conceptual question: How an employment construct is defined and positioned in the actual labor context and scientific research?	Paper # 1	Theoretical and conceptual
Research question n.º 1: Which are the effects of unemployment in graduates?	Paper # 2	Systematic Integrative literature review
Research question n.º 2: Which are the effects of precarious work arrangements in graduates?		
Research question n.º 3: Which investigations report simultaneous effects of unemployment and precarious work arrangements, in graduates?		
Research question n.º 4: How many and which types of work bounds did portuguese graduates experienced throughout their careers, considering sociodemographic and professional variables?	Paper # 3	Quantitative descriptive approach
Research question n.º 5: Which are the effects of an employment in portuguese graduates?	Paper # 4 and # 5	Qualitative approach
Research question n.º 6: Which strategies do portuguese graduates use to deal with an employment effects?	Paper # 5	
Research question n.º 7: How do graduates deal with an employment?		

Data Generation, Data Collection and Data Analysis

In GT “we refer to both data collection and generation to acknowledge the different roles that the researcher has in relation to the process of data acquisition. Data generation involves the researcher directly engaging with the data source (...) conversely, the researcher has limited influence on the data source in the process of data collection” (Birks & Mills, 2015, p. 71). In our study, we used both forms of data acquisition: data collection was used in the survey phase, and data generation in interviews phase.

Regarding data analysis, two different software’s were used: (i) the Statistical *software* SPSS (version IBM 22) was used to quantitative descriptive and inferential analysis and (ii) NVIVO (version 10, QSR international) was used for Computer-assisted qualitative data analysis software (CAQDAS). The use of technology for qualitative research has become a precious resource, allowing a more effective management of time and a more agile management of information, particularly when dealing with a large volume of information (Vicario, García, & Gómez, 2012). However, NVivo is just a tool to assist researchers, since they have to “dutifully make sense of all the data him or herself, without damaging the context of the phenomenon being studied” (Ishak & Bakar, 2012, p. 102). Although GT is not Qualitative data analysis (QDA), since GT intends to explain a phenomenon and its social processes whilst QDA only intends to describe and explore a phenomenon (Birks & Mills,

2015) nevertheless, we present in Appendix B, the list of the categories generated in the analysis, from which emerged later the theory.

Evaluation of research process: Achieving Trustworthiness

Glaser and Strauss (1967) do not use the terms validity and reliability, neither do they at any moment in GTM refer classic techniques of qualitative data analysis (QDA) because they state that the final grounded theory must have 3 essentials characteristics: must fit, have grab and work, and so, instead they use the terms credibility and trustworthiness.

Glaser states clearly that “QDA procedures that do not apply to CGT [Classic Grounded theory]” (Glaser, 2014, p. 4) since GT “stands alone as a separate method, not as a competitive method in conflict and controversy with all the QDA” (Glaser, 2014, p. 3) but there is still “pressuring to use routine QDA procedures of description” (Glaser, 2014, p. 5). For example, the technique of inter-rater reliability is a “quantitative technique that lacks consistency with the approach of grounded theory and other similar forms of qualitative enquiry that use coding and categorizing where quality concerns are met by demonstrating links between data and conceptualization and, ultimately, the conceptual clarity of categories” (Henwood & Pidgeon, 2006, p. 362).

However, discussion about the use of the word validity has been frequent and several designations have been propose like trustworthiness, truth value, credibility, authenticity and goodness (Whittemore, Chase, & Mandle, 2001). Validity in general qualitative research represents “the truthfulness of findings” (Whittemore et al., 2001, p. 523). These authors systematically review several research papers on criteria for validity and came up with an integrated conception on criteria for qualitative research: “Credibility, authenticity, criticality, and integrity are considered primary criteria, whereas explicitness, vividness, creativity, thoroughness, congruence, and sensitivity are considered secondary criteria” (Whittemore et al., 2001, p. 529).

So, to list all trustworthiness techniques used in our study, we chose to gather them all in a synthetized table for a clearer grasp.

Table 3.

Techniques for demonstrating Trustworthiness [Adapted From Whitemore et al. (2001, p. 533)]

Type	Technique used	Description of Technique implementation in this study
Design Consideration	Developing a self-conscious research design	The research design was developed carefully, taken into consideration participants confidentially and methodological issues on qualitative research. For papers #4 and 5, we used a first version of the semi-structured script (Appendix C) and carried out one pilot interview with a female graduate with a PhD, 32 years old, single and childless. Data from pilot interview were excluded in final analyses.
	Sampling decisions	Sampling decisions were carefully made, accounting for theoretical sampling (Glaser & Strauss, 1967) and other criteria in the papers presented.
	Sharing and Giving voice	Several results were shared at scientific events and seminars. An official site was created in the beginning of the research (http://inemprego.blogspot.com) with the purpose of sharing relevant information on the subject. All the research was published in open access journals and the final thesis will be available for the public. Giving voice to the participants is a main objective of this study: in papers #4 and #5, examples of participant's verbalizations are included.
Data generating	Triangulation	Patton (2015) consider 4 types of triangulation: "(1) data triangulation – the use of variety of data sources in a study; (2) investigator triangulation-the use of several different researchers or evaluators, (3) theory triangulation – the use of multiple perspectives to interpret a single set of data and (4) methodological triangulation – the use of a multiple methods to study a single problem or program."(p. 41). Data triangulation subdivides in three sub-types - time, space and person. We generated data from different people living the same phenomenon (People triangulation), from participants who lived in different cities of Portugal (space triangulation) and the survey collected answers during 18 months (papers #3) and interviews were held throughout 12 months (papers #4 and #5), and so we were able to capture a large frame of time of the phenomenon at hand (Time triangulation). We used investigator triangulation, using three different researchers to generate the theory presented in paper #5 (Also, oral communications and posters were presented in six scientific events and impressions and opinions from peers belonging to the scientific community were taken into account). Third, we used theoretical triangulation, which is a powerful tool for ensuring that we weren't just using one lens (Rhodes, 2012), taking into consideration multiple theoretical positions.
	Prolonged engagement	Data collection and generation, for quantitative and qualitative studies, lasted 18 months, with a total of 170 participants. The interviewer stayed with the interviewee until his/her life story and vision of the phenomenon was over. The total of recorded hours was over 21 (Appendix D).
	Articulating data collection decisions	Data collection and generation decisions were articulated with the three researchers.
	Verbatim transcription	Verbatim transcription consists in transcribing every word and sound on a tape, which was made for all twenty interviews. The records were kept.
Analytic	Articulating data analysis decisions	Data analysis decisions were articulated with the three researchers. Also, the person which who collected data is the same that transcribed it and analysed it (first researcher), which represents a more credible form of articulation.
	Peer debriefing	Two experts in the field (the second and third researchers in the papers and PhD thesis supervisors) accompanied all the research process, during meetings exclusive to this subject.
	Performing quasi-statistics	Statistical analyses were made on the questionnaire data (paper#3) (The original electronic questionnaire is presented in Appendix F). Quasi-statistics were performed in Nvivo (papers #4 and 5), either from data and about

		participants characteristics and other variables. Some of this analytics are presented in Appendix B e E.
	Testing hypotheses in data analysis	Hypotheses, in qualitative research, do not appear in the beginning, but after observation and contact with participants, leading to further observations and the generation of new hypotheses. Throughout data analysis, several hypotheses were razed during peer debriefing reunions and then, when returning to the data, were analyzed.
	Using computer programs	SPSS was used to analyse quantitative data and Nvivo was used to analyse qualitative data.
	Drawing data reduction tables	We present in Appendix B, the list of the categories generated in the analysis, from which emerged later the theory.
	Negative/ deviant case analysis	Negative case analysis “is necessitated by purposely sought or spontaneously appearing pieces of data that differ from the researcher's expectations, assumptions, or working theories” (Brodsky, 2008). For generation of the theory presented in paper #5, we selected and analyzed deviant cases, which was the case of interview 11 (It went against researcher’s expectations that a HE graduate would be depending on well-fare) and interviewees 8 and 16 (who have a PhD, which went against initial researcher’s beliefs).
	Memoing/ Reflexive journaling	Memoing and reflexive journaling were used to generate theory, throughout all the investigation and debated whenever peer debriefing meetings occurred (paper #4 and #5).
	Bracketing	Bracketing can be defined as the scientific process in which a researcher suspends or holds his or her presuppositions, biases, assumptions, theories, or previous experiences to see and describe the phenomenon, being self-alert and avoiding biases (Chan, Fung, & Chien, 2013; Tufford & Newman, 2010). The researchers implemented bracketing throughout the generation of the theory (paper#5).
	Other Techniques	Emergent views (Tarozzi, 2013) reflect upon implications of using several languages in GT approaches, defending that “doing research in another language is a powerful analytic resource, when the researcher is using an inductive and comparative method aimed at generating theory (...) since, as we said, translation and inquiry processes are closely related as epistemic and interpretive” (Tarozzi, 2013, para. 27). This was the case of our study (paper#5): Interviews were conducted and transcribed in Portuguese. Initial coding was also accomplished using only Portuguese language. Reaching the selective coding phase, we worked in English, so that articles would be written in English, and because: “English is a more conceptualizing language than Italian [and we also believe that Portuguese], and has greater propositional power. Therefore, it seems more suitable for making propositional statements, binding concepts, expressing complex and tricky categories with synthetic nomenclature. Because of this, I prefer English for more advanced coding, where it is necessary to label concepts.” (Tarozzi, 2013, para. 38) We shared the vision of the author technique’s applications in GT: “the more the analysis proceeds into selective and theoretical coding, the more English becomes appropriate for sorting and conceptualization” (Tarozzi, 2013, para. 38). It seems that, the constant efforts of translation, culture interpretation and conceptualization of categories in GT, “for a non-native English’s speaking researcher, in an English dominated world, the translation cost can be a gain rather than a loss” (Tarozzi, 2013, para. 45) and at the same time guaranteeing some care and analytical attention to the emergence of the theory (paper#5).

Presentation	Providing an audit trail	The audit trail includes the raw data (audiotapes, verbatim transcripts, Free and informed consents [Appendix G] signed by the participants and researcher notes from the interviews and peer debriefing meetings) coding, memos and decisions relating to all the phases of theory generation. Furthermore, since selective coding phase, a complete Log of coding has been kept in Nvivo software that details every alteration ever made in all nodes, memos, queries, models and sources (function “Event log”). As others authors advise, we present also an audit trail of the diagram’s evolution (Appendix H)
	Evidence that support interpretations	In discussion sections of papers #4 and #5, verbalizations of participants supports the interpretations. On the other hand, other documentation produced in Portugal about the rise of similar experiences to anemployment (precarious work, etc.), either being scientific articles and journalistic articles, were presented to discuss and compare the generate theory with the <i>Zeitgeist</i> lived in graduates labour market in Portugal (present in papers #3, #4 and #5).
	Acknowledging the researcher perspective	The first researcher has been experiencing anemployment for several years. Her experiences and beliefs on the subject were acknowledged, but always confronting beliefs with the two other researchers that never experienced anemployment.
	Providing thick descriptions	Detailed information about how the participants were recruited, criteria for participation and all the participants’ characteristics are presented. All the papers as well as this doctoral thesis provide thick descriptions of all the research process.

1.3. Presenting the Findings

Findings are presented in five papers. There is an underlying sequence nexus in these papers, from first to last, since paper number five is the culmination of our work, binding together all other papers and presenting the generated grounded theory on anemployment.

In the first paper, authors present the anemployment construct and deepen it, framing it in Portugal, Europe and worldwide, setting a background for its emergence. Entitled “Always a Worker hardly an employee”, the paper is an historical, review and conceptual piece which allows the understanding of anemployment in the broader context of career and organizational psychology as well as to incorporate research from several other scientific areas which are examining similar phenomena.

In a second phase, it was necessary to understand if precarious work and unemployment effects in people’s lives were already receiving attention from science (empirical studies), particularly if investigations which integrated both phenomena already existed. So, the second paper called “Consequences of atypical work relations and unemployment: An integrative literature review” is a systematic, integrative review of the literature, worldwide.

The third study named “Anemployment in Portugal: A descriptive study on graduate’s work relations throughout the career” arises from the need to describe, in a deep and comprehensive manner, the number and types of precarious relations or non-relations (unemployment) that graduates have been experiencing in Portugal. This article was indispensable, because descriptive and detailed statistical data is not available on this matter, neither for the general population, neither for HE Graduates.

The fourth paper provides a specific view on anemployment effects in graduates lives and it is entitled “Impacts of anemployment in higher education Graduates: Preliminary results”, and presents qualitative data analysis from nine interviews. It is an important moment in the research because it represents half-way results. On the other hand, in Grounded Theory studies, since collection, generation and analysis occur simultaneously, this article allows a view and type of audit trail to the evolution of the theory generation.

Lastly, the fifth paper presents the theory in its full scope: “Multiplasticity: A grounded theory of graduate’s adaptation to anemployment”. A grounded theory is presented which defends that graduates are perceiving several anemployment effects in their lives and are dealing with those effects with multiple strategies, and constantly trying to adjust and adapt in multiple fronts and areas to the this way of life: to this dynamic process we named multiplasticizing.

Article 8.º of Law 388/70 of 18 August, states: "It is admitted in the preparation of the dissertation the use of all or part of the result of work already published³." Hence, we declare that presented papers below are part of this dissertation. These works, are the research findings presented in a logical order of presentation, and are the following:

Paper 1 (Published)

Araújo, P., Castro, J., & Jordão, F. (2014). "Always a worker, hardly an employee": The 'anemployment' as an emergent labour category". *Revista Trabalho e Educação*, 23(3), 31-53.

Paper 2 (In Press)

Araújo, P., Jordão, F., & Castro, J. (In Press). Consequences of atypical work relations and unemployment in higher education graduates: An integrative literature review. In U. Católica (Ed.), *Pessoas e trabalho: investigação, diagnóstico e intervenção nas organizações*. Braga: Aletheia.

Paper 3 (Published)

Araújo, P., Jordão, F., & Castro, J. (2015). Anemployment in Portugal: A descriptive study on graduate's work relations throughout the career. *Psicologia, Educação e Cultura*, XIX(1), 109-129.

Paper 4 (Published)

Araújo, P., Jordão, F., & Castro, J. (2015). Impacts of anemployment in higher education Graduates: Intermediate results. In C. Ferreira, J. M. Castro & J. Coimbra (Eds.), *Lugares do Trabalho, Espaços de Aprendizagem: A relevância da Formação para o Trabalho [Places of Work, Learning Environments: The relevance of Training for Work]* (pp. 131-142). Porto: IEFP:Instituto de Emprego e Formação Profissional.

Paper 5 (Accepted for Publication)

Araújo, P., Jordão, F., & Castro, J. [2016]. Multiplasticity: A grounded theory on graduate's adaptation to anemployment". *Revista Ciências do Trabalho* [Accepted for Publication for June 2016]

³ Original Text: "É admitido na elaboração da dissertação ou o aproveitamento, total ou parcial, do resultado de trabalhos já publicados".

Research findings were fully or partially presented at various scientific events:

Oral communications and Posters (Chronological order)

Araújo, P., Castro, J. & Jordão, F. (2013). *O 'Inemprego' e as zonas emergentes entre o emprego e o desemprego [Anemployment and the emerging areas between employment and unemployment]*. Oral Communication presented at VIII National Symposium of research in Psychology. Aveiro: Aveiro University. 21th June.

Araújo, P., Jordão, F. & Castro, J. (2014). *Consequências das relações laborais atípicas e do desemprego em graduados do ensino superior: Uma revisão integrativa da literatura [Consequences of atypical work relations and unemployment in higher education graduates: An integrative literature review]*. Oral Communication presented at II International Congress of Work and Organizational Psychology. Braga: Catholic University of Braga, 10th e 11th July.

Araújo, P., Jordão, F., & Castro, J. (2014). *Impactos do inemprego em graduados do ensino superior: Resultados preliminares [Impacts of anemployment in higher education Graduates: Intermediate results]*. Oral Communication presented at XVI International Congress of Professional Training for Work North of Portugal /Galiza under the theme “Lugares de trabajo - espacios de aprendizaje: La relevancia de la formación para el trabajo: Formar para el trabajo, formar en el trabajo, formar por el trabajo” [Work places - places of learning: The relevance of training for work: Training for work, training on the job, train through work]. Porto: IEFPP: Instituto de Emprego e Formação Profissional [The National Service for Employment and Vocational Training], 16th e 17th October.

Araújo, P., Jordão, F., & Castro, J. (2014). *Impactos do Inemprego em Graduados Portugueses [Impacts of 'anemployment' in Portuguese Graduates]*. Oral Communication presented at Human Resources Seminar under the theme “Vínculo e sua Flexibilidade” [Work Relations and their flexibility]. Porto: Catholic University of Oporto, 10th December.

Araújo, P., Jordão, F., & Castro, J. (2015). *Impacts of 'anemployment' in higher education Graduates: Presenting a new theory*. Poster presented at 17th EAWOP Congress: European Association of Work and Organizational Psychology. Norway, 20th to 23th May.

Araújo, P., Jordão, F., & Castro, J. (2015). *Portuguese Graduate's Strategies facing 'anemployment'*. Oral presentation presented at European Congress of Psychology. Milan. 11th to 13th July.

Araújo, P., Jordão, F., & Castro, J. (2015). *The anemployment Profiles in Portugal [Os perfis do inemprego em Portugal]*. Accepted as Oral Communication at XVII International Congress of Professional Training for Work North of Portugal /Galiza. Santiago de Compostela: 18th, 19th e 20th November 2015.

*It is a capital mistake to theorize before one has data.
Insensibly ones begins to twist facts to suit theories,
instead of theories to suit facts.*

Sherlock Holmes
(Sir Arthur Conan Doyle)

Part II: Results

Chapter I: “Always a worker, hardly an employee”: The ‘anemployment’ as an Emergent Labor Dimension

Reference:

Araújo, P., Castro, J., & Jordão, F. (2014). “Always a worker, hardly an employee”: The ‘anemployment’ as an emergent labor category. *Revista Trabalho e Educação*. 23 (3), pp. 31-53

“SEMPRE TRABALHADOR, DIFICILMENTE EMPREGADO”: O “INEMPREGO” COMO UMA DIMENSÃO LABORAL EMERGENTE

*Always a worker, hardly an employee”: the “anemployment”
as an emergent labour dimension*

ARAÚJO, Patrícia¹
CASTRO, José Manuel²
JORDÃO, Filomena³

RESUMO

Mudanças profundas nos mercados laborais têm vindo a influenciar a forma como pessoas e organizações mantêm vínculos laborais. Face a isto, emergem novas relações que se situam entre a clássica polaridade emprego-desemprego e a que o Eurofound (2012) designou “zona cinzenta”. Examinam-se os conceitos de trabalho, emprego e desemprego, explora-se a “zona cinzenta” e propõe-se uma nova dimensão, o inemprego, como a situação de quem vivencia a realidade laboral, alternando relações laborais atípicas com momentos de desemprego. Araújo e Jordão (2011) têm vindo a explorar esse fenómeno complexo com cada vez maior relevância, que poderá ter implicações na conceção de carreira e que fundamenta uma triangulação da realidade laboral em emprego, inemprego e desemprego.

Palavras-Chave: Trabalho; Emprego; Desemprego; Inemprego; Relações laborais; Precariedade; “Zona cinzenta”.

ABSTRACT

Deep changes in the labour market have influenced the way people and organizations maintain labour bonds, and brought out new types of working relationships that don't fit in the classical polarity employment-unemployment, to which (Eurofound, 2012) has labeled as “shades of grey”. We examine the concepts of work, employment and unemployment, explore the “shades of grey” and we present a new dimension, the “anemployment”, as the situation of those who experience the labour reality, alternatinig atypical work relations with moments of unemployment. Araújo e Jordão (2011) have been exploring this complex phenomenon, with increasing relevance, which might have implications on the concept of career and that justifies a triangulation of labour reality in three vertices: employee, anemployed and unemployed.

Keywords: Work; Employment; Unemployment; Anemployment; Work relations; “Shades of grey”.

¹ Doutoranda, Mestre e Licenciada em Psicologia pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal. E-mail: <pattaraujo@gmail.com>.

² Instituto do Emprego e Formação Profissional de Portugal, Professor Assistente Convidado da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. E-mail: <jose.castro@iefp.pt>.

³ Professora Auxiliar da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. E-mail: <fjordao@fpce.up.pt>.

INTRODUÇÃO

O mundo tem assistido a profundas transformações e a mudanças estruturais nos mercados laborais. Em consequência disso, altera-se a forma como pessoas e organizações estabelecem e mantêm laços laborais, emergindo novas relações contratuais, que Oliveira e Carvalho (2008, p.561) chamam de neoconcorrenciais e que conduzem os países a uma maior liberalização “seja pela liberalização das demissões individuais e/ou coletivas, seja pela expansão do trabalho temporário ou pela combinação de ambas”.

Ao longo dos séculos a atividade laboral tem existido associada a duas condições: o emprego e o desemprego, porém, as evoluções que se operam nas relações laborais fizeram surgir uma “zona cinzenta” entre o emprego e o desemprego que, conseqüentemente, originou uma nova dimensão, que denominamos por inemprego,⁴ fenómeno que nos propomos explorar e descrever neste artigo, suportada na exploração dos variados sentidos dos conceitos de trabalho, de emprego e de desemprego (e outras categorias) numa perspetiva histórica, etimológica, socioeconómica e individual ampliadas.

A European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND, 2012, p.19) sublinha que “it may therefore be desirable to move beyond approaches based on a simple dichotomy between the employed and the unemployed to capture the various ‘shades of grey’”; foi com esse enquadramento que se optou por denominar o território existente entre o emprego e o desemprego como “zona cinzenta”.

Segundo a Constituição da República Portuguesa, “todos têm direito ao trabalho” (n.1 do Art. 58) e “é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos” (Art. 53), mas nem nesta nem noutra Lei ou documento oficial português foi encontrado o direito ao emprego, mesmo que muitos vivam no mito do pleno emprego (GONÇALVES; COIMBRA, 2002).

É (re)conhecida e largamente documentada a centralidade do trabalho na vida humana, num contexto e num momento histórico em que o pensamento vigente parece ser “tenho uma posição no mercado de trabalho, logo existo”, ainda que o mercado de trabalho atual se apresente como “crescentemente volátil e imprevisível, isto é, em transição” (STOER; MAGALHÃES, 2003, p.1184, 1186).

Em Portugal, entre os anos 90 do século passado e o início deste novo milénio, o mercado de trabalho caracterizou-se por uma taxa de desemprego média relativamente baixa, de 5,3%, panorama que se alterou significativamente nos

⁴ Essa designação, por nós proposta, é composta pela palavra emprego à qual se adiciona o prefixo de negação latino in-. Os prefixos disponíveis na língua inglesa para negação são: a-/an-; in-; dis-; non- e un-. Uma vez que alguns destes já se encontram em uso, resta o in- e o an-. Optou-se pelo prefixo in- no português, por motivos de sonoridade; contudo, no inglês, para evitar confusão com a expressão “em emprego” (*in employment*), optou-se por usar “*anemployment*”. Obviamente, em ambas as línguas, essas palavras são neologismos e, uma vez que a regra principal para criar um neologismo é exatamente que a palavra não exista e seja livre de significado, optou-se por: “inemprego” e “*anemployment*”.

últimos dez anos. A taxa de desemprego global em Portugal cresceu de 3,9% em 2000, para 15,7% em 2012 (PORDATA, 2013) em consonância com a OCDE (2013), que assinala que Portugal possui a segunda maior taxa de desemprego com 16,5%, sendo esta apenas precedida da Espanha com 26,1% e sendo o terceiro lugar ocupado pela Irlanda e pela Eslováquia com 14,7%.

Em relação aos dados sobre as relações laborais que não se constituem como emprego, as informações são escassas e imprecisas, sendo possível refletir apenas sobre alguns elementos acerca do “trabalho precário”: Nesse domínio, Portugal possui a terceira maior taxa de trabalho precário da Europa com 23,2%, a seguir está a Espanha com 25,6% e a Polónia com 28,2% (OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES, 2013).

No âmbito deste artigo considera-se que na “zona cinzenta”, que preenche o *continuum* entre o polo emprego e o polo desemprego estão compreendidas as seguintes condições: (a) o trabalho subqualificado; (b) o trabalho a tempo parcial involuntário; (c) o trabalho a termo; (d) o trabalho intermitente; (e) o trabalho temporário; (f) o trabalho independente; (g) o trabalho “falso independente” (KOVÁCS, 2004); (h) o trabalho não enquadrado; (i) o trabalho não remunerado, o trabalho familiar e algum voluntariado; (j) o trabalho através de estágios, bolsas e semelhantes.

O objetivo principal deste artigo foca-se na justificação da proposta de uma nova dimensão que, nos atuais contextos sociais e económicos, está a emergir: o inemprego. Essa nova dimensão compreende pessoas que sempre trabalharam, alternando fases de trabalho com períodos de desemprego, capitalizando experiências laborais cujas consequências - positivas e negativas - de certa forma se assemelham quer às do emprego quer às do desemprego, e que, estando motivados para conquistar um emprego, não o conseguem obter.

O TRABALHO: SENTIDOS E SIGNIFICADOS

Sempre os seres humanos, desde os mais remotos tempos, tiveram ocupações, algumas das quais só mais tarde se iriam denominar de trabalho. Etimologicamente, a palavra “trabalho” deriva do latim *tripalus* (três paus), que designava um aparelho para ferrar animais de grande porte (GONÇALVES; COIMBRA, 2002) e *tripaliare* veio a significar também o acto de torturar. Uma das primeiras ações designadas de trabalho referia-se, no século XII, ao nascimento da criança, nomeado de trabalho de parto, por ser “uma mescla inextrincável de dor e criação” (MÉDA, 2007, p.17). Por influência do cristianismo, o trabalho era visto como uma espécie de castigo, pois, “ao ser condenado, Adão teve por expiação trabalhar para ganhar o pão com o suor do seu próprio rosto” (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p.76).

Apesar de ter sido sempre associado a algo penoso e difícil, como afirmou Karl Marx (1987), a humanidade caminhou no sentido de considerá-lo como a única fonte de criação na vida humana. Assim, o trabalho associa uma dimensão negativa onde “representa castigo divino, punição, fardo, incómodo, carga, algo esgotante para quem o realiza” com outra positiva, visto como “espaço de criação, realização,

crescimento pessoal, a possibilidade de o ser humano construir a si mesmo e marcar sua existência no mundo” (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p.77).

Pode-se definir trabalho como “qualquer ação sobre a natureza, pessoas ou ideias com o objetivo de aumentar o seu valor para uso futuro” (FRYER; PAYNE, 1986, p.236). As outras atividades realizadas fora desse âmbito, visam objetivos intrínsecos e, apesar de implicarem esforço (atividades domésticas, jardinagem, estudo, etc.) e, por consequência, implicarem determinados deveres e obrigações, não se consubstanciam em relações laborais.

A utilização do termo trabalho é relativamente recente e pode-se considerar que a orientação das pessoas para o trabalho não constitui uma herança genética, uma vez que os comportamentos de trabalho são social e culturalmente determinados (LOBATO, 2004). Méda (2007) refere que, por exemplo, em tribos primitivas, não existe a palavra que, de forma análoga, possa caracterizar as atividades produtivas, uma vez que aquilo que hoje se apelida de trabalho pode não ser distinguido, nesses contextos, dos outros comportamentos humanos. Ainda segundo a autora, a própria ideia de acumular ou produzir além das necessidades diárias é uma conduta inimaginável nessas sociedades.

A “invenção” do trabalho, sua conceção e compreensão, tal como o conhecemos hoje, desenvolveu-se nos séculos XVIII e XIX (MÉDA, 2007) com o advento e “a instalação das relações capitalistas de produção” (LOBATO, 2004, p.46). A partir da Revolução Industrial, as pessoas tornam-se “submissas às leis impostas pelas fábricas, ocorrendo um controle das suas vidas privadas” (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p.78) no qual a indústria dita novos valores, gerando uma sociedade industrial. Esse estreitamento da relação laboral entre as organizações industriais e as pessoas induz um sentimento de pertença a uma organização laboral, o que para Durkheim (1893 *apud* BRANDÃO, 2002, p.143) seria regido pela solidariedade orgânica, ou seja, pela “complementaridade dos indivíduos que desempenham funções específicas no conjunto das relações sociais” e o trabalho passa a ser o motor da integração social. Por outro lado, ser trabalhador equivale não só “a um *status* e função específica na sociedade, mas também a um conjunto de proteções sociais que se foram desenvolvendo durante o século XX” (BRANDÃO, 2002, p.143).

O trabalho tornou-se o facto social total (MÉDA, 1999), organizando por inteiro a relação da pessoa com o mundo e as suas interrelações sociais. O trabalho de cada um é simultaneamente produto individual, exprimindo a personalidade do autor, e produto social, destinado a ser observado pelos outros; logo, constitui-se como uma necessidade vital e é, frequentemente, o único elo social construído fora da própria família (PINHEIRO; MONTEIRO, 2007).

Essa sociedade industrial dos séculos XVII e XIX deu lugar, hoje, a uma sociedade centrada na informação e no conhecimento, existindo cada vez mais *knowledge workers* (DRUCKER, 1959). Toffler (1984) antecipou esse acontecimento, denominando-o como a Terceira Vaga, na qual um mundo novo surgiria baseado na informação e no conhecimento. O trabalho passa a ser reconhecido como atividade central na vida humana, mas “a classe-que-vive-do-trabalho experimenta uma

situação de enfraquecimento e desamparo, sentindo-se constantemente apreensiva diante das mudanças de rumo de sua vida profissional” (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p.78), situação que reforça a necessidade de explorar e compreender os conceitos interligados com o de trabalho, o de emprego e de desemprego.

O EMPREGO: DA ASCENSÃO AO DECLÍNIO

Na sua origem etimológica, a palavra emprego deriva do latim, do verbo *implicare* que significa juntar ou unir, raiz semelhante à da palavra inglesa *employment*, depois do francês arcaico *emploier* (MYETYMOLOGY, 2013). Pregar provém de um sentido alargado de *plicare*, pois também significava uma dobra feita em tecido, que deu origem à expressão atual “preguear e pregado” (FAGGION, 2012, p.2), mas no sentido clássico significava cravar algo e, assim, o prego, depois de colocado, ficava cravado para sempre, daí também a noção de emprego estar relacionado com uma pessoa que fica ligada para sempre a uma organização.

A palavra emprego surge na língua inglesa no século XV e até o início do século XVIII; dizia respeito a “uma determinada tarefa e nunca se referia a um papel ou a uma posição numa organização. A partir do século XIX, passou a ser entendida como o trabalho realizado nas fábricas ou nas burocracias das nações em fase de industrialização” (WOLECK, 2000, p.7). Segundo o autor, antes do século XIX, as pessoas “não tinham empregos no sentido fixo e unitário, faziam serviços na forma de um fluxo constantemente mutante de tarefas” (p.8), situação que parece estar a reinstalar-se no mercado atual, como se descreverá adiante.

Para Fryer e Payne (1986, p.236), emprego é a “troca contratual, institucionalmente regulamentada, entre duas partes, em que uma vende e a outra compra trabalho, normalmente por dinheiro, mas também poderá ser por bens ou serviços”. Enquanto o trabalho é toda atividade realizada, o emprego ou, numa aceção precisa, a relação jurídica de emprego tem de ser formalizado através de um contrato de trabalho, escrito ou oral.

No campo jurídico, Figueira (2011, p.17) define emprego como a “relação entre seres humanos que vendem sua força de trabalho por algum valor, alguma remuneração e outros que compram essa força de trabalho pagando algo em troca, algo como um salário”. O Dicionário do Pensamento Social do século XX (OUTHWAITE; BOTTOMORE, 1993), por seu turno, adiciona elementos de duração e estabilidade, definindo emprego como a relação estável e mais ou menos duradoura, que existe entre quem organiza o trabalho e quem o realiza.

O conceito de emprego tem diferentes entendimentos nos organismos públicos portugueses que intervêm neste domínio. O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) no seu glossário não define emprego, mas sim empregado à procura de emprego, que caracteriza como o “candidato inscrito num Centro de Emprego que, tendo um emprego a tempo completo ou parcial, pretende mudar para outro emprego a tempo completo ou parcial” (IEFP, 2013, par.9). Para o IEFP, o facto de um utente trabalhar apenas algumas horas ou dias, implica a mudança do seu registo para empregado.

O Código do Trabalho Português,⁵ no Art. 11, também não define emprego, mas sim contrato de trabalho, como “aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de uma organização e sob a autoridade destas”.

Também o Instituto Nacional de Estatística (INE) não define expressamente emprego, mas sim pessoas empregadas, como indivíduos que têm 15 ou mais anos de idade, que reportaram ter trabalhado em emprego remunerado por pelo menos uma hora na semana anterior (INE, 2013).

Desenvolveu-se assim um quadro de entendimento no qual o emprego e o desemprego se constituem como que polos opostos. Ainda que seja difícil a estabilização de uma definição de emprego, predomina a noção subjetivamente partilhada pelos cidadãos de que o emprego é uma relação estável, com vínculo formalmente estabelecido, que dá acesso a direitos e benefícios sociais, e sem fim pré-determinado. Porém, o único modelo de relação laboral que cumpre esses requisitos é o contrato de trabalho sem termo, relação laboral atualmente em declínio, já que do total da população empregada, em 1995, 88% possuíam um contrato sem termo; em 2005, essa percentagem foi 80% e, em 2011, foi 77% (PORDATA, 2013).

A importância que o emprego assumiu na vida das pessoas é facilmente compreensível e está amplamente documentada. Para Lobato (2004, p.48), nos contextos pré-industriais, as pessoas produziam sem serem, necessariamente, empregados, porém, na sociedade atual, “o emprego que temos diz quem somos, [...] o trabalho deixou de ser o legitimador social e, ao confundir-se com o conceito de emprego, passou a significar a detenção de um *status* social, em função do que se faz ou do que não se faz (ócio)”.

Para Adam Smith (1776), a sociedade de mercado transformou o ser humano, forçosamente, num detentor de emprego. Tal tornou-se realidade, já que o emprego é a “categoria dominante - se não exclusiva - para reconhecimento do valor dos propósitos humanos, o único caminho [...] para a segurança, para o sucesso e para a satisfação das necessidades [...] e não ser empregado é sinónimo de ser imprestável ou excluído” (WOLECK, 2000, p.8).

Para Fryer e Payne (1986), encarnar um papel numa organização é potenciador de um *status* de normalidade e de legitimação e fornece uma identidade relacionada com a categoria profissional. As organizações passam a exercer influência no desenvolvimento das capacidades individuais e, logo, na sociedade como um todo (AGUIAR, 1988). A organização laboral tem uma grande força na regulação social dos indivíduos e na sua socialização, aculturando-os, fazendo com que eles se identifiquem com ela e, para Câmara, Guerra e Rodrigues (1998), tornando-se, ela própria, o local mais sólido para criação de novas pertenças. Os valores são intersubjetivamente partilhados: o indivíduo está minimamente imbuído pelos valores organizacionais e vice-versa e, sem essa relação, poderá ser socialmente excluído ou socialmente desfilado (CASTEL, 1998). Para o mesmo autor,

⁵ Lei n. 9/2006, de 20 de março. Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n. 99/2003, de 27 de agosto.

o trabalho assalariado (entendido como emprego) é um elemento de coesão e de integração social fazendo nascer um laço de fidelidade recíproca semelhante aos laços familiares, possibilitando a construção de significados e relações que são, muitas vezes, únicas (COETSIER; SPOELDERS-CLAES, 1987). Assim, considerando Glyptis (1989), o emprego cumpre cinco necessidades essenciais: (a) a estruturação do tempo (rotinas e horários); (b) a partilha de experiências fora da família; (c) a união em torno de objetivos além dos seus próprios, permitindo atingir fins que as pessoas não atingiriam sozinhas; (d) a obtenção de *status* e identidade; e, por fim, (e) o reforço da sua atividade, isto é, sentir que o que faz contribui para algo maior.

O emprego converteu-se assim na principal motivação das pessoas dos países desenvolvidos, configurando a vivência numa sociedade salarial na qual a inserção está relacionada com o lugar que se ocupa (CASTEL, 1998). Mas o conceito jurídico de emprego representa atualmente uma categoria de relação laboral cada vez menos representativa, como se analisou anteriormente.

O DESEMPREGO: DO SURGIMENTO À EXPANSÃO

Como até recentemente os seres humanos não vivenciavam o que era um emprego, também desconheciam, do mesmo modo, a noção de desemprego. O termo desemprego surge explicitamente no século XIX, época em que a “ociosidade era tida como perigosa e o sistema capitalista toma conta do modelo de produção” (FELIPE, 2007, p.3).

O dicionário de língua portuguesa define desemprego como a falta de emprego e desempregado é como sem-emprego; desocupado (PRIBERAM, 2013). O prefixo “des”, associado à palavra emprego na língua portuguesa, designa de forma indiferenciada quem nunca teve emprego ou quem já o teve e deixou de o ter. A definição de desempregado como desocupado não é inteiramente precisa, pois estar desempregado não é estar desocupado ou não ter trabalho, já que a pessoa continua a realizar atividades ocupacionais sob outros âmbitos (FRYER; PAYNE, 1986).

A OCDE (2011) define pessoas desempregadas como as que reportam estar sem trabalho, disponíveis para trabalhar e que o procuraram ativamente nas últimas quatro semanas. Também o IEF, no seu glossário oficial (IEFP, 2013), define pessoa desempregada como o candidato inscrito num Centro de Emprego que não tem trabalho, procura um emprego, está imediatamente disponível e tem capacidade para o trabalho. De acordo com essas definições, está incluído no desemprego qualquer pessoa que: (a) tenha tido um emprego e, neste momento, não o possua; (b) nunca tenha tido emprego e esteja à procura do primeiro emprego; (c) já tenha estabelecido relações laborais na chamada “zona cinzenta”, mas neste momento está sem atividade laboral.

O desemprego pode ser caracterizado de diversas formas. Em primeiro lugar, quanto ao carácter voluntário/involuntário do desemprego. O desemprego involuntário é a situação que ocorre sempre que a cessação do contrato de trabalho decorre de decisão unilateral do empregador, caducidade do contrato, rescisão com justa

causa, mútuo acordo ou a situação dos reformados por invalidez (INE, 2013). Em segundo lugar, quanto à idade, sendo o desempregado adulto aquele que tem 25 ou mais anos de idade, e o desempregado jovem aquele que tem idade inferior a 25 anos (IEFP, 2013). Em terceiro lugar, ao nível da duração do desemprego, o IEFP (2013) considera o desemprego de longa duração quando o candidato está registado há um ano como desempregado e o desempregado de muito longa duração, quando está inscrito há dois ou mais anos. Numa perspetiva mais ampla, Hammarström e Janlert (2002) consideram que o desemprego curto dura entre 6 e 18 meses, o longo dura mais de 18 meses e que menos do que 6 meses de desemprego é estar “entre empregos” ou em “não-emprego”.⁶

Atualmente, têm vindo a ser consideradas no desemprego várias outras condições como é o caso, por exemplo: (a) dos trabalhadores desencorajados (*discouraged workers*) (INE, 2013), pessoas que estão disponíveis para trabalhar, mas não procuram emprego há mais de quatro semanas ou nunca procuraram, por acharem não ter idade apropriada, instrução suficiente, por não saberem procurar ou por achar que não há empregos disponíveis; (b) das pessoas à procura do primeiro emprego, pessoas que nunca tiveram emprego; (c) dos NEETs: *Not in Employment, Education or Training* que, numa tradução forçada em português serão os NEFTs: jovens que não estudam, não estão em formação e não trabalham (EUROFOUND, 2012). Os NEFTs, na maioria dos países, são estudados na faixa entre os 15 e 29 anos, mas noutros países, como a Coreia, são alargados até os 34 anos. Em 2011, dos jovens europeus com idades entre os 15 e 29 anos, apenas 34% trabalhavam (EUROFOUND, 2012); e (d) dos desempregados-sombra, aquele que “corresponde ao universo dos trabalhadores a tempo parcial subempregados, das pessoas à procura de trabalho mas não disponíveis imediatamente e das pessoas disponíveis mas que não procuraram trabalho” (CARDOSO, 2013, par.2). Segundo a autora, em 2012, Portugal era o quinto país da União Europeia com a maior taxa de desemprego-sombra.

Ainda que sejam bem conhecidos os impactos psicossociais do desemprego nos indivíduos e nas economias (FRYER; PAYNE, 1986; HAMMARSTRÖM; JANLERT, 2002; JAHODA, 1981; WINEFIELD, 2002) e, apesar de a situação “ser extremamente grave do ponto de vista social, não o é, necessariamente numa perspetiva económica” (CANÁRIO, 2000, p.92), pois, para o autor, a revolução tecnológica e informacional permitiu ganhos na produtividade e, se não existir uma redução das horas de trabalho, a diminuição do volume de trabalho poderá traduzir-se num aumento do desemprego. No entanto, a redução do tempo de trabalho pode não significar necessariamente desemprego, pois pode representar também mudanças nas relações laborais e uma descentralização da sociedade face ao trabalho e, assim, uma reformulação dos projetos de vida das pessoas no sentido de darem mais relevância a outras áreas das suas vidas.

É indiscutível que o mundo vive uma fase de transição, “que as incertezas do capitalismo flexível geram um aumento de desconfiança [e que] quer empregados quer desempregados experimentam sofrimento, o desempregado por não ver

⁶ O conceito de “não-emprego” é recente. Ainda que a língua inglesa possua a divisão entre *non-employed* e *unemployed*, a língua portuguesa não possui ainda essa distinção.

perspetivas e o empregado pelo medo de deixar de sê-lo amanhã” (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p.79). Ainda que o emprego e o desemprego se tenham constituído durante algum tempo como polos dominantes desse *continuum*, a “zona cinzenta” tem vindo a expandir-se, ainda que pouco explorada e documentada e, por isso, tentar-se-á descrevê-la em detalhe seguidamente.

O APARECIMENTO DA “ZONA CINZENTA”

O emprego decresceu praticamente em todos os países ocidentais e as pessoas e as sociedades têm-se adaptado a novas formas de relações laborais que, na realidade, muito se assemelham às do passado (KOVÁCS, 2004), uma vez “que o emprego é um fenómeno da modernidade” (WOLECK, 2000, p.2). Hoje, surgem termos como empreendedorismo, *networking*, *alliances*, *spin-off's*, *new ventures* (KALLEBERG, 2000), todos neologismos para velhas práticas que se sustentam num mesmo princípio: umas pessoas prestam serviços a outras pessoas (ARAÚJO, 2009).

Verdadeiramente, em nenhum momento da história da humanidade as pessoas se agruparam apenas em empregados e desempregados, apesar de essa ser hoje uma perceção globalmente aceita: sempre existiram relações laborais que se situavam na “zona cinzenta” (por exemplo, o trabalho não remunerado ou o trabalho informal) ainda que, ultimamente, surjam cada vez mais novos tipos de relações laborais que se têm vindo a “instalar” entre o emprego e o desemprego, na referida “zona cinzenta”.

Castel (1998) identificara já uma “zona intermediária”, situada entre a “zona de integração” (pessoas com trabalho estável e inserção relacional sólida) e a “zona de exclusão ou desfiliação” (pessoas a vivenciar a ausência de participação em atividades produtivas) e que corresponde a uma zona de uma vulnerabilidade social já que conjuga trabalho precário e fragilidade. Ribeiro (2009), por outro lado, refere que do sistema emprego-desemprego se passou a um sistema emprego-subemprego-desemprego, designando de subemprego todas as situações que não se enquadravam nem no emprego nem no desemprego. Quer o conceito de Castel de zona intermédia, quer a noção de subemprego de Ribeiro se coadunam com a “zona cinzenta” situada entre o emprego e o desemprego.

Outros trabalhos (DIOGO, 2012; OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES, 2013; OLIVEIRA; CARVALHO, 2008; SÁ, 2010) têm denominado essas variantes como trabalho precário, termo que, etimologicamente, provém do latim *precarius*: “obtido com súplicas; concedido por favor, precário, mal assegurado, passageiro (FERREIRA, 1994, p.925). Para Fidalgo e Machado (2000, p.343), o trabalho precário é o trabalho “exercido em condições caracterizadas pela ausência de dispositivos institucionais de garantia de certos direitos historicamente constituídos, como parte do estatuto de cidadania dos trabalhadores” e caracteriza-se por insegurança a quatro níveis: (a) da pertença ou não ao mercado de trabalho; (b) da insegurança no emprego; (c) da insegurança nos rendimentos; e (d) da insegurança na representação no trabalho, relacionada com as quedas das taxas de sindicalização. Diogo (2012, p.7) conclui que “por exclusão de partes: é precário o que não é permanente ou efetivo”.

As terminologias existentes sobre o trabalho precário são diversas, tanto em Portugal, como noutros países. É comum encontrar expressões como trabalho flexível, atípico ou contingente (*Contingent Work*), que Polivka e Nardone (1989) definem como todo o trabalho que não é a tempo inteiro, não é permanente, não possui remuneração fixa nem vínculo laboral. Por seu turno, Vaz (2000, p.2), enquadra-o assim:

Se [...] o mercado de trabalho é estruturado com base no trabalho assalariado onde “cada ativo deve ocupar um emprego permanente e a tempo inteiro desde o fim da escolaridade até à idade da reforma” (FREYSSINET, 1991), então as outras formas de trabalho, que entretanto apareceram e se desenvolveram, são consideradas como trabalho não convencional ou, ainda, precário ou atípico.

Kovács (2004, p.35) retoma a noção de precariedade laboral, acrescentando:

Refere-se ao trabalho mal pago, pouco reconhecido e que provoca um sentimento de inutilidade, [...] à instabilidade do emprego, à ameaça do desemprego, à restrição dos direitos sociais e também à falta de perspectivas de evolução profissional. A difusão das formas precárias está ligada à procura da flexibilização quantitativa e à redução de custos do trabalho através do recurso a vínculos contratuais instáveis e através da substituição de contratos de trabalho por contratos comerciais.

Do lado das organizações e da razão pela qual recorrem ao trabalho precário, têm sido propostos termos como empresa magra (com poucos empregados) e empresa flexível (KOVÁCS, 2004), como formas que respondem rapidamente às necessidades económicas. A mesma autora desdobra a flexibilidade em dois tipos: (a) a flexibilidade qualificante, que é voluntária e desejada pelo colaborador, usualmente com níveis de qualificação elevados, tendo como efeitos a aprendizagem contínua e a mobilidade profissional; e (b) a flexibilidade precarizante que se subdivide em precária estável e precária transitória, sendo esta última uma forma de ingressar no mercado de trabalho com a expectativa de, *a posteriori*, evoluir na carreira. Associando segurança e flexibilidade, desenvolveu-se, na Europa, o conceito de Flexisegurança,⁷ “compreendido como o equilíbrio ótimo entre a flexibilidade do mercado de trabalho e a segurança dos trabalhadores em relação aos riscos do mercado” (EUROFOUND, 2013). De certa forma, a aplicação dos princípios da flexisegurança tem incentivado a emergência das relações laborais enquadradas na “zona cinzenta”, muitas das quais caracterizadas pelo desassalariamento (FIDALGO; MACHADO, 2000).

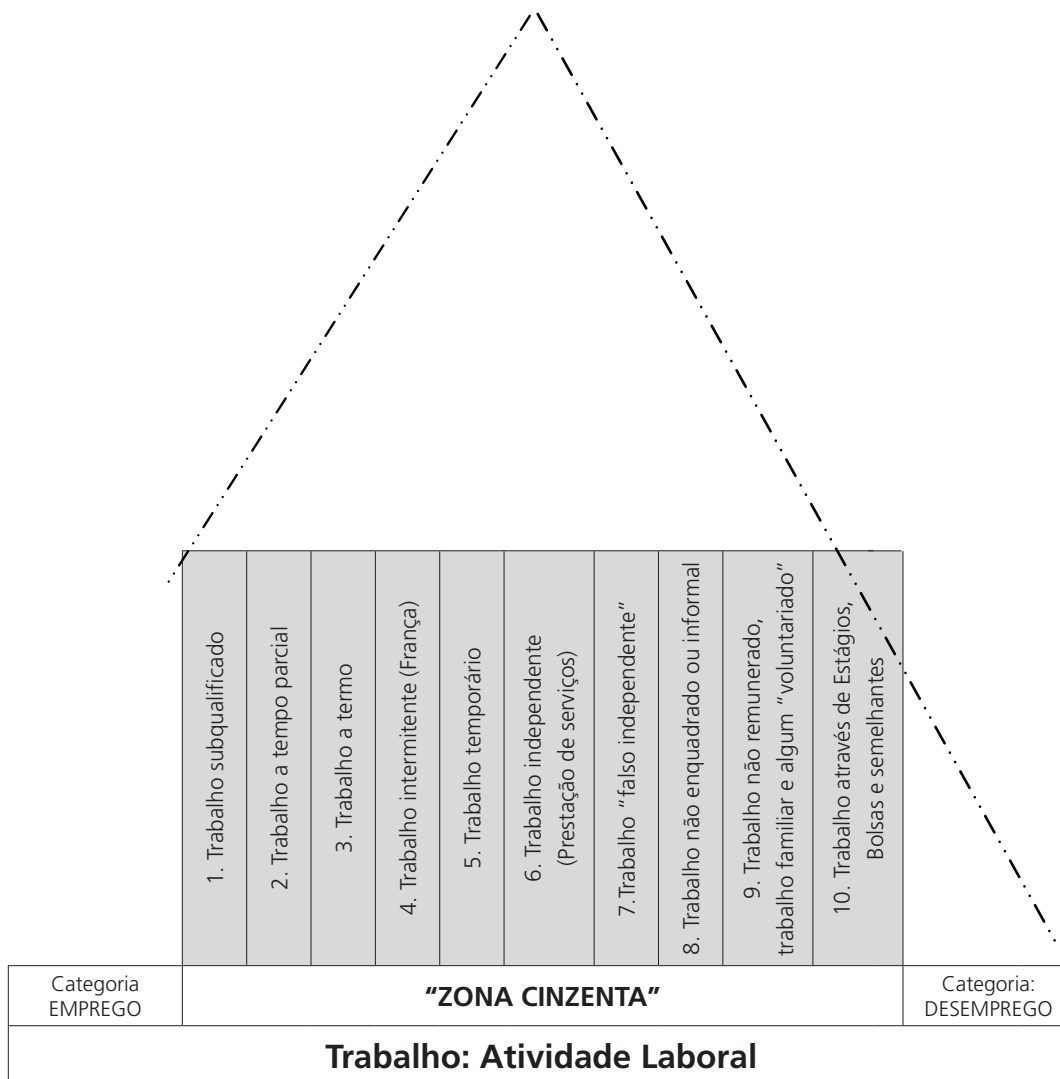
Optar-se-á neste trabalho pela terminologia “zona cinzenta” por ser considerada uma expressão neutra e que melhor se adequa aos momentos de transição, ainda longe de se considerarem fenómenos estabilizados e permanentes.

Apresenta-se, no QUADRO 1, os vários tipos de relações laborais que se enquadram na designada “zona cinzenta”, e que descreveremos de seguida. Salienta-se que, apesar de se ter procurado abarcar o maior número possível de relações, admite-se a existência de outras ainda por documentar.

⁷No original *Inglês: Flexicurity*. Esta noção envolve a substituição da noção de segurança no trabalho - princípio que tem dominado as relações laborais- pela noção de proteção das pessoas. O modelo foi implementado nos anos 90 do século XX na Dinamarca e é, na realidade a “combinação de fácil contratação com fácil despedimento (flexibilidade para empregadores) e, por outro lado, elevados benefícios para desempregados, (segurança para trabalhadores)” (EUROFOUND, 2013).

QUADRO 1 - A emergência da dimensão Inemprego

INEMPREGO



Fonte: Elaborado pelos autores, 2013.

O trabalho subqualificado (também denominado fenómeno de sobrequalificação ou subemprego)⁸ constitui a situação em que se desempenham funções que requerem habilitações inferiores às possuídas. Apesar de se traduzir numa relação jurídica de emprego, através da qual o trabalhador obtém remuneração e benefícios sociais, essa relação laboral é desajustada face às competências ou nível escolar do colaborador. Marques (2004, p.166) já havia antecipado essa situação ao afirmar que "os fenómenos de sobrequalificação [...] poderão marcar

⁸ Optou-se pela expressão trabalho subqualificado, pois a designação de subemprego não é unânime. Para o INE, por exemplo, pessoas subempregadas são "indivíduos com emprego remunerado ou não, que trabalham involuntariamente menos do que a duração normal de trabalho". Para Ribeiro (2009), a expressão subemprego é sinónimo de todas as formas de trabalho precário. Por outro lado, a expressão fenómenos de sobrequalificação centra-se no trabalhador, enquanto que o trabalho subqualificado tem o seu foco na qualidade do trabalho.

algumas tendências recentes de jovens diplomados em certas áreas de estudo” e, muito antes disso, já Berg e Gorelick (1970) afirmavam que a sobrequalificação constituía o *great training robbery*.

O trabalho a tempo parcial é aquele que tem “duração inferior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/estabelecimento ou na respetiva profissão” (VAZ, 2000, p.2). Segundo a autora, a legislação visava promover o desenvolvimento desse tipo de contrato numa base voluntária, de forma a contribuir “para uma organização flexível do tempo de trabalho”. A relevância dessa tipologia aumentou nos últimos anos em Portugal, sem apresentar variações significativas relativamente à sua distribuição. Na Europa, a proporção de jovens a trabalhar a tempo parcial cresceu continuamente e, em 2011, representava cerca de 5,8 milhões de jovens (EUROFOUND, 2012).

O trabalho a termo “engloba todo o tipo de atividades que não têm um carácter permanente, com um fim previamente definido” (VAZ, 2000, p.4). Os contratos a prazo foram regulamentados em Portugal pelo Decreto-Lei n. 781/76 de 28 de outubro de 1976 e, em 2011, representavam 22% do total de contratos de trabalho (DIOGO, 2012). Quando surgiu, não podia ser considerado como pertencendo à “zona cinzenta”, pois o contrato a termo constituía “uma fase de experimentação, uma espécie de processo de pré-recrutamento de trabalhadores efetivos” (KOVÁCS, 2004, p.37). Porém, esse contrato “deixou de significar o acesso a um emprego estável; resulta sim, muitas vezes, numa nova situação precária” (KOVÁCS, 2004, p.37), uma vez que, por se prolongar no tempo, as organizações, públicas e privadas, contratam um colaborador a prazo durante anos, sem benefícios sociais.

O trabalho intermitente, ainda não regulamentado em Portugal, foi já legislado em França, em 1986. O contrato de trabalho intermitente regula especificamente situações em que períodos de atividade laboral alternam com fases de inatividade. É possível a realização de apenas um contrato de trabalho de duração indefinida, com determinadas condições previstas na lei e é uma espécie de trabalho a tempo parcial organizado ao longo de um ano, porém é submetido a certas condições, incluindo a realização de um acordo coletivo (EUROFOUND, 2013).

Uma outra tipologia, o trabalho temporário, foi regulamentado em 1989 e revisto em 1999, sendo o trabalhador temporário:

Aquele que celebra um contrato de trabalho temporário com uma empresa de trabalho temporário, pelo qual se obriga a prestar a sua atividade profissional a utilizadores, a cuja autoridade e direção fica sujeito, mantendo, todavia, o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário, constituindo-se assim um contrato de trabalho triangular, entre a empresa de trabalho temporário, o trabalhador temporário e a empresa utilizadora (VAZ, 2000, p.4).

Essa forma de trabalho aparece como um instrumento de gestão das empresas, para suprir necessidades pontuais e responder a flutuações, ainda que essa tipologia tenha aumentado na Europa durante a crise económica e atinja, em particular os jovens, a maioria afirmando estar nessa situação por não encontrar emprego permanente (EUROFOUND, 2012).

O trabalhador independente⁹ é, na realidade jurídica, um prestador de serviços, ou seja, “aquele que explora a sua própria empresa ou que exerce independentemente uma profissão ou ofício, tendo ou não pessoal ao serviço, ou seja, organiza o seu trabalho, possui os meios de produção e é responsável por eles” (VAZ, 2000, p.4). Essa tipologia está enquadrada no Código Civil Português como contrato de prestação de serviços, que “é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual”.¹⁰ O prestador do serviço não possui hierarquia, gere o seu horário, utiliza os seus meios e é remunerado pelo resultado ou objetivo alcançado. Inicialmente, essa medida legislativa visava preencher uma lacuna: dar oportunidade a pessoas com contrato de trabalho sem termo de realizar trabalho extra por sua vontade, não pertencendo, nesse caso, à região cinzenta, uma vez que se trata de uma situação voluntária. No entanto, a situação aqui identificada refere-se à de um trabalhador que deseja um contrato de trabalho sem termo, mas apenas lhe é oferecida colaboração em regime de prestação de serviços.

Mais recentemente, surgiu uma variante nessa forma de relação laboral: o designado “falso trabalhador independente”. No artigo 12º da última revisão do Código do Trabalho Português (2006), está escrito: “presume-se que existe um contrato de trabalho sempre que o prestador esteja na dependência e inserido na estrutura organizativa do beneficiário da atividade e realize a sua prestação sob as ordens, direção e fiscalização deste, mediante retribuição”. Isto é, se a atividade é exercida numa mesma entidade com uma remuneração mensal idêntica, considera-se que existe um contrato de trabalho sem termo e não uma prestação de serviços, razão pela qual está a situação a que se denomina de falsos independentes (KOVÁCS, 2004).

O trabalho não enquadrado, informal ou não declarado, é possivelmente a “zona cinzenta” historicamente mais antiga. Para o Eurofound (2013), constitui trabalho não declarado “*forms of employment that sidestep the norms of employment regulations. The concept is taken to mean any paid activities that are lawful as regards their nature but not declared to the public authorities*” (par.1). Essa tipologia é, por vezes, esquecida pela estatística que enfoca mais o desemprego (JAHODA, 1981), sendo estes trabalhadores contabilizados como desempregados. A existência desse tipo de relação laboral é facilmente compreendida, pois “se a legislação impõe o pagamento de elevados encargos trabalhistas às empresas, a informalidade aumenta sua capacidade de competir”¹¹ (WOLECK, 2000, p.12). O contrato de trabalho não está escrito,¹² mas existe a situação factual correspondente. Para Jahoda (1981), a economia informal é uma alternativa ao contrato legal, já que do ponto de vista psicológico é uma relação laboral, com relativo vínculo e remuneração.

O trabalho não remunerado e o voluntariado de solidariedade existem desde há muito, ainda que pareça emergir agora um “voluntariado camuflado” ou

⁹O trabalho independente é também denominado pelo senso comum de trabalho freelancer, trabalho liberal, por conta própria ou “a recibos verdes”.

¹⁰Capítulo IX, Art. 1154º do Decreto-Lei n. 47344/66, de 25 de novembro.

¹¹De notar que também o próprio trabalhador compactua com a situação e, logo, também não paga os devidos impostos sobre o rendimento laboral.

¹²A oficialização do contrato de trabalho em Portugal não implica a sua versão escrita, sendo que um contrato de trabalho oral é igualmente válido. O trabalhador pode recorrer a vias judiciais para comprovar esse contrato oral, utilizando outros meios de prova (testemunhal, comprovativo de pagamentos, etc.).

coagido. As organizações persuadem trabalhadores a realizar atividade laboral em formato voluntário ou não remunerado, com a perspectiva de virem a ser contratados (situação que nem sempre se verifica). Uma outra variante de trabalho não remunerado é o trabalho familiar, desenvolvido por pessoas que laboram numa unidade económica familiar, gerida por membros da família, mas que não recebem remuneração, nem sob forma de salário nem sob outra forma de retribuição (EUROFOUND, 2013). Trata-se de uma situação comum no domínio da agricultura e dos pequenos negócios familiares, ainda que se observe atualmente o seu (re)surgimento noutros setores.

Os contratos de estágio,¹³ contratos de bolsa de investigação e outras variantes¹⁴ surgem com intuito de integrar pessoas, essencialmente jovens, nas organizações, ainda que não incluam, no geral, regalias sociais. Algumas bolsas de investigação parecem corresponder a uma dissimulação de verdadeiros contratos de trabalho de investigadores. Apesar de não existirem dados rigorosos, muitos são os trabalhadores que acumulam anos de experiência profissional nessas situações “provatórias”, quando na realidade já são trabalhadores experientes.

Como nota final, importa referir a existência de outras formas de trabalho, algumas das quais estão a contribuir para o surgimento de outras relações laborais, como é o caso do trabalho doméstico, do teletrabalho e do trabalho sazonal ou casual. Em Portugal, o trabalho doméstico está legalmente¹⁵ definido como “contratos que tenham por objeto a prestação de trabalho realizado sem subordinação jurídica, no domicílio do trabalhador” (VAZ, 2000, p.5). Segundo a autora, em 1998, 2% do total da população trabalhava no domicílio e 6 % no domicílio e na empresa.

Por outro lado, o teletrabalho é o tipo de trabalho desenvolvido com recurso a novas tecnologias, frequentemente à distância e estima-se que aproximadamente 17 milhões de trabalhadores sejam teletrabalhadores na União Europeia (EUROFOUND, 2013). Para muitos autores, esse tipo de trabalho é inevitavelmente o futuro: já Toffler (1984) anunciava a probabilidade de milhões de pessoas se virem a afastar dos escritórios e das fábricas para os seus domicílios, originando uma indústria familiar alicerçada na eletrónica.

Finalmente, o trabalho sazonal ou casual é uma forma de trabalho transitória relacionada com períodos específicos do ano de determinados setores, por exemplo, na agricultura, no turismo, etc. Para o Eurofound (2013), os trabalhadores sazonais são frequentemente tratados de forma menos favorável do que trabalhadores permanentes, no que respeita a direitos legais, benefícios sociais, saúde, segurança, formação, proteção no despedimento, etc.

Foram revistas algumas formas de relações laborais emergentes da “zona cinzenta”, situada, como vimos, entre os polos emprego e desemprego, e às quais não se

¹³ O Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de Junho, veio interditar a possibilidade realizar contratos de estágio sem remuneração, o que até há pouco tempo era permitido.

¹⁴ Existem diversas oportunidades de estágios ou semelhantes, em organizações privadas e públicas, como, por exemplo: (1) Plano nacional de estágios; (2) PEPAP - Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública; (3) PEPAL - Programa de Estágios Profissionais na Administração Local; (4) Programa Impulso Jovem; etc.

¹⁵ O trabalho doméstico está legislado pelo Decreto-Lei n. 440/91, de 14 de novembro.

pretenderam atribuir conotações negativas ou positivas, tentando antes observar neutralmente o seu aparecimento - como resposta a novas necessidades do mercado - e cujos impactos (negativos e/ou positivos) estão ainda por documentar.

A consolidação dessa "zona cinzenta" foi um passo incontornável para a definição do inemprego. Um critério central para a dimensão aqui proposta é o facto de essa situação ser vivenciada, de forma involuntária, por trabalhadores que desejam o emprego e não o conseguem obter; daí a designação de inemprego, consequência da ampliação das relações laborais que surgiram na "zona cinzenta".

A EMERGÊNCIA DO INEMPREGO

Se a realidade laboral aparecia, de alguma forma, polarizada entre o emprego e o desemprego, a expansão da "zona cinzenta" fez emergir uma nova dimensão laboral: o inemprego. A compreensão e descrição dessa dimensão obrigará certamente a repensar o mercado laboral, as suas políticas e intervenções. Várias investigações direcionam já a atenção para fenómenos semelhantes (KALLEBERG, 2000; KOVÁCS, 2004; OLIVEIRA; CARVALHO, 2008; SÁ, 2010; VAZ, 2000), no entanto, esse fenómeno recente e complexo deverá obrigar a criação de uma terminologia nova, requerendo um neologismo que talvez melhor o caracterize.

Em estudos anteriores (ARAÚJO; JORDÃO, 2011), considerou-se o conceito de inemprego como a situação em que se encontrava o graduado que nunca teve um contrato de trabalho sem termo, mas que sempre trabalhou no conjunto variado de relações laborais da "zona cinzenta", alternando com períodos de desemprego. Contudo, essa nova dimensão do inemprego parece estar a abranger muitos outros trabalhadores e grupos etários. Apesar dos escassos dados sobre as pessoas que se integram na "zona cinzenta", alguns estudos (YOUNG, 2010) confirmam que o sexo feminino é predominante nas situações laborais precárias a nível internacional e que essa tendência está a aumentar. Dado que as situações precárias afetam categorias e grupos sociais distintos e "a precariedade é uma questão que atravessa gerações" (DIOGO, 2012, par.25), também o inemprego deverá seguir essa tendência. Todavia, apesar de nem o desemprego, nem o trabalho na "zona cinzenta" nem na dimensão inemprego serem exclusivos de um grupo social em particular, a vivência do trabalho nessa nova dimensão do inemprego parece uma inevitabilidade para os atuais jovens.

Para o Eurofound (2012, p.19), as transições atualmente são "complexas e prolongadas, com os jovens frequentemente movimentando-se para dentro e para fora da força de trabalho", traço basilar de um dos aspetos mais nítidos do inemprego: a variabilidade de laços laborais, com os trabalhadores a colecionar experiências em várias relações laborais pertencentes à "zona cinzenta" exposta. Azevedo (1999) designou a incerteza vocacional por Voos de Borboleta, enquanto Diogo (2012) as classifica como trajetórias de emprego em carrossel, caracterizado "por mudanças sucessivas entre empregos sem estabilidade, penosos, perigosos e (eventualmente) desemprego" (par.28) e marcado sobretudo por ausências: "a ausência de progressão salarial, ausência de um aumento das responsabilidades,

ausência de um aumento do prestígio [...] nenhum dos benefícios materiais, sociais e simbólicos associados a uma carreira numa empresa ou profissão” (par.29).

Assiste-se a um desencontro entre as expectativas dos trabalhadores e as políticas de emprego, pois as expectativas das pessoas “incidem sobre a estabilidade do emprego, mas os meios políticos e empresariais tentam impor as formas flexíveis (sobretudo precárias)” (KOVÁCS, 2004, p.63). Esse fenômeno, característico dos momentos de mudança que o mundo atravessa, reflete-se também nas transformações identitárias das pessoas, suas expectativas e seus projetos de vida. Feixa (2009) constata aquilo que designa por geração “replicante e indignada”, constituída por jovens “hiperformados e hiperinformados e sem dúvida precarizados” (FEIXA, 2011, par.2). O autor analisa também a chamada geração Peter Pan e os países do “Nunca mais”, explanando que as lentas transições para a idade adulta e a dilatação do período formativo contribuíram para que os jovens demorem a crescer e vivam uma fase em que “nunca mais se arranja emprego”, “nunca mais se casam”, enfim, nunca mais se tornam independentes.

Nos EUA, Galston (2008) encontrou reais e significativas diferenças entre ter 25 anos de idade hoje e na geração anterior, concluindo que, neste momento, é muito menos provável que os jovens de hoje se tenham já comprometido quer num casamento ou numa carreira. Para o autor, muitos jovens: (a) andam para a frente e para trás, entre a educação episódica e trabalhos temporários e entre a vida independente e a casa dos pais; (b) sentem que estão a viver sem um *script* e estão a resolver as suas vidas pelo caminho; e (c) não têm certeza que atingiram a idade adulta.

Os novos trabalhadores enfrentam assim um “distinto e novo estágio na sua vida que tanto reflete como reconfigura as mudanças de longo ciclo na economia, na sociedade” (GALSTON, 2008, p.21). Esse novo estágio assemelha-se ao que Brooks (2007) chamou *The Odyssey Years*. Numa perspetiva contemporânea, assumia-se que as fases da vida humana fossem a infância, a adolescência, a adultez e a velhice. Essa (nova) idade da odisseia é uma época em que os jovens “saltitam entre escolas e cursos com diversos períodos de paragem, moram com os amigos ou ainda vivem na casa dos pais, variam ‘fluidamente’ ao nível das relações amorosas, começam e recomeçam sucessivamente carreiras, empregos e trabalhos (e formas de trabalho)” (CASTRO, 2010, p.2). Apesar de compreenderem que esta é uma fase de transição entre a vida estudantil e a adulta, os jovens constataam “que a transição nunca mais acaba... e que a ordem ‘natural’ parece alterada [...], pois após a sua formação entram em um mundo caracterizado pela incerteza, pela diversidade, pela busca permanente” (p.3), vivências que caracterizam a nova dimensão – inemprego – que se procura aqui caracterizar.

Também no Brasil, Lobato (2004, p.52) relata que as pessoas, principalmente com idades entre os 22 e os 35 anos, vivem no “mundo do provisório”, onde as “experiências de curto prazo, a flexibilidade económica, as instituições descontínuas definem o novo mundo do trabalho”. Perante essas mutações, as pessoas enfrentam dificuldades “em construir significados para a existência pessoal e a construção de narrativas de vida e profissionais, o que se traduz numa espécie de crise de significados” (CASTRO, 2010, p.13), pois, segundo o autor, a narrativa

do passado relativa ao emprego garantia “um sentido de ordem, organização, tornando o mundo, aparentemente, mais previsível e ‘controlável’”. Sem essa previsibilidade não há outra alternativa se não render-se à “mentalidade de ‘curto prazo’, com repercussões claras ao nível do emprego através de contratos precários, sem estabilidade ou mesmo sem vínculo” (p.7).

Muitas são já as expressões que procuraram caracterizar vivências semelhantes às do inemprego: o “mundo do provisório”, a fase do “nunca mais”, a geração Peter Pan, a “geração precária”, a “geração em transição”, a “geração nostálgica” (por continuar a desejar empregos quando estes não existem) ou a “geração do impasse”. Porém, como um aspeto central e distintivo, a nova dimensão identificada, o inemprego, é a elevada motivação das pessoas para a obtenção de um contrato sem termo, sendo, pois, coerente a proposta de uma expressão que inclua a raiz etimológica da palavra emprego. Uma nova representação gráfica das relações laborais, agora incluindo três polos, assemelha-se a um triângulo, constituído pelos vértices ou dimensões emprego-inemprego-desemprego.

Numa proposta de definição, considera-se que o inemprego é uma dimensão que integra pessoas que, cumulativamente: (1) não possuem incapacidades físicas ou mentais inibitórias de trabalhar; (2) estão qualificadas e possuem competências de empregabilidade e formação contínua; (3) alternaram, pelo menos nos últimos três anos,¹⁶ situações de não atividade laboral (em que são oficialmente designados de desempregados) com relações laborais situadas na “zona cinzenta” descrita. Salienta-se que as situações consideradas na “zona cinzenta” não são mutuamente exclusivas, podendo um mesmo trabalhador estar simultaneamente em várias situações de trabalho (por exemplo, sobrequalificado, contratado a termo e ter um contrato a tempo parcial); (4) não estão motivados intrinsecamente para serem prestadores de serviços, em lógicas de autoemprego ou empresa; e, por fim, (5) confrontados com um anunciado “fim do emprego”, continuam fortemente motivados e envolvidos na procura de um emprego, um contrato de trabalho sem termo (contrato permanente, estável e duradouro), querendo-se “*implicare*” com uma organização. Essa última categoria é especialmente relevante, pois contribui e reforça a designação proposta: inempregados.

Seria interessante caracterizar estatisticamente essa dimensão, mas tal não é ainda possível, pois: (a) não existem dados precisos sobre os trabalhadores a laborar em cada uma das relações laborais da “zona cinzenta”; (b) muitos trabalhadores em situação de inemprego são contabilizados como desempregados; (c) os centros de emprego só possibilitam a inscrição de quem se insira em relações laborais pré-estabelecidas da referida “zona cinzenta” de “ocupados ou em emprego” e, além disso, não estão naturalmente contabilizadas as situações ilícitas (por exemplo, trabalho não enquadrado); (d) muitas pessoas nessa situação não procedem à sua inscrição nos Centros de Emprego; e, finalmente, (e) muitas pessoas encontram-se em subemprego, sendo portanto contabilizadas como empregados.

¹⁶ Optou-se por 3 anos de experiência profissional, pois nos primeiros anos de trabalho é comum que se inicie a atividade profissional numa relação laboral que não de contrato de trabalho a termo, daí que a contratação a prazo e outras medidas semelhantes tenham sido criadas exatamente para essas fases iniciais e experimentais.

Afirmar que existem milhares de pessoas em inemprego, adicionando e inferindo arriscadamente os dados estatísticos existentes acerca das pessoas que saltitam entre relações da “zona cinzenta” talvez ainda seja ousado, mas, como afirma Marques (2004):

As condições de empregabilidade dos diplomados têm-se deteriorado seja em termos salariais, seja no vínculo laboral a que se submetem, seja ainda na possibilidade de promoção, ao passo que os empregadores têm tido a oportunidade de aumentar as exigências ao recrutar pessoas cada vez mais qualificadas a custos menores (MARQUES, 2004, p.171).

Embora esse fenómeno tenha vindo a ser identificado nos jovens que ingressam num mercado de trabalho marcado pela instabilidade e imprevisibilidade, essas vivências têm vindo a ser experienciadas por trabalhadores de várias gerações, o que faz com que seja uma dimensão a ser urgentemente explorada.

CONCLUSÕES

A cristalização do antagonismo entre emprego e desemprego cria as condições para a emergência de uma nova dimensão conceptual no atual panorama socioprofissional, dimensão que denominamos de inemprego.

Nesse enquadramento também inevitavelmente a carreira está em mutação. Classicamente, a carreira foi sempre associada a uma lógica de progressão regular e hierárquica numa “profissão, no contexto de uma empresa ou setor, [sendo então] um conjunto de tarefas, papéis e desempenhos prováveis, que requerem certas aptidões, conhecimentos, capacidades, interesses e que produzem um conjunto de recompensas” (CASTRO; PEGO, 2000, p.13-14). Todavia, o desenvolvimento da carreira profissional, segundo os autores, é “hoje brutalmente diferente [...] surgindo um moderno tipo de carreira que se aproxima do seu sentido etimológico primário, no qual a carreira era uma vereda, um caminho estreito e difícil de percorrer” (p.18) e onde os trabalhadores vivem entre “a violência do trabalho, a violência da precarização e a violência ainda maior do desemprego” (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p.81).

Contudo, não estão em apreciação os efeitos positivos e/ou negativos (quando existam) do inemprego nem se toma partido por determinada perspetiva social ou económica. Porém, do ponto de vista das ciências sociais, em geral, e das ciências psicológicas, em particular, torna-se urgente apreender, descrever e aprofundar o conceito de inemprego, quais as suas características, os seus impactos psicossociais, as suas eventuais consequências macroeconómicas – para que se projetem intervenções que permitam lidar com as consequências da sua vivência.

Talvez a triangularidade emprego-inemprego-desemprego anuncie o futuro das relações laborais na “era da empregabilidade, cujo principal mandamento é a capacidade de gerar constantemente trabalho e remuneração, e não emprego e salário, como antes. Devemos compor, então, uma narrativa de vida que faça frente à provisoriedade” (LOBATO, 2004, p.51).

A investigação sobre o inemprego constitui um desafio exigente, por ser um conceito ainda em construção que procura designar um fenómeno marcado pela

imprevisibilidade, onde se procuram contributos de sugestões para o futuro que o sustentem e reflitam as suas particularidades mais distintivas. Faria e Loureiro (2012) aplicam a teoria do caos¹⁷ à psicologia vocacional e organizacional, apontando cinco competências para o futuro: (a) a curiosidade e aprendizagem; (b) a persistência na presença de obstáculos; (c) a flexibilidade ou capacidade de mudar as atitudes e as circunstâncias; (d) o otimismo, isto é, olhar para oportunidades como possibilidades; e (e) correr riscos, agir perante a incerteza dos resultados. Serão essas as competências desenvolvidas nos inempregados? “E será neste caos que se gera maior rendimento, originalidade e criatividade em busca da reorganização dos sistemas” (FARIA; LOUREIRO, 2012, p.242).

Alvin Toffler (1984) sintetizou a evolução da espécie humana em três vagas: inicialmente a agricultura, depois a industrialização e depois a terceira vaga, um novo mundo de informação e conhecimento. Estabelecendo um paralelismo com o tipo de relações laborais, antes da primeira vaga, os seres humanos não possuíam uma palavra que designasse especificamente as atividades como trabalho e desenvolviam as atividades humanas de forma fluida e consoante às suas necessidades. Com o advento da agricultura, artesanato e comércio, as pessoas começam a estabelecer relações entre si, mas sem dependência e sem contratos. A industrialização gera essa necessidade e, logo, surgem novas relações laborais, como é o caso dos empregos (e conseqüentemente dos desempregos). A terceira vaga renova o mundo através da partilha de informação e conhecimento e, logo, as relações laborais irão também mudar, o facto de não sabermos como serão no futuro pode ser motivo de medo ou de desafio. Porém, já se observam algumas mudanças que poderão dar pistas para o que poderá ser uma possível “quarta vaga” dos laços laborais: surgem movimentos e posições filosóficas diferentes face ao trabalho, à carreira e ao emprego na sociedade atual, que desejam regressar aos tempos em que não existia emprego nem salário. O movimento *anti-work*,¹⁸ o *anti wage-slavery*, o *downshifting*,¹⁹ o *slow movement*,²⁰ entre outros, têm todos algo em comum: advogam o fim dos empregos e do trabalho, considerando-os a principal razão da infelicidade humana, defendendo o retorno a formas mais simples de vida e libertas da exploração laboral, pela redução do tempo de trabalho e até pela liberdade de laços laborais.

¹⁷ A teoria do caos foi teorizada em 1963 pelo matemático Edward Lorenz.

¹⁸ Apesar de não ser objetivo deste artigo explorar os movimentos do “fim do trabalho”, é importante referi-los. O Movimento Anti-work é marcado por Paul Lafargue no seu ensaio *The Right to be Lazy*, posteriormente, pelos *Autonomistas* em Itália, nomeadamente Antonio Negri e Mario Tronti, e também em França pelo *Échanges et Mouvement*. Defendem que o trabalho tende a causar infelicidade e, por isso, a quantidade e a importância do trabalho deve ser reduzida. Inicialmente desenvolve-se em círculos ligados à anarquia, com os ensaios *In Praise of Idleness and Other Essays* de Bertrand Russell, *The Right to Useful Unemployment* de Ivan Illich, e *The Abolition of Work* de Bob Black. De refletir que a noção de anti-trabalho para Lafargue era uma recusa em permitir que pessoas (classe empregadora) vivessem de lucros do trabalho de outros (classe trabalhadora), e não o direito de recusar-se a contribuir para a sociedade. Muitos desses movimentos defendem exatamente o retorno a formas mais justas de trabalho, sem exploração, advogando o retorno ao trabalho por cooperativa e ao trabalho autogerido (que, com uma certa ironia, se assemelha ao que a sociedade atual denomina de precariedade, conceito com o qual esses movimentos não concordam e que será explorado adiante).

¹⁹ O *Downshifting* é um movimento semelhante aos referidos anteriormente, que visa estimular as pessoas a viver uma vida mais simples, com redução do consumismo e materialismo, redução do tempo de trabalho e, logo, redução dos custos psicológicos (*stress*). Baseia-se essencialmente na insatisfação com as condições e conseqüências do trabalho. O objetivo é substituir a filosofia *work-to-live* pela ideologia *live-to-work*.

²⁰ O *slow movement* foi marcado essencialmente pela obra de Carl Honoré (1967, Escócia) denominada *In Praise of Slowness: How A Worldwide Movement Is Challenging the Cult of Speed*.

A emergência do inemprego ajuda a renovar a compreensibilidade da realidade laboral atual e futura, o que decerto acarretará significativas implicações económicas, sociais e psicológicas, indiciando e implicando mudanças atitudinais a todos esses níveis. Para os inempregados, a nível psicológico, talvez a única solução possa ser “incerteza positiva [que é] basicamente uma atitude: sentir-se incerto acerca do futuro e sentir-se positivo face à incerteza” (GELATT, 1989, p.255).

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. **Psicologia Aplicada à Administração**: Uma Introdução à Psicologia Organizacional. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1988.
- ARAÚJO, Patrícia. **Os Inempregáveis**: Estudos de caso sobre os impactos psicossociais do não-emprego em licenciados portugueses. 2009. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Porto, 2009.
- ARAÚJO, Patrícia; JORDÃO, Filomena. “Os Inempregáveis”: Estudos de caso sobre os impactos psicossociais do não-emprego em licenciados portugueses. **Análise Psicológica**, v.29, n.2, p.289-314, 2011.
- AZEVEDO, Joaquim. **Voos de Borboleta**: Escola, Trabalho e Profissão. Porto: Edições ASA, 1999.
- BERG, Ivar; GORELICK, Sherry. **Education and jobs**: The great training robbery. Nova Iorque: Center for Urban Education by Praeger Publishers, 1970.
- BRANDÃO, André Augusto. Conceitos e coisas: Robert Castel, a “desfiliação” e a pobreza urbana no Brasil. **Emancipação**, v.2, n.1, p.141-157, 2002. Disponível em: <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/34/31>>. Acesso em: 2 ago. 2013.
- BROOKS, David. The Odyssey Years. **The New York Times**, 9 oct. 2007. Disponível em: <http://www.nytimes.com/2007/10/09/opinion/09brooks.html?_r=0>. Acesso em: 15 jul. 2013.
- CÂMARA, Pedro; GUERRA, Paulo Balreira; RODRIGUES, Joaquim Vicente. **Humanator**: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial.2.ed. Lisboa: Publicações D. Quixote, 1998.
- CANÁRIO, Rui. **Educação de Adultos**: um campo e uma problemática. Lisboa: Educa, 2000.
- CARDOSO, Natacha. Portugal é recordista na subida do desemprego-sombra. **Dinheiro Vivo**, 5 abr. 2013. Disponível em: <http://www.dinheirovivo.pt/economia/interior.aspx?content_id=3740579>. Acesso em: 15 jul. 2013.
- CASTEL, Robert. **Metamorfoses da questão social**. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CASTRO, José Manuel. (2010). Juventude: A Aprendizagem da Esperança – Na Profissão. In: CICLO DE CONFERÊNCIAS “ECCE HOMO”, 3., 2010, Porto.
- CASTRO, José Manuel; Pego, António. A Carreira já não é o que era... **Cadernos de Consulta Psicológica**, Porto, n.15-16, p.13-20, 2000.
- COETSIER, Pol; SPOELDERS-CLAES, Rita. Definitions of Working. In: WARR, Peter (Ed.). **The Meaning of Working**: MOW International Research Team. Londres: Academic Press, 1987. p.161-170.
- DIOGO, Fernando. Precariedade no emprego em Portugal e desigualdades sociais: alguns contributos. **Newsletter do Observatório das Desigualdades**, 26 out. 2012. Disponível em: <<http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=projects&id=129&lang=pt>>. Acesso em: 23 set. 2013.

DRUCKER, Peter F. **Landmarks of tomorrow**: A report on the new "post-modern" world. New York: Harper Colophon Books, 1959.

EUROFOUND. **NEETs**: Young people not in employment, education or training. Luxemburgo: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012. Publications Office of the European Union.

_____. **European industrial relations dictionary**. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2013). Disponível em: <<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/>>. Acesso em: 13 set. 2013.

FAGGION, Carmen Maria. Chegar, Pregar: Dois diferentes Processos de Gramaticalização. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE ESTUDOS DE LÍNGUA, v.2, n.1, 2012, Uberlândia. **Anais...** Uberlândia: EDUFU, 2012. Disponível em: <http://www.ileel2.ufu.br/anaisdosielp/wp-content/uploads/2014/06/volume_2_artigo_057.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2014.

FARIA, Liliana; LOUREIRO, Nazaré. Teoria do caos e aconselhamento de carreira: implicações para a prática. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v.13, n.2, p.235-244, 2012. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v13n2/10.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2013.

FEIXA, Carles. La generación replicante. **El País**, 18 set. 2009. Disponível em: <http://elpais.com/diario/2009/09/18/opinion/1253224813_850215.html>. Acesso em: 22 out. 2013.

_____. La generación indignada. **El País**, 20 set. 2011. Disponível em: <http://politica.elpais.com/politica/2011/09/19/actualidad/1316455877_413677.html>. Acesso em: 22 out. 2013.

FELIPE, Kelma de Freitas. As Mudanças No Mundo Do Trabalho e Suas Consequências Nos Processos De Relações Sociais. In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS: Questão social e desenvolvimento no século XXI, 3., 2007, São Luís (MA). Disponível em: <<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos/EixoTematicoB/00e35b19eeaa07c5feafKELMA%20DE%20FREITAS%20FLIPE.pdf>>. Acesso em: 21 set. 2013.

FIDALGO, Fernando Selmar; MACHADO, Lucília Regina de Souza. UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Dicionário da Educação Profissional**. Belo Horizonte: UFMG/FaE/Nete, 2000.

FIGUEIRA, Magda Gisela Magalhães. **A Privatização da Relação Jurídica de Emprego Público**. 2011. 239f. Dissertação (Mestrado em Administração e Gestão Pública) - Universidade de Aveiro, Aveiro, 2011. Disponível em: <http://ria.ua.pt/bitstream/10773/4718/1/TESE_Magda_Magalhães.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2013.

FRYER, D.; PAYNE, R. Being Unemployed: A Review of the Literature on the Psychological Experience of Unemployment. In: COOPER, Cary L.; ROBERTSON, Ivan T. (Ed.). **International Review of Industrial and Organizational Psychology**. New York: Wiley, 1986.

GALSTON, William A. **The Changing Twenties**. Washington, DC: The National Campaign to Prevent Teen and Unplanned Pregnancy, 2008. Disponível em: <https://thenationalcampaign.org/sites/default/files/resource-primary-download/changing_20s.pdf>. Acesso em: 13 set. 2013.

GELATT, H. B. Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. **Journal of Counseling Psychology**, v.36, n.2, p.252-256, 1989.

GLYPTIS, Sue. **Leisure and Unemployment**. Londres: Milton Keynes Open University Press, 1989.

GONÇALVES, Carlos Manuel; COIMBRA, Joaquim Luís. **Significados construídos em torno da experiência Profissional/Trabalho**. 2002. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/imprimir.php?codigo=A0119>>. Acesso em: 22 jan. 2014

HAMMARSTRÖM, A.; JANLERT, U. Early unemployment can contribute to adult health problems: results from a longitudinal study of school leavers. **Journal of Epidemiology and Community Health**, v.56, n.8, p.624-630, 2002.

IEFP. **Glossário**. (2013). Disponível em: <http://www.iefp.pt/estatisticas/Documents/GLOSSARIO_VERSAOFINAL.pdf>. Acesso em: 12 set. 2013.

INE. **Glossário On-line do Instituto Nacional de Estatística**. (2013). Disponível em: <<http://metaweb.ine.pt/sim/conceitos/conceitos.aspx>>. Acesso em: 12 set. 2013.

JAHODA, Marie. Work, Employment and Unemployment: Values, Theories and Approaches in Social Research. **American Psychologist**, v.36, n.2, p.184-191, 1981.

KALLEBERG, Arne L. Nonstandard employment Relations: Part-time, Temporary and Contract work. **Annual Review of Sociology**, v.26, p.341-365, 2000.

KOVÁCS, Ilona. Emprego flexível em Portugal. **Sociologias**, n. 12, p.32-67, 2004.

LOBATO, Carmem Regina Poli Sayão. O Significado do Trabalho para o Adulto Jovem no Mundo do Provisório. **Revista de Psicologia da UnC**, v.1, n.2, 44-53, 2004.

MARQUES, Ana Paula. Mercados Profissionais e (di)visões identitárias de jovens engenheiros. 2004. Disponível em: <<http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/271.pdf>>. Acesso em: 14 set. 2013.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Nova Cultural, 1987.

MÉDA, Dominique. **O Trabalho: um valor em vias de extinção**. Lisboa: Fim de Século, 1999.

_____. Que sabemos sobre el trabajo. **Revista de Trabajo**, n.4, p.17-31, 2007.

MYETYMOLOGY. Portal de Etimologia. **Etymology of the English word employment**. Disponível em: <<http://www.myetymology.com/english/employment.html>>. Acesso em 5 jun. 2013.

OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES. Portugal entre os países da UE com maior incidência de trabalho precário. (2013). Disponível em: <<http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=indicators&id=207&lang=pt>>. Acesso em: 22 jul. 2013.

OCDE. **Unemployment rates**. (2011). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1787/factbook-2011-64-en>>. Acesso em: 22 jul. 2013.

_____. **Harmonised Unemployment Rates: News Release: December 2012**. (2013). Disponível em: <http://www.oecd.org/std/labour-stats/HUR_02e13.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2013.

OLIVEIRA, Luísa; CARVALHO, Helena. A precarização do emprego na Europa. **Dados-Revista de Ciências Sociais [On-line]**, v.51, n.3, p.541-567, 2008.

OUTHWAITE, William; BOTTOMORE, T. B. **Dicionário do pensamento social do século XX**. Rio de Janeiro: Zahar, 1993.

PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto; MONTEIRO, Janine Kieling. Refletindo sobre desemprego e agravos à saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.10, n.2, p.35-45, 2007.

POLIVKA, Anne E.; NARDONE, Thomas. On the definition of "Contingent Work". **Monthly Labor Review**, v.112, n.12, p.9-15, 1989.

PORDATA. **Base de dados de Portugal Contemporâneo**. (2013). Disponível em: <<http://www.pordata.pt>>. Acesso em: 22 jul. 2013.

PRIBERAM. **Dicionário da Língua Portuguesa On-line**. (2013). Disponível em: <<http://www.priberam.pt>>. Acesso em: 13 set. 2013.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LÉDA, Denise Béssa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisa em Psicologia**, n.2, p.76-83, 2004.

RIBEIRO, Marcelo Afonso. Estratégias micropolíticas para lidar com o desemprego: contribuições da psicologia social do trabalho. **Revista Psicologia Política**, v.9, n.18, p.331-346, 2009.

SÁ, Teresa. Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. **Configurações**, v.7, 2010. Disponível em: <<http://configuracoes.revues.org/203>>. Acesso em: 13 set. 2013.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**. 4.ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2006 [1776].

STOER, Stephen R.; MAGALHÃES, António M. Educação, conhecimento e a sociedade em rede. **Educação e Sociedade**, v.24, n.85, p.1179-1202, dez. 2003.

TOFFLER, Alvin. **A Terceira Vaga**. Lisboa: Edição Livros do Brasil, 1984.

VAZ, isabel Faria. As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho. In: CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA, 4., 2000, Coimbra. **Anais...** Disponível em: <http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dcf976dde7_1.PDF>. Acesso em: 15 set. 2013.

WINEFIELD, Anthony H. Unemployment, Underemployment, Occupational Stress and Psychological Well-Being. **Australian Journal of Management**, v.27, n.1, p.137-148, 2002.

WOLECK, Aimoré. O Trabalho, a Ocupação e o Emprego: Uma Perspetiva Histórica. 2000. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev01-05.pdf>>. Acesso em: 12 jul. 2013.

YOUNG, Marisa C. Gender Differences in Precarious Work Settings. **Industrial relations**, v.65, n.1, p.74-97, 2010.

Data da submissão: 15/05/2014

Data da aprovação: 19/10/2014

Chapter II: Consequences of Atypical Work Relations and Unemployment in Higher Education Graduates: An Integrative Literature Review

Araújo, P., Jordão, F., & Castro, J. [In Press]. Consequences of atypical work relations and unemployment in higher education graduates: An integrative literature review. In U. Católica (Ed.), *Pessoas e trabalho: investigação, diagnóstico e intervenção nas organizações*. Braga: Aletheia.

NOTE: The version of the article presented below is in full compliance with publication's requirements (and it is the exact version submitted and accepted).

Consequências das relações laborais atípicas e do desemprego em graduados do ensino superior: Uma revisão integrativa da literatura

Consequences of atypical work relations and unemployment in higher education graduates: An integrative literature review

Resumo

Nas últimas duas décadas, o número de graduados em Portugal aumentou, representando atualmente cerca de 15% da população portuguesa em idade ativa e, paralelamente, a taxa de desemprego e de relações laborais precárias ou atípicas também têm crescido. A vivência do trabalho alternando relações laborais atípicas e desemprego constituiu-se hoje como uma realidade em graduados. O objetivo deste artigo é realizar uma revisão integrativa da literatura existente sobre os impactos do desemprego e das relações laborais precárias em graduados. Recorrendo às bases de dados ISI, Scopus e Ebsco, identificou-se inicialmente 83 publicações, que após eliminação das repetidas, totalizam 69 publicações. Destas, selecionou-se 31 e, após aplicação de critérios de exclusão e inclusão, foram incluídas 11 publicações nesta revisão integrativa. Alguns dos impactos do desemprego encontrados foram menores níveis de felicidade, mais investimento em formação superior e salários baixos, enquanto nas situações precárias foram identificados por exemplo, maior mobilidade geográfica, baixa probabilidade de passar para contratos regulares, perda de benefícios e impostos acrescidos, entre outros. Vários Estudos identificam impactos idênticos quer do desemprego quer da precariedade laboral: o adiamento da decisão de ter um segundo filho e a obrigatoriedade de uma rápida adaptação, polivalência e flexibilidade nas funções desempenhadas, entre outros relatados. Constatou-se que 5 dos 11 estudos reportam impactos de ambas as condições em simultâneo, desemprego e precariedade. Face a estes resultados, termina-se propondo o estudo integrado dos impactos da vivência alternada do desemprego e da precariedade laboral em graduados do ensino superior.

Palavras-chave: impactos, relações laborais atípicas, trabalho precário, desemprego, graduados, inemprego

Abstract

In the last two decades, the number of graduates has increased in Portugal, currently representing about 15% of the portuguese population with working age and, simultaneously, the rate of unemployment and precarious or atypical labor relations have also grown. The experience of work alternating atypical labor relations and unemployment has become a reality in today's graduates careers. The purpose of this article is to conduct an integrative review of existing literature on the impact of unemployment and precarious work in higher education graduates. Using ISI, Scopus and Ebsco databases, 83 publications were initially identified, and after removal of repeated publication, a total of 69 publications were considered. Of these, 31 were selected and after application of exclusion and inclusion criteria, 11 articles were included in this integrative review. Some of the impacts of unemployment found were lower levels of happiness, more investment in higher education, low wages, while in precarious situations were identified for example, geographical mobility, low probability of passing for regular contracts, loss of benefits and increased taxes, among others. Several studies identified identical impacts either in unemployment and precarious work: the postponement of the decision to have a second child and the requirement of rapid adaptation, flexibility and versatility in functions performed, among others reported. We found that 5 of the 11 studies reported impacts of both conditions simultaneously, unemployment and precarious work and so, considering this findings, we propose the integrated study on the impacts of alternating experiences of unemployment and precarious work in higher education graduates.

Key-words: impacts, atypical work relations, precarious work, unemployment, higher education graduates, 'anemployment'

Introdução

Mundialmente, tem ocorrido uma massificação do ensino superior: no caso português, em 1991 existiam 18.671 diplomados, tendo o número mais do que quadruplicado em 2012 passando a 81.410 diplomados (Pordata, 2014b). Contudo, o grande investimento feito pelos países e pelas pessoas na formação superior contrasta fortemente com as taxas de desemprego e de precariedade atuais que afetam os graduados podendo-se considerar que o “investimento em educação e a obtenção de diplomas de ensino superior representam cada vez mais, uma postura de risco, não garantindo *a priori* o acesso ao emprego” (Nuno Sousa, 2012, p. 149).

Em Portugal, a população residente com ensino superior completo passou de 8,4% em 2001 para 14,8% em 2011 (Pordata, 2014a) e, em particular, a percentagem de graduados do ensino superior com idades entre 30 e 34 anos passou de 13% em 2002 para 29,2% em 2013 (Eurostat, 2014). Em simultâneo, a taxa de desemprego em graduados subiu de 3,1% no ano 2000 para 12,9% em 2013 (Pordata, 2014a). Quanto ao trabalho precário, Portugal possuía recentemente a terceira maior taxa de

trabalho precário da Europa com 23,2 %, a seguir à Espanha e à Polónia com respetivamente 25,6% e 28,2% (Observatório das Desigualdades, 2013). Em particular quanto ao trabalho temporário, durante o ano de 2013, 60,6% dos profissionais contratados neste regime eram licenciados e 18% possuíam mestrado (Mateus, 2014).

Assim, as ofertas de emprego e do mercado de trabalho não acompanharam o aumento de graduados e dado que o emprego decresceu praticamente em todos os países ocidentais (Woleck, 2000), atualmente os trajetos dos graduados tornaram-se sinuosos e precários (Alves, Cantante, Baptista & Carmo, 2011), o que coloca o nosso país numa situação vulnerável já que “os diplomas estão hoje em Portugal a sofrer um processo rápido de desvalorização” (Matos & Domingos, 2012, p. 10).

A vivência da precariedade e/ou do desemprego pode ser vista como um acontecimento de vida não-normativo (Menezes, Matos & Costa, 1989) pois colide “com um discurso social que tende a incentivar e estimular o prosseguimento de estudos como investimentos potencialmente facilitadores do acesso a mais oportunidades sociais e profissionais que, na realidade, muitas vezes não se concretizam” (Paulino, Coimbra & Gonçalves, 2010, p.185). O facto de não aceder a emprego pode também ser um “não-acontecimento” (Menezes et al., 1989, p. 95) ou seja, um acontecimento esperado mas que não se verifica. Marques (2004) já havia antecipado que os graduados teriam dificuldades de integração laboral ao afirmar que “os fenómenos de sobrequalificação (...) poderão marcar algumas tendências recentes de jovens diplomados” (p. 166) e, muito antes disso, já Berg e Gorelick (1970) afirmavam que a sobrequalificação constituía o *great training robbery*.

Tendo em conta a centralidade do trabalho e do emprego na vida humana e na carreira de graduados em particular, é relevante explorar de forma integrada os impactos destas vivências, já que os trajetos dos graduados alternam frequentemente situações de precariedade/flexibilidade com momentos de inatividade total (desemprego). Aliás, a própria EUROFOUND-*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (2012) tem aconselhado ao estudo das diversas ‘shades of grey’ laborais, que tem emergido entre as condições tradicionais de emprego e desemprego.

Apesar de o desemprego não poder ser tratado como um conceito homogéneo, uma vez que existe imensa variabilidade, pode definir-se pessoas desempregadas como as que reportam estar sem trabalho, disponíveis para trabalhar e que o procuraram ativamente nas últimas quatro semanas (OCDE, 2011). Por seu turno, as relações laborais que não se constituem como emprego e que têm sido estudadas sob distintas designações como trabalho precário, flexível, atípico ou contingente (Kalleberg, 2009; Kovács, 2004; Oliveira & Carvalho, 2008; Vaz, 2000), representam todo o trabalho que não é permanente, não possui remuneração fixa, restringe direitos sociais e não oferece vínculo (Polivka & Nardone, 1989).

Os motivos previamente apresentados fundamentam a escolha dos graduados para público-alvo desta investigação: em primeiro lugar, por se tratar de pessoas que fizeram grande investimento na educação, quer a nível individual quer económico; em segundo lugar, pelo facto dos graduados terem maiores expectativas de carreira e, logo, eventualmente vivenciaram mais consequências do

desemprego e da precariedade; e, por fim, por se pressupor que estarão dotados de uma maior capacidade de reflexão e capacidade de verbalizar e sistematizar melhor os impactos percebidos do que outras populações menos qualificadas.

Além disso, e apesar de existir muita investigação sobre os impactos do desemprego e alguma sobre os impactos do trabalho precário, esta tem sido realizada com populações gerais e têm sido considerados separadamente os impactos de cada uma destas vivências. Dado o aumento destas situações, frequentemente vividas em conjunto, especialmente em graduados, considera-se importante observar o impacto desta combinação, analisando a possibilidade de propor um novo modelo integrador destes fenómenos, mais ajustado às condições vividas atualmente pelos graduados.

Metodologia

Uma revisão integrativa de literatura é: “*a form of research that reviews, critiques, and synthesizes representative literature on a topic in an integrated way such that new frameworks and perspectives on the topic are generated*” (Torraco, 2005, p. 356).

A escolha da revisão integrativa justifica-se pelo facto do tema do estudo integrado do desemprego e da precariedade ser um fenómeno emergente e pouco explorado e também pelo facto de ser abordado por diferentes áreas científicas, nomeadamente a Sociologia, a Economia, a Psicologia, a Medicina, dois dos argumentos que fundamentam a escolha desta tipologia (Torraco, 2005, p. 359).

Objetivos e perguntas de investigação

O objetivo desta investigação é assim, duplo: realizar uma revisão integrativa da literatura existente sobre os impactos/consequências do desemprego e das situações laborais precárias/trabalho flexível em graduados do ensino superior e, na sequência da mesma, contribuir para o desenvolvimento do conhecimento e de novas formas de pensar sobre a vivência do inemprego¹ por graduados.

Procurar-se-á, desta forma, responder às seguintes questões de investigação (QI):

QI 1: Quais os impactos/consequências da vivência do desemprego, relatados pelas várias áreas científicas, em graduados do ensino superior?

QI 2: Quais os impactos/consequências da vivência de situações laborais precárias, relatados pelas várias áreas científicas, em graduados do ensino superior?

QI 3: Que investigações reportam, em simultâneo, impactos/consequências do desemprego e da precariedade laboral em graduados do ensino superior?

Procedimento e Critérios utilizados

Seguindo as indicações metodológicas de Callahan (2010), a pesquisa foi conduzida nos dias 02 de junho (ISI-Web of Knowledge e Scopus) e 28 de junho (Ebsco), pelo primeiro investigador. Abrangeu-se todo o tipo de publicações, de todo o mundo, sem restrição de datas e no âmbito de todas as ciências, usando as palavras em língua inglesa (Tabela 1) com as opções de pesquisa programadas de forma a serem consideradas também publicações em português, francês e espanhol.

¹ Designação proposta pelos autores em investigações anteriores (Araújo, 2009; Araújo et al., 2013; Araújo & Jordão, 2011) que se constitui como um neologismo, composto pela palavra ‘emprego’ à qual se adiciona o prefixo de negação latino, *in-* (*in-emprego*). Tradução para o inglês: *Anemployment (an-employment)*.

Foram então identificadas 83 publicações: 33 sobre os impactos do desemprego em graduados e 50 sobre os impactos da precariedade laboral em graduados. Os procedimentos e os descritores utilizados são apresentados detalhadamente na Tabela 1.

Tabela 1. Procedimentos de pesquisa, descritores e número de publicações encontradas

Pesquisa no âmbito dos impactos do DESEMPREGO	N.º de publicações
SCOPUS (Title/Abs/Keywords)	
(TITLE-ABS-KEY(unemployment) OR TITLE-ABS-KEY("job loss") AND TITLE-ABS-KEY (impacts OR consequences) AND TITLE-ABS-KEY(graduates) AND TITLE-ABS-KEY ("higher education")) ISI (pesquisa por tópico que é: Título, Resumo, Palavras-chave de autor e Keywords Plus [®])	15
Tópico: (unemployment OR "JOB loss") AND Tópico: (impacts OR Consequences) AND Tópico:(graduates) AND Tópico: ("higher education")	13
EBSCO	
AB (graduates) AND AB (Impacts OR consequences) AND AB ("unemployment") AND AL ("Higher education"))	5
TOTAL DE PUBLICAÇÕES (IMPACTOS DO DESEMPREGO EM GRADUADOS)	33
Pesquisa no âmbito dos impactos da Precariedade	N.º de publicações
SCOPUS	
TITLE-ABS-KEY(pecarity) OR TITLE-ABS-KEY("precarious work") OR TITLE-ABS-KEY ("flexible work") OR TITLE-ABS-KEY("contingent work") OR TITLE-ABS-KEY ("temporary work") OR TITLE-ABS-KEY("atypical work") OR TITLE-ABS-KEY ("temporary job") OR TITLE-ABS-KEY("contingent job") OR TITLE-ABS-KEY("flexible job") AND TITLE-ABS-KEY(graduates) ISI WEB OF KNOWLEDGE	27
Tópico: (graduates) AND Tópico: (impacts OR consequences) AND Tópico: (pecarity) OR Tópico:("precariouswork") OR Endereço:("flexible work") OR Tópico:("contingent work") OR Tópico:("temporary work") OR Tópico:("atypical work") OR Tópico: ("flexible job") OR Tópico: ("temporary job")OR Tópico: ("contingent job") OR Tópico: ("flexible job") + Refinado por: Tópico: (graduates)	11
EBSCO	
(SU (graduates)) AND (SU (Impacts OR consequences)) AND (SU ("Higher education")) AND (TI ("Precarious work")) OR (TI ("Precarious job")) OR (TI ("temporary work")) OR (TI ("temporary job")) OR (TI ("atypical work")) OR (TI ("atypical job")) OR (TI ("flexible work")) OR (TI ("flexible job")) OR (TI ("contigent work" OR "contigent job"))	12
TOTAL DE PUBLICAÇÕES (IMPACTOS DA PRECARIIDADE/FLEXIBILIDADE EM GRADUADOS)	50
TOTAL DE PUBLICAÇÕES	83

Das 83 publicações encontradas, 14 foram eliminadas por estarem repetidas nas diferentes bases de dados. Posteriormente, na primeira fase, procedeu-se a uma análise dos 69 títulos, resumos e palavras-chave e eliminou-se 38 que não serviam os objetivos do estudo e selecionou-se 31 publicações para inclusão na revisão integrativa (Tabelas 2 e 3).

Tabela 2. Publicações selecionadas enquadrados no desemprego em graduados

Autores (ano publicação)	País de origem	Âmbito científico
(Bahmani, 2011)	EUA; Reino Unido; Turquia; Portugal; Espanha;	Economia
(Bai, 2006)	China	Socioeconómico
(Borra, Gomez-Garcia, Francisco & Salas-Velasco, 2009)	Espanha	Economia
(Glytsos, 1990)	Grécia	Economia
(Gvaramadze, 2010)	União Soviética	Educação
(Huang, 2011)	Japão	Política
(Hock-Eam, 2010)	Malásia	Economia/Psicologia
(Johnson, 2013)	Estados Unidos da América (EUA)	Educação
(Li, Whalley & Xing, 2013)	China	Economia
(Messer & Wolter, 2010)	Suíça	Educação e economia
(Mostert & Shaikh, 2013)	Inglaterra	Gestão e Empreendedorismo
(Sebastian, 2008)	Índia	Economia
(Toutkoushian, Shafiq & Trivette, 2013)	EUA	Educação Financeira
(Trostel, 2010)	EUA	Socioeconómico
(Wu, 2011)	China	Educação

Tabela 3. Publicações selecionadas enquadradas no trabalho precário em graduados.

Autores (ano publicação)	País de origem	Âmbito científico
Estudos de cariz quantitativo (Ordem alfabética)		
(Adsera, 2011)	Áustria, Bélgica, Espanha; Finlândia, França, Grécia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Holanda, Portugal Reino Unido	Geografia (Demografia)
(Bertrand-Cloodt, Corvers, Kriechel, & Van Thor, 2012)	Holanda	Economia
(Briscoe, Wardell & Sawyer, 2011)	EUA	Sociologia/Gestão
(Buch, Burkert, Hell, & Niebuhr, 2010)	Alemanha	Sociologia
(Engebretsen, 2013)	China	Antropologia
(Falco, Dal Corso, De Carlo & Di Sipio 2008)	Itália	Educação/ Economia
(Gebel, 2009)	Alemanha	Sociologia
(Giannikis & Mihail, 2011)	Grécia	Gestão de Recursos Humanos
(Hensen, De Vries, & Cörvers, 2009)	Holanda	Geografia/Economia
(Knox, 2010)	Austrália	Trabalho e Organizações
(Oakley, 2011)	Reino Unido	Artes
(Rosti & Chelli, 2012)	Itália	Economia
(Segnini, 2011)	Brasil	Sociologia
Estudos de cariz qualitativo (Ordem alfabética)		
(Araújo & Jordão, 2011)	Portugal	Psicologia
(Fois & Carboni, 2013)	Itália	Geografia/Migrações
(Viens, 1996)	Canadá	Enfermagem

Com as 31 publicações selecionadas, 15 referentes aos impactos do desemprego (Tabela 2) e 16 referentes aos impactos do trabalho precário (Tabela 3), ambos em graduados do ensino superior, iniciou-se a segunda fase, na qual se analisou as publicações na íntegra e se aplicou os seguintes critérios de inclusão: (a) estudos empíricos, quantitativos ou qualitativos; (b) estudos que tenham como público-alvo graduados do ensino superior; (c) estudos com resultados sobre os impactos ou consequências do desemprego; (d) estudos com resultados sobre impactos ou consequências do trabalho precário.

Em simultâneo, aplicou-se os critérios de exclusão previamente definidos: (a) estudos em outras línguas que não o inglês, português, francês ou espanhol; (b) estudos cujos participantes não tenham completado qualquer grau do ensino superior; (c) artigos teóricos. Após aplicação dos critérios de inclusão e exclusão definidos, foram incluídas **11 publicações** (3 sobre impactos do desemprego e 8 sobre impactos da precariedade laboral), tendo sido excluídas 20 publicações: (a) 4 estudos, por serem teóricos; b) 2 estudos por estarem redigidos em alemão e italiano; c) 10 estudos que abordavam temas sobre graduados e/ou desemprego e condições precárias, mas não analisavam impactos; (d) 4 estudos que possuíam amostras de não-graduados.

Resultados

A pesquisa realizada deu origem a 69 artigos, após exclusão dos repetidos, dos quais foram selecionados 31 e incluídos 11. Todos são artigos científicos (*peer-reviewed*) na sua maioria quantitativos, oriundos de diferentes países e áreas científicas. Quanto à data de publicação, 10 são posteriores a 2008 e apenas um de 1996, o que vem confirmar a atualidade do tema e o aumento do interesse científico pelo mesmo.

Nos estudos quantitativos, as amostras são na sua maioria de grande dimensão (entre 240 e 117668 graduados) e os instrumentos utilizados foram sobretudo censos ou questionários. Duas investigações (Adsera, 2011; Rosti & Chelli, 2012), correspondentes aos estudos 4 e 10 a seguir desenvolvidos, têm na sua amostra não só graduados do ensino superior, mas também não graduados, resultando análises comparativas. O estudo 4 restringe-se a uma amostra feminina (Adsera, 2011) e os estudos 2 e 3 (Johnson, 2013; Sebastian, 2008) consideram amostras mistas e apresentam resultados comparativos entre homens e mulheres.

Por forma a responder às QI. previamente colocadas, reorganizou-se e categorizou-se os dados recolhidos, passo essencial numa revisão integrativa (Whittemore & Knafl, 2005), aglomerando-se os 11 estudos, de acordo com os resultados obtidos, em categorias (Tabela 4).

Tabela 4. Matriz síntese dos estudos, consoante os tipos de impactos estudados: desemprego, precariedade ou ambos

Categorias identificadas	Publicações	Total
Categoria I		
Investigações que reportam impactos de apenas um dos fenómenos (ou desemprego ou precariedade)	(Johnson, 2013); (Sebastian, 2008); (Briscoe et al., 2011) ; (Gebel, 2009); (Hensen et al., 2009); (Rosti & Chelli, 2012)	6
Categoria II		
a) Investigações que reportam impactos de ambos os fenómenos (desemprego ou precariedade)	(Hock-Eam, 2010); (Adsera, 2011) ; (Araújo & Jordão, 2011); (Bertrand-Clodt et al., 2012); (Viens, 1996)	5
b) Investigações que detetam <u>impactos idênticos</u> em ambos os fenómenos	(Adsera, 2011); (Araújo & Jordão, 2011); (Viens, 1996)	3

Na Tabela 4, a categoria I corresponde às questões de investigação 1 e 2, representando investigações que analisam os impactos do desemprego e a precariedade em separado, previamente analisados (Tabela 4).

Na seção seguinte apresenta-se um breve resumo de cada uma das investigações incluídas nesta revisão integrativa, reportando às questões de investigação inicialmente formuladas.

QI 1: Quais os impactos/consequências da vivência do desemprego, relatados pelas várias áreas científicas, em graduados do ensino superior?

O **estudo 1** (Hock-Eam, 2010) investigou os efeitos psicológicos do desemprego em 240 graduados da Malásia. Os resultados evidenciam que os graduados que estão desempregados apresentam valores mais baixos de felicidade do que os empregados (quer em funções não compatíveis com a sua qualificação, quer apenas empregados a tempo parcial ou auto empregados) e do que os graduados empregados a tempo inteiro e com funções compatíveis com a sua qualificação, apresentando estes os valores mais altos de felicidade. O autor conclui que a duração do desemprego tem uma influência significativa na felicidade dos graduados. Nos primeiros 60 dias de desemprego, a probabilidade de um desempregado estar feliz é superior à de estar infeliz. Passado 60 dias, essa probabilidade é aproximadamente igual, baixando assim a probabilidade de estarem felizes. Isto leva o autor a concluir que o desemprego tem um impacto psicológico negativo nos graduados, principalmente após dois meses de desemprego.

O **estudo 2** (Johnson, 2013), usando a base de dados nacional de matrículas, abrangeu 117668 estudantes americanos com idades entre os 21 e 35 anos, concluindo que a inscrição de mulheres graduadas em formação pós-graduada aumenta quando o desemprego aumenta, o que não se verifica nos homens. O autor conclui também que ocorre uma substituição de frequência das formações a tempo inteiro para tempo parcial e que as inscrições tendem a diminuir à medida que a idade aumenta.

O **estudo 3** (Sebastian, 2008), utiliza uma base de dados do *National Sample Survey Office* (NSSO) com 54343 homens e 27700 mulheres graduados de Kerala (um estado da Índia), verificando que o desemprego é maior em mulheres do que em homens, devido a uma menor disponibilidade para a mobilidade espacial e à preferência pelo mesmo tipo de emprego (ensino e secretariado), aumentando largamente a procura e baixando os salários. Esta condição desencoraja as mulheres de procurar emprego, sendo que 15% das mulheres com educação superior desistem do seu emprego por causa da baixa remuneração.

QI 2: Quais os impactos/consequências da vivência de situações laborais precárias, relatados pelas várias áreas científicas, em graduados do ensino superior?

O **estudo 4** (Adsera, 2011) abrangeu 6920 mulheres de 12 países europeus e investigou a decisão de ter um segundo filho. O estudo conclui que mães ativas, mesmo que em relações precárias, demoram mais tempo para ter o segundo filho do que as inativas. Das inativas, as que estão à procura de emprego são menos propensas a ter um filho. Desemprego e insegurança no emprego estão negativa e fortemente associadas à decisão de ter filhos, principalmente em mulheres com menores níveis de educação (em comparação com mulheres graduadas). Para mulheres graduadas, estar em contratos a tempo parcial influencia mais negativamente esta transição do que estar desempregada.

O **estudo 5** (Araújo & Jordão, (2011) identifica impactos psicossociais das situações precárias e do desemprego, evidenciando tanto aspetos positivos como negativos, através de um estudo exploratório qualitativo com entrevista a 6 graduados portugueses. São relatados mais impactos nas situações laborais precárias (23) do que no desemprego (9) e também mais impactos positivos do que a

literatura indiciava. Em situação de desemprego os graduados reportaram, por exemplo, perda de benefícios sociais, dificuldade em planejar o futuro e instabilidade financeira e, em situações precárias, foram relatadas consequências ao nível das deslocações contantes, perda de benefícios e impostos acrescidos e dependência familiar ou de outros.

O **estudo 6** (Bertrand-Cloudt et al., 2012) abordou mais de 2000 graduados holandeses, entre 1995 a 2007, a laborar mais de uma hora por semana, concluindo que os graduados se sentem forçados a entrar em trabalhos temporários para escapar ao desemprego. A aceitação de contratos temporários traz impactos positivos e negativos: os graduados obtêm experiências de trabalho relevantes e adquirem competências, entre outras, porém, este tipo de contratos está associado a características desfavoráveis como, por exemplo, menos formação, menos compensação e trabalho abaixo do nível educacional.

O **estudo 7** (Briscoe et al., 2011) inquiriu 2348 graduados do ramo das tecnologias de informática de 5 universidades dos EUA, em situação de trabalho independente ou contratados por agências e conclui que este tipo de relação laboral é menos adequado às necessidades de equilíbrio da vida pessoal e profissional do que relações laborais regulares, uma vez que os graduados reportam redução no horário no trabalho e aumento de horas de trabalho em casa. Os trabalhadores contratados por agências são os que têm menor controlo na definição das suas horas de trabalho.

O **estudo 8** (Gebel, 2009) realizado com 2613 graduados na Alemanha indica que recém-graduados celebram mais contratos permanentes do que temporários, mas quanto mais tempo passar na procura pelo primeiro emprego, menor a probabilidade tem de conseguir a transição para permanente. Os salários são mais baixos nos contratos a termo do que nos permanentes, afetando especialmente os recém-graduados.

O **estudo 9** (Hensen et al., 2009) utiliza uma base de dados de inquiridos conduzidos entre 1996 e 2001, com 83355 diplomados holandeses do ensino secundário e superior, dos 16 aos 30 anos. Graduados com maior mobilidade têm mais probabilidade de encontrar empregos adequados ao nível académico, nomeadamente com contratos permanentes a tempo inteiro e com melhor remuneração. A mobilidade geográfica de graduados pode prevenir o trabalho abaixo do nível educacional e diminuir outras ‘não correspondências’ educação-emprego, o que leva a que os graduados estejam dispostos a ser mais móveis.

O **estudo 10** (Rosti & Chelli, 2012) utiliza uma base de dados do *Italian National Statistical Office* com entrevistas a 85,000 graduados e não graduados com idades entre os 15 e os 29 anos e conclui que é mais provável, os graduados do ensino superior terem menor probabilidade de passar de contratos não padrão para contratos padrão². E ainda, os contratos não-padrão de graduados têm maior probabilidade de terminar se o trabalhador não corresponder, do que os contratos celebrados com não graduados.

² Nesta investigação contratos não-padrão são considerados “*all those agreements that do not establish a standard working relationship, such as: fixed-term contracts, temporary contracts, work-and-training contracts and apprenticeship contracts*” e contratos-padrão são definidos como “*Continuous full-time work (regulated by standard wage contracts)*” (Rosti & Chelli, 2012, p. 142).

O estudo 11 (Viens, 1996) inquiriu 31 recém-graduados de enfermagem e revelou diferenças entre o que aprendem no curso e o que realizam na prestação de cuidados a doentes quando ingressam no mercado de trabalho. Devido à falta de emprego e às situações precárias, emerge um novo tipo de enfermeiros que aprendem a estar sempre disponíveis, organizar a sua vida pessoal e social em torno do trabalho precário, são polivalentes e flexíveis. Uma vez que trabalham em várias unidades, têm de conseguir uma rápida adaptação a novas equipas, rotinas e doentes, promovendo cuidados sem continuidade. Estas questões não lhes dão esperança de pertencer a uma unidade, levando-os a refletir sobre a qualidade dos cuidados que estão a realizar e do seu futuro enquanto enfermeiros.

Em baixo apresenta-se a síntese dos impactos encontrados nos 11 estudos (Tabela 5), consoante correspondem a resposta à QI.1). ou à QI.2)

Tabela 5. Síntese dos impactos relatados pela investigação do desemprego e condições precárias em graduados

Nº	Autores (ano)	Impactos do desemprego	Impactos das condições precárias
DESEMPREGO (QI. 1)			
1	(Hock-Eam, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Menores níveis de felicidade; 	<ul style="list-style-type: none"> • Maiores níveis de felicidade em empregados a tempo parcial e com funções incompatíveis com a sua qualificação quando comparados com desempregados. • Maiores níveis de felicidade em auto-empregados quando comparados com empregados a full-time abaixo das suas qualificações.
2	(Johnson, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Mais investimento em formação superior; 	
3	(Sebastian, 2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Salários baixos; 	
SITUAÇÕES PRECÁRIAS/FLEXIVÉIS (QI.2)			
4	(Adsera, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> • Adiamento a decisão de ter um segundo filho; 	<ul style="list-style-type: none"> • Adiamento a decisão de ter um segundo filho; • Perda de benefícios e impostos acrescidos; • Auto atualização e não formação profissional; • Incapacidade de planear o futuro; • Dependência familiar ou de outros; • Maior responsabilidade ou tarefas; • Baixa lealdade e de integração organizacional; • Impactos na saúde física e psicológica; • Instabilidade financeira e degradação de salários; • Procurar, aceitar ou acumular outros trabalhos; • Deslocações contantes; • Sensação de trabalho inacabado; • Exclusividade com a organização; • Sentimentos de insatisfação, desmotivação, frustração, culpabilização, insegurança, injustiça, sofrimento emocional; • Experiência e reconhecimento profissional; • Obtenção de rendimentos; • Possibilidade de outras oportunidades; • Ausência de vínculo; • Menor contacto com a hierarquia; • Ter uma ocupação, • Aprendizagem individual e organizacional; • Benefícios sociais no contrato a prazo; • Satisfação no trabalho; • Sentimentos de esperança e otimismo; • Oportunidade de obter experiência relevante; • Desenvolver competências profissionais; • Menos compensações e formações; • Trabalho fora da área e abaixo do nível educacional; • Salários baixos; • Redução de horários no local trabalho e aumento de horas de trabalho em casa; • Perdas salariais; • Mobilidade geográfica • Baixa probabilidade de passar para contratos regulares;
5	(Araújo & Jordão, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> • Perda de benefícios sociais e outros; • Dificuldade em planear o futuro; • Instabilidade financeira; • Dependência familiar ou de outros; • Ter de aceitar outros trabalhos; • Sentimentos de frustração, inutilidade, culpabilização, tristeza e injustiça; • Evolução pessoal; • Mais tempo livre; • Esperança e atitude positiva; 	
6	(Bertrand-Cloodt et al., 2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Maior disposição para aceitar contratos com termos ou em agências temporárias; 	
7	(Briscoe et al., 2011)		
8	(Gebel, 2009)		
9	(Hensen et al., 2009)		
10	(Rosti & Chelli, 2009)		

- Obrigatoriedade de uma rápida adaptação, polivalência e flexibilidade nas funções desempenhadas;
 - Divergência dos princípios científicos e éticos que orientam a sua prática profissional;
 - Reflexão sobre a qualidade das suas práticas e do seu futuro profissional;
 - Falta de esperança de integração numa unidade;
- Obrigatoriedade de uma rápida adaptação, polivalência e flexibilidade nas funções desempenhadas;
 - Divergência dos princípios científicos e éticos que orientam a sua prática profissional;
 - Reflexão sobre a qualidade das suas práticas e do seu futuro profissional;
 - Falta de esperança de integração numa unidade;

QI 3: Que investigações reportam, em simultâneo, impactos/consequências do desemprego e da precariedade laboral em graduados do ensino superior?

A resposta à Questão de investigação n.º 3 desta revisão é que existem já 5 investigações [categoria II- a), da Tabela 4], que relatam impactos do desemprego e da precariedade, num mesmo estudo. Por fim, afinando resultados, criou-se a categoria II-b) (Tabela 4), que aprofunda a categoria II-a) (Tabela 4), evidenciando que já são 3 as investigações com prova empírica, que relatam impactos idênticos no desemprego e na precariedade laboral em graduados (Adsera, 2011; Araújo & Jordão, 2011; Viens, 1996).

Discussão e conclusões Finais

Assim, nesta secção refere-se as conclusões e a discussão crítica acerca dos resultados encontradas e apresenta-se uma proposta para o estudo integrado dos impactos do inemprego, ou seja, da vivência conjunta de situações de desemprego e de precariedade laboral por graduados, finalizando com pistas futuras de investigação. Por fim, faremos uma breve reflexão sobre as limitações dos estudo e sugere-se pistas para investigação futura.

Neste estudo, concluiu-se que já existem investigações que reportam simultaneamente os impactos do desemprego e da precariedade e, os estudos vão ainda mais além, reportando 3 deles impactos idênticos quer no desemprego quer nas situações precárias.

O momento final de uma revisão integrativa, visa fazer uma avaliação crítica de como a literatura tem representado e abordado a temática em causa (Torraco, 2005). Embora o objetivo central deste estudo fosse o de analisar impactos/consequências do desemprego e das relações laborais precárias em graduados, verifica-se que a maioria dos artigos científicos inicialmente encontrados abordavam o desemprego e condições precárias como consequências da ‘sobreducação’ a nível mundial e não os impactos que advêm da vivência, conjunta ou em separado, destas situações. Uma grande parte dos estudos inicialmente apurados, apesar de inferir impactos, não questiona diretamente pessoas (nomeadamente graduados), sendo esta uma das críticas mais prementes à literatura existente. Apesar da vasta literatura sobre desemprego e alguma sobre as novas relações laborais, poucos são os estudos que investigam os impactos dessas condições na vida dos graduados, o que por si só sugere que o tema necessita de mais estudo.

Nesta revisão integrativa verificou-se que algumas investigações reportam simultaneamente os impactos do desemprego e da precariedade (integrados na Categoria II. a) da Tabela 4), ou seja, os impactos em ambas as condições quando vivenciados pelas mesmas pessoas. Nas pesquisas sobre impactos do trabalho precário aparecem resultados do desemprego e vice-versa, porque as duas vivências caminham em conjunto, porém, poucos estudos relacionam diretamente as duas situações.

Ademais, 3 delas reportam impactos idênticos quer no desemprego quer nas situações precárias, o que confirma que a ciência já caminha para uma procura integrada de descrições e explicações sobre as consequências da vivência conjunta do desemprego e da precariedade, afinal do inemprego, em graduados do ensino superior.

Nas 11 investigações selecionadas para esta revisão integrativa, são quase tantas que abordam cada um dos fenómenos em separado, como as que já os integram, por isso, começa a fazer mais sentido integrá-los, pois quem vive situações de precariedade ou flexibilidade laboral, passará ocasional ou frequentemente por situações de não-atividade (desemprego). Por outro lado, e de forma irónica, a própria precariedade ou o ingresso em situações laborais atípicas é, em grande parte, um impacto do desemprego em graduados, como aliás comprova (Bertrand-Cloudt et al., 2012) quando concluem que os graduados sentem-se forçados a entrar em trabalhos temporários para escapar ao desemprego, pelo que reforça a urgência em estudar os impactos das duas vivências alternadas ao longo do tempo.

Uma outra reflexão remete para o público em questão. São muito poucos os estudos que se dedicam exclusivamente a graduados e, logo, não se sabe se os impactos em graduados serão semelhantes aos de outros públicos-alvo. Inúmeras investigações evidenciaram impactos do desemprego em populações gerais como, por exemplo, Benach, Amable, Muntaner e Benavides (2002) que relatam riscos de impactos adversos na saúde e aumento de níveis de stresse, aumento dos níveis de depressão (Orellano, 2005), a baixa autoestima (Mcfayden, 1995), a auto e hétero culpabilização (Rodrigues & Rodrigues, 1987), o minar do estatuto social e exclusão de um propósito na sociedade (Jahoda, 1987) e a degradação das relações sociais (Fryer & Payne, 1986) “desaprendizagem e perda de qualificações” (Kovács, 2004, p. 62). Quanto ao trabalho flexível, atípico ou precário, o número de investigações em graduados é parco, mas, em outros públicos é possível apurar impactos como, por exemplo, que a insegurança no trabalho atua como um *stressor* crónico e que os trabalhadores não-permanentes são menos saudáveis do que os trabalhadores permanentes (Benach et al., 2002), menor otimismo, efeitos na saúde mental e diminuição de benefícios sociais (Benach et al., 2002), incapacidade de consumação de projetos transitivos como seja, a saída de casa dos pais, casar, ter filhos (Alves et al., 2011), sentimento de inutilidade e falta de perspectiva de evolução profissional (Kovács, 2004) o não acesso a formação profissional, a degradação de salários, a baixa lealdade organizacional e a diminuição da qualidade e produtividade dos trabalhadores (Polivka & Nardone, 1989). Porém, apesar de alguns destes impactos corresponderem aos relatados por estudos incluídos nesta revisão integrativa, não é possível fazer comparações, uma vez que as investigações e os impactos acima referidos abordam públicos gerais.

Quanto à realidade portuguesa é de notar que apenas um estudo português surge indexado na seleção dos 31 artigos sobre impactos do desemprego e da precariedade em graduados (Araújo & Jordão, 2011). A ciência portuguesa tem, no entanto, estudado estes fenómenos. Por exemplo Paulino, Coimbra e Gonçalves (2010), utilizando uma amostra de 577 diplomados portugueses do ensino superior, conclui que o desemprego conduz a uma perceção global de menor possibilidade de acesso a

funções psicológicas do trabalho e a uma redução da percepção de bem-estar. E, em amostras gerais (que incluíam graduados e não-graduados), uma investigação revelou que trabalhadores portugueses em regime de prestação de serviços ou independentes “demonstraram menor otimismo perante o futuro do que outros precários, por exemplo, os contratados a termo” (Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, 2007, p. 78). Contudo, quer pelo facto de não estarem indexados, quer por não usarem determinadas palavras-chave no resumo, muitas investigações não emergiram na pesquisa, facto que será explorado, de seguida, nas limitações deste estudo.

Quanto às áreas científicas, são diversos os domínios científicos que abordam o tema dos impactos do desemprego e da precariedade, porém poucos foram incluídos já que grande parte eram teóricos. O tema da precariedade e do desemprego ocupa centenas de páginas todos os dias, principalmente na Europa, porém, uma grande parte são reflexões, ensaios, artigos teóricos e jornalísticos. Por exemplo, na área do jornalismo/comunicação social, Carlos Feixa, antropólogo e docente, tem refletido sobre o tema, designando a atual geração de jovens por geração “replicante e indignada” constituída por jovens “hiperformados e hiperinformados e sem dúvida precarizados” (Feixa, 2009, para, 2). O autor analisa também a chamada geração Peter Pan e os países do ‘Nunca mais’, explanando que as lentas transições para a idade adulta e a dilatação do período formativo contribuem para que os jovens vivam uma fase em que ‘nunca mais se arranja emprego’, ‘nunca mais se casam’, etc. Outros autores da comunicação social identificam novas vivências como, por exemplo, a ‘Geração *slash*’ ou ‘*slashers*’, ou seja, jovens que acumulam vários trabalhos, muitas vezes em áreas bastante distintas (Torrão, 2013) ou a Geração ‘Nem-nem’, para designar a vivência dos jovens que nem estudam, nem trabalham, nem estão em formação, nem arranjam emprego (Martins, 2013).

Por fim, a própria leitura estatística destes fenómenos, parece não permitir uma compreensão profunda dos mesmos, o que é alvo de crítica neste estudo. A utilização de modelos macroeconómicos e estatísticos não dá resposta à pergunta ‘quais os impactos percecionados pelos graduados’ e, dentro da própria ciência estatística, já são diversas as vozes que reclamam que “é urgente e necessário criar um novo indicador em vez da limitada taxa de desemprego que já não reflete a realidade complexa (Martins, 2013, p. 11) já que atualmente “o mundo do trabalho está muito mais fragmentado do que aquilo que mostram as estatísticas oficiais” (Handy, 2006, p. 127).

Proposta de estudo do inemprego: Uma forma integrada de investigar impactos do desemprego e da precariedade/flexibilidade em graduados do ensino superior

No final de uma revisão integrativa, é apresentado um novo modelo para que o processo de proposta de integração seja demonstrado e consolidado (Whittemore & Knaf, 2005) e, neste caso, sugere-se a uma nova forma abordar este fenómeno, uma vez que “*the integration and synthesis of a literature review can provide the basis for developing metatheory across theoretical domains through future research*” (Torraco, 2005, p. 363)

Durante muitas décadas apenas existiram os antípodas emprego-desemprego e o desemprego foi largamente estudado. Com o surgimento da precariedade/flexibilidade, o fenómeno começou a ser também abordado pela ciência. Atualmente, até pelos resultados apresentados, é possível constatar que

a ciência já caminha para investigar o desemprego e as relações laborais atípicas em conjunto, detetando inclusivamente impactos semelhantes, até porque a precariedade, de alguma forma é consequência da falta de empregos. Resta agora escalar para uma visão integrada dos dois fenómenos e que procure compreender o fenómeno particular da vivência, contínua e alternada ao longo dos anos, do desemprego intercalado com precariedade.

É nítido que abordar os impactos do desemprego em separado da precariedade já não faz sentido até porque o surgimento de enquadramentos jurídicos laborais flexíveis ou precários vem concretizar necessidades novas do mercado de trabalho e, quiçá, até dos próprios trabalhadores. Muitos estudos abordam a precariedade sem abordar a questão da voluntariedade ou não dos trabalhadores: não haverá trabalhadores que desejem estar em trabalho flexível? Em 2006, Charles Handy referiu pela primeira vez a expressão 'Portfolio workers' (Handy, 2006), observando que "cada vez mais pessoas seriam levadas a tornar-se - ou poderiam optar por tornar-se - trabalhadores por conta própria, reunindo um pacote de diferentes empregos, clientes e estilos de trabalho (Handy, 2006, p. 127), ao que o autor denominou "economia-pulga". Muitos dos trabalhadores a que se denomina hoje precários ou flexíveis (que o autor denomina "pulgas"), representavam em 2006 "mais de metade da força de trabalho britânica coletada" (Handy, 2006, p. 127). E muitas destas novas vivências, não se inserem nas atuais definições de trabalho, que ainda se "baseiam no velho mundo industrial. Vivemos no mundo do conhecimento e da informação, onde essas pequenas empresas e indivíduos por conta própria podem operar de forma eficaz e útil" (Handy, 2006, p. 127/128).

Ainda não é possível compreender os impactos da vivência do desemprego e da precariedade em graduados de forma integrada. No entanto, esta revisão possibilita concluir que já existem impactos comuns às duas situações (desemprego e precariedade) como, por exemplo, o adiamento da decisão de ter um segundo filho (Adsera, 2011), a rápida adaptação nas funções, a divergência dos princípios científicos e éticos que orientam a prática profissional dos graduados, a reflexão constante sobre a qualidade das suas práticas e do seu futuro profissional e a falta de esperança de integração (Viens, 1996) e, por fim, Araújo e Jordão (2011), que listaram os impactos do desemprego e da precariedade, identificam consequências comuns a ambas as condições laborais como a perda de benefícios e impostos acrescidos, a incapacidade de planear o futuro, a dependência familiar ou de outros, a instabilidade financeira e os sentimentos de frustração, injustiça e tristeza.

Porém, se os estudos revistos ajudam a compreender que novas abordagens já estão a emergir, nenhum o faz deliberadamente, ou seja, nenhum tem como objetivo estudar os impactos do desemprego mesclado com a precariedade, em graduados. Assim, propõe-se um novo enquadramento, que já se havia sugerido em investigações anteriores e que esta revisão integrativa vem confirmar: o conceito de inemprego. Optou-se por esta designação, já que se decompõe em: palavra emprego à qual se adiciona o prefixo de negação latino, *in-*, que significa negação³, ou seja, os graduados vão

³ Os prefixos disponíveis na língua inglesa para negação são: a-/an-; in; dis-; non- e un-. Uma vez que alguns destes já se encontram em uso, resta o *in-* e o *an-*. Optou-se pelo prefixo *in-* no português, por motivos de sonoridade, contudo, no inglês, para evitar confusão com a expressão 'em emprego' (*in employment*), optou-se, por usar 'anemployment'. Em ambas as línguas, estas palavras são neologismos e, uma vez que a regra principal para criar um neologismo é exatamente que a palavra não exista e seja livre de significado optou-se por: inemprego e *anemployment*.

trabalhando noutros formatos, sem emprego, na sua conceção mais abrangente, definida como uma relação contratual estável e mais ou menos duradoura, que existe entre quem organiza o trabalho e quem o realiza (Outhwaite & Bottomore, 1993).

Em trabalhos anteriores (Araújo, 2003, 2009; Araújo et al., 2013; Araújo & Jordão, 2011) explorou-se a emergência do inemprego como uma nova vivência do trabalho, procurando compreender como graduados percebem estas novas possibilidades de alternar momentos de flexibilidade/precariedade e desemprego, construindo, pelo caminho, uma carreira rica e complexa, ainda que marcada pela incerteza face ao futuro, mas na qual os próprios graduados relatam impactos positivos de trabalhar de forma flexível/precária, sem vínculos, permitindo-lhes viver uma vida de portfolio, como diria Handy e, inclusive não aprisionados numa só organização (Handy, 2006).

A emergência de novos modelos de trabalho exige que a própria ciência se reformule e estude os fenómenos de um outro ponto de vista. A nova abordagem que aqui se propõe adequa-se ao estudo dos impactos do desemprego e da precariedade em conjunto, já que além dos impactos de cada uma das situações nos seus momentos, crescem impactos do próprio inemprego, ou seja, da continuidade ao longo dos anos desta alternância de relações laborais atípicas com desemprego, em graduados.

Limitações e sugestões para futura investigação

A opção por uma revisão integrativa da literatura pode colocar algumas limitações: (a) a escolha dos descritores pode sempre ser posta em causa neste tipo de pesquisa. Já outros autores tiveram dificuldades semelhantes, por exemplo, no que respeita à palavra ‘*graduates*’ (Scurry, 2011), tendo os autores optado por usar a palavra numa revisão integrativa que abordava a polissemia do conceito de ‘*under-employment*’ em públicos que completaram um diploma universitário (graduados); (b) a escolha das publicações indexadas em bases de dados, podem deixar publicações relevantes de fora e, inclusivamente, investigações com contributos significativos podem nem sequer estar publicadas em revistas indexadas; (c) por fim, existe a limitação linguística. Nesta revisão, incluiu-se o português, o inglês, o francês e o espanhol, porém, excluiu-se todas as outras, o que constitui uma potencial perda, uma vez que se estima que sejam já 7106 as línguas faladas em todo o mundo (Ethnologue, 2014).

No que respeita a investigação futura, continua a ser pouca a produção de publicações com evidência empírica sobre os impactos do desemprego e da precariedade na vida dos graduados. Toda a produção científica sobre estes temas parece ter um cariz acentuadamente negativo, não explorando os impactos positivos do desemprego e da precariedade/flexibilidade laborais.

Assim, a futura investigação deverá seguir esses caminhos: por um lado, a utilização de um *framework* que aborde os fenómenos em conjunto, explorando os impactos da vivência do desemprego e da precariedade/flexibilidade ao longo do tempo e, por outro lado, o da inquirição direta de graduados do ensino superior, acerca das suas vivências alternadas de não-atividade laboral e de relações precárias. Os graduados, em particular, vivenciam o trabalho em forma de inemprego como se comprovou em investigações anteriores (Araújo & Jordão, 2011) tendo inclusive dificuldade em identificar na sua carreira quais foram os momentos de desemprego ou de precariedade, sendo este já um dos impactos do inemprego.

Por outro lado, sugere-se a realização de estudos em rede, nomeadamente na União Europeia, possibilitando a compreensão do fenómeno de forma abrangente e em amostras alargadas.

O curso da investigação futura será assim aplicar e verificar, no terreno esta abordagem, procurando confirmá-la como um enquadramento integrado que explique os impactos do inemprego, nomeadamente na área científica da psicologia, já que os impactos psicológicos e psicossociais da vivência humana do trabalho nestes moldes, estão ainda por explorar.

Referências Bibliográficas

- Adsera, A. (2011). The interplay of employment uncertainty and education in explaining second births in Europe. *Demographic Research*, 25, 513-544.
- Alves, N., Cantante, F., Baptista, I., & Carmo, R. (2011). *Jovens em Transições Precárias: Trabalho, Quotidiano e Futuro*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.
- Araújo, P. (2003). *Impactos da Não-pertença a uma Organização Laboral*. Porto: Dissertação de Licenciatura Apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Araújo, P. (2009). *Os Inempregáveis: Estudos de caso sobre os impactos psicossociais do não-emprego em licenciados portugueses. [Dissertação de Mestrado]*. Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Araújo, P., Castro, J., & Jordão, F. (2013). "Always a worker, never an employee": The 'anemployment' as an emergent labor category. *Manuscrito submetido para publicação à Revista 'Trabalho e Educação' (Brasil)*.
- Araújo, P., & Jordão, F. (2011). "The unemployable": Case studies on the impact of psychosocial non-employment among graduates Portuguese. *Análise Psicológica*, 29(2), 289-314.
- Bahmani, S. (2011). The demand and supply of higher education impacting unemployment. In *Higher Education in a State of Crisis* (pp. 1-22): Nova Science Publishers, Inc.
- Bai, L. (2006). Graduate unemployment: Dilemmas and challenges in China's move to mass higher education. *China Quarterly*(185), 128-144.
- Benach, J., Amable, M., Muntaner, C., & Benavides, F. (2002). The consequences of flexible work for health: Are we looking at the right place? *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56(6), 405-409.
- Berg, I., & Gorelick, S. (1970). *Education and jobs: The great training robbery*. Nova Iorque: Published for the Center for Urban Education by Praeger Publishers.
- Bertrand-Cloodt, D., Corvers, F., Kriechel, B., & Van Thor, J. (2012). Why Do Recent Graduates Enter into Flexible Jobs? *Economist-Netherlands*, 160(2), 157-175.
- Briscoe, F., Wardell, M., & Sawyer, S. (2011). Membership has its privileges? Contracting and access to jobs that accommodate work-life needs. *Industrial & Labor Relations Review*, 64(2), 258-282.
- Buch, T., Burkert, C., Hell, S., & Niebuhr, A. (2010). The transition from vocational training to occupational work via temporary employment. *Zeitschrift für Soziologie*, 39(6), 447-469.
- Callahan, J. (2010). Constructing a Manuscript: Distinguishing Integrative Literature Reviews and Conceptual and Theory Articles. *Human Resource Development Review*, 9(3), 300-304.
- Comissão do Livro Branco das Relações Laborais. (2007). *Livro Branco das relações laborais*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Engelbrechtsen, E. L. (2013). Precarity, survival, change china's ant tribes. *Suomen Antropologi*, 38(2), 62-71.
- Ethnologue. (2014). Ethnologue: Languages of the World. Consult. Setembro de 2014, disponível em <http://www.ethnologue.com>
- Eurofound. (2012). *NEETs: Young people not in employment, education or training*. Luxemburgo: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Publications Office of the European Union.
- Eurostat. (2014). News release 11 de Abril: Share of young adults having completed tertiary education up to 37%. Consult. Abril de 2014, disponível em http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-11042014-AP/EN/3-11042014-AP-EN.PDF

- Feixa, C. (2009). La generación replicante [Versão eletrónica]. *El País*(18 de Setembro), disponível em http://elpais.com/diario/2009/09/18/opinion/1253224813_850215.html.
- Fois, M., & Carboni, M. (2013). "Master and Back"... to black? Sardinian graduates between new mobility and funded temporary work. *Studi Emigrazione*, 50(190), 268-293.
- Fryer, D., & Payne, R. (1986). Being Unemployed: A Review of the Literature on the Psychological Experience of Unemployment. In C. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Londres: Wiley.
- Gebel, M. (2009). Fixed-term contracts at labour market entry in West Germany: Implications for job search and first job quality. *European Sociological Review*, 25(6), 661-675.
- Giannikis, S. K., & Mihail, D. M. (2011). Flexible work arrangements in Greece: A study of employee perceptions. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 417-432.
- Glytsos, N. (1990). Modelling future higher education-labor market imbalances: A multi-scenario approach. *Economics of Education Review*, 9(1), 1-23.
- Gvaramadze, I. (2010). Skill formation and utilisation in the post-soviet transition: Higher education planning in post-soviet Georgia. *Higher Education Quarterly*, 64(2), 118-132.
- Handy, C. (2006). *O Meu Eu e outros temas importantes*. Lisboa: Actual Editora.
- Hensen, M. M., De Vries, M. R., & Cörvers, F. (2009). The role of geographic mobility in reducing education-job mismatches in the Netherlands. *Papers in Regional Science*, 88(3), 667-682.
- Hock-Eam, L. (2010). Estimating Psychological Impact of Unemployment: the Case of Malaysian Graduates. *Malaysian Journal of Economic Studies*, 47(2), 33-53.
- Huang, F. (2011). The Impact of the Global Financial Crisis on Japan's Higher Education. *Higher Education Policy*, 24(2), 275-283.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata Editora.
- Johnson, M. T. (2013). The impact of business cycle fluctuations on graduate school enrollment. *Economics of Education Review*, 34, 122-134.
- Kalleberg, A. (2009). O crescimento do trabalho precário: um desafio global. [Versão eletrónica]. *Revista Brasileira Ciências Sociais*. [Online], 24(21-30), disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v24n69/02.pdf>.
- Knox, A. (2010). 'Lost in translation': An analysis of temporary work agency employment in hotels. *Work, Employment and Society*, 24(3), 449-467.
- Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias*, 12, 32-67.
- Marques, A. (2004). Mercados Profissionais e (di)visões identitárias de jovens engenheiros. Consult. Setembro de 2013, disponível em <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/271.pdf>.
- Martins, R. (2013, 24 de Novembro de 2013). Portugal já tem quase meio milhão de jovens que não estudam nem trabalham. *Público*, pp. 10-13.
- Mateus, C. (2014). Licenciados & Temporários [Versão eletrónica]. *Diário de Notícias*, disponível em <http://expressoemprego.pt/noticias/licenciados---temporarios/3417>.
- Matos, J., & Domingos, N. (2012). Introdução. In J. N. M. e. N. D. (Orgs) (Ed.), *Novos Proletários: A Precariedade entre a "classe média" em Portugal* (Edições 70/Le Monde Diplomatique ed.). Lisboa: Edições 70.
- Mcfayden, R. (1995). Coping with threatened identities: Unemployed people's self-categorizations. *Current Psychology*, 14(3), 233-256.
- Menezes, I., Matos, P., & Costa, M. (1989). Consulta psicológica e transição Universidade-Mundo do Trabalho. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 5, 95-102.
- Messer, D., & Wolter, S. C. (2010). Time-to-Degree and the Business Cycle. *Education Economics*, 18(1), 111-123.
- Mostert, A., & Shaikh, A. (2013). Enterprise as a career choice: A multi-national study. In *Enterprise Development in SMEs and Entrepreneurial Firms: Dynamic Processes* (pp. 343-362): IGI Global.
- Nuno Sousa, L. (2012). Emprego e Trajetórias Profissionais: o caso dos diplomados do Instituto Superior Politécnico de Viseu. *Sociologia - Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, XXIII, 149-168.
- Oakley, K. (2011). In its own image: New Labour and the cultural workforce. *Cultural Trends*, 20(3-4), 281-289.
- Observatório das Desigualdades. (2013). Portugal entre os países da UE com maior incidência de trabalho precário. Consult. Julho de 2013, disponível em <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=indicators&id=207&lang=pt>.

- OCDE. (2011). Unemployment rates. Consult. Julho de 2013, disponível em <http://dx.doi.org/10.1787/factbook-2011-64-en>.
- Oliveira, L., & Carvalho, H. (2008). A precarização do emprego na Europa. *Dados-Revista de Ciências Sociais [Online]*, 51(3), 541-567.
- Orellano, M. (2005). *Salud Mental y Trabajo: Consecuencias Psicossociales de La Globalizacion economica e la precarizacion laboral (el caso Argentino)*. Comunicação apresentada em VII Congresso de ASET: Congresso Internacional de estudios del trabajo. ASET.
- Outhwaite, W., & Bottomore, T. (1993). *Dicionário do pensamento social do século XX*. Rio de Janeiro: Zahar Editora.
- Paulino, A., Coimbra, J., & Gonçalves, C. (2010). Diplomados do ensino superior na transição para o trabalho: Vivências e significados. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 177-188.
- Polivka, A., & Nardone, T. (1989). On the definition of “Contingent Work”. *Monthly Labour Review*, 112(12), 9-15.
- Pordata. (2014a). Diplomados do Ensino Superior- Percentagem. Consult. Julho de 2013, disponível em <http://www.pordata.pt>
- Pordata. (2014b). Diplomados Por ano - Ensino Superior. Consult. Agosto de 2014, disponível em <http://www.pordata.pt>
- Rodrigues, B., & Rodrigues, H. (1987). Consulta Psicológica e Desemprego. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 3, 123-126.
- Rosti, L., & Chelli, F. (2012). Higher education in non-standard wage contracts. *Education and Training*, 54(2-3), 142-151.
- Scurry, T. (2011). Under-employment among recent graduates: a review of the literature. *Personnel Review* 40(5), 643-659.
- Sebastian, A. (2008). Gender, education and employment: An analysis of higher education and labour market outcome in kerala. *Indian Journal of Labour Economics*, 51(4), 871-885.
- Segnini, L. (2011). What remains when everything changes? Precariousness and vulnerability of labor in a sociological perspective. *Caderno CRH*, 24(SPECIAL ISSUE.1), 69-86.
- Torraco, R. (2005). Writing Integrative Literature Reviews: Guidelines and Examples. *Human Resource Development Review*, 4(3), 356-367.
- Torrão, S. (2013). Previsão: o futuro começa hoje. *Revista Montepio* (9), 37-41.
- Toutkoushian, R. K., Shafiq, M. N., & Trivette, M. J. (2013). Accounting for risk of non-completion in private and social rates of return to higher education. *Journal of Education Finance*, 39(1), 73-95.
- Trostel, P. A. (2010). The impact of new college graduates on intrastate labor markets. *Journal of Education Finance*, 36(2), 186-213.
- Vaz, A. (2000). As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho. *Livro de Atas do IV Congresso Português de Sociologia - Sociedade Portuguesa: Passados Recentes, Futuros Próximos* Consult. Setembro de 2013, disponível em http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dcf976dde7_1.PDF.
- Viens, C. (1996). Future shock of the new graduates. *The Canadian nurse*, 92(2), 40-44.
- Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The Integrative review: updated methodology. *Journal of Advanced Nursing*, 52(5), 546-553.
- Woleck, A. (2000). O Trabalho, a Ocupação e o Emprego: Uma Perspetiva Histórica. *Base de dados de Portugal Contemporâneo* Consult. Julho de 2013, disponível em <http://www.iesc.ufrj.br/cursos/saudetrab/trabalho%20ocupa%E7%E3o.pdf>.
- Wu, C. C. (2011). High graduate unemployment rate and Taiwanese undergraduate education. *International Journal of Educational Development*, 31(3), 303-310.

Chapter III: Anemployment in Portugal: A Descriptive Study on Graduate's Work Relations Throughout the Career

Reference:

Araújo, P., Jordão, F., & Castro, F. (2015). Anemployment in Portugal: A descriptive study on graduate's work relations throughout the career. *Psicologia, Educação e Cultura*, XIX(1), 109-129.

NOTE: The article presented below is the final printed version. In compliance with journal requirement, the electronic questionnaire was not published but is now presented in Appendix F of this thesis.

INEMPREGO EM PORTUGAL: UM ESTUDO DESCRITIVO DOS VÍNCULOS LABORAIS DE GRADUADOS AO LONGO DA CARREIRA

Patrícia Araújo¹⁸

Filomena Jordão¹⁹

José Manuel Castro²⁰

Resumo

O desemprego e as relações laborais precárias estão a tornar-se uma realidade em graduados e é objetivo deste artigo obter dados estatísticos concretos sobre estas relações laborais. Através de um questionário eletrónico, obteve-se uma amostra de 170 graduados, a maioria do sexo feminino (72.9%), solteiros (52.1%) e com uma idade média de 34 anos (± 8.08). Encontraram-se diferenças estatisticamente significativas no número de relações laborais em função do número de filhos, sendo os participantes sem filhos que experienciaram um maior número de relações laborais. Verificaram-se também diferenças em função do sexo, sendo as mulheres que vivenciam mais o trabalho sobrequalificado e o desemprego. Discute-se as implicações destes resultados sugerindo pistas futuras para a investigação e intervenção.

Palavras-chave: Graduados do ensino superior, emprego, desemprego, trabalho precário

¹⁸ Doutoranda na Faculdade de Psicologia e de Ciências a Educação da Universidade do Porto (Porto, Portugal)

Endereço para Correspondência: Patrícia Araújo: pattaraujo@gmail.com

¹⁹ Professora Auxiliar (Faculdade de Psicologia e de Ciências a Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal)

²⁰ Professor Auxiliar Convidado (Faculdade de Psicologia e de Ciências a Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal). Técnico Superior Assessor - IEFP, Porto, Portugal)

Introdução

O aumento do número de graduados do ensino superior é atualmente uma realidade na Europa e, no caso de Portugal, face aos 18,671 diplomados que existiam em 1991, verificou-se que este número mais do que quadruplicou em vinte anos, passando para 81.410 diplomados em 2012 (Pordata, 2014). Apesar destes dados representarem, a nível global uma melhoria para os estados, os graduados têm experienciado, cada vez de forma contínua e intercalada, momentos de desemprego e um acrescido número de relações laborais precárias.

Se o desemprego é um conceito que pode ser definido, de forma redutora, como a não-atividade laboral ou a ausência de emprego ou trabalho, já as relações de trabalho precárias, atípicas, flexíveis, contingentes ou diversas outras designações pelas quais o trabalho precário é conhecido (Kalleberg, 2009; Kovács, 2004; Oliveira & Carvalho, 2008; Vaz, 2000), estão em constante evolução e reformulação, tornando difícil o seu enquadramento ou definição. Polivka e Nardone (1989) definem o trabalho precário em geral como todo o trabalho que não é a tempo inteiro, não é permanente, não possui remuneração fixa nem vínculo laboral. Fidalgo e Machado (2000, p. 343) definem trabalho precário como o trabalho “exercido em condições caracterizadas pela ausência de dispositivos institucionais de garantia de certos direitos historicamente constituídos” e que se caracteriza pela insegurança a quatro níveis: (i) da pertença ou não ao mercado; (ii) insegurança no emprego, (iii) da insegurança nos rendimentos; e (iv) insegurança na representação no trabalho (sindicalização). Por fim, e em síntese, consideramos como Diogo (2012) que “por exclusão de partes: é precário o que não é permanente ou efetivo” (para.7).

Os organismos nacionais e internacionais responsáveis pelas estatísticas do emprego/desemprego não disponibilizam dados específicos sobre as vivências dos vários tipos de relações ou vínculos laborais dos indivíduos. Uma grande parte das vezes, os dados limitam-se a distinguir empregados de desempregados e, ocasionalmente, diferenciam trabalho parcial de integral, e entre trabalho por conta própria e por conta de outrem.

Hoje sabemos que, em Portugal, a taxa de desemprego em graduados subiu de 3.1% no ano 2000 para 12.9% em 2013 (Pordata, 2014). Mais recentemente surgem alguns dados sobre precariedade que apontam para o facto de Portugal possuir a terceira maior taxa de trabalho precário da Europa com 23.2%, a seguir à Espanha e à Polónia, respetivamente com 25.6% e 28.2% (Observatório das Desigualdades, 2013). Em termos de trabalho temporário, 60.6% dos

profissionais contratados neste regime eram licenciados e 18% possuíam o mestrado (Mateus, 2014).

Nenhum estudo ou relatório estatístico fornece descrições específicas relativamente à situação profissional dos graduados (bacharelato, licenciatura, pós graduação, mestrado, doutoramento e pós-doutoramentos), pelo que dificilmente se acede a informações sobre os tipos de relações laborais vivenciadas por estes públicos.

Em investigações anteriores temos enquadrado e descrito uma nova abordagem à vivência alternada do desemprego e das relações precárias em graduados que designamos como *inemprego* (Araújo, Castro & Jordão, 2013; Araújo & Jordão, 2011; Araújo, Jordão & Castro, 2014). Descrevemos o *inemprego* como a vivência alternada e continuada no tempo, de momentos de desemprego e de precariedade, mais proeminente em graduados, que se tem constituído como uma nova forma de viver o trabalho ao longo da carreira.

Ademais, o viver em precariedade está a tornar-se transversal a outras áreas da vida além da laboral, situação atestada num estudo com 80 jovens entre os 18 e os 34 anos conduzido por Alves, Cantante, Baptista e Carmo onde os autores afirmam que “a precariedade não se esgota no ponto de vista laboral, passa a ser um modo de vida (2011, p. 107).

Assim, num momento de incerteza, risco e constante mutação que marca o mercado de trabalho e o ambiente social e económico (Ferreira, Freitas, Costa & Santos, 2010) , urge procurar uma compreensão profunda da precariedade em graduados e, por isso, o principal objetivo deste estudo é a descrição detalhada do tipo de vivências e de vínculos laborais em graduados, através da resposta a uma questão de investigação: Quantos e que tipos de vínculos laborais experienciaram os graduados portugueses ao longo das suas carreiras, em função de variáveis sociodemográficas e profissionais?

Método

Este estudo recorreu a um design não experimental, adotando uma metodologia de natureza quantitativa e com cariz descritivo e enquadra-se numa investigação mais alargada sobre o construto do *inemprego* (Araújo et al., 2014; Araújo et al., 2015a, 2015b).

Participantes

Participaram neste estudo 257 indivíduos. Porém, 87 foram eliminados do estudo, porque ou não concluíram o preenchimento do questionário ($n = 70$), ou não cumpriam os três requisitos necessários para esta investigação ($n = 17$): possuir formação superior, ter vindo a

trabalhar em situações laborais atípicas, precárias ou outras desde a conclusão do curso (e.g., trabalhar a recibos verdes, a contrato a prazo) e não estar motivado, no momento, para criar o seu próprio emprego/empresa, e que se constituem como os requisitos para se enquadrarem na situação de inemprego (Araújo et al., 2015a, 2015b). Em resultado desta triagem restaram 170 respostas válidas, 50 obtidas pelo link direto para o questionário (<http://pt.surveymonkey.com/s/VRB93JW>) e 120 através da divulgação do estudo na rede social Facebook.

A maioria dos participantes eram do sexo feminino (72.9%), solteiros/as (52.1%) e não tinham filhos (65.7%). Os participantes tinham em média 34 anos (± 8.08), variando entre os 21 e os 58 anos de idade (Tabela 1). No que respeita ao grau académico 50% dos inquiridos possuíam o grau de licenciatura (sendo que 37.1% possuíam apenas licenciatura e 12.9% possuíam já uma pós-graduação) enquanto os restantes 50% possuíam graus académicos de mestrado ou superior (Tabela 1.) em termos de tempo de experiência profissional, mais de metade dos indivíduos (55,4%) possuíam 6 ou mais anos de experiência (Tabela 1.)

Tabela 1: Caracterização da Amostra

	M	DP	Min.	Máx.
Idade	34.03	8.08	21	58
			<i>n</i>	%
Sexo				
Feminino			124	72.9%
Masculino			46	27.1%
Estado Civil				
Solteiro			88	52.1%
Casado			51	30.2%
Unido de facto			21	12.4%
Divorciado			7	4.1%
Separado de Facto			1	.6%
Viúvo			1	.6%
Número de Filhos				
Não têm filhos			111	65.7%
Têm 1 filho			25	14.8%
Têm 2 ou mais filhos			33	19.5 %
Grau Académico				
Licenciatura			63	37.1%
Pós-graduação			22	12.9%
Mestrado			58	34.1%
Doutoramento			20	11.8%
Pós-Doutoramento			7	4.1%
Anos de experiência profissional				
Menos de 3 anos de experiência profissional			47	28.0%
Entre 3 e 6 anos de experiência profissional			28	16.7%
Entre 6 e 9 anos de experiência profissional			27	16.1%
Mais de 9 anos de experiência profissional			66	39.3%

Para tratamento da informação relativa às áreas científicas de formação dos participantes, optou-se por escolher as designações originais, em língua inglesa, da *International Standard Classification of Education (ISCED)* da UNESCO, versão de 2013 (United Nations Educational Scientific and Cultural Organization, 2014). Quanto às áreas de formação científica inicial, 41.7% dos participantes optou por não responder a esta pergunta. Dos 99 que responderam (58.2%) a maioria pertencia à área da Psicologia, seguida pelas ciências da engenharia (7%) distribuindo-se os restantes participantes por uma diversidade de outras áreas de formação inicial (Tabela 2.)

Tabela 2: *Áreas de formação inicial dos participantes da amostra (ordenado por percentagem)*

	(n=99)	(%)
Áreas de formação		
0313 Psychology	25	14.71
071 Engineering and engineering trades	12	7.06
0114 Teacher training with subject specialisation	7	4.12
0511 Biology	7	4.12
041 Business and administration	5	2.94
0232 Literature and linguistics	3	1.76
0321 Journalism and reporting	3	1.76
0512 Biochemistry	3	1.76
1014 Sports	3	1.76
01 Education	3	1.76
0215 Music and performing arts	2	1.18
0222 History and archaeology	2	1.18
0223 Philosophy and ethics	2	1.18
0311 Economics	2	1.18
0314 Sociology and cultural studies	2	1.18
051 Biological and related sciences	2	1.18
0541 Mathematics	2	1.18
0731 Architecture and town planning	2	1.18
091 Health	2	1.18
0915 Therapy and rehabilitation	2	1.18
0923 Social work and counselling	2	1.18
1015 Travel, tourism and leisure	2	1.18
0213 Fine arts	1	0.59
0411 Accounting and taxation	1	0.59
0421 Law	1	0.59
0916 Pharmacy	1	0.59
	99	58.24

Instrumento

O instrumento desenvolvido para a recolha de dados foi um questionário eletrónico, alojado num serviço especializado (Survey Monkey), com duração de preenchimento estimada de 3 a 4 minutos e com objetivo de recolher informações acerca da experiência profissional dos graduados, nomeadamente o tipo de relações laborais precárias que estes vivenciaram desde a conclusão do grau.

A opção pelo questionário eletrónico prende-se essencialmente com a possibilidade de aceder a um maior número de participantes e provenientes de todo o país.

Em termos metodológicos, esta é uma opção cada vez mais utilizada e considerada válida pela comunidade científica, uma vez que não têm sido encontradas diferenças estatisticamente significativas entre preenchimentos em papel ou eletrónicos (Fernandes, 2013). Inclusivamente, no âmbito de estudos sobre vivências do trabalho, Field, Holley e Armenakis (1978), por

exemplo, ao investigarem a satisfação com o trabalho comparando o tipo de respostas, computadorizadas ou não, verificaram que não existem de diferenças significativas entre os dois formatos de recolha. Em Portugal, um estudo sobre o bem-estar subjetivo de 571 trabalhadores portugueses chegou às mesmas conclusões (Fernandes, 2013).

Dadas as características da nossa amostra, a recolha eletrónica é também das mais adequadas, já que segundo um amplo estudo sobre a utilização da internet em Portugal e no mundo (Cardoso & Espanha, 2010) verificou-se que os indivíduos com ocupações profissionais de quadros superiores (100% de uso) e também os profissionais liberais (83.3% de uso) são os que mais utilizam a internet em Portugal.

Antes da disponibilização *online*, foi realizado o pré-teste do questionário com três graduados e foram reformuladas algumas perguntas, bem como o texto introdutório (que especificava os requisitos necessários para participação), por forma a tornarem-nos mais compreensíveis. Após a disponibilização *online* do questionário, foi realizado ainda um novo teste à sua funcionalidade que, tendo corrido sem problemas, deu lugar à ativação do mesmo.

Assim, o questionário final ficou constituído por 10 perguntas, subdividido em quatro domínios principais: (i) a introdução, onde se informava os participantes do objetivo da investigação e dos requisitos que deveria reunir para avançar com o preenchimento; (ii) uma parte dedicada à recolha de variáveis socio demográficas (sexo, idade, estado civil, número de filhos, grau académico); (iii) a parte central do estudo, com questões relacionados com a experiência profissional (área científica e número de anos de experiência) e sobre o tipo de relações laborais já experimentadas ao longo da sua carreira e, por fim, (iv) incluiu-se, no final, um campo para outros comentários que o participante quisesse fazer.

A questão sobre tipo de situações/relações laborais experienciadas pelos participantes contemplava as seguintes opções pré-definidas (algumas contendo uma breve definição para melhor clarificação): (i) trabalho sobrequalificado (trabalho que exige menos qualificações do que as que o trabalhador possui); (ii) trabalho a tempo parcial; (iii) trabalho a termo ou a prazo; (iv) trabalho temporário -através de agências de trabalho temporário; (v) trabalho independente - prestação de serviços; (vi) - trabalho 'falso independente' - prestação de serviços prolongada no tempo; (vii) trabalho não-enquadrado ou informal - sem contrato; (viii) trabalho não-remunerado; (ix) trabalho através de estágios, bolsas e semelhantes; (x) trabalho doméstico, teletrabalho e trabalho sazonal; (xi) não atividade laboral - correspondente ao designado 'desemprego' e, por fim, (xii) outro – que deveria especificar. A opção de inserir estas categorias

prende-se com estudos prévios realizados sobre o inemprego, nos quais se tentou descrever o maior número de situações/relações laborais possível (Araújo et al., 2014)

Procedimento

O questionário foi colocado *online* no dia 28 de Maio de 2013. A primeira resposta foi recolhida no dia 7 de junho de 2013 e a recolha decorreu de forma contínua até ao dia 12 de Novembro de 2014. Os participantes foram informados acerca dos objetivos e critérios do estudo, tendo sido assegurados os cuidados éticos, quer acerca natureza voluntária da participação, quer da garantia de confidencialidade e anonimato. No início da recolha, em Maio de 2013, foi criado um blogue (<http://inemprego.blogspot.com>) onde se divulgou o link direto para o questionário. Este link direto foi divulgado também para redes de contatos pessoais por email e para uma base de dados de emails construída pelos autores ao longo do tempo e da qual constavam mais de oito mil endereços de email, incluindo universidades, empresas e emails pessoais, entre outros. No dia 13 de Novembro foi encerrada a recolha e os dados foram descarregados.

Técnicas estatísticas e grau de confiança

Para o estudo dos dados recorreu-se e ao *software* estatístico SPSS (versão IBM 22) para realização de análises de natureza descritiva e inferencial, neste caso, de tipo não-paramétrico (Teste de Qui-Quadrado e Teste de Kruskal-Wallis), atendendo ao não cumprimento dos pressupostos necessários à utilização de testes paramétricos, definidos e aceites cientificamente (Pestana & Gageiro, 2008), assumindo-se um grau de confiança de 95% valor de referência nas

Resultados

Abordaremos, de seguida, os resultados encontrados, organizados em duas seções: a descrição detalhada do número e tipos de relações laborais experienciadas por graduados e as correlações e comparações entre grupos encontradas.

Vivências laborais de graduados

Número de relações laborais experienciadas por graduados

A tabela 3 apresenta os resultados detalhados do número de relações laborais experienciadas pelos graduados ao longo da sua carreira.

Tabela 3: *Número, percentagem e média de relações laborais experienciadas por graduados portugueses da amostra*

	Frequência (<i>n</i>)	Percentage <i>m</i> (%)	M	Mdn	DP
Número de relações laborais					
1	20	12.3%			
2	28	16.5%			
3	34	20.0%			
4	31	18.2%	3.89	4.00	2.17
5	22	12.9%			
6	12	7.1%			
7	8	4.7%			
8	7	4.1%			
9	4	2.4%			
10	3	1.8%			

Das vivências elencadas no questionário, em média os graduados experimentaram 4 (3.89) tipos (± 2.17) com um mínimo de 1 e um máximo de 10. Através da tabela 3 é possível perceber que a maior parte dos participantes da amostra (51.1%) já alternaram ou acumularam entre 3 e 5 tipos de relações laborais ao longo da sua carreira e cerca de 20% dos 170 graduados já estiveram enquadrados em 6 ou mais tipos de relações laborais.

Apresenta-se nas tabelas seguintes, os resultados acerca do número de relações laborais em função do grau académico (Tabela 4.) e dos anos de experiência profissional (Tabela 5.)

Tabela 4: *Tipos de relações laborais vivenciadas por graduados: frequência e percentagem*

		Frequência (n)	Percentagem (%)
Tipos de relações laborais			
Trabalho Sobrequalificado	Não	97	57.1%
	Sim	73	42.9%
Trabalho a tempo parcial	Não	99	58.2%
	Sim	71	41.8%
Trabalho a termo	Não	60	35.3%
	Sim	110	64.7%
Trabalho temporário	Não	137	80.6%
	Sim	33	19.4%
Trabalho independente	Não	78	45.9%
	Sim	92	54.1%
Trabalho falso independente	Não	130	76.5%
	Sim	40	23.5%
Trabalho não-enquadrado ou informal	Não	134	78.8%
	Sim	36	21.2%
Trabalho não-remunerado	Não	135	79.4%
	Sim	35	20.6%
Trabalho através de Estágios Bolsas e semelhantes	Não	82	48.2%
	Sim	88	51.8%
Trabalho doméstico teletrabalho e trabalho sazonal	Não	152	89.4%
	Sim	18	10.6%
Nao atividade laboral (Desemprego)	Não	104	61.2%
	Sim	66	38.8%

Tabela 5: *Tipos de Relações Laborais Vivenciadas por Graduados por Grau Académico*
(Porcentagem)

	Trabalho Sobrequaificação	Trabalho a tempo parcial	Trabalho a termo	Trabalho temporário	Trabalho independente	Trabalho falso independente	Trabalho não enquadrado ou informal	Trabalho não remunerado	Trabalho através de Estágios Bolsas e semelhantes	Trabalho domestico teletrabalho e trabalho sazonal	Não atividade laboral (Desmepr ego)
Grau Académico											
Licenciatura	47.6%	42.9%	60.3%	31.7%	57.1%	30.2%	28.6%	17.5%	38.1%	15.9%	42.9%
Pós-graduação	36.4%	50%	63.6%	13.6%	63.6%	13.6%	22.7%	18.2%	45.5%	13.6%	31.8%
Mestrado	44.8%	43.1%	69%	17.2%	55.2%	20.7%	17.2%	24.1%	56.9%	8.6%	41.4%
Doutoramento	30%	35%	65%	0%	45%	30%	10%	20%	70%	0%	25%
Pós-Doutoramento	42.9%	14.3%	71.4%	0%	14.3%	0%	14.3%	28.6%	100%	0%	42.9%

Na tabela 4 observa-se que são os possuidores de licenciatura que obtêm um valor mais elevado, ou seja, que vivenciaram mais tipos de relações laborais. No que respeita aos anos de experiência profissional (Tabela 5.), os graduados com mais anos de experiência são os que vivenciaram menos relações laborais diferentes. É de realçar que os recém-graduados, com menos de três anos de experiência profissional, já vivenciaram mais de quatro tipos diferentes de relações laborais na sua breve carreira.

Tipos de relações laborais vivenciadas por graduados

Os tipos de relações precárias ou de ausência de trabalho vivenciados pelos participantes encontram-se representados na Tabela 6.

Tabela 6: Tipos de Relações Laborais Vivenciadas por Graduados por Anos de Experiência Profissional

	Trabalho Sobrequa- lificado	Trabalho a tempo parcial	Trabalho a termo	Trabalho temporário	Trabalho independente	Trabalho falso independente	Trabalho não enquadrado ou informal	Trabalho não remunerado	Trabalho através de Estágios Bolsas e semelhantes	Trabalho doméstico teletrabalho e trabalho sazonal	Não atividade laboral
Anos de experiência											
Menos de 3	53.2%	51.1%	44.7%	29.8%	46.8%	23.4%	31.9%	38.3%	48.9%	14.9%	46.8%
Entre 3 e 6	32.1%	46.4%	71.4%	28.6%	46.4%	32.1%	21.4%	14.3%	64.3%	10.7%	25%
Entre 6 e 9	51.9%	29.6%	70.4%	11.1%	55.6%	14.8%	14.8%	18.5%	59.3%	11.1%	63%
Mais de 9	37.9%	39.4%	74.2%	12.1%	62.1%	24.2%	16.7%	12.1%	45.5%	7.6%	30.3%

Estes resultados indiciam que mais de metade dos respondentes (51.8%) já trabalhou no âmbito de contratos de estágios e bolsas, o que parece refletir uma recente realidade dos graduados. Acontece algo semelhante com o trabalho independente: mais de metade dos participantes (54.1%) já trabalhou como trabalhador independente. Igualmente, 64.7% já trabalharam em regime de contrato a termo.

Apenas 38.8% dos inquiridos afirmam ter estado, em algum momento, em situação de desemprego.

Por outro lado, o trabalho temporário é um tipo de vivência pouco experimentada por graduados (apenas 19.4%). Observa-se ainda que quase todos os participantes (89.4%) afirmam ter realizado trabalho do tipo doméstico, teletrabalho e trabalho sazonal.

Foi apurado também o tipo de relações laborais vivenciadas por grau académico, que são apresentadas na Tabela 7, salientando-se que eram permitidas múltiplas opções nesta questão.

Tabela 7

Tipos de Relações Laborais Vivenciadas por Graduados por Grau Académico (Percentagem)

Grau Académico	Trabalho Sobrequalificado	Trabalho a tempo parcial	Trabalho a termo	Trabalho temporário	Trabalho independente	Trabalho falso independente	Trabalho não enquadrado ou informal	Trabalho não remunerado	Trabalho através de Estágios Bolsas e semelhantes	Trabalho domestico teletrabalho e trabalho sazonal	Não atividade laboral (Desemprego)
Licenciatura	47.6%	42.9%	60.3%	31.7%	57.1%	30.2%	28.6%	17.5%	38.1%	15.9%	42.9%
Pós-	36.4%	50%	63.6%	13.6%	63.6%	13.6%	22.7%	18.2%	45.5%	13.6%	31.8%
Mestrado	44.8%	43.1%	69%	17.2%	55.2%	20.7%	17.2%	24.1%	56.9%	8.6%	41.4%
Doutoramen	30%	35%	65%	0%	45%	30%	10%	20%	70%	0%	25%
Pós-Doutoramento	42.9%	14.3%	71.4%	0%	14.3%	0%	14.3%	28.6%	100%	0%	42.9%

Dos resultados apresentados na Tabela 7 destacam-se algumas conclusões diretamente relacionadas com o grau académico dos participantes e a vivência de relações laborais precárias. Os detentores do grau de mestre vivenciaram sobretudo o trabalho a termo, seguido de trabalho por estágios e bolsas. Os doutorados e pós-doutorados apresentam os valores mais elevados no trabalho através de estágios e bolsas (o que deverá ser justificado pelo seu eventual enquadramento como bolseiros de investigação). Os licenciados e os doutorados são os que mais experienciaram o desemprego. Ainda outros dados podem ser destacados neste âmbito, por exemplo, a tipologia mais experienciada por licenciados, pós-graduados e mestres é o trabalho a termo, seguida do trabalho independente e, como terceira tipologia verifica-se, no caso dos licenciados, a não-atividade laboral/ desemprego, enquanto em pós-graduados é o trabalho a tempo parcial. De realçar o trabalho sobrequalificado, que apresenta valores elevados em todos os graus académicos (de 30 a 47.6% dos participantes já o experienciaram). Por fim, no que respeita ao trabalho temporário são os licenciados que mais são contratados neste tipo de relação (31.7%).

Por fim, procurou-se descrever as tipologias vivenciadas, consoante os anos de experiência profissional (Tabela 8).

Tabela 8

Tipos de Relações Laborais Vivenciadas por Graduados por Anos de Experiência Profissional

Anos de experiência	Trabalho Sobrequalificado	Trabalho a tempo parcial	Trabalho a termo	Trabalho temporário	Trabalho independente	Trabalho falso independente	Trabalho não enquadrado ou informal	Trabalho não remunerado	Trabalho através de Estágios Bolsas e semelhanças	Trabalho doméstico, teletrabalho e trabalho sazonal	Não atividade laboral
Menos de 3	53.2%	51.1%	44.7%	29.8%	46.8%	23.4%	31.9%	38.3%	48.9%	14.9%	46.8%
Entre 3 e 6	32.1%	46.4%	71.4%	28.6%	46.4%	32.1%	21.4%	14.3%	64.3%	10.7%	25%
Entre 6 e 9	51.9%	29.6%	70.4%	11.1%	55.6%	14.8%	14.8%	18.5%	59.3%	11.1%	63%
Mais de 9	37.9%	39.4%	74.2%	12.1%	62.1%	24.2%	16.7%	12.1%	45.5%	7.6%	30.3%

Da análise da tabela 8 surgem elementos que importa observar. No grupo dos graduados com menos de três anos de experiência profissional, (apesar dos poucos anos de trabalho) existem sujeitos em todos os tipos de relações laborais, o que poderá significar que mesmo estando há pouco tempo no mercado de trabalho, os graduados se distribuem por todos os tipos de vínculos laborais. No entanto, realça-se o trabalho sobrequalificado tendo 53.2% dos graduados com menos de 3 anos de experiência já experienciado tarefas profissionais menos exigentes que o seu nível de qualificações

O trabalho a termo é vivenciado essencialmente por graduados com mais de 3 anos de experiência, situação que dentro das relações precárias, oferece já alguma estabilidade/continuidade de vínculo.

O teletrabalho, trabalho doméstico e sazonal e o trabalho temporário são em geral, as tipologias menos vivenciadas por graduados, independentemente dos anos de experiência.

Quanto à tipologia 'falso independente' são os graduados que possuem entre 3 e 6 anos de experiência que mais o vivenciam (32.1%).

Os diplomados com menos de três anos de experiência são os que mais experienciaram trabalho não enquadrado e trabalho não-remunerado.

Correlações Entre Variáveis e Comparações Entre Grupos

Para explorar estas vivências numa perspetiva inferencial, realizaram-se procedimentos estatísticos adequados, para verificar se haveriam diferenças significativas no que respeita ao número de relações laborais acumuladas ao longo dos anos, em função de variáveis como: sexo (feminino vs. masculino), anos de experiência (< 3 anos, 3 a 6 anos, 6 a 9 anos e >9 anos), grau académico (licenciatura, pós-graduação, mestrado, doutoramento e pós-doutoramento) e número de filhos (sem filhos, um filho ou dois ou mais filhos). Explorou-se também a correlação entre a idade e o total de relações laborais, mas verificou-se que não há diferenças entre grupos nem correlações estatisticamente significativas no que respeita a essas variáveis.

Procurando perceber eventuais diferenças entre grupos, em cada um dos tipos de vivências de trabalho (e não no número total de vivências), encontrou-se diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres no que respeita ao trabalho sobrequalificado [$\chi^2 (1) = 9.31$. $p = .002$]. Constatou-se uma percentagem muito mais elevada de participantes do sexo feminino com o trabalho sobrequalificado (36.4%), quando comparada com a percentagem verificada no sexo masculino (6.4%).

Verificaram-se também diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres no que concerne ao desemprego [$\chi^2 (1) = 5.90$, $p = .011$] sendo, mais uma vez, as mulheres (32.3%) a vivenciar mais este tipo de situação, quando comparadas com os homens (6.4%).

E, por fim, encontraram-se diferenças estatisticamente significativas no número de relações laborais em função do número de filhos [$\chi^2_{KM} (2) = 15.15$. $p = .001$]. A análise dos resultados descritivos apresentados pelos três grupos de participantes (sem filhos, 1 filho e 2 ou mais filhos) permitiu concluir que os participantes sem filhos experienciaram um maior número de relações laborais (4.28 ± 2.32) quando comparados com os participantes com um filho (3.60 ± 1.53) e com dois ou mais filhos (2.70 ± 1.49).

Discussão e Conclusões

Este estudo procurou obter uma visão detalhada das tipologias de relações laborais vivenciadas por graduados portugueses nas suas carreiras.

A principal conclusão deste estudo, e que se constitui um novo dado no âmbito da pesquisa sobre precariedade em graduados, é o facto de atestar que os graduados já

experimentar cerca de quatro tipos de relações laborais diferentes após a conclusão da sua formação. Especificamente, a maior parte dos participantes já alternaram ou acumularam entre três e cinco tipos de relações laborais ao longo da sua carreira e cerca de 20% dos 170 graduados já estiveram enquadrados em seis ou mais tipos de relações laborais. Note-se que a média de idade dos participantes é de apenas 34 anos.

Estes resultados corroboram investigações anteriores, nas quais se têm fundamentado que o conceito de inemprego e que se constitui atualmente como uma nova vivência do trabalho em graduados, acumulando tipos de relações laborais cada vez mais variadas ao longo das suas carreiras (Araújo et al., 2014) e assumindo-se até um novo tipo de carreira, em que os sujeitos “começam e recomeçam sucessivamente carreiras, empregos e trabalhos (e formas de trabalho)” (Castro, 2010, p. 2) pois, “após a sua formação entram num mundo caracterizado pela incerteza, pela diversidade, pela busca permanente” (Castro, 2010, p. 3) .

Em segundo lugar, verifica-se que o trabalho a termo ou a prazo continua a ser o tipo de relação laboral precária mais comum em todos os graus académicos considerados: mais de 60% em cada sub-grupo de participantes considerado, já experienciou esta tipologia, o que confirma a afirmação de Bertrand-Cloodt, Corvers, Kriechel e Van Thor (2012, p. 169) de que “*fixed-term contracts might be highly prevalent among recent UE graduates*”.

Um terceiro dado deste estudo é o de que apenas 38.8% dos inquiridos afirmam ter estado realmente em desemprego, o que reforça resultados de trabalhos anteriores (Araújo et al., 2014) nos quais se concluiu que muitos graduados, apesar de registado como desempregados nas estatísticas oficiais, provavelmente situam-se mais na precariedade laboral do que propriamente do desemprego pleno. Mais uma vez, os graduados parecem estar mais próximo de serem inempregados do que desempregados (Araújo et al., 2014).

Um quarto elemento que se destaca prende-se com o trabalho sobrequalificado: 42.9% do total da amostra já exerceu trabalho abaixo das suas qualificações e, este valor sobe para 53.2% nos graduados com menos de 3 anos de experiência. Este dado poderá indiciar um aumento do trabalho sobre qualificado no contexto de trabalho português, facto que tem vindo a ser abordado quer pela comunicação social quer pela investigação. Por exemplo. Marques (2004) já há mais de dez anos atrás, havia antecipado que “os fenómenos de sobrequalificação (...) poderão marcar algumas tendências recentes de jovens diplomados em certas áreas de estudo” (p. 166). O resultado encontrado aproxima-se empiricamente e de uma forma expressiva desta situação. Outros autores, por exemplo, Bertrand-Cloodt et al. num estudo com

mais de 2000 graduados holandeses afirmavam também que *“graduates in temporary positions often face lower wages. work below their educational level (i.e.. they are overeducated) or outside their occupational domain”* (2012, p. 171).

Um quinto elemento de destaque assinala que o trabalho temporário é um tipo de relação laboral pouco experimentada por graduados da nossa amostra (apenas 19.4%), porém, a percentagem quase duplica quando se analisa o caso específico dos participantes com o grau de licenciado (31.7%). Considerando os anos de experiência profissional, são os graduados com menos de três anos de experiência profissional que mais se envolvem neste tipo de relação laboral (29.8%) o que poderá também indiciar um aumento do número de recém-graduados neste tipo de vínculo. De uma forma eventualmente especulativa, podemos refletir que esta poderá ser uma estratégia de recém-graduados para lidarem com desemprego, já que *“recent graduates are more likely to accept flexible jobs when they face high unemployment”* (Bertrand-Cloudt et al., 2012, p. 169).

Num sexto ponto, assinala-se o caso particular dos contratos de estágios e bolsas. Como se havia constatado em investigações anteriores, os estágios *“(...) emergem como um novo tipo de precariedade, pois não trazem benefícios sociais laborais (como por exemplo, direito a subsídio de desemprego, direito a reforma, direito a licenças de maternidade e paternidade, baixa médica, etc.) e muitos são os jovens que permanecem nestas situações, quando na realidade já são profissionais”* (Araújo & Jordão, 2011, p. 291). No presente estudo, mais de metade da amostra (51.8%) já trabalhou no âmbito de contratos de estágios e bolsas, o que parece refletir uma realidade precária muito presente nos graduados. Além disso, participantes com o grau de doutoramento ou pós-doutoramento apresentam os valores mais elevados (100%) no trabalho através de estágios e bolsas (o que pode ser parcialmente explicado pelo seu enquadramento legal como bolseiros de investigação). Refletindo sobre este resultado, pode-se considerar que se noutras épocas as bolsas de doutoramento eram um processo de aceder ao grau de doutor, atualmente parecem começar a ser encaradas pelos graduados como uma espécie de emprego, no sentido em que oferecem rendimento garantido e relativamente seguro durante alguns anos.

Um outro tema que se destaca situa-se no debate acerca do trabalho não remunerado e do trabalho não-enquadrado. O trabalho não-enquadrado, ou seja, fora de situações contratualizadas, é muitas vezes ‘esquecido’ pela investigação que dá mais enfoque ao desemprego (Jahoda, 1981). O trabalho sem remuneração reveste-se frequentemente, nas

carreiras de graduados “por uma sucessão de estágios não remunerados” (Alves et al., 2011, p. 2) como uma espécie de troca pela eventual possibilidade de aprendizagem. Estas são duas tipologias sobre as quais existem muito poucos dados estatísticos, quer por não estarem registados oficialmente nos organismos mas também porque talvez seja do interesse, quer dos trabalhadores quer das organizações, manter esta informação reservada de forma a evitar procedimentos judiciais, uma vez que o Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de Junho, veio proibir a possibilidade de realizar contratos de estágio sem remuneração (de notar que, no nosso estudos apenas abordamos a questão do trabalho –após qualificação- por estágios e não de estágios para obtenção de certificações ou conclusão de cursos superiores, uma vez que estes ainda se encontram no percurso formativo. Este estudo concluiu que os valores destes dois tipos de relações laborais são bastante elevados, com 31.9% dos licenciados com menos de três anos de experiência a trabalhar sem qualquer enquadramento e 38.3% a trabalhar sem qualquer tipo de remuneração. De assinalar que estas situações implicam também um impacto social e fiscal grave e negativo para o país. Por fim, relembre-se que, de acordo com o regime legal em vigor, pessoas que trabalham na organização de forma não enquadrada (sem contrato escrito oficializado) podem comprovar a existência da relação laboral na situação factual correspondente (o contrato de trabalho sem termo), bastando para tal que o trabalhador recorresse a vias judiciais para provar essa situação. No entanto, muitos trabalhadores não recorrem a esta opção quer por compactuarem com a entidade empregadora de forma a evitar impostos, quer pelo facto desta prova ser dificultada em tribunal (Araújo, 2009). Posto isto, existe a probabilidade de 31.9% dos licenciados (com menos de três anos de experiência) se encontrarem na situação efetiva de contrato de trabalho sem termo.

Desta forma, o trabalho não remunerado, não enquadrado ou a sucessão crescente de bolsas e estágios que proliferam no mercado português não parecem constituir-se como uma solução para as questões quer da precariedade/flexibilidade quer para a resolução das elevadas taxas de desemprego, pois como afirma Oakley “*Unpaid work. either in the form in internships, free labour or the expansion of volunteering, remains a barrier to entry, progression and retention*” (2011, p. 285).

Uma oitava questão relaciona-se com a discussão acerca do trabalho independente e falso independente, por se tratarem de tipologias relacionadas. O trabalho independente foi uma relação laboral experienciada por mais de metade da amostra (54.1%) enquanto o ‘falso independente’ foi experienciada por quase um quarto dos sujeitos (23.5%). De notar que, apesar

de ter sido claramente definido e explicitado no questionário (e de se tratar inclusivamente uma expressão já relativamente comum), talvez alguns inquiridos possam não ter percebido o que se denomina por 'falso independente' (Kovács, 2004). Nesta questão sobressai um resultado paradoxal: os 170 participantes afirmaram que não queriam criar o próprio emprego/empresa (um requisito obrigatório para a participação no estudo). Assim, este resultado não revela - apenas - dados sobre o trabalho independente ou falso independente por si só, mas sim também indicadores sobre o trabalho independente e falso independente involuntário. Noutra perspetiva, assinala-se também a presença desta tipologia nas carreiras de graduados, prevista por Kovács no início deste milénio, quando afirmava que "os dados estatísticos sobre trabalho independente escondem, na maior parte das vezes, situações de trabalho muito heterogéneas desde o trabalho dependente precário até o trabalho altamente qualificado dos profissionais independentes" (Kovács, 2004, p. 40). O aumento do trabalho independente acontece um pouco por toda a Europa: "os dados estatísticos indicam uma forte proporção de autoemprego, sobretudo nos países da Europa do Sul, como Grécia (45.7%) Itália (29.6%). Portugal (25.1%) e Espanha (20.2%), que é bem superior à média europeia (15.0%)" (Kovács, 2004, p. 41), porém, os dados deste estudo podem acrescentar um conhecimento importante sobre o mercado de trabalho português, pois uma boa parte dos graduados portugueses são trabalhadores por conta própria, não por o desejarem ou terem motivação para serem empreendedores mas porque o mercado e/ou os empregadores assim lhes exigem. Este resultado estará suportado no facto das empresas/organizações procurarem evitar ao pagamento de encargos fiscais e sociais (Araújo & Jordão, 2011). Nesta situação a decisão e também as vantagens recaem primordialmente sobre as entidades empregadoras, como refere Bertrand-Cloudt et al. "*Our main conclusion is that the allocation of recent graduates into either permanent or flexible jobs occurs primarily on the demand side of the labour market; that is, choices are made by employers rather than by graduates*" (Bertrand-Cloudt et al., 2012, p. 171).

Um resultado importante a debater são os dados obtidos acerca do trabalho a tempo parcial. Kovács menciona que: "Em Portugal esta modalidade tem pouca representação nas camadas mais jovens e tem um forte peso (58%) entre os indivíduos com mais de 65 anos" (Kovács, 2004, p. 45), mas atualmente parece que este panorama está em mudança. No caso desta investigação verifica-se que 41.8% da amostra de graduados já o experienciaram, indicador que sobe para os 51.1% nos graduados com menos de 3 anos de experiência profissional. Para Kovács (2004) era previsível que este tipo de relação laboral fosse crescer na

EU, porém “em Portugal a proporção daqueles que trabalham a tempo parcial por motivos involuntários é muito superior (45.5%) à média europeia (18%)” (Kovács, 2004, p. 45).

Por outro lado, uma questão que emerge neste estudo relaciona-se diretamente com o papel da mulher no mercado de trabalho português. Neste âmbito os dados apontam para que sejam as mulheres que mais significativamente experienciam trabalho sobre qualificado ($p = .002$) e não atividade laboral/desemprego ($p = .011$). Este resultado está em conformidade com os dados estatísticos respeitantes aos países da OCDE, nos quais as mulheres apresentam sucessivamente taxas mais elevadas de desemprego do que os homens (OCDE, 2013), indicador este que, de alguma forma, vem reafirmar que o facto de ser mulher ainda representa uma vulnerabilidade significativa no que respeita à inserção no mundo laboral.

Finalmente, assinala-se uma relação estatisticamente significativa e que poderá indiciar um dado importante na investigação desta temática em Portugal: os participantes sem filhos experienciaram um maior número de relações laborais precárias (4.28 ± 2.32). Em média, os participantes desta amostra haviam experienciado cerca de 4 tipologias ao longo das suas carreiras, no entanto, os participantes sem filhos obtêm uma média de 4.28 de tipologias de relações laborais. Podendo especular-se sobre o facto de quem não tem o encargo dos filhos ter disponibilidade para experimentar mais vivências laborais. No entanto, este pode ser também um sinal de que os graduados podem também estar a acumular vários trabalhos, impacto já descrito em outras investigações (Araújo & Jordão, 2011) quer por gosto pessoal, por enriquecimento de currículo, por obtenção de rendimentos complementares quer para garantir a estabilidade profissional, ainda que sejam certamente necessários mais estudos para uma compreensão aprofundada deste indicador.

Este estudo apresenta algumas limitações que importa assinalar. Apesar de 170 respostas ser já um número considerável, continua a ser uma amostra relativamente reduzida face ao número de diplomados que certamente experienciam situações de inemprego. Existindo cerca de 81 mil diplomados em Portugal em 2012, há poucos dados estatísticos acerca de quantos continuam a permanecer no nosso país. Porém, há nove anos atrás, o Banco Mundial estimava que cerca de 20% dos licenciados deixavam Portugal para ir trabalhar para o estrangeiro (Costa & Silva, 2005) e é um facto que o número de emigrantes possuidores de licenciatura aumentou 87% em apenas uma década (Observador, 2014). Uma vez que não existem dados rigorosos quanto às relações precárias vivenciadas por graduados, é pois impossível prever qual seria a população exata no sentido estatístico, para se poder afirmar se esta se constitui ou não como

uma amostra significativa. Por outro lado, novas relações atípicas ou precárias surgem todos os dias, relações laborais que nem são emprego, nem são desemprego, mas situam-se numa 'zona cinzenta' entre estes dois estados. O facto de se terem estabelecido 11 tipologias para o questionário, provavelmente exclui novas ou outras vivências, o que poderá ter contribuído para uma mais difícil compreensão dos fenómenos laborais por parte dos inquiridos, uma vez que se tratam de processos complexos e polissémicos (mesmo tendo sido inserida a opção 'outra' verificamos que nenhum participante preencheu este campo). Os próprios inquiridos podem estar em situação de precariedade e considerarem-se e continuarem inscritos em organismos oficiais como desempregados. Já em outras investigações, este assunto foi estudado: o entendimento de se autorreferenciarem ou não como desempregados varia de pessoa para pessoa, e cada vez mais esse é um rótulo estigmatizante, principalmente quando vivenciado por pessoas de classe média e com maior qualificação (McFayden, 1995). Por fim, apesar de se ter garantido o anonimato, algumas perguntas do questionário podem implicar questões jurídicas graves (por exemplo, afirmar que teve trabalho não enquadrado e, logo ilícito, pode causar receio e medo de represálias ou processos judiciais) o que dificulta este tipo de estudo. Esta situação poderá ajudar a explicar algumas das surpresas deste estudo: desde logo, o facto de ter sido necessário 1 ano e 6 meses para a recolha de um número satisfatório de respostas; por outro lado, a circunstância de 70 inquiridos desistirem do preenchimento logo após a entrada no site do questionário e da visualização do conteúdo do mesmo e, finalmente, a razão pela qual uma boa parte dos participantes (41.7%) não ter indicado a sua área de formação.

Este trabalho procurou constituir-se com um primeiro passo na tentativa de descrever com detalhe as vivências laborais precárias de pessoas graduadas (sendo também necessário procurar descrevê-las em públicos com outras habilitações escolares). O estudo focou-se no objetivo de identificar e descrever detalhadamente algumas vivências laborais de graduados e começar a trazer a atenção científica a esta temática, pois, como já outros autores têm referido, "é urgente e necessário criar um novo indicador em vez da limitada taxa de desemprego que já não reflete a realidade complexa" (Martins, 2013, p. 11) já que muitas destas novas vivências já não se inserem nas atuais definições de trabalho e que ainda se "baseiam no velho mundo industrial" (Handy, 2006, p. 128).

Estes resultados contribuem para a reflexão sobre implicações práticas para o mercado laboral português: o conhecimento dos percursos laborais que os graduados portugueses fazem após a conclusão do seu curso, evidenciando o fenómeno do inemprego, chamam a atenção

para a necessidade dos organismos oficiais responsáveis pelas estatísticas começarem a detalhar as diversas situações e nuances, e abandonar a dicotomia empregado-desempregado. Por outro, ao nível dos programas de incentivo à empregabilidade de graduados é urgente e necessário repensar os aparentes efeitos perversos que alguns deles parecem causar. Por fim, o próprio papel das instituições de ensino superior, quer na formação de graduados quer na sua intervenção ao nível da empregabilidade dos mesmos talvez tenha também de ser redesenhado para que, eventualmente, estas passem a ter um papel mais abrangente e ativo.

Em conclusão, será enorme o desafio que Portugal e toda a Europa terão de enfrentar neste domínio, numa procura de soluções/respostas para promoção do equilíbrio entre a flexibilidade e a segurança no emprego e entre os desejos dos trabalhadores e das organizações.

Referências Bibliográficas

- Alves, N., Cantante, F., Baptista, I., & Carmo, R. (2011). *Jovens em Transições Precárias: Trabalho, Quotidiano e Futuro*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.
- Araújo, P. (2009). *Os inempregáveis: Estudos de caso sobre os impactos psicossociais do não-emprego em licenciados portugueses*. [Dissertação de Mestrado]. Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Araújo, P., Castro, J., & Jordão, F. (2014). "Always a worker, hardly an employee": The 'anemployment' as an emergent labor category. *Revista Trabalho e Educação*, 23(3), 31-53.
- Araújo, P., & Jordão, F. (2011). "The unemployable": Case studies on the psychosocial impacts of non-employment among Portuguese graduates. *Análise Psicológica*, 29(2), 289-314.
- Araújo, P., Jordão, F., & Castro, J. (2015a). Consequences of atypical work relations and unemployment in higher education graduates: An integrative literature review. In U. Católica (Ed.), *Livro de Actas do II Congresso Internacional de psicologia do trabalho e das Organizações: "Pessoas e trabalho: investigação, diagnóstico e intervenção nas organizações" [No Prelo]*. Braga: Universidade Católica.
- Araújo, P., Jordão, F., & Castro, J. (2015b). Impacts of anemployment in higher education Graduates: Intermediate results. In IEFP: Instituto de Emprego e Formação Profissional (Ed.), *Lugares do Trabalho, Espaços de Aprendizagem [Places of Work, Learning Environments] [in Press]*. Porto.
- Bertrand-Cloodt, D., Corvers, F., Kriechel, B., & van Thor, J. (2012). Why do recent graduates enter into flexible jobs? *Economist-Netherlands*, 160(2), 157-175.
- Cardoso, G., & Espanha, R. (2010). *A utilização da Internet em Portugal em 2010*. Lisboa: WORLD Internet Project/ LINI – Lisbon Internet and Networks/CIES – Centro de Investigação e Estudos de Sociologia.

- Castro, J. (2010). *Juventude: A Aprendizagem da Esperança – Na Profissão*. Comunicação apresentada em Ciclo de conferências “Ecce Homo” sob o tema “Juventude”. Associação Católica do Porto. 25 de Maio. Porto.
- Costa, E., & Silva, E. (2005). Vinte por cento dos licenciados fogem de Portugal [Versão eletrónica]. *Diário de Notícias*, Obtido em http://dn.sapo.pt/2005/10/28/tema/20_licenciados_fogem_portugal.html.
- Diogo, F. (2012). Precariedade no emprego em Portugal e desigualdades sociais: alguns contributos [Versão eletrónica]. *Newsletter do Observatório das Desigualdades*. (22). Consult. Setembro de 2013, Obtido em <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=projects&id=129&lang=pt>
- Fernandes, R. (2013). *Bem-estar subjetivo no (des)emprego: um estudo sobre o ajustamento pessoa-ambiente profissional (Tese de Doutoramento, não publicada ed.)* (Tese de Doutoramento, não publicada ed.). Coimbra: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Ferreira, J., Freitas, R., Costa, R., & Santos, E. (2010). Contributos para a compreensão da população desempregada: O papel dos padrões de crenças motivacionais. *Psychologica*, 2(52), 643-672.
- Fidalgo, F., & Machado, L. (2000). *Dicionário da Educação Profissional*. Belo Horizonte: Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação/Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais.
- Field, H., Holley, W., & Armenakis, A. (1978). Computerized Answer Sheets: What Effects on Response to a Mail Survey? *Educational and Psychological Measurement*, 38(3), 755-759.
- Handy, C. (2006). *O Meu Eu e outros temas importantes*. Lisboa: Actual Editora.
- Jahoda, M. (1981). Work, Employment and Unemployment: Values, Theories and Approaches in Social Research. *American Psychologist*, 36(2), 184-191.
- Kalleberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74, 1-22.
- Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias*, nº 12, 32-67.
- Marques, A. (2004). Mercados Profissionais e (di)visões identitárias de jovens engenheiros. Obtido em: <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/271.pdf>
- Martins, R. (2013, 24 de Novembro de 2013). Portugal já tem quase meio milhão de jovens que não estudam nem trabalham. *Público*, pp. 10-13.
- Mateus, C. (2014). Licenciados & Temporários [Versão eletrónica]. *Diário de Notícias*, Obtido em <http://expressoemprego.pt/noticias/licenciados---temporarios/3417>.
- McFayden, R. (1995). Coping with Threatened Identities: Unemployed People's Self-Categorizations. *Current Psychology*, Fall-14(3), 233-256.
- Oakley, K. (2011). In its own image: New Labour and the cultural workforce. *Cultural Trends*, 20(3-4), 281-289.
- Observador. (2014). Fuga de cérebros: emigrantes licenciados aumentaram 87% numa década. <http://observador.pt/2014/07/21/fuga-de-cerebros-numero-de-emigrantes-licenciados-dispara/>

- Observatório das Desigualdades. (2013). Portugal entre os países da UE com maior incidência de trabalho precário. <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=indicators&id=207&lang=pt>
- OCDE. (2013). Harmonised Unemployment Rates - News Release: 12 February. http://www.oecd.org/std/labour-stats/HUR_02e13.pdf
- Oliveira, L., & Carvalho, H. (2008). A precarização do emprego na Europa. *Dados-Revista de Ciências Sociais [Online]*, 51(3), 541-567.
- Pestana, M., & Gageiro, J. (2008). *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS* (5.ª ed.). Lisboa: Europress.
- Polivka, A., & Nardone, T. (1989). On the definition of "Contingent Work". *Monthly Labour Review*, 112(12), 9-15.
- Pordata. (2014). Diplomados Por ano - Ensino Superior. Obtido em: <http://www.pordata.pt>
- United Nations Educational Scientific and Cultural Organization. (2014). *International Standard Classification of Education: ISCED Fields of Education and Training 2013*. Canadá: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Vaz, A. (2000). As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho. Livro de Atas do IV Congresso Português de Sociologia - Sociedade Portuguesa: Passados Recentes, Futuros Próximos. Obtido em: http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dcf976dde7_1.PDF

ANEMPLOYMENT IN PORTUGAL: A DESCRIPTIVE STUDY ON GRADUATE'S WORK RELATIONS THROUGHOUT THE CAREER

ABSTRACT: Unemployment and precarious work relations are becoming a reality in higher education graduates and so the aim of this article is to achieve exact statistical data about these experiences. An electronic questionnaire was used to obtain a sample of 170 graduates, most female (72.9 %), single (30.2%) and with a mean age of 34 years (± 8.08). Statistically significant differences were found between the number of work relations concerning the number of children: participants without children experience a higher number of work relations. Also, significant differences based on sex were found and it is women who most experience overqualified work and unemployment. Implications of results are discussed and we suggest some clues to future research and intervention.

Key-words: Higher education graduates, employment, unemployment, precarious work

Institution

Faculty of Psychology and Educational Sciences, Oporto University. Portugal

Chapter IV: Impacts of anemployment in higher education Graduates: Intermediate results

Reference:

Araújo, P., Jordão, F., & Castro, J. (2015). Impacts of anemployment in higher education Graduates: Intermediate results [Impactos do Inemprego em Graduados do Ensino Superior: Resultados Preliminares]. In C. Ferreira, J. M. Castro & J. Coimbra (Eds.), *Lugares do Trabalho, Espaços de Aprendizagem: A relevância da Formação para o Trabalho [Places of Work, Learning Environments: The relevance of Training for Work]* (pp. 131-142). Porto: IEFP:Instituto de Emprego e Formação Profissional.

Note: This article is presented in the final printed version in compliance with the publishers requirements. Additional related information is presented in Appendices B, C, D, E and G of this thesis.

**Patrícia Araújo**

Doutoranda na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP) Portugal

Filomena Jordão

Professora Auxiliar (FPCEUP, Porto, Portugal)

José Manuel Castro

Professor Auxiliar Convidado (FPCEUP, Porto, Portugal)
Técnico Superior Assessor, Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, IP Porto, Portugal)

Impactos do inemprego em graduados do ensino superior: Resultados preliminares

Impacts of unemployment in higher education graduates: Intermediate results

Resumo

O inemprego, vivência involuntária de relações laborais atípicas, precárias ou flexíveis, alternada com momentos de desemprego (Araújo & Jordão, 2011, Araújo, Castro & Jordão, 2013; Araújo, Jordão & Castro, 2014), tem-se tornado cada vez mais, particularmente para os graduados, uma realidade devido às transformações e necessidades dos mercados. O objetivo principal desta investigação é estudar os impactos do inemprego em graduados portugueses. Optou-se pela *Grounded Theory*, metodologia indicada para gerar novas teorias sobre fenómenos inexplorados e pela entrevista semiestruturada áudio-gravada como técnica de recolha de informação, integralmente transcritas e inseridas no software Nvivo para análise qualitativa. A amostra, até ao momento, é constituída por 9 participantes, possuidores de licenciatura em diversas áreas científicas e com uma média de idades de 34 anos. Resultados preliminares documentam diversos impactos do inemprego como, por exemplo: (a) Aprendizagem, experiência, satisfação e reconhecimento profissional; (b) Sentimento de frustração, injustiça, tristeza, ansiedade, stress, medo, revolta; (c) Degradação de Salários/pagamentos; (d) Impostos e despesas acrescidas e perda de benefícios sociais; (e) Maior instabilidade pessoal, profissional e económica, entre outros. Espera-se que a partilha dos resultados nesta fase da investigação à comunidade científica possa contribuir para uma reflexão aprofundada sobre esta temática permitindo no futuro a criação de uma teoria sobre os impactos do inemprego.

Palavras-chave: Inemprego, relações laborais atípicas, trabalho precário, desemprego, graduados do ensino superior, *Grounded Theory*.

1. Introdução

O interesse psicossocial no desemprego remonta aos estudos clássicos realizados durante a depressão em tempo de guerra ou entre grandes guerras, sendo um dos mais antigos artigos sobre o assunto o de Lazarsfeld e Eisenberg, datado de 1938, que evidenciou as reações negativas das pessoas à experiência de desemprego. Mais de 75 anos depois, o tema do desemprego continua atual, se não até mais premente. Os autores já afirmavam que *“It seems to us that the greatest need in this field of investigation is an effort to lay out a network of interlocking theoretical problems”* (Eisenberg & Lazarsfeld, 1938, p. 385) e, tem sido nesse sentido que a investigação científica tem procurado ultrapassar a dicotomia emprego-desemprego, estudando as *‘shades of grey’* laborais (Eurofound, 2012).

Nas últimas décadas tem-se observado, em Portugal, um florescimento dos tipos de vínculos laborais precários em Portugal como, por exemplo, o trabalho a prazo, o trabalho a tempo parcial involuntário, o trabalho independente involuntário, uma panóplia diversas de estágios e bolsas e muitas mais tipologias de enquadramentos laborais, que não oferecem a tão esperada estabilidade de um emprego (contrato de trabalho sem termo entre um indivíduo e uma organização).

De facto, as transformações no mercado laboral e na forma como pessoas e organizações estabelecem relações e vínculos, fizeram emergir este tipo de relações, que, sendo oportunidades de trabalho, não se constituem como um emprego e que têm sido estudadas sob distintas designações (Kalleberg, 2009; Kovács, 2004; Oliveira & Carvalho, 2008; Vaz, 2000). Apesar da dificuldade em definir trabalho precário, flexível, atípico ou contingente, pode-se considerar que estas designações se referem a todo o trabalho que não é permanente, não possui remuneração fixa, restringe direitos sociais e não oferece vínculo (Poli-vka & Nardone, 1989).

Foi no sentido de aprofundar estas problemáticas que apresentamos em investigações anteriores (Araújo & Jordão, 2011; Araújo, Castro e Jordão, 2013; Araújo, Jordão & Castro, 2014) o constructo do inemprego, que pode ser definido como a vivência contínua, alternada, ao longo da carreira, de momentos de desemprego e de relações laborais precárias.

Nessas investigações, descreveu-se o inemprego como uma vivência mais proeminente em graduados. Em toda a Europa tem ocorrido uma massificação do ensino superior e Portugal não é exceção: em 1991 existiam 18.671 diplomados e, em 2012, esse número mais do que quadruplicou 81.410 (Pordata, 2014). Os impactos do inemprego serão mais prementes em graduados pois estes expectaram que, elevar o grau académico lhe garantia um emprego (Castro & Pego, 2000), o que acontece cada vez menos pois “atualmente os trajetos laborais dos graduados são sinuosos e precários (...) e a terciarização, a globalização e a interpenetração de mercados, o alargamento do ensino superior e a rigidez laboral, abriram espaço para a precariedade” (Alves, Cantante, Baptista e Carmo, 2011, p.68).

Se os impactos do desemprego têm vindo a ser estudados ao longo de décadas, os impactos das relações laborais precárias começaram recentemente a ser descritos pelas ciências, porém, são poucas as investigações que estudam os impactos em públicos com elevados níveis académicos.

Para apurar o impacto do inemprego em graduados realizou-se anteriormente uma revisão sistemática integrativa da literatura (Araújo, Jordão & Castro, 2014) que se apresenta como uma resposta a uma lacuna, propondo-se estudar de forma integrada os impactos do desemprego e relações laborais atípicas, flexíveis ou precárias, em graduados.

Nesse trabalho emergiram apenas 3 investigações de terreno especificamente realizadas com graduados que referiam como impactos do desemprego: menores níveis de felicidade (Hock-Eam, 2010), investimento em mais formação superior (Johnson, 2013) e salários baixos (Sebastian, 2008).

Não surgiram na pesquisa da revisão integrativa outros estudantes potencialmente revelantes sobre impactos do desemprego realizados em Portugal como é o caso do estudo de Paulino, Coimbra e Gonçalves (2010), que abordou 577 diplomados portugueses e que concluiu que o desemprego conduz a uma percepção global de menor possibilidade de acesso a funções psicológicas do trabalho e a uma redução da percepção de bem-estar, nem o de Araújo e Jordão (2011) que relataram impactos do desemprego diversos como, por exemplo, a perda de benefícios sociais, a dificuldade em planejar o futuro, a instabilidade financeira, a dependência de outros, sentimentos de frustração, inutilidade, culpabilização, tristeza e injustiça, a oportunidade de evolução pessoal e esperança e atitude positiva, entre outros.

No que respeita aos impactos da vivência de relações laborais precárias em graduados, essa revisão integrativa fez emergir apenas 8 investigações de terreno no mundo inteiro que especificamente abordavam o impacto da precariedade em graduados (Adsera, 2011; Araújo & Jordão, 2011; Bertrand-Cloodt

et al., 2012; Briscoe et al., 2011; Gebel, 2009; Hensen et al., 2009; Rosti & Chelli, 2012; Viens, 1996). Exploraremos alguns resultados destas investigações de seguida.

Bertrand-Cloudt, Corvers, Kriechel e Van Thor (2012) num estudo com mais de 2000 graduados, descrevem como impactos da precariedade a oportunidade de obter experiência relevante, o desenvolvimento de competências profissionais, menos compensações e formações, trabalho fora da área e abaixo do nível educacional e Salários baixos. Outros impactos têm sido descritos como, o aumento de horas de trabalho em casa (Briscoe, Wardell & Sawyer, 2011), a maior mobilidade geográfica (Hensen, De Vries, & Cörvers, 2009), a baixa probabilidade de passar para contratos regulares (Rosti & Chelli, 2012) e impostos acrescidos, impactos na saúde física e psicológica, sentimentos de insatisfação, desmotivação, frustração, culpabilização e insegurança, o reconhecimento profissional, a possibilidade de outras oportunidades e aprendizagem individual e organizacional (Araújo & Jordão, 2011).

Nessa revisão integrativa concluiu-se também que já existiam impactos comuns às duas situações (desemprego e precariedade), tendo-se identificado 5 investigações, a nível mundial, especificamente realizadas com públicos graduados e com prova empírica que reportaram impactos quer do desemprego quer da precariedade (Adsera, 2011; Araújo & Jordão, 2011; Bertrand-Cloudt et al., 2012; Hock-Eam, 2010; Viens, 1996) sendo que três reportam impactos semelhantes em ambas as situações: o adiamento da decisão de ter um segundo filho (Adsera, 2011), a rápida adaptação nas funções, a divergência dos princípios científicos e éticos que orientam a prática profissional dos graduados, a reflexão constante sobre a qualidade das suas práticas e do seu futuro profissional e a falta de esperança de integração (Viens, 1996) e, por fim, Araújo e Jordão (2011), que listaram os impactos do desemprego e da precariedade, identificam consequências comuns a ambas as condições laborais como a perda de benefícios e impostos acrescidos, a incapacidade de planear o futuro, a dependência familiar ou de outros, a instabilidade financeira e os sentimentos de frustração, injustiça e tristeza.

Tendo como objetivo fundamental explorar os impactos do inemprego em graduados portugueses, apresenta-se neste artigo, os resultados preliminares encontrados.

2. Método

Opta-se por uma investigação de cariz qualitativo, de forma coerente com estudos anteriores (Araújo & Jordão, 2011) e porque esta é a abordagem mais adequada para estudar fenómenos caracterizados por um alto grau de complexidade e ainda pouco explorados, como é o caso dos impactos do inemprego. O facto de não existir investigação sobre o inemprego fez-nos optar pela *Grounded Theory*¹, já que esta tem como objetivo último a construção de teoria (e não a sua verificação) com base na recolha e análise sistemática e rigorosa da informação (Fernandes & Maia, 2011). As competências do entrevistador, quer na técnica de entrevista semi-estruturada, quer na *grounded theory* são fulcrais, devendo este ter um papel ativo, interativo e sempre atento a novas pistas que surjam (Charmaz, 2006). Uma vez que, na *Grounded Theory*, a teoria emerge dos dados (Charmaz, 2006) é adequado formular questões de investigação o mais amplas possível, para que a recolha de informação seja enriquecida. Assim, procuramos responder à seguinte questão de investigação: Quais os impactos da vivência do inemprego em graduados portugueses?

2.1.Participantes

Os 9 participantes da amostra vivenciam o inemprego, já que experienciaram relações laborais precárias ou flexíveis alternadas com desemprego em algum momento da carreira e encontram-se no momento da entrevista a laborar nos distritos de Lisboa, Porto e Braga. As características detalhadas dos entrevistados encontram-se descritas na Tabela 1. A média de idades é de 34 anos e a média de anos de experiência profissional após graduação é de 8,5 anos.

¹ Em português, teoria fundamentada/ancorada nos dados.

Tabela 1: Características dos 9 participantes do estudo

	Sexo (M/F)	Estado Civil	Idade	N. de Filhos	Grau Académico	Anos de Experiência	Relação Laboral Atual (Oficial)	Área Científica
E1	F	União de facto	32	0	Licenciatura	10	Contrato a Prazo	Ensino 1º ciclo
E2	F	União de facto	36	0	Licenciatura	3,5	Falso independente	Comunicação Empresarial
E3	F	Solteiro	29	0	Licenciatura	6,5	Desempregado	Arquitetura Paisagística
E4	M	Solteiro	35	0	Mestrado	4,5	Desempregado	Engenharia mecânica
E5	F	Casado	35	1	Licenciatura (2)	13	Trabalho independente	Biologia/Geologia e Enfermagem
E6	F	União de facto	26	0	Licenciatura	4,5	Desempregado	Est. Portugueses e Lusófonos
E7	F	Solteiro	41	1	Licenciatura	18	Contrato a Prazo	Relações Públicas
E8	M	Casado	36	2	Doutoramento	13	Bolseiro	Psicologia/Ciências Educação
E9	F	Casado	26	0	Licenciatura	4	Desempregado	Contabilidade e Administração

2.2. Técnica de recolha de dados

A técnica de recolha de dados utilizada foi a entrevista semiestruturada áudio-gravada com vista à recolha da história laboral dos participantes.

A partir de um guião semiestruturado foi realizada uma entrevista piloto a uma graduada do sexo feminino, com grau académico de Doutor, com 32 anos de idade, solteira e sem filhos. Após este pré-teste do guião, entendeu-se retirar algumas perguntas por forma a manter um espaço de resposta mais aberto para que o entrevistado pudesse compor mais livremente a sua história profissional.

O guião de entrevista semi-estruturado definitivo contém as seguintes perguntas fixas: (a) conte-me a sua história profissional; depois, respeitando o ritmo do entrevistado e após recolha de toda a história de vida profissional (organizações em que trabalhou, tipo de relações laborais, duração, etc.) era introduzida a segunda pergunta: (b) quais os impactos destas vivências laborais na sua vida?; após o entrevistado enumerar os impactos, coloca-se a questão: (c) Que estratégias usou para lidar com estas situações, com estes impactos?; (d) por fim, pede-se ao entrevistado para oferecer a sua visão sobre este fenómeno, deixando sugestões, opiniões, ideias e fazendo o fecho da entrevista, introduzindo perguntas como, por exemplo: o que sente acerca deste novo fenómeno do inemprego; que medidas – políticas, sociais, económicas, etc. - julga que poderiam ajudar a lidar com estes impactos que enunciou?; Como vê o seu futuro e o futuro da sua carreira?; Qual a sua visão para o futuro acerca do mercado laboral português?.

Apesar do instrumento de recolha de dados ter visado estas várias questões, neste artigo, serão abordados apenas os resultados relativos aos impactos do inemprego.

2.3. Procedimento

Numa primeira fase, foi criado um Blog oficial do Projeto (<http://inemprego.blogspot.com>) e um inquérito online com a ferramenta *Survey Monkey* com o objetivo de angariação de participantes. Posteriormente, divulgou-se o estudo através da rede social *Facebook*, de contactos informais e do ‘boca-em-boca’ e através do correio eletrónico utilizando para tal, *mailing lists*.

Conhecidos os indivíduos que voluntariamente se disponibilizaram para participar no estudo, foram realizadas os contactos, agendadas e realizadas as entrevistas em datas, horários e locais compatíveis com as disponibilidades dos participantes. Foi assegurado o anonimato e confidencialidade dos dados recolhidos e pedido que se identificassem apenas no documento escrito denominado ‘Consentimento livre e informado’, no qual foram explicitados os objetivos da investigação, critérios de participação e aceitação de participação voluntária no estudo. Foi disponibilizada aos entrevistados a possibilidade de utilizarem nomes fictícios quer individuais quer de organizações, dado que a particularidade das suas histórias de vida profissionais poderia permitir a sua identificação.

2.4. Técnica de análise de dados

No final da gravação das entrevistas, procedeu-se à transcrição integral das mesmas para texto e, por fim, estas foram inseridas no *software Nvivo* para análise qualitativa de dados.

O recurso às tecnologias para análise de dados qualitativos tem se tornado cada vez mais um recurso precioso, já que permite uma gestão do tempo mais eficaz e uma gestão da informação mais ágil, quando se possui um volume de informação muito grande (Vicario, García & Gómez, 2012). No entanto, o NVivo é apenas a ferramenta que assiste o investigador e este é que tem de “*dutifully make sense of all the data him or herself, without damaging the context of the phenomenon being studied*” (Ishak & Bakar, 2012).

3. Apresentação e Discussão de Resultados

A investigação ainda se encontra em curso e, por isso, os resultados aqui apresentados são preliminares e resultam da codificação realizada com os dados recolhidas nas 9 entrevistas. Apresenta-se na Tabela 2 os 33 impactos com maior número de codificações encontrados.

Na coluna 1. da Tabela 2. foi atribuído um número a cada impacto/categoria gerada para uma melhor compreensão da tabela, enquanto que nas colunas 2, 3 e 4 da mesma tabela se apresentam: a descrição/designação do impacto encontrado, as suas fontes e as referências codificadas. No *software Nvivo*, as fontes designam cada uma das entrevistas, ou seja, quando surgem 9 fontes, significa que o impacto foi codificado nas 9 entrevistas. As referências respeitam ao número de vezes que o impacto foi codificado (podem dizer respeito a uma frase, pequena ou grande ou até a parágrafos inteiros), já que a unidade de análise é a ideia que o entrevistado está a transmitir.

Tabela 2: Descrição dos 33 impactos do inemprego mais codificados, fontes e referências (Ordenado por N.º de referências)

N.º atribuído	Designação do impacto codificado	Fontes	Referências
1	Aprendizagem, experiência, satisfação e reconhecimento profissional, rede de contactos	9	56
2	Sentimento de frustração, injustiça, tristeza, ansiedade, estress, medo, revolta	9	52
3	Degradação de Salários ou pagamentos	9	51
4	Impostos e despesas acrescidas e perda de benefícios sociais	9	42
5	Maior instabilidade pessoal, profissional e económica	8	42
6	Aceitar Trabalho sobrequalificado	7	34
7	Procura ativa de emprego, procurar sempre melhor, mais oportunidades, estar muito atento	9	33
8	Incerteza e Incapacidade de planear o futuro e obter independência	8	32
9	Mobilidade geográfica	5	31
10	Reajustar formas de pensar e filosofia de vida	8	28
11	Maior planeamento e controle financeiro	6	27
12	Imprevisibilidade da duração do trabalho	5	26
13	Acumular múltiplos trabalhos	7	25
14	Dependência de outros	8	25
15	Pensar mudar de carreira ou ir para o estrangeiro	7	24
16	Adiar outros projetos de vida	7	24
17	Fuga a impostos	5	23
18	Obtenção de rendimentos	7	23
19	Relações sociais e familiares afetadas	7	21
20	Sentir-se inútil, necessidade de fazer algo, manter-se ocupado	5	18
21	Expetativas logradas	7	17
22	Disponibilidade para prosseguir estudos e formação	5	17
23	Aceitar condições de trabalho que não se deseja	6	13
24	Não conseguir escalar para contratos permanentes (emprego)	6	12
25	Vulnerabilidades: excesso de qualificações, excesso de experiencias profissionais	4	11
26	Mais flexibilidade, trabalhar menos tempo, gerir melhor a vida	1	10
27	Picos de muito trabalho por oposição a momentos sem trabalho	4	10
28	Não conseguir distinguir entre desemprego e precariedade e tipos de precariedade vivida	7	9
29	Alguma estabilidade em momentos de contrato a prazo e subsídio de desemprego	3	9
30	Funções mal definidas, acumular funções e polivalência	4	9
31	Arriscar mais (quer geograficamente, quer ao nível do tipo de trabalho)	3	7
32	Medo do desemprego	2	7
33	Adiar casamento e maternidade ou paternidade	5	7

Para uma análise mais pormenorizada, referir-nos-emos aos Impactos pela sua designação seguida do número atribuído na Tabela 2. (por exemplo, Impacto n.º 1, será descrito como I.1).

Começando por uma visão geral dos resultados, observa-se que a grande maioria dos impactos (N=26) são referidos por mais de metade dos participantes (N=5) o que denota já, apesar de estarmos ainda a trabalhar resultados preliminares, alguma partilha dos impactos deste tipo de vivência por parte de graduados portugueses.

Verificamos ainda que são 5 os impactos que são referidos por todos os participantes (N=9) e que estão também no topo dos mais codificados:

- (A) I.1: Aprendizagem, experiência, satisfação e reconhecimento profissional, rede de contactos;
 - (B) I.2: Sentimento de frustração, injustiça, tristeza, ansiedade, stress, medo, revolta;
 - (C) I.3: Degradação de salários ou pagamentos;
 - (D) I.4: Impostos e despesas acrescidas e perda de benefícios sociais;
 - (E) I.7: Procura ativa de emprego, procurar sempre melhor, mais oportunidades, estar muito atento.
- Além disso, no total, são 4 os impactos codificados em 8 dos 9 entrevistados da amostra:
- (F) I.5: Maior instabilidade pessoal, profissional e económica
 - (G) I.8: Incerteza e Incapacidade de planear o futuro e obter independência
 - (H) I. 10: Reajustar formas de pensar e filosofia de vida
 - (I) I. 14: Dependência de outros

Por forma a compreender melhor a vivência do inemprego e as origens destas codificações apresenta-se na Tabela 3 pequenos excertos de verbalizações dos entrevistados de cada um destes impactos.

Tabela 3: Exemplos de verbalizações e respetiva codificação

	Categoria/ node	En t	Exemplos de Verbalizações
A I.1	Aprendizagem, experiência, satisfação, reconhecimento, rede de contactos	E.3	<i>"...o facto de ter tido estes altos e baixos faz com que tenha conhecido muito mais gente, que tenha arranjado relações profissionais e pessoais fantásticas e que no futuro, no futuro próximo que me possam trazer realmente muita coisa"</i>
		E.6	<i>"...aprendi a lidar com muitas pessoas de formas diferentes e que tem maneiras de lidar, e pensar, e agir completamente diferentes. E isso de fato fez-me crescer enquanto pessoa..."</i>
B I.2	Sentimentos: frustração, tristeza, ansiedade, revolta, medo	E.3	<i>a revolta...primeiro o país, neste momento até hoje eu não posso dizer que me foram criadas condições para eu realmente ter uma situação de vida estável e cada vez vejo isso a piorar, não vejo nada a melhorar...</i>
C I.3	Degradação de salários e pagamentos	E.4	<i>"Sim, neste momento ...o pouco que se recebe porque vamos ser sinceros, o trabalho precário é mal pago. Hum...se eu for passar um recibo verde, chego ao fim e não recebo nenhum. Trabalhei para o teto."</i>
D I.4	Impostos e despesas acrescidas e perda de benefícios sociais	E.3	<i>"...com a carga de impostos...e depois porque os recibos verdes implicam muita coisa não implicam nada, ou seja, temos despesas fixas, pagamos muito mais do que os outros e não temos direito a absolutamente nada. E isso revolta muito, ter de chegar ao final do mês e ter de pagar uma contribuição que não nos dá direito a nada...eu estive a trabalhar 7 anos e é como se não estivesse a trabalhar nada (...).acho que não vou ter reforma nenhuma..."</i>
E I.7	Procura ativa de emprego, procurar sempre melhor, mais oportunidades, estar muito atento	E.3	<i>"mandava curriculos, candidaturas espontâneas para empresas todas as semanas! Todas as semanas fazia uma pesquisa na internet, a ver o que era novo, mandava para todo o lado, todas as propostas, todos os anúncios de emprego que apareciam fosse a 5km de casa ou a 500 km de casa, eu candidatei-me a tudo...nunca recebi uma resposta! Nunca!"</i>
F I.5	Instabilidade pessoal e profissional	E.1	<i>"aquela instabilidade toda, (...) será que eu vou conseguir pagar tudo, será que eu vou conseguir vir a casa mais vezes...ou não vou ter trabalho, vai ser difícil..."</i>
		E.4	<i>"em termos financeiros, é uma desgraça total. "</i>
G I.8	Incerteza e Incapacidade de planear o futuro e obter independência	E. 1	<i>"depois irei casar e depois irei ter os filhos, e irei estar na minha cidade a trabalhar, vendo o passar dos 5 anos em que vejo que já não há vinculação, os objetivos tiveram de ser reavaliados e os planos tiveram de ser não a longo prazo mas mais a curto prazo, (...)não...não posso pensar a longo prazo porque não sei para o ano onde estarei ..."</i>
H	Reajustar	E.1	<i>"tive de deixar de ser tão...fazer com que as minhas expetativas não fossem tao altas..."</i>
I 0	formas de pensar e filosofia de vida	E.4	<i>"O que me...estas vicissitudes todas negativas obrigou-me a acalmar bastante para tomar decisões a longo prazo, porque...a curto-prazo já sei que a decisão era a mesma e não podia entrar em stress"</i>
I	Dependência de ajuda dos outros	E.4	<i>"porque é assim, vamos ser sinceros, eu moro na casa dos meus pais. E sem a ajuda deles não teria esta hipótese. Vamos ter ponto assente!"</i>

Da Tabela 2. é possível verificar que os dois impactos mais codificados até ao momento (I.1 e I.2) com 56 e 52 referências respetivamente, e que estão presentes em todas as fontes, parecem de alguma forma contraditórios. Se, por um lado, os entrevistados referem a possibilidade de aprender, ganhar experiência, obter satisfação profissional e aumentar a rede de contactos, por outro lado, referem também sentimentos de frustração, injustiça entre outros.

De alguma forma este dado vai ao encontro de uma certa contrariedade presente na vivência do inemprego, devido à alternância entre momentos de trabalho precário e momentos de não atividade laboral/desemprego: se por um lado, o inemprego se assemelha a algumas características de um emprego (Araújo & Jordão, 2011) já que oferece alguns rendimentos (I. 18), aumenta a experiência profissional e aprendizagem, alarga a rede de contatos e gera sentimentos de satisfação profissional (I.1), por outro lado, incorpora em si, muitas características da precariedade laboral, como por exemplo, a degradação de salários ou pagamentos (I.3), impostos e despesas acrescidas e perda de benefícios sociais (I.4) e uma maior instabilidade pessoal, profissional e económica (I.5), previamente descritas na literatura. Por exemplo, Kovács, quando define a precariedade laboral:

Refere-se ao trabalho mal pago, pouco reconhecido e que provoca um sentimento de inutilidade, [...] à instabilidade do emprego, à ameaça do desemprego, à restrição dos direitos sociais e também à falta de perspectivas de evolução profissional. A difusão das formas precárias está ligada à procura da flexibilização quantitativa e à redução de custos do trabalho através do recurso a vínculos contratuais instáveis e através da substituição de contratos de trabalho por contratos comerciais (Kovács, 2004, p. 35).

Na mesma afirmação da autora, encontramos também referências ao I.20 que descreve Sentimentos de inutilidade e ao I.32, no qual os entrevistados referem o medo do desemprego.

Outros impactos têm sido descritos na literatura, por exemplo, a mobilidade geográfica (I. 9) num estudo sobre precariedade em graduados holandeses de Hensen, De Vries e Cörvers (2009), e a disponibilidade para prossecução de mais estudos e formação (I.22) que foi confirmado num estudo com mais de cem mil graduados americanos como um impacto do desemprego (Johnson, 2013).

Adiar casamento e maternidade ou paternidade (I.33) e adiar outros projetos de vida (I. 16), como, por exemplo, comprar casa ou carro, viajar, etc., entre outros impactos semelhantes, foram descritos por Alves, Cantante, Baptista e Carmo (2011) num estudo português com 80 entrevistados com idades entre os 18 e os 34 anos de todos os níveis académicos, considerando os autores que:

“a precariedade não se circunscreve à questão laboral, expande-se pelas várias dimensões e sectores da vida social, atingindo de forma grave (mas não exclusiva) a população mais jovem de Portugal. Encontramos quase um modo de vida, marcado pelo receio de que se possa ficar de repente sem fonte de rendimento ou com um rendimento insuficiente. A imprevisibilidade de um quotidiano precário faz com que diversos rituais de transição para a vida adulta sejam adiados consecutivamente: a autonomização financeira, a saída de casa dos pais, a criação de um novo agregado familiar ou a procriação. (2011, p. 5)

Em particular quanto ao I.33 - o adiamento do casamento, maternidade e paternidade - este impacto surge codificado em 5 das 9 entrevistas, por isso, é interessante observar um exemplo de uma verbalização de uma entrevistada a este respeito: *“sim, ele [o marido] quer [ter filhos] e diz que tudo se arranja mas para mim está fora de hipótese, enquanto não arranjar nada, está fora de hipótese (...) é uma decisão muito difícil...porque depois o meu marido quer muito [ter filhos], e depois...o pai dele, está doente, tem cancro...e quer muito um neto e...é um bocado difícil...”* (E.9).

Em estudos prévios, Araújo e Jordão (2011) haviam já descrito também alguns dos impactos do inemprego em graduados portugueses, que agora ressurgem, como seja, a incerteza e incapacidade de planear o futuro e obter independência (I. 8), a maior instabilidade pessoal, profissional e económica (I.5), os impostos e despesas acrescidas e perda de benefícios sociais (I. 4), o maior planeamento e controle financeiro (I.11), a dependência de ajuda dos outros (I.14), as relações sociais e familiares afetadas (I. 19), entre outros.

Porém, surgem agora impactos particulares do inemprego em graduados, não documentados anteriormente como, por exemplo, aceitar trabalho sobrequalificado (I.6), expectativas logradas (I.21), vulnerabilidades: excesso de qualificações, excesso de experiências profissionais (I. 25), ter picos de muito trabalho por oposição a momentos sem trabalho (I. 27) e não conseguir distinguir entre desemprego e precariedade e tipos de precariedade vivida (I. 28), que se constituem assim como os contributos principais a realçar destes resultados preliminares.

Em particular quanto ao I.25 - Picos de muito trabalho por oposição a momentos sem trabalho – este é um impacto que seria de prever, uma vez que o trabalho flexível ou precário é uma forma das organizações colmatarem necessidades passageiras ou de lidarem com a incerteza do mercado, porém “uma parte substancial das formas flexíveis de emprego é precária” (Kovács, 2004, p. 35) e esta situação reapresenta-se agora como um impacto na vida pessoal dos graduados e que, por sua vez, afetará as restantes áreas da sua vida, como seja a económica e a familiar, como refere uma entrevistada: *“efetivamente era um trabalho que ate se recebe bem, não é uma coisa minimamente estável porque podemos passar meses a receber muito bem e depois passamos alguns meses sem receber nenhum...(...) porque havia meses em que eu podia ter 2 ou 3 projetos mas havia meses que podia não ter nenhum...”* (E.3).

Por fim, um impacto de maior importância neste estudo e que nos remete diretamente para a as opções vocacionais de graduados e indiretamente para as suas implicações sociais: o I. 27 - Vulnerabilidades: excesso de qualificações, excesso de experiências profissionais – remete para o que deve ser o início de uma reflexão profunda sobre o papel dos graduados na sociedade portuguesa. Como já havíamos referido neste artigo, ocorre em Portugal uma massificação do ensino superior que não terminará por aqui, uma vez que Portugal comprometeu-se no âmbito da Estratégia Europa 2020 a atingir 40% de licenciados com idades entre os 30 e os 34 anos, até 2020.

Porém, desta investigação emergem já diversos testemunhos de que possuir um diploma do ensino superior está a transformar-se numa desvantagem em invés de uma vantagem, como é o caso da entrevistada 9 quando refere: *“Tive uma vez uma experiência que concorri para [uma instituição pública] e eles disseram-me para esconder a licenciatura, porque com licenciatura não teriam funções para mim!!! (...) Eu disse, pronto, então se calhar é melhor fazer 2 currículos, um com a licenciatura e outro sem. E fiz isso.”*

Assim, omitir a licenciatura do Currículo Vitae parece estar a tornar-se uma prática comum entre graduados.

Se o excesso de qualificações parece estar a constituir-se como um problema, não deveria ser de esperar que o excesso de experiência profissional o fosse, dado que sempre foi um aspeto valorizado pelas empresas. Mas, no caso dos inempregados (e nunca esquecendo que se trata de uma carreira a alternar momentos com trabalho com momentos sem trabalho) o facto de eles possuírem muita experiência profissional e terem trabalhado em muitas organizações não é habitualmente, bem visto pelos empregadores como refere o entrevistado 3 *“normalmente perguntam-me porque é que eu saltei tantas vezes de posto, digamos”*. Em paralelo, e por consequência da flutuação trabalho-não trabalho, surgem mais recentemente os ‘buracos’ do Curriculum vitae (CV), diretamente relacionados com o I.27, ou seja, os graduados não têm como ‘preencher’ no seu CV os momentos sem trabalho e as organizações portuguesas parecem não estar ainda a par deste fenómeno, vivendo ainda em modelos de emprego do “velho mundo industrial” (Handy, 2006, p. 127) e do tempo em que se trabalhava numa organização toda a vida, acabando os diplomados por ficarem vulneráveis por causa disso (I.27).

Assim, além de sabermos que iríamos enfrentar a sobrequalificação em graduados (Marques, 2004) e de se refletir há muito tempo sobre a cada vez menor correspondência entre ter um diploma e conseguir um emprego, fenómeno que Berg (1970) apelidou como o *great training robbery*, num panorama alargado é fácil perceber que está a ocorrer um ‘mismatch of talent’ (Brown & Hesketh, 2004) uma vez que, como refletiam os autores já há mais de 10 anos atrás:

“There is growing evidence that university graduates are confronting significant labour market congestion in the competition for fast-track jobs in leading edge organizations, where over twenty well-qualified graduates typically apply for each fast-track appointment. In such circumstances a university degree is rather like a mortgage endowment policy, past returns are no guarantee of future performance” (Brown & Hesketh, 2004, p. 216)”

4. Conclusões e passos para a investigação futura

Com este estudo, procurou-se descrever os resultados preliminares da investigação sobre os impactos do inemprego, de uma forma global, sejam eles de cariz mais negativo ou positivo e procurar-se-á de futuro compreender melhor e sistematizar estes fenómenos aprofundadamente, já que “com a era da flexibilização o trabalho tornou-se ilegível e incompreensível” (Sennet, 2001, p. 19).

As principais conclusões revelam que os impactos do inemprego em graduados portugueses apresentam-se essencialmente de três tipos: (a) Tipo 1, impactos semelhantes aos descritos em investigações sobre desemprego; (b) Tipo 2, impactos semelhantes aos descritos em estudos sobre precariedade laboral e (c) tipo 3, impactos próprios da vivência alternada de ambas as situações.

Os dois impactos mais codificados e presentes em todas as entrevistas codificadas foram a Aprendizagem, experiência, satisfação e reconhecimento profissional, rede de contactos (I.1.) e os sentimentos de frustração, injustiça, tristeza, ansiedade, stress, medo, revolta (I.2) o que por si só revela o carácter ambíguo da vivência alternada de momentos de precariedade e desemprego em graduados e que se constitui como um desafio atual quer do mercado de trabalho, quer do ensino superior português.

O inemprego constitui-se assim, cada vez mais como uma nova vivência com identidade e impactos próprios o que vai de encontro a resultados ainda incipientes da literatura (Adsera, 2011; Araújo & Jordão, 2011; Bertrand-Cloudt et al., 2012; Hock-Eam, 2010; Viens, 1996).

Sendo que a “questão da precariedade dos jovens licenciados é ainda um aspeto com pouca visibilidade na política portuguesa” (Mesuras, 2009, p. 26) e face a estes resultados, ainda que preliminares, pensamos que é urgente repensar o ensino superior e os programas de empregabilidade para graduados, pois os objetivos fixados para 2020 para Portugal preveem um forte incremento de graduados nos próximos anos. Aliás, em toda a linha, Portugal tem trabalhado para este objetivo, tendo sido implementados vários programas nos últimos anos como, por exemplo, o programa Novas oportunidades, o Programa Retomar, o Programa Maiores de 23, etc. Não retirando mérito aos programas, parece óbvio que têm de surgir intervenções e programas para o emprego nos licenciados já existentes atempadamente e contribuir para os já diversos “debates acerca da desarticulação entre o sistema de ensino e o mercado laboral” (Mesuras, 2009, p. 11), se não, o panorama futuro parece estar a configurar-se ainda mais desafiante.

Em conclusão, os estudos dos impactos do inemprego irão continuar a ser investigados e, após a finalização das análises, uma teoria final, fundamentada nos dados, será apresentada. Porém, é importante reiterar a necessidade de realizar investigação em outros níveis educacionais que não os graduados e de replicar esta investigação noutros países europeus, uma vez que os enquadramentos jurídico-legais, fundamentais nesta questão, diferem de país para país.

5. Referências bibliográficas

- Adsera, A. (2011). The interplay of employment uncertainty and education in explaining second births in Europe. *Demographic Research*, 25, 513-544.
- Alves, N., Cantante, F., Baptista, I., & Carmo, R. (2011). *Jovens em Transições Precárias: Trabalho, Quotidiano e Futuro*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.
- Araújo, P., Castro, J., & Jordão, F. (2014). “Always a worker, never an employee”: The ‘anemployment’ as an emergent labor category. [No Prelo] *“Revista Trabalho e Educação”* (Brasil).
- Araújo, P., & Jordão, F. (2011). “The unemployable”: Case studies on the impact of psychosocial non-employment among graduates Portuguese. *Análise Psicológica*, 29(2), 289-314.
- Araújo, P., Jordão, F., & Castro, J. (2014). Consequences of atypical work relations and unemployment in higher education graduates: An integrative literature review. In Universidade Católica (Ed, Livro de Actas do II Congresso Internacional de psicologia do trabalho e das Organizações: *“Pessoas e trabalho: investigação, diagnóstico e intervenção nas organizações”* [No Prelo]. Braga: Universidade Católica.

- Berg, I. (1970). *Education and Jobs: The Great Training Robbery*. New York: Praeger.
- Bertrand-Cloodt, D., Corvers, F., Kriechel, B., & van Thor, J. (2012). Why Do Recent Graduates Enter into Flexible Jobs? *Economist-Netherlands*, 160(2), 157-175.
- Briscoe, F., Wardell, M., & Sawyer, S. (2011). MEMBERSHIP HAS ITS PRIVILEGES? CONTRACTING AND ACCESS TO JOBS THAT ACCOMMODATE WORK-LIFE NEEDS. *Industrial & Labor Relations Review*, 64(2), 258-282.
- Brown, P., & Hesketh, A. (2004). *The mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Castro, J., & Pego, A. (2000). A Carreira já não é o que era.... *Cadernos de Consulta Psicológica*, 15-16, 13-20.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. London: SAGE Publications.
- Eisenberg, P., & Lazarsfeld, P. (1938). The psychological effects of unemployment. *Psychological Bulletin*, 35(6), 358-390.
- Eurofound. (2012). *NEETs: Young people not in employment, education or training*. Luxemburgo: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Publications Office of the European Union.
- Fernandes, E., & Maia, A. (2011). Grounded theory. In E. Fernandes & L. Almeida (Eds.), *Métodos e técnicas de avaliação : contributos para a prática e investigação psicológicas* (pp. 49-76). Braga: Universidade do Minho. Centro de Estudos em Educação e Psicologia.
- Gebel, M. (2009). Fixed-term contracts at labour market entry in West Germany: Implications for job search and first job quality. *European Sociological Review*, 25(6), 661-675.
- Handy, C. (2006). *O Meu Eu e outros temas importantes*. Lisboa: Actual Editora.
- Hensen, M. M., De Vries, M. R., & Cörvers, F. (2009). The role of geographic mobility in reducing education-job mismatches in the Netherlands. *Papers in Regional Science*, 88(3), 667-682.
- Hock-Eam, L. (2010). Estimating Psychological Impact of Unemployment: the Case of Malaysian Graduates. *Malaysian Journal of Economic Studies*, 47(2), 33-53.
- Ishak, N., & Bakar, A. (2012). Qualitative data management and analysis using NVivo: An approach used to examine leadership qualities among student leaders. *Education Research Journal Vol 2.(3) pp. 94-103, March 2012, 2(3), 94-103*.
- Johnson, M. T. (2013). The impact of business cycle fluctuations on graduate school enrollment. *Economics of Education Review*, 34, 122-134.
- Kalleberg, A. (2009). O crescimento do trabalho precário: um desafio global. [Versão eletrónica]. *Revista Brasileira Ciências Sociais*. [Online], 24(21-30), Obtido em <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v24n69/02.pdf>.
- Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias*, nº 12, 32-67.
- Marques, A. (2004). Mercados Profissionais e (di)visões identitárias de jovens engenheiros. Obtido em: <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/271.pdf>
- Mesuras, T. (2009). *Um Olhar Político sobre a Precariedade dos Jovens Licenciados*. [Dissertação de Mestrado] Lisboa: Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa do Instituto Universitário de Lisboa.
- Oliveira, L., & Carvalho, H. (2008). A precarização do emprego na Europa. *Dados-Revista de Ciências Sociais [Online]*, 51(3), 541-567.
- Paulino, A., Coimbra, J., & Gonçalves, C. (2010). Diplomados do ensino superior na transição para o trabalho: Vivências e significados. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 177-188.
- Polivka, A., & Nardone, T. (1989). On the definition of "Contingent Work". *Monthly Labour Review*, 112(12), 9-15.

- Pordata. (2014). Diplomados Por ano - Ensino Superior. <http://www.pordata.pt>
- Rosti, L., & Chelli, F. (2012). Higher education in non-standard wage contracts. *Education and Training*, 54(2-3), 142-151.
- Sebastian, A. (2008). Gender, education and employment: An analysis of higher education and labour market outcome in kerala. *Indian Journal of Labour Economics*, 51(4), 871-885.
- Sennet, R. (2001). *A Corrosão do Carácter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Lisboa: Edições Terramar.
- Vaz, A. (2000). As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho. Livro de Atas do IV Congresso Português de Sociologia - Sociedade Portuguesa: Passados Recentes, Futuros Próximos. http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dcf976dde7_1.PDF
- Vicario, B., García, A., & Gómez, M. (2012). NVIVO 10: Una Herramienta de Utilidade en el Mundo de la Comunicación. In *Actas del 2º Congreso Nacional sobre Metodología de la Investigación en Comunicación* (pp. 1003-1008).
- Viens, C. (1996). *Future shock of the new graduates*. *The Canadian nurse*, 92(2), 40-44.

Informação para contacto

Patrícia Araújo: pattaraujo@gmail.com

Chapter V: Multiplasticity: A Grounded Theory of graduate's adaptation to *anemployment*

Reference:

Araújo, P., Jordão, F., & Castro, J. [2016]. Multiplasticity: A grounded theory on graduate's adaptation to anemployment". *Revista Ciências do Trabalho* (Accepted for Publication for June 2016)

NOTE: The version of the article presented below is the exact version submitted. Additional related information is presented in Appendices B, C, D, E and G of this thesis.

Title:

Multiplasticity: A grounded theory on graduate's adaptation to *anemployment*

Key-words: Multiplasticity, higher education graduates, 'anemployment', unemployment, precariousness, Grounded Theory

Authors

Patrícia Araújo

PhD Candidate at Faculty of Psychology and Educational Sciences, Oporto University, Portugal (FPCE-UP, Portugal)

Oporto, Portugal

Corresponding author: pattaraujo@gmail.com

Corresponding author's Address:

Patrícia Araújo

Rua de S. João, 18

4740-358 Fão

Portugal

Contact info: +351964123609/ +351914556020

Filomena Jordão

PhD, Associate Professor, FPCE-UP

Oporto, Portugal

Email adress: fjordao@fpce.up.pt

José Manuel Castro

Invited Associated lecturer, FPCEUP, Portugal

Senior Assessor, IIEFP, Instituto de Emprego e Formação profissional (The National Service for employment and vocational training)

Portugal

Oporto, Portugal

Email adress: jcastro@fpce.up.pt

Notes:

* The first author is a PhD Candidate and the second and third authors are the supervisors of the doctoral thesis, in which this paper is included [PhD Thesis by compilation of articles].

* Complying with journal submission requirements, all effort were made so that, at this moment, authors remain anonymous. Some References were substituted by “Authors, [Date]” and will be added to the paper reference list after the peer review process.

Multiplasticity: A grounded theory on graduate's adaptation to *anemployment*

ABSTRACT

Changes in labour markets have brought out new types of work arrangements. Simultaneously, the number of Portuguese higher education (HE) graduates increased, representing 15% of the working population (Pordata, 2014). The experience of work alternating precarious relations and unemployment is a reality in Portuguese graduate's careers which we reframed in previous works as *anemployment* construct. The purpose of this study was to generate a theory on how Portuguese graduates deal with anemployment, using Grounded Theory approach. The constant comparative method was used for simultaneous data generation, coding and data analysis. Twenty semi-structured interviews on professional life story and anemployment were conducted, audiotaped, transcribed and systematically categorized in Nvivo software. Multiplasticizing is the core category in our findings and so, four different profiles of multiplasticity emerged in graduates facing anemployment: Embracing anemployment, accepting anemployment, enduring anemployment and fighting anemployment. These profiles have implication in HE policies and employability programs for graduates.

Key-words: Multiplasticity; higher education graduates; 'anemployment', unemployment, precariousness, Grounded Theory

Introduction

Psychology is increasingly aware of how new work relations affects the lives of human beings. Labour flexibility, job insecurity and quality of work life are currently ideological focus of political debate in Europe, also addressed in the Constitution for the European Union Treaty draft (Urban & Velo, 2005). Labour markets are changing and the two biggest players involved – workers and organizations – are constantly trying to adapt. However, difficulties arise in conceptualizing this “phase in history and organizing the transition from one social order to another, especially against a background of widespread globalization” (Urban & Velo, 2005, p. 43).

These labour market transformations influence people's and organization's ways to maintain labour bonds and brought out new work relations that do not fit the classical polarity employment-unemployment, also called as 'shades of grey'(Eurofound, 2012b) which include a variety of designations, for example precarious, flexible, contingent or atypical work relations.

Simultaneously, a worldwide massification of higher education (HE) is occurring. In Portugal, in particular, the number of HE students graduating each year has more than quadrupled: in 1991,

1
2 18.671 graduated and in 2012, the number rose to 81.410. Currently, HE graduates represents 15% of
3 the Portuguese population within working age (Pordata, 2014).

4 Facing new patterns in human experience, science must reformulate and study phenomena
5 from a new and fresh point of view and studies on anemployment construct aim to do that, since one
6 can always be a worker in a multitude of labour relations available in each country, but being an
7 employee, with an employer and a stable work contract, is becoming less common.
8
9

10 The research focus has been evolving to study related phenomena: unemployment (Fryer,
11 1986; Glyptis, 1989; Jahoda, 1981), psychological contracts (Rousseau, 1997), boundaryless careers
12 (Arthur & Rousseau, 1996), flexicurity (Klammer, 2005), portfolio workers (Handy, 2006), employee-
13 organization relationships (EOR) (Coyle-Shapiro & Shore, 2007), job insecurity (Burchell, 2005;
14 Cesário & Feijão, 2014), job insecurity climate (Cuyper, Sora, De Witte, Caballer, & Peiró, 2009),
15 contingent work (Chambel & Fontinha, 2009), flexible and atypical work (Nienhueser, 2005),
16 precarious work (Kalleberg, 2012) and an immense diverse terminology and range of study that seek
17 to comprehend how the market changes affect workers.
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

31 Nevertheless, few studies focus on HE graduates, few approach the subject from a
32 psychological and phenomenological point of view (instead, research approaches social and
33 organizational impacts), and few take into account these experiences with the lenses of
34 involuntariness: the majority of these workers wants an employment contract.
35
36
37
38
39

40 To redirect and reframe this area of research we proposed the construct of *anemployment* (a
41 neologism composed by the word 'employment' to which is added the negation prefix, an- [an-
42 employment]), explored and defined as the experience of work, throughout one's career, alternating
43 atypical work arrangements of several types and moments of unemployment, most prominently in HE
44 graduates (Authors, 2015; Authors, 2014; Authors, 2011). To be in this situation, HE graduates don't
45 want to be entrepreneurs and still wish to attain employment. Research on anemployment started with
46 a case study using qualitative data analysis, which described in detail, impacts of precarious work and
47 unemployment in Portuguese graduates (Authors, 2011, Author, 2009). Later, Author, Author and
48 Author (2015) conducted a worldwide integrative literature review on impacts of precarious work
49 relations and impacts of unemployment in HE graduates concluding that, although not intentionally,
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65

some investigations already approached simultaneously the effects of precarious work and effects of unemployment in graduates. Recently, Author, Author and Author (2015) conducted a quantitative descriptive study with 170 Portuguese graduates in order to describe the work relations and experiences throughout their careers. In the study, graduates had experienced in average 4 kinds of different work bounds. At last, a descriptive qualitative study with 9 interviews generated over 60 categories of analysis using Nvivo Software and described the effects of unemployment and strategies graduates use to deal with it (Authors, 2015).

Now, in this paper we aimed to present a grounded theory (GT) on how Portuguese graduates are dealing with unemployment.

Method

Founders of GT defined it as “the discovery of theory from the data – systematically obtained and analysed in social research” (Glaser & Strauss, 1967, p. 1). Unemployment research is incipient, since it is an emerging construct (Authors, 2015; Authors, 2015; Authors, 2014) hence, GT is the ideal methodology to approach complex phenomena and “to understand the process by which actors construct meaning out of intersubjective experience” (Suddaby, 2006, p. 634) which is the case of unemployment. Therefore, the research question that guided the study was: How do graduates deal with unemployment?

Participants

Twenty HE graduates from distinct scientific areas participated. Overall, participants are predominantly female and childless, 10 are married/cohabiting and 10 are single and with an average age of 32.06 (± 5.57).

Concerning academic levels, we categorized participants according to the European Qualifications Framework (European Commission, 2015) which comprises 8 academic/qualifications levels (HE graduates fit in level 6, 7 or 8). Thirteen of the graduates in our study had level 6 (degree), five had level 7 (master’s degree) and two had level 8 (Doctor Degree).

Regarding professional experience, participants had, in average 8.51 (± 4.96) years of experience after graduation

Data collection

1
2 In GT, the “process of data collection is controlled by the emerging theory” (Glaser & Strauss,
3
4 1967, p. 65), so the GT principle of theoretical sampling was always present in raising and selecting
5
6 participants throughout the process of data collection. The two initial criteria which had to be
7
8 cumulatively met by participants were: to be a HE graduate and to have experienced anemployment.
9
10 Then, we sampled theoretical relevant cases, for example, graduates in different scientific areas,
11
12 geographical districts, ages, marital status, years of experience, number and type of work relations
13
14 experienced and other diverse work experiences.
15

16
17 The purposes of the study and anemployment concept were explained before the interview
18
19 started. The final script contained four core sections: (1) tell me your professional history; (2) which
20
21 are anemployment effects in your life?; (3) Which strategies did you use to deal with those effects?;
22
23 (4) finally, the interviewees were invited to offer insight on the phenomenon, giving suggestions and
24
25 closing up the interview.
26
27

28
29 Interviews were scheduled and held on dates, times and locations compatible with participant’s
30
31 availability and preferences. Participants signed a Free and Informed consent, with the possibility to
32
33 choose fictional names for themselves and employers.
34

35
36 Audio-recorded semi-structured interviews were conducted over a period of approximately one
37
38 year. Data collection ended after achieving theoretical saturation as “saturation means that it is
39
40 increasingly unlikely that collecting more data will help you develop your grounded theory any
41
42 further” (Gibson & Hartman, 2014, p. 186). At interview number 18, theoretical saturation seemed to
43
44 be attained, but two more interviews were collect to confirm that fact.
45

Data Analysis

46
47 Interviews were fully transcribed, imported to NVivo *software* and following classic GT
48
49 methodology (Glaser & Strauss, 1967), constant comparative method was used in data generation, data
50
51 analysis and coding.
52
53

54
55 The first researcher was the sole interviewer, transcriber and coder of the data, which
56
57 represented an advantage throughout coding, conceptualization and abduction process. Two other
58
59 trustworthiness techniques were used following recommendations from Whittemore, Chase, and
60
61

1 Mandle (2001): (i) Peer debriefing. Specific thematic meetings were held with two senior researchers,
2 (co-authors); (ii) Data triangulation (time, space and person), investigator triangulation and theory
3 triangulation (Patton, 2015).
4
5

6 Initially, interviews were read thoroughly and coded and 61 categories were generated.
7
8 Aggregating them into larger conceptual categories was the next task: similarities and differences were
9 analyzed resulting in nine conceptual categories: four related to anemployment effects, four
10 concerning strategies and at last, the core category was identified.
11
12
13
14
15

16 **Results: The Theory of Multiplasticity Facing Anemployment**

17

18 The purpose of this research was to develop a theory on how graduates are dealing with
19 anemployment. In this section, to illustrate the full scope of the theory we used a diagram (Figure 1.)
20 which is an effective and rich instrument of presenting a GT (Glaser & Strauss, 1967), then we present
21 the major conceptual categories and, at last, we bind together the theory explaining the core category.
22
23
24
25
26

27 Since "in discovering theory, one generates conceptual categories or their properties from
28 evidence, then the evidence from which the category emerged is used to illustrate the concept"
29 (Glaser & Strauss, 1967, p. 23), we will use direct quotations from participants (each one will be
30 identified by the interview number [e.g. interviewee number one will be identified by the acronym
31 (I.1)].
32
33
34
35
36
37
38
39

40 **Insert Figure 1**

41
42

43 Overall, theory postulates that anemployment affects graduate's lives in so many areas, that
44 graduate's way to cope was the development multiplasticity, using several and distinct strategies to
45 deal with those effects.
46
47
48

49 In the diagram we use solid arrows to represent direct relations, and dashed to refer to indirect
50 relations. In sum: HE Graduates perceive a lot of effects or impacts of anemployment in their lives and
51 to deal with those impacts, they use several kinds of strategies that constitute different profiles.
52 Overtime, depending on each profile they fit, they will perceive new or the same effects in new ways
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65

and adjust strategies, and this becomes a dynamic process of adjusting and adapting to anemployment:
they multiplasticize.

Anemployment effects

Four major categories of perceived effects of anemployment emerged from the data: Effects on Quality of life (QOL), Effects on Quality of work Life (QOWL), Uncertainty towards the future and Vulnerabilization.

Effects on Quality of life (QOL)

Quality of life is a well-developed conceptual construct in social sciences (Drobnic, Beham & Prag, 2010) . Although GT often uses new constructs, if an existing construct fits, works and as explanatory power, it is adequate to used it (Glaser & Strauss, 1967). So, we choose the conceptualization of QOL from the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) which embodies experiences of European citizens, since it is based on the European Quality of Life Survey which is “an established tool for documenting and analyzing quality of life in the EU” (Eurofound, 2012a).

Some of categories relating to employment and work emerged from the data, but were conceptualized in a separate construct, Quality of life at Work (so, in this paper, they will be presented separately).

Graduates reported several effects of anemployment in their quality of life, which we assembled into three main categories: (i) Family; (ii) well-being and (iii) work-life balance. In the subcategory Family, graduates experiencing anemployment report having to depend on others, social relations affected and spending more time with their families (either in moments of unemployment either because of precarious partial-time jobs). Depending on others was the most coded subcategory: Interviewee 11 states “it comprises a lot of things, even in a marriage! Because...when a person depends on others, conflicts appear and we feel like ‘if I had a stable job this wouldn’t be like this, isn’t it?’”.

Effects on well-being comprises seven different subcategories: fear of unemployment, increasing self-knowledge, loss of professional identity, feeling unuseful, self-blame and doubting their skills, stigma of being unemployed or precarious worker, worsening of mental health and

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
worsening of physical health. Overall, graduates are experiencing negative feelings (stress, anxiety, anger, frustration) because of an employment. A graduate stated: “It comes a time when this situation puts us in the situation and thinking...: do I really have value? Am I really competent? (I10). Another graduated said: “All this instability, how is it going to be this year, will I make it, where will I go, will I be near or far, will I be able to pay all the bills, will I come home often, or...will I have work? It will be very difficult, the anguish is too big, the stress it’s too much!”(I1). The only positive state of well-being which emerged was the increasing self-knowledge, as I.16 stated: “I usually say that, most of all, I think that...in the end, I went along discovering myself...”.

17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
Lastly, effects on work-life balance were endorsed by four female participants: “I sent resumes (...) everywhere and had some interviews out of town, some of them asked to work at night, but with my daughter, it was difficult because I didn’t have anyone to leave her with and so, I gave up finding a job in my field of graduation. I decided to find any job” (I11).

Effects on Quality of work Life (QOWL)

QOWL has become an important policy issue at European level since the inclusion of the indicators in the European Employment Strategy in 2001(Drobnic et al., 2010). Since Eurofound also studies QOWL through the European Working Conditions Survey (EWCS) we used their terminology (Eurofound, 2010). Effects on quality of life at work was the most coded subcategory and generated six subcategories: career prospects, economic and remuneration effects, job demanding and job stressful, job satisfaction, job security and contractual relations and Skills development. Generally, graduates effects on QOWL are characterized by economic instability, added taxes and expenses, few career prospects and the willingness to accept precarious or overqualified work. Two graduates said: “It is unfair, no doubts, that it is unfair and it brings us an enormous insecurity “ (I3); “the negative part that I can think right now is the taxes issues ...hum...we pay social contributions, IRS (Income Revenue Service), etc. (...) so the financial impacts are very relevant (I2).

Graduate’s expectations defraudation was one of the most endorsed sub categories. Participants stated: “It’s ... a frustration, having studied and worked so hard... worked, in books, burned eyelashes as people say, and not feeling rewarded, right? (...) it is a bit demoralizing because a person invests, invests, invests and then...doesn’t have what we wanted, isn’t it? (I12); “This is not what I expected. I

1 am a bit frustrated. I like everything I did and I learn something, but I would like to work in my area
2 and all doors are closing...” (I18).
3

4 Nevertheless, graduates identified positive aspects of anemployment, for example, job
5 satisfaction and recognition: “the positive side... it's that I really like what I do... and that's why I strive
6 and still try, year after year, because if I didn't like what I do, which is teaching, I wouldn't submit
7 myself so much” (I1); “I met a lot of people, I worked with a lot of well-known people and my
8 experience over the years that I was working in that company was fantastic. I learned a lot!” (I3)
9

10 *Uncertainty towards the future*

11 Uncertainty towards the future, in our theory, can be defined as feeling uncertain and incapable
12 of planning ahead and has three different areas: Incapacity to plan the future and get independence;
13 Personal instability and Postponing other life projects (Marriage, maternity or paternity, travelling,
14 buying a house, and others).
15

16 Graduates expected that studying longer and obtaining a degree would grant them a stable
17 career and economic stability and since this didn't happened they now feel uncertainty facing their
18 future: “I know I can't take that a leap ...all is stagnated. Because, in order to have a personal life, I
19 need to have a professional one...I might not say stable, but at the least comfortable”. (I4). Another
20 graduate stated: “I can't plan anything in the present circumstances!” (I19). Talking about instability, a
21 32 years old graduate, with over 10 years of experience, states: “For better or worse I have been able
22 to get some jobs... but it's complicated to live in this instability!?! In my age ...its already many years
23 living this” (I1).
24

25 *Vulnerabilization*

26 Overall, anemployed graduates are becoming a vulnerable group: they are overqualified for the
27 jobs available, they depend from family and welfare, and official organisms do not understand the
28 particularities of being *anemployed* (one of the reasons that lead us to go forward with this research).
29

30 Nine subcategories were grounded in the data: accrued difficulties due to accumulating jobs,
31 corporate exploitation, depending on welfare, devalorization of academic work experience,
32 discrimination, exclusivity in precarious work, inadequate solutions from official organisms, over-
33 experienced and overqualified and overeducated.
34

1 Corporate exploitation was the most coded subcategory. Graduates feel that Portuguese
2 companies are taking advantage of them (through low wages, multiple internships, work overload,
3 etc.) and escaping organizational and fiscal duties, as a graduate said “the government should fiscally
4 oversee if these companies really have professionals (...) or if there are false contracts isn’t it? The
5 company hires, than dismisses the professional...than hires them again, then dismisses again?!” (I13).
6
7 As another graduate refers, employability programs are becoming another way to exploit graduates:
8
9 “there are many companies that do that: they ask for a graduate to do an internship, and then they send
10 them away and others come”(I20). Regarding overqualification, I.9 said: “Yes, yes, an employer
11 already told me that I had too many qualifications...and it is really bad to ear that!”.
12
13
14
15
16
17
18
19
20

21 *Strategies facing anemployment*

22
23 Confronted with anemployment effects, graduates used four major categories of strategies: career
24 optimizing strategies, vocational adjustment strategies, economic management strategies and
25 socioemotional strategies.
26
27
28

29 *Career optimizing strategies*

30
31 Graduates use actively career optimizing strategies facing anemployment: rethinking their
32 career, accumulating multiple jobs, networking, searching incessantly for new opportunities, elevating
33 educational levels and qualifications and giving their best at work. Interviewee 3 stated: "I want to
34 work, I don't want to be inactive, I want to be active, because to stop is to die. In my scientific area or
35 in any other, all I want is to work. All the opportunities I had, I grabbed them! I never refused a job,
36 never (...) because my strategy was "I'll accept anything; the important thing is not to stop" (I3).
37
38 Another graduate said: "I do the best I can, the best I know to give my best in every situation at every
39 moment. To take in, to learn as much as possible with people around us at that moment" (I7).
40
41
42
43
44
45
46
47
48

49 At some point in their careers, 15 of our 20 participants had multiple jobs simultaneously and 16
50 graduates reported that being more available to move geographically has a way to find work: “I sent
51 résumés and spontaneous applications every week! Every week I searched the internet, to see what
52 was new, sent everywhere, all proposals, all job advertisements, either five or 500 kilometers from
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65

1
2 home, I applied to all... and I never got an answer! (I3); “At one time I accumulated job number 1, 2
3 and 3, and I was running around from one place to the other!” (I16).

4 On the other hand, graduates also are starting to put aside their degree and accepting any job
5 since ‘forgetting that one has a degree’ is also a strategy: “I started to ‘forget’ that I had a Law degree
6 and started to accept every job offer that came along!” (I18).

7 8 9 10 11 *Vocational adjustment Strategies*

12 Participants use several vocational adjustment strategies to deal with anemployment:
13 readjusting meanings of unemployment and precarity, reformulating work centrality in one's life,
14 mediating expectations and making less plans, advising next generations to avoid HE or go abroad,
15 increasing personal management and keeping oneself occupied.

16
17
18
19
20
21
22 Increased personal management is a strategy clearly associated with anemployment: if you have
23 multiples jobs, or if you can't predict when or where you will have work, and if you have added taxes,
24 you have to upgrade your personal management skills. A graduate stated: “There was a time when I
25 was teaching, and I also gave private tutoring, I collaborated in a center...the classes...I have my
26 thesis to finish, so, I remember that, in those times I said...the tolerance between activities was 15 to
27 30 minutes! (...) I things scheduled and I had a 15 minutes or so between each one! I couldn't live
28 without an appointment book!” (I5);

29
30
31
32
33
34
35
36
37
38 Regarding mediating expectations, a graduate said: “the point is that I had to stop being so...I
39 had to mediate my expectation so that they weren't so high, meaning...I had to know how to wait,
40 what I expected from the situation was year to year (...) so these ten years have been a redesign and
41 re-evaluation of what I want and the expectations I have” (I1).

42 43 44 45 46 *Economic management strategies*

47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100
101
102
103
104
105
106
107
108
109
110
111
112
113
114
115
116
117
118
119
120
121
122
123
124
125
126
127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149
150
151
152
153
154
155
156
157
158
159
160
161
162
163
164
165
166
167
168
169
170
171
172
173
174
175
176
177
178
179
180
181
182
183
184
185
186
187
188
189
190
191
192
193
194
195
196
197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209
210
211
212
213
214
215
216
217
218
219
220
221
222
223
224
225
226
227
228
229
230
231
232
233
234
235
236
237
238
239
240
241
242
243
244
245
246
247
248
249
250
251
252
253
254
255
256
257
258
259
260
261
262
263
264
265
266
267
268
269
270
271
272
273
274
275
276
277
278
279
280
281
282
283
284
285
286
287
288
289
290
291
292
293
294
295
296
297
298
299
300
301
302
303
304
305
306
307
308
309
310
311
312
313
314
315
316
317
318
319
320
321
322
323
324
325
326
327
328
329
330
331
332
333
334
335
336
337
338
339
340
341
342
343
344
345
346
347
348
349
350
351
352
353
354
355
356
357
358
359
360
361
362
363
364
365
366
367
368
369
370
371
372
373
374
375
376
377
378
379
380
381
382
383
384
385
386
387
388
389
390
391
392
393
394
395
396
397
398
399
400
401
402
403
404
405
406
407
408
409
410
411
412
413
414
415
416
417
418
419
420
421
422
423
424
425
426
427
428
429
430
431
432
433
434
435
436
437
438
439
440
441
442
443
444
445
446
447
448
449
450
451
452
453
454
455
456
457
458
459
460
461
462
463
464
465
466
467
468
469
470
471
472
473
474
475
476
477
478
479
480
481
482
483
484
485
486
487
488
489
490
491
492
493
494
495
496
497
498
499
500
501
502
503
504
505
506
507
508
509
510
511
512
513
514
515
516
517
518
519
520
521
522
523
524
525
526
527
528
529
530
531
532
533
534
535
536
537
538
539
540
541
542
543
544
545
546
547
548
549
550
551
552
553
554
555
556
557
558
559
560
561
562
563
564
565
566
567
568
569
570
571
572
573
574
575
576
577
578
579
580
581
582
583
584
585
586
587
588
589
590
591
592
593
594
595
596
597
598
599
600
601
602
603
604
605
606
607
608
609
610
611
612
613
614
615
616
617
618
619
620
621
622
623
624
625
626
627
628
629
630
631
632
633
634
635
636
637
638
639
640
641
642
643
644
645
646
647
648
649
650
651
652
653
654
655
656
657
658
659
660
661
662
663
664
665
666
667
668
669
670
671
672
673
674
675
676
677
678
679
680
681
682
683
684
685
686
687
688
689
690
691
692
693
694
695
696
697
698
699
700
701
702
703
704
705
706
707
708
709
710
711
712
713
714
715
716
717
718
719
720
721
722
723
724
725
726
727
728
729
730
731
732
733
734
735
736
737
738
739
740
741
742
743
744
745
746
747
748
749
750
751
752
753
754
755
756
757
758
759
760
761
762
763
764
765
766
767
768
769
770
771
772
773
774
775
776
777
778
779
780
781
782
783
784
785
786
787
788
789
790
791
792
793
794
795
796
797
798
799
800
801
802
803
804
805
806
807
808
809
810
811
812
813
814
815
816
817
818
819
820
821
822
823
824
825
826
827
828
829
830
831
832
833
834
835
836
837
838
839
840
841
842
843
844
845
846
847
848
849
850
851
852
853
854
855
856
857
858
859
860
861
862
863
864
865
866
867
868
869
870
871
872
873
874
875
876
877
878
879
880
881
882
883
884
885
886
887
888
889
890
891
892
893
894
895
896
897
898
899
900
901
902
903
904
905
906
907
908
909
910
911
912
913
914
915
916
917
918
919
920
921
922
923
924
925
926
927
928
929
930
931
932
933
934
935
936
937
938
939
940
941
942
943
944
945
946
947
948
949
950
951
952
953
954
955
956
957
958
959
960
961
962
963
964
965
966
967
968
969
970
971
972
973
974
975
976
977
978
979
980
981
982
983
984
985
986
987
988
989
990
991
992
993
994
995
996
997
998
999
1000

The tax and social benefits avoidance category is described by participants, not only in their

1 perspective, but also in the organizations perspective: amongst innumerable strategies used, the illegal
2 work (informal economy) continues to exist. A statement from a graduate illustrates this category and,
3 simultaneously refers to other categories in this study, like loss of social benefits, low wages, etc.:
4 “The Company proposed that I stayed there...but illegally (...) and so, I worked full-time, with no
5 rights to holidays, no food allowance, nothing, no social benefits. Only the 400 euros per month”(I9).
6
7
8
9

10 *Socioemotional strategies*

11
12
13 Graduates used socioemotional strategies to cope with anemployment: enhancing positive
14 aspects, keeping hope and optimism, gratitude for what one has, practicing activities to manage
15 anxiety (sports, yoga, etc.), readjusting emotions and philosophy of life and social support. Three
16 graduates mentioned: "I had to live with what I had ... to appreciate what I have every day ... to grasp
17 every opportunity as if it was the last, as if tomorrow you do wouldn't have another one (I3); "I think
18 the secret exactly that: I mean, going on living the experiences with optimism and... in a positive way,
19 without dramatizing, because if we stop to think like, it is really is dramatic..." (I7); " I think I became
20 calmer over time... all these negative events forced me to really calm down, to make long-term
21 decisions because... the short-term... I know that the decision was the same and I just couldn't get
22 stressed!"(I4).
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34

35 **Multiplasticizing: the core category**

36
37 All of these strategies facing anemployment effects led us to conceptualize our core category.
38
39 Human beings have always adapted to changes in their environment but the swift and challenging
40 labour market defies graduates to a new, all-around, always alert, kind of adaptive behaviour:
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65

66
67 The core category in GT methodology “is the centerpiece of the model, an abstraction that
68 represents the main theme of the research” (Mewborn, 2005, p. 104) and it's based on “the
69 reconceptualizing and often based on a creative leap” (Isabella, 1990, p. 12). Since gerunds are
70 advised in describing concepts that emerge from a grounded theory (Russell, 2014) we choose to name
71 the core category multiplasticizing, to illustrate the social process of graduate's ability to adapt in
72 multiple areas when facing anemployment (in some situations, we use the noun multiplasticity).
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

1 Evolutionary scientists confirmed that throughout human life history, adaptation has been an
2 essential mechanism of survival and it became a central concept in psychology, anthropology,
3 sociology, geography and in many fields of biology (Simonet, 2010). The notion that human
4 development manifests the capacity for plasticity is also widely embraced by developmental and neuro
5 psychologists (Belsky & Pluess, 2009). Nevertheless, the concept hasn't been introduced into career
6 and organizational psychology and now emerges as the core category in our work.
7
8
9
10
11
12

13 Simonet (2010) calls plasticity the real adaptive capacity of life and in a detailed review he
14 defines it as the property of the any system that is susceptible to adapt in a coherent and autonomous
15 manner in order to respond to internal and external stress.
16
17
18
19

20 Multiplasticity, the core category in this research, is the capacity of adapting to labor market
21 changes and continuous transformations, by adjusting all areas of life, using adaptive strategies of
22 multiple kinds. So, Multiplasticizing is the dynamic process which graduates are developing to adapt,
23 mold and use all kinds of strategies to survive in the new labor market, without giving up hope to
24 achieve a stable employment.
25
26
27
28
29
30

31 *Facing Anemployment: Multiplasticity profiles*

32

33 Individual may vary in their capacity of multiplasticizing, and so we went back to the data and
34 reanalyze it considering several levels of Multiplasticity, from high to low, and so, four different
35 profiles emerged.
36
37
38
39

40 Profile I: *'Embracing anemployment'*: Embracing anemployment means that some graduates
41 are recognizing positive aspects of alternating precarity with unemployment moments and even
42 preferring these experiences, emerging as a new kind of workers. Graduates perceive and
43 acknowledge some negative effects, but they emphasize on positive effects.
44
45
46
47
48

49 Similar profiles have been described in history, for example, the japanese
50 'Freeter' (フリーター *furitā*) which, in Japanese, originally included highly educated young people
51 who deliberately chose not to become salary-men, even though jobs were available at the time
52 (Gennari & Albuquerque, 2013). They value free time, liberty and embrace precariousness, working
53 only when they need money. An akin concept, the 'jobbers', was presented by Gorz (1997) observing
54 new realities in Europe, where workers no longer aspired for a permanent employment, and stepped
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65

1 away from the 'rat race' and sought new values and trajectories. To "achieve this, workers develop
2 adjusting strategies to precarity, managing periods of work and non-work, occupying productively
3 during leisure time and adjusting consumption dynamics" (Gennari & Albuquerque, 2013, p. 8).
4
5

6 Profile II: 'Accepting anemployment': accepting anemployment profile is characterized by a
7 graduate's attitude of acceptance of this new work reality in the Portuguese labor market. They are
8 able to see some positive aspects, but they want a classic permanent employment contract. Graduates
9 with this profile, attribute the appearance of anemployment to a market phase or cycle and to the
10 economic crisis and they are understanding of the situation and are confident and hopeful that it will
11 pass, thus, they are waiting for better days to come and to full-employment to return.
12
13
14
15
16
17
18
19

20 Profile III: 'Enduring anemployment': Graduates with this profile do not see positive aspects at
21 all and see anemployment as negative for all areas of their lives. They maintain a passive position,
22 making tremendous efforts, and hoping that it will pass but they feel severe effects on their lives:
23 Anger, frustration and dissatisfaction are the core feelings of graduates who are enduring
24 anemployment.
25
26
27
28
29
30

31 Profile IV: 'Fighting anemployment': Some graduates are anger, frustrated and feel their lives
32 have been very negatively affected. They studied and worked hard and they desperately want a stable
33 employment situation. They blame the economic crises but mainly they blame Portuguese
34 governments and employability measures and they feel this is a horrible state of employability for
35 graduates, which must be fought. Graduates in Profile IV are actively trying to end all forms of work
36 that doesn't fit in classic employment contract and all social benefits associated with it. These are also
37 the graduates that may maintain an active position, and be involved in active social movements to
38 fight these changes.
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48

49 Discussion

50
51 To discuss findings, we will visit several studies in related areas, namely, unemployment,
52 precarious work and others.
53
54

55 European research has showed that job insecurity, pressure at work, difficulties in work-life
56 balance, long commuting time per day, low career prospects affect quality of life (Drobnic et al.,
57 2010). The same study revealed that amongst 15 European countries, Portugal has high levels of
58
59
60
61
62
63
64
65

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65

perceived adverse conditions at work and high job insecurity, demanding and stressful jobs and low perceived quality of life at work, which affects quality of life.

Depending on others, one of the most endorsed subcategories, seems to be an effect present in many European's lives, as a recent report of the European Commission (2014) states: "this principle of family solidarity represents the absolute point of reference in Spain, Portugal and Greece. Many of the unemployed we interviewed returned to live with their parents. Some even admitted to living on a parent's retirement or disability pension" (2014, p. 50).

On the other hand, uncertainty facing the future and graduate's vulnerabilization are new contributions of our study.

Work sociology has discussed similar ideas to vulnerabilization, namely Castel (1998), which defined four different stages of social exclusion: (a) integration; (b) vulnerabilization, (c) assistance and (d) disaffiliation. Graduates fit in the vulnerability zone, which the author described as being in expansion and including unemployed people and groups with specific vulnerabilities, for example, precarious workers (Castel, 1998).

Graduates are becoming a new vulnerable population: overeducated, overqualified, and exploited by companies, for example, with accrued work overload which European studies have confirmed "Another emerging issue is intensification of work. Employees in all countries experience demanding and stressful work but more affluent societies are confronted with an additional issue: increasing time pressure and intensification of work" (Drobic et al., 2010, p. 222)

Vulnerabilization of Portuguese graduates affects all political and social life and relates directly to their citizenship and social participation as European citizens (Rodrigues, 2000)

Besides vulnerable, graduates are also uncertain towards the future. The "inherently interdisciplinary nature of uncertainty" (Smithson, 2008, p. 214) is undebatable. According to the author, psychology, behavioral economics, management science, risk management, philosophy, neuroscience, environmental science and political science are some of the scientific areas devoted to study human uncertainty. Uncertainty research has been linked with decision-making models, which until some years ago, only too into account cognitive explanations, but "we do not just think we are uncertain, we also feel uncertain" (Smithson, 2008, p. 211) and so, Damásio (1994) brought emotions

1 back onto center stage of this study. In psychological approaches, uncertainty has been a concept in
2 career planning and counselling and new strategies like ‘positive uncertainty’ have been introduced
3
4 into counselling practices (Gelatt, 1989).
5

6 In previous case studies instability and incapacity to plan the future were also confirmed
7
8 (Authors, 2011) and several studies have described similar findings: workers are postponing marriage
9 and having children (Alves, Cantante, Baptista, & Carmo, 2011). A Swiss study provides evidence for
10 long-term consequences of employment uncertainty showing that an increase in employment
11 uncertainty causes people to abandon their intention to have a child (Hanappi, Ryser, & Bernardi,
12 2014).
13
14
15
16
17
18

19 Facing all these effects, graduates multiplasticize, adopting a large and diverse set of adaptive
20 strategies.
21
22
23

24 Throughout several decades, research on unemployment coping strategies has been abundant
25 (Jahoda, 1981; McFayden, 1995; Waters, 2000) but on coping with precarious work arrangements is
26 scarce.
27
28
29
30

31 Some of our findings are confirmed from previous research on unemployment: Anemployed
32 graduates use social support, active job search, coping through leisure and changing their behaviour
33 and philosophy of life to deal with the problem (Authors, 2011). A report from the European
34 Commission named “Facing the crisis: The coping strategies of unemployed people in Europe”
35 (European Commission, 2014) confirms that several strategies our graduates used, are also been used
36 by unemployed Europeans.
37
38
39
40
41
42
43

44 Regarding to economic management strategies, the report states that European are learning to
45 live with less, searching cheaper products and avoiding debts and credits: “Controlling all daily
46 expenses after making heavy sacrifices, at the same time keeping away from banking institutions,
47 enables people to cope with spiralling debt, something that almost always leads to mental distress”
48 (European Commission, 2014, p. 24). The same report confirms that European are avoiding taxes,
49 keeping alive the informal economy. Both these findings also emerged in our research. Our main
50 discovery in regards to economic management strategies is the increased fiscal and juridical and
51 political awareness and knowledge: due to the instability and multiple kinds of work relations they
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65

experience, anemployed graduates have to be permanently aware of new legislation and constantly changing fiscal laws.

Some socioemotional strategies have always been used to cope with life events. For example, social support has been a fundamental strategy to cope with unemployment (McFayden, 1995). Our graduate's emotional strategies are overall characterized by being positive instead of negative, so, we may understand them as a type of savoring strategy, which was first used by Bryant (1989) and it can be described as the ability to appreciate, savor and intensify positive life experiences. Other than social support and trying to keep hope and optimism which was a confirmed strategy facing anemployment in previous research (Authors, 2011) new strategies emerged that represent new contributions.

Participants are using vocational adjustment strategies, like readjusting of unemployment and precarity that had previously been approached by other authors: since this stigma affects the person identity, individuals often use other ways of reframing self-categorizations (McFayden, 1995). Other cognitive strategies, for example reformulating work centrality in one's life, maybe related to savoring strategies referred.

At last, regarding career optimizing strategies, pursuing further studies, learning to wait for better opportunities, maximize the work experience that one has at the moment has been used by Greek graduates facing unemployment and precarious arrangements to try to escalate to better jobs (Karamessini, 2010) which our findings confirm.

Active job search is becoming a common strategy: "The unemployed we surveyed were generally observed to take a very active approach to the job search. Very few were so discouraged that they gave up" (European Commission, 2014, p. 50). And our findings regarding networking strategies, is confirmed by the same report: "The tendency to tap one's personal network has increased during the crisis, particularly in Portugal and Romania" (European Commission, 2014, p. 33).

Our findings suggest a blossoming of new strategies that literature didn't refer so far, for example, accumulating multiple jobs, actively network, to forget that one has a degree and availability to go abroad or accept jobs away from home.

The multiplasticity that graduates are developing partially explains several phenomena that have been rising in Portugal: overqualified work (hence lower wages), graduates going abroad,

1 reduction in birth rate and marriages, rise of informal economy, and all of these represent social issues
2 in need of attention. But our focus is psychological, and so, HE graduates are multiplasticizing as they
3 can to deal with anemployment, regardless of the impacts this may have on the economic, fiscal and
4 social Portuguese life.
5
6

7
8 With the changing labor markets and work relationships, graduates are fighting a battle, and to
9 do so, they have equipped themselves with a new property: multiplasticity. They juggle anemployment
10 effects in their lives and apply all-around strategies to adjust, adapt and survive.
11
12

13 William James (1890) in his book ‘The Principles of Psychology’ was the first to introduce the
14 word ‘plasticity’ defining it as the susceptibility of human behavior to modify. Neuroplasticity was
15 then confirmed in the 1960’s and refers to the brain's ability to change and adapt as a result of
16 experience (before that, researchers believed that changes in the brain only took place during infancy
17 and childhood and that in adulthood the brain's physical structure was permanent).
18
19
20
21
22
23
24
25

26 So, to discuss the emerging anemployment profiles, we can see them through two different
27 lenses: either we assume that full-employment is the norm or we view full employment was an
28 aberration in economic cycles, and assume that other work arrangements and relations (new and
29 similar to old ones) are the future.
30
31
32
33
34

35 Regarding this matter, Wallman (2004) states:

36
37 “The optimistic view is that full employment will come back when industry “recovers”, and all
38 will be well when it does. This view neglects the fact that the massive economic growth that
39 sustained full employment is more likely to have been the aberration of a couple of decades than
40 the beginning of an endlessly progressive upward curve”. (Wallman, 2004, p. 15).
41
42
43

44 So, if we adopt the view that full-employment will come back and that anemployment is a
45 phase, graduates with Profile IV, are more adjusted to the reality and will help full-employment to
46 return, since they are contributing for that to happen.
47
48
49
50

51 On the other hand, if we subscribe to the view that full-employment was a merely phase (which
52 is ending), then graduates with profile I are the most adapted ones, since they are preparing themselves
53 for the end of employment.
54
55
56

57 Since generating GT means that usually, in the end, another hypotheses arise (Glaser & Strauss,
58 1967), we hypothesize that the second view is the more adequate: these work arrangements, flexible,
59
60
61
62
63
64
65

1 precarious or other designations, are here to stay and full-employment will not return, on the contrary,
2 it will most likely decrease. Henceforth, in the sense of evolutionary theory which defends "survival of
3 the fittest', graduates adopting profile I, who have higher levels of Multiplasticity, may become the
4 best adapted, multiplasticizing more and, consequently, adjusting more effectively and maintaining a
5 better quality of life in general.
6
7
8
9

10 **Conclusions**

11
12
13 The main conclusion of this research is that graduates are employing extreme efforts and
14 diverse strategies to adapt to the new work reality, process which we conceptualized as
15 Multiplasticizing.
16
17

18
19 These results have implications on HE policies and employability programs for graduates which
20 we will address in the next section. On the other hand, these findings seem to uncover a 'cobra effect'
21 in Portuguese employability programs and graduates labour market.
22
23

24
25 The cobra effect was originally described in British rule of colonial India, where government
26 offered a bounty for every dead cobra, in order to stop the epidemic of cobras. Initially, the initiative
27 was successful but soon, some people started to breed cobras for the income. When incentives were
28 ended, cobra breeders set snakes free and the cobra population increased further.
29
30

31
32 The economist Siebert (2001) book described that the cobra effect occurs when an attempted or
33 apparent solution to a problem actually makes the problem worse, using the term specifically to
34 illustrate the causes of incorrect stimulation in economy and politics. Later, a similar economic law
35 was described: the law of unintended consequences (Norton, 2015).
36
37

38
39 Programs promoting graduate's employability have been a central point in Portuguese politics
40 in the last years. But the cobra effect is here: instead of fighting precarity, these programs generated
41 more. Instead of an incentive to hire graduates, Portuguese companies view this as an opportunity to
42 have cheap qualified workers and so, they hire one graduate after another, that rarely end up with a
43 stable work contract, situation that has been observed in other countries (Wallman, 2004).
44
45

46 *Limitations, practical implications and future research*

47
48 Unemployment, precarious work and anemployment in HE graduates is a recent phenomenon,
49 emerging in Europe in the last decade and so specific investigations with HE graduates are rare and it
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65

1 is urgent to research further. On the other hand, it is important to research anemployment in other
2 academic levels. In our research, findings are limited to Portuguese graduates. Several European
3 countries (an even many other ones) are experiencing these market changes and new approaches must
4 be though to implement graduates employability programs.
5
6
7

8 In terms of practical implications, regardless of the evolutionary lenses we adopt, graduates that
9 fit in profiles I and II demonstrate an entrepreneurial mindset and so, employability interventions
10 could redirect them to entrepreneurship programs since many authors, for example, Strauss (2011), at
11 the World Entrepreneurship Forum in Singapore, defended that “only entrepreneurship can save the
12 world”.
13
14
15
16
17
18

19 Regarding profiles III and IV, career counseling has to change. Almost twenty years ago, many
20 new theoretical views on career guidance emerged, including Savickas (1997) who defended that
21 increasing a client’s career adaptability is a central goal in career construction counselling. Graduates
22 need new career guidance programs that include promotion of new skills, for example, risk and
23 uncertainty management, adaptation skills and entrepreneurial skills. These programs might be held by
24 HE institutions and public and other services who promote employability.
25
26
27
28
29
30
31

32 At last, regarding Portuguese official organisms that deal directly with employment vocational
33 training, employment statistics and similar issues, there is a need to change their approach: on one
34 hand because there is solid evidence that many employability programs fail to promote professional
35 insertion and, on the other hand, because the classical polarity employed-unemployed is no longer
36 adequate (Wallman, 2004) and many workers are being excluded from the social scenery and
37 misunderstood by the official organisms, often losing social benefits and other rights because they do
38 not fit in that polarity.
39
40
41
42
43
44
45
46
47

48 Our study is a first step in research on anemployment. Substantive theory is a strategic link in
49 the formulation and generation of grounded formal theory: it is necessary to start the formal theory
50 from a substantive one (Glaser & Strauss, 1967) and so, this work may be the departure point to a
51 formal theory on graduate’s multiplasticity facing anemployment or even a formal theory on new
52 career counselling approaches.
53
54
55
56
57
58
59

60 **References**

- 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
- Alves, N., Cantante, F., Baptista, I., & Carmo, R. (2011). *Jovens em Transições Precárias: Trabalho, Quotidiano e Futuro [Youth in Precarious transitions: Work, Daily Life and Future]*. Lisboa: Editora Mundos Sociais
- Arthur, M., & Rousseau, D. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York: Oxford University Press
- Belsky, J., & Pluess, M. (2009). The Nature (and Nurture?) of Plasticity in Early Human Development. *Perspectives on Psychological Science*, 4(4), 345-351. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/j.1745-6924.2009.01136.x>
- Bryant, F. (1989). A Four-Factor Model of Perceived Control: Avoiding, Coping, Obtaining, and Savoring. *Journal of Personality*, 57(4), 773-797. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.1989.tb00494.x>
- Burchell, B. (2005). The welfare costs of job insecurity: psychological well-being and family life. In Council of Europe (Ed.), *Reconciling labour flexibility with social cohesion — Facing the challenge* (pp. 71-108). Belgium: Council of Europe Publishing/ Editions du Conseil de l'Europe.
- Castel, R. (1998). *Metamorfoses da questão social [Metamorphoses of Social Issues]*. Petrópolis: Editora Vozes
- Cesário, F., & Feijão, A. (2014). Perceptions of Employability Impact on a Job Insecurity Context. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(1), 89-103.
- Chambel, M., & Fontinha, R. (2009). Contingencies of Contingent Employment: Psychological Contract, Job Insecurity and Employability of Contracted Workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(3), 207-217. doi:<http://dx.doi.org/10.4321/S1576-59622009000300002>
- Coyle-Shapiro, J., & Shore, L. (2007). The employee-organization relationship: where do we go from here? *Human resource management review*, 17(2), 166-179. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.03.008>
- Cuyper, N., Sora, B., De Witte, H., Caballer, A., & Peiró, J. (2009). Organizations' Use of Temporary Employment and a Climate of Job Insecurity among Belgian and Spanish Permanent Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 30(4), 564-591. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/0143831X09336808>
- Drobnic, S., Beham, B., & Prag, P. (2010). Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Social Indicator Research*, 99, 205-225. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s11205-010-9586-7>
- Eurofound. (2010). *Fifth European Working Conditions survey: Technical Report*. Retrieved from <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/2010/fifth-european-working-conditions-survey-2010>

- 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
- Eurofound. (2012a). *3rd European Quality of Life Survey: Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*. Retrieved from https://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/surveys/eqls/2011/documents/technicalreport.pdf
- Eurofound. (2012b). *NEETs: Young people not in employment, education or training*. Luxemburgo: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Publications Office of the European Union
- European Commission. (2014). *Facing the crisis: The coping strategies of unemployed people in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- European Commission. (2015). Descriptors defining levels in the European Qualifications Framework (EQF). Retrieved from <http://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page>
- Fryer, D. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. *Social Behaviour, 1*(1), 3–23.
- Gelatt, H. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology, 36*(2), 252-256. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.36.2.252>
- Gennari, A., & Albuquerque, C. (2013). Precarização do trabalho no Brasil. Mapeamento das configurações sociais, económicas e políticas e impactos nas condições de vida dos trabalhadores e famílias [Precarization of Work in Brazil: Mapping of social configurations, economic and political and impacts in life conditions of workers and families]. In A. L.-A. d. E. d. Trabalho (Ed.), *Actas do VII Congresso latino-americano de estudos do trabalho: "O Trabalho no século XXI. Mudanças, impactos e perspectivas"*. São Brasil.
- Gibson, B., & Hartman, J. (2014). *Rediscovering Grounded Theory*. London: SAGE Publications, Ltd.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine Publishing Company
- Glyptis, S. (1989). *Leisure and Unemployment*. Londres: Milton Keynes Open University Press
- Gorz, A. (1997). *Misères du présent. Richesse du possible*. Paris: Galilée
- Hanappi, D., Ryser, V., & Bernardi, L. (2014). *Coping strategies under uncertain, precarious employment conditions in Switzerland*. Retrieved from <http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2014/12/WP12HanappiEtAl2014.pdf>
- Handy, C. (2006). *O Meu Eu e outros temas importantes [Myself and Other More Important Matters]*. Lisboa: Actual Editora
- Isabella, L. (1990). Evolving Interpretations as a Change Unfolds: How Managers Construe Key Organizational Events. *Academia of Management Journal, 33*(1), 7-41. doi:<http://dx.doi.org/10.2307/256350>

- 1 Jahoda, M. (1981). Work, Employment and Unemployment: Values, Theories and Approaches in
2 Social Research. *American Psychologist*, 36(2), 184-191. doi:[http://dx.doi.org/10.1037/0003-](http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.36.2.184)
3 [066X.36.2.184](http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.36.2.184)
4
5 James, W. (1890). *The principles of psychology*. New York: H. Holt and
6 Company.<http://dx.doi.org/10.1037/11059-000>
7
8 Kalleberg, A. (2012). Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, and Challenges.
9 *Work and Occupations*, 39(4), 427-448. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/0730888412460533>
10
11 Karamessini, M. (2010). *Transition Strategies and Labour Market Integration of Greek University*
12 *Graduates*. Retrieved from Greece:
13
14 Klammer, U. (2005). Flexicurity schemes. In Council of Europe (Ed.), *Reconciling labour flexibility*
15 *with social cohesion: Facing the challenge* (pp. 157-190). Belgium: Council of Europe
16 Publishing/ Editions du Conseil de l'Europe.
17
18 McFayden, R. (1995). Coping with Threatened Identities: Unemployed People's Self-Categorizations.
19 *Current Psychology, Fall-14*(3), 233-256. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/BF02686910>
20
21 Mewborn, K. (2005). *A grounded theory study of the multicultural experiences of school*
22 *psychologists*. (Doctor), University of Maryland, Maryland. Retrieved from
23 <http://hdl.handle.net/1903/2930>
24
25 Nienhueser, W. (2005). Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work? Introduction to the
26 Special Issue. *Management Revue*, 16(3), 299-303.
27
28 Norton, R. (2015). Unintended Consequences. *The Concise Encyclopedia of Economics*. Retrieved
29 from Retrived from: <http://www.econlib.org/library/Enc/UnintendedConsequences.html>
30
31 Patton, M. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4^a
32 ed.). California: SAGE Publications
33
34 Pordata. (2014). Diplomados Por ano - Ensino Superior [Higher Education Graduates, by Year].
35 Retrieved from <http://www.pordata.pt>
36
37 Rodrigues, E. (2000). O Estado-Providência e os processos de Exclusão Social: considerações teóricas
38 e estatísticas em torno do caso português. *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da*
39 *Universidade do Porto*, 10, 173-200.
40
41 Rousseau, D. (1997). Organizational Behavior in a new era. *Annual Review of Psychology*, 48(515-
42 546). doi:<http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.48.1.515>
43
44 Russell, A. (2014). A Comment on Gerunds: Realizing the Researcher's Process. *The Grounded*
45 *Theory Review*, 13(2).
46
47 Savickas, M. (1997). Career Adaptability: An Integrative construct for Life-Span, Life-Space Theory.
48 *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259. doi:[http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-](http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x)
49 [0045.1997.tb00469.x](http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x)
50
51 Siebert, H. (2001). *Der Kobra Effekt*. München: Deutsche Verlags-Anstalt GmbH
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65

- 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
- Simonet, G. (2010). The concept of adaptation: interdisciplinary scope and involvement in climate change. *S.A.P.I.E.N.S: Surveys and Perspectives Integrating Environment and Society*, 3(1), 1-15.
- Smithson, M. (2008). Psychology's Ambivalent View of Uncertainty. In G. Bammer & M. Smithson (Eds.), *Uncertainty and Risk: Multidisciplinary Perspectives* (pp. 205-217). London: Earthscan Publications Ltd.
- Strauss, S. (2011, June 2015). Só o empreendedorismo pode salvar o mundo [Only entrepreneurship can save the world]. *Portal de Gestão*. Retrieved from Retrieved from: <http://www.portal-gestao.com/item/6671-s%C3%B3-o-empendedorismo-pode-salvar-o-mundo.html>
- Suddaby, R. (2006). What Grounded Theory is Not. *Academy of Management Journal*, 49(4), 633-642. doi:<http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2006.22083020>
- Urban, S., & Velo, D. (2005). Labour market flexibility and socio-economic performance: a European perspective. In Council of Europe (Ed.), *Reconciling labour flexibility with social cohesion — Facing the challenge* (pp. 23-45). Belgium: Council of Europe Publishing/ Editions du Conseil de l'Europe.
- Wallman, S. (2004). The Hazards of Overemployment: What Do Chief Executives and Housewives Have in Common? In A. Procoli (Ed.), *Workers and Narratives of Survival in Europe: of The Management of Precariousness at the End of the Twentieth Century* (pp. 15-30). New York: State University of New York Press.
- Waters, L. (2000). Coping With unemployment: a literature review and presentation of a new model. *Internacional Journal of Management Review*, 2(2), 169-182. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/1468-2370.00036>
- Whittemore, R., Chase, S., & Mandle, C. (2001). Pearls, Pith, and Provocation: Validity in Qualitative Research. *Qualitative Health Research*, 11(4), 522-537. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/104973201129119299>

42
43
44
45
46

NOTE: Complying with journal submission requirements, these References will be added to the paper reference list after the peer review process (so that, at this moment, authors remain anonymous):

47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65

Authors, 2015a
Authors, 2015b
Authors, 2015c
Authors, 2014
Authors, 2011
Author, 2009

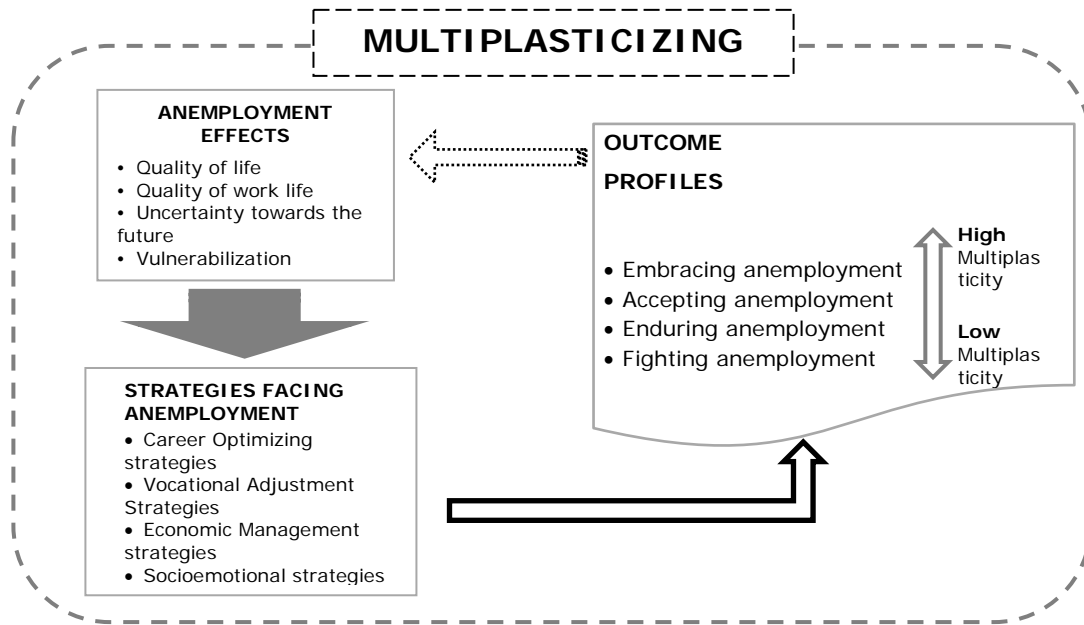


Figure 1: Multiplasticizing: A Grounded Theory on how Graduates deal with anemployment

*It wasn't curiosity that killed the cat
It was trying to make sense
of all the data curiosity generated!*

Halcolm

(cited in Patton, 2015, p. 524)

Part III: Concluding Remarks

A grounded theory (GT) is, in fact, a story, and presenting GT findings is a way of storytelling (Birks & Mills, 2015). This story is about Portuguese higher education graduates facing unemployment. It's about changing labor markets, employees and organizations trying to adapt and new career trajectories and configurations. It is a tale on how the effects of all these changes are affecting graduates lives and bearing influence in their psychological mindset, and so, they are developing new ways of managing all the uncertainty and unpredictability towards the future: they are multiplasticizing.

There are several contributes of our work, but we believe that the main contribute are the unemployment profiles (presented in in the last paper, where the full-scope of the theory is detailed) which present several degrees of multiplasticity: Profile I: Embracing unemployment, Profile II: Accepting unemployment, Profile III: Enduring unemployment and Profile IV: Fighting unemployment.

On the other hand, another important contribute relates to the detailed description of Portuguese graduates unemployment experiences: they have experience, in average, 4 types of work relations or non-relations (unemployment) in their careers, being women who most experienced overqualified work and unemployment and childless graduates who significantly experience more types of relations.

Also, a deep understanding of unemployment effects is presented: graduates are perceiving several unemployment effects in their lives, namely, in their quality of life and quality of working life, vulnerabilization and uncertainty towards the future.

Finally, last but not least, another major contribute of this work is the unemployment concept itself and which, after all these research, is on the edge of becoming a research construct.

Through a metaphorical view, it seems that Portuguese graduates are becoming 'plastic' women and men', not referring to classical superhero 'Plastic man'⁴ whose abilities were limited to the use of his body: they are becoming 'plastic' on a psychological, social and economic level. This is neither good nor bad: scientific investigations role in society is to state phenomena and to promote clearer views, and we think we have achieved that with the emergence of the unemployment profiles. But, maybe there are deeper and further observations into this: are Portuguese graduates becoming 'superheroes'? And their super power is multiplasticity? Superpower or not, new insights on these psychological characteristics are arising, and so, in the next section we will discuss our findings in connection to other research, suggesting new areas of exploration and, finally, we will reflect upon limitations and implications of our study.

⁴ First released in 1941, created by Quality Comics and later acquired by DC Comics.

Regarding personality studies, one line of research that seems particularly interesting to our emergent anemployment profiles is the study of hardiness. Hardy personality research, presented by Suzanne Kobasa (1979), states that “hardy persons are considered to possess three general characteristics: (a) the belief that they can control or influence the events of their experience, (b) an ability to feel deeply involved in or committed to the activities of their lives, and (c) the anticipation of change as an exciting challenge to further development.” (1979, p. 3). The study of hardiness reveals that some persons develop a hardy personality, meaning that, when facing stressful events, they embrace them and see them as positive instead of negative. So, whilst profile III: Enduring anemployment and Profile IV: Fighting anemployment, don't seem to have developed much of their hardiness, individuals in profiles I: Embracing anemployment and Profile II: Accepting anemployment, seem to have been able to incorporate changes positively, either in their careers in general either and in their work bond, in particular.

Recent research with college students or graduates on hardiness and its relation to other vocational and organizational constructs have showed some interesting results.

Regarding satisfaction with work and life, a comparative study with Portuguese and Brazilian health professionals by Queirós, Dias and Carlotto (2011) proved that higher hardiness levels are related to higher work satisfaction and low burnout. Also Jindal (2013) founds that retired engineers with high hardiness evidenced significantly higher satisfaction with life and happiness than their low hardy professional counterparts.

Studies with highly educated populations have showed that “perceived internal employability mediates the relationship between hardiness and career decision self-efficacy” (Huang, 2014, p. 10) and that human agency, proactive personality, and hardiness have proven to be valuable college-to-career transition resources (Greenleaf, 2011). Also, an investigation with graduated IT professionals (Subramanian & Vinothkumar, 2009) indicated that “hardiness and self-esteem mediate the perceived occupational stress by altering the individual's cognitive appraisal process, such that individuals are able to reframe or reinterpret stressful situations at work environment. Further, hardy individuals have the ability to cope in a way that is adaptive, once occupational stress is perceived or encountered” (Subramanian & Vinothkumar, 2009).

So, all these interesting results on hardiness in relation to other work related subjects, prompts us that, the study of hardy personality and its relation to anemployment profiles is a reminder to future research.

Still in the scope of personality studies, the classical theory of the Big Five traits (Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Emotional Stability and Openness) has seen

recent developments. Two higher factors have been described that were originally labelled the Alfa and Beta factors (Digman, 1997) but were renamed Stability and Plasticity.

Stability factor is comprised with the shared aspects of Agreeableness, Conscientiousness and Emotional Stability, whilst Plasticity factor is composed by shared aspects of Extraversion and Openness (Wilt, Bradley, & McAdams, 2011). A recent study explored relations between Stability and Plasticity and the way people make sense of their lives (Wilt et al., 2011) and reached the conclusion: “Individuals that are relatively high in Plasticity are likely to create narratives supporting the lives they lead, as novel experiences are described as opportunities for positive outcomes to be approached with a sense of adventure” (Wilt et al., 2011, p. 619).

Curiously, we developed our theory grounded in the data and the analyses lead us to develop our major category: multiplasticizing. And now, considering these new results on personality traits, we feel that it is very interesting to pursue research that explores relations between our anemployment profiles with the Big Five in general traits and with these new high-order factors (stability and plasticity), since this process of multiplasticizing evidenced by our anemployees might be also related to this personality trait.

Our findings may also be construed through the field of developmental psychology. For example, James Marcia's identity paradigm describes four differentiated identity statuses: diffusion, foreclosure, moratorium, and achievement (Marcia, 1966).

Recent research by Crocetti, Palmonari, and Pojagh (2011) in Italy (a country very similar to Portugal regarding the economic crisis) has shown that workers with atypical jobs (in this study, authors consider only fixed-term contracts) were more likely to be in the status of moratorium, whereas individuals with a typical job (defined in this study as the classical long-term employment contract) were more likely to be in the foreclosure status.

Still in the field of identity development research, but now a contribute form developmental sociology, ‘the identity capital model’ was advanced “in part to generate recommendations for parents and students regarding how to cope with the challenges presented by contemporary higher education systems and the transition to work” (Côté, 2002, p. 119) . The model proposes that when societal conditions are challenging and changing, certain personal resources are crucially important for effective functioning and so, the model proposes to consider these resources as the ‘identity capital’, which means that the development of those “resources helps us understand how a person can nurture and develop the means of ‘fitting in’ and ‘becoming’ in an environment like the late-modern university, the workplace, and an adult community”(Côté, 2002, p. 119).

According to the author, individuals developing an “individualized life project can be seen to range through degrees of ‘default individualization’—or the passive acceptance of mass marketed and mass-educational prepackaged identities —through degrees of ‘developmental individualization’, or the active, strategic approaches to personal growth and life-projects” (Côté, 2002, p. 119).

Relating to our findings, we might speculate that graduates in profile ‘embracing anemployment’, have invested in their identity capital in a strategic and developmental way, and, because of that, they were able to adjust actively to this emerging work reality. Whilst, on the other hand, individuals in Profile ‘enduring anemployment’ have adopted a passive attitude. These relations between anemployment profiles and identity capital might be worth explore in future research.

Also, using Erikson’s developmental theory (Erikson, 1959), some research has shown that unemployment affects the health identity development (Winefield, 2002) but there is still few research regarding atypical or precarious employment and the resolution of Erikson’s classical stages.

Graduates experiencing anemployment might not be able to resolve successfully some developmental stages. The fifth stage - Identity versus Identity diffusion- and the seventh stage - Generativity versus Stagnation - might not be healthily resolved in anemployees, since that, without a stable work relation, anemployees have more difficulty planning the future, gaining independence, marring and having children. Further studies are needed in regarding to the effects of anemployment in one’s developmental tasks. We believe anemployment could be related to a difficulty in reaching a clear and defined identity status, which is another open question for further research.

In the last three decades “many scholars have realized that careers have lost their linearity and associated predictability” (Lo Presti, Nonnis, & Briscoe, 2011) , and so, in the field of vocational psychology, recent paradigms have emerged that related to our findings and vocational designing is already moving forward to adjust to this challenging reality.

Classically, “career choice and development theories were generally designed for people who enjoy a degree of choice in their lives” [but] “many people’s current employment reality is that they are not as free as they once were to make self-determined choices about their career directions” (2014, p. 248).

Social cognitive career theory (SCCT) developed by Lent, Brown and Hackett (2000) is:

“anchored in Bandura's (1986) general social cognitive theory [and] focuses on several cognitive-person variables (e.g., self-efficacy, outcome expectations, and goals), and on how these variables interact with other aspects of the person and his or her environment (e.g., gender, ethnicity, social supports, and barriers) to help shape the course of career development” (Lent et al., 2000, p. 36).

SCCT introduces the construct of “career preparedness” which implies maintaining a level of readiness to respond to uncertain outcomes, being prepared to possible setbacks and to take advantage of opportunities when they arise.

Coincidentally, all these principles seem to relate to our main emerged category: multiplasticity. The SCCT also includes the interaction between the individual and several types of environment: imposed, selected and constructed environments (Nota, Soresi, Ferrari, & Ginevra, 2014, p. 254), adding new influences to classical vocational approaches which considered mainly individual choices. In this matter, multiplasticity also comprises these relations of career choices and environment and constantly adjusting to these changing contexts.

Another emerging model is the Life Design Paradigm (LDP) developed by Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, Soresi, Esbroeck, and Van Vianen (2009) which proposed that “individuals in the knowledge societies at the beginning of the 21st century, must realize that career problems are only a piece of much broader concerns about how to live a life in a postmodern world shaped by a global economy and supported by information technology” (2009, p. 241). In our findings, graduates stated they are already viewing work in different ways and developing all-around strategies in multiple areas of life.

The question for LDP oriented vocational counselors changes to “how may individuals design their own lives in the society in which they live?” (Nota et al., 2014, p. 255), focusing on how to do things and not what to do. Developing “psychological resources, achieving multifaceted proficiency, cope with changing patterns of identity, constantly reconstructing career stories and their capacity to change endings of these stories through adaptability, broader activities and narratability” (Nota et al., 2014, p. 255). Specific interventions with LDP include promoting adaptability, hope and resilience, with parents, teachers and other figures instead of an individual focused intervention. In our findings, interviewees with high multiplasticity are already stating that they are valuing other areas of their lives and adjusting in multiples fronts, which might imply that they are already applying concepts of Life design, instead of classical career decision making. Research relating our anemployment profiles with LDP paradigm is necessary.

Relating vocational and organizational psychology fields, in 1976 Douglas Hall introduced the term protean career (Hall, 2004) in his book ‘Careers in organizations’

describing a career orientation driven by personal values rather than organizational rewards and serving the whole person, family, and 'life purpose (Hall, 2004). The author described "the protean career (vs. the traditional career) as one in which the person, not the organization, is in charge, the core values are freedom and growth, and the main success criteria are subjective (psychological success) vs. objective (position, salary)" (Hall, 2004, p. 4). The author has encouraged the need for more professionals with a protean career orientation and it seems that in the midst of all this changing markets, maybe anemployment is providing some protean-oriented professionals to the labor market.

The protean career attitude sees a worker engaged in an autonomous effort to manage his or her own career (self-directed career management) under the guidance of their own values (values-driven) (Hall, 2004). Value-driven careers seem to have direct relation with some characteristics of our anemployment profiles: Graduates seek work satisfaction and recognition and some graduates even place these values above stability of the work bond. Research is emerging on boundaryless careers and their relation to value-driven workers: "atypical workers present average scores which are higher than traditional ones in the dimension "openness to change", while senior workers obtain higher scores in the dimension "conservatism" [and] "the atypical workers in our sample considered independence of thought and creativity fundamental and tend to favor situations perceived as new and challenging" (De Simone & Mondo, 2011, p. 212). Research crossing protean career attitudes and anemployment profiles might be very enriching.

On a another domain, occupational health psychology has contribute to several research on atypical work and its effects: recent studies in Europe shows that many atypical workers have less physical and psychological health and suffer from burnout syndrome (Antonino & Ballone, 2011) when compared to traditional workers and other findings suggest that emerging adults with atypical jobs reported lower commitment (Crocetti et al., 2011). This represents a new challenge to organizational psychology. Organizations are also adjusting and adapting and trying to remain competitive in these new markets, but ...does it pay off? Are anemployment graduates, for example, providing the same amount of engagement and organizational commitment than traditional workers? On the other hand, are anemployment workers suffering from burnout? In our findings we also found diminished quality of life in general which included less physical and mental health but further research is needed concerning burnout and engagement constructs.

Within organizational psychology, observing recent research in Human Resources Management (HRM) is fundamental to the comprehension of our findings, since "the modern profession and discipline of HRM have its roots in the changing relationships between

employers and workers starting in the early 20th century” (Cleveland, Byrne & Cavanagh, 2015). (Cleveland, Byrne, & Cavanagh, 2015, p. 146). Recent research relates Ecological Systems Model (Bronfenbrenner, 1979) and HRM practices, and authors defend that HRM practices affect individuals, organizations, families and society at large, hence, anemployment should also a matter to concern HRM professionals.

Cleveland et al. (2015) present four key features based in the ecological model that can be used to guide HRM/RH in the future as it considers the development of individuals for the benefit of both employees and organizations: short vs long-term relationships; life course changes; multiple contexts and criteria for success and reciprocal influences among contexts and the individual. Authors advise that “organizations must invest in long term relationships and reach a balance between economic and psychological or health priorities of employees (Cleveland et al., 2015, p. 150) and to do so promoting the “respect for humanity at work “152, “work-place fairness”, a “sense of ownership for the direction the organization is taking”, “organizational sustainability”, “giving voice and participation” and “empower employees” is essential to the future practices of HRM (Cleveland et al., 2015, pp. 152-153). This new areas of HRM are difficult to promote if employees are, in fact, anemployees (that are only preset in the organization for brief moments of the day, week or month), and so, anemployment represents a new type of challenge to HRM.

Also, future studies within Employee-Organization Relationship (EOR) might contribute to the deep comprehension of anemployment.

Most research on the EOR has focused on predicting performance, organizational design, job recruitment and selection, commitment and turnover intentions (Coyle-Shapiro & Shore, 2007). According to the authors, there is a lack of research and theorizing in many other potential fields within EOR, for example: positive organizational behavior and positive functional employment relationships, health enhancement, stress reduction, employee fulfilment, innovation and creativity and enhanced families and communities (Coyle-Shapiro & Shore, 2007).

On the other hand, debating research focusing on the relationship itself, author state that “a greater focus on outcomes that capture the quality of the employee-organization relationship itself in terms of fulfilment of needs, quality of interaction, adaptability and identification is needed”(Coyle-Shapiro & Shore, 2007, p. 28).

The authors advise that “greater theorizing is needed in terms of understanding how relationships are developed, maintained and disrupted” (2007, p. 22) [and] “research is needed to address antecedents of different types of EORs” (2007, p. 25), and we believe this applies directly to anemployment, a type of new EOR that needs to be studied.

In the beginning of this thesis we quoted Capelli's words when he said that, nowadays, "the work relation is less lookalike a marriage and more to a serial monogamy" (Cappeli, 1999 cited by Kalleberg, 2011, p. 85). We risk saying that, frequently, an employment sure seems a lot more like 'dating' and less like serial monogamy or a marriage. All the literature in EOR focuses and relies on the thought that employees and organizations have relationships, but, is it so? Working an hour per week or month, in four or five different organizations, represents relationships? Or mere acquaintances? And so, instead of looking like marriage is it looking like 'bigamy'? It is truly important to study an employment as a new and emerging type of EOR and its outcomes and consequences for both parts involved.

The latest research on organizational psychology is focusing on positive psychology studies (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) and researching the positive nature and strengths of workers and their effects on organizational performances and so, the study of Positive Organizational Behavior (POB) has arisen (Azanza, Domínguez, Moriano, & Molero, 2014). One of the main emerging constructs is the concept of psychological capital which can be defined by "un estado de desarrollo psicológico positivo del ser humano que va más allá del capital humano y social, el cual comprende la inversión en tiempos y esfuerzos necesaria y el desarrollo de las habilidades adquiridas correspondiente para la mejora del rendimiento y la competitividad" (Azanza, Domínguez, Moriano, & Molero, 2014, p. 294). Authors describe four main components of psychological capital: self-efficacy, resilience, optimism and hope (Azanza et al., 2014). Relating an employment profiles to psychological capital represents a potential area for further studies, since all these sub areas appear also in our emerged multiplasticity category.

Particularly in profiles I and II a positive mindset is clear: Keeping Hope and optimism is one of the strategies an employed graduates are using and furthermore, the whole meaning of multiplasticity is strongly related to the capacity to adapt to changing circumstances and to be resilient. An interesting and important future research would be to cross the an employment profiles with psychological capital construct, and we might even hypothesize that profiles I and II might be the ones showing higher levels of psychological capital.

Still in the field of positive psychology, a recent theory by Fredrickson (2004), the Broaden and Build Theory (BBT) defends that, in long term, people with positive emotions, develop broaden mindsets and are able to build enduring personal resources. This concept of broadening mindset might contribute to our understanding of an employment profile I: graduates who keep a positive posture facing their adversity, keep developing their resources (in a wide way, multiplasticizing) and so, they broaden their mindset. As the author states: "Through experiences of positive emotions, then, people transform themselves, becoming more

creative, knowledgeable, resilient, socially integrated and healthy individuals” (Fredrickson, 2004, p. 1369)(...) “In short, the theory suggests that positive emotions fuel human flourishing” (Fredrickson, 2004, p. 1373). Once again, further research relating broaden mindsets with anemployment profiles is needed.

At last, broadening the context of discussion, we might think of multiplasticity and anemployment profiles are culture-influenced and so, to better frame our findings we will look at some data on cultural dimensions developed by Hofstede (2011): six dimensions of national cultures have been identified in several studies “Power Distance, Uncertainty Avoidance, Individualism/Collectivism, Masculinity/Femininity, Long/Short Term Orientation, and Indulgence/Restraint” (Preda, 2012, p. 62)

Particularly, it is interesting to relate uncertainty avoidance and individualism indexes to our findings, since ‘uncertainty towards the future’ is a major category in our results and the main efforts to multiplasticize deal directly with strategies to face uncertainty.

Uncertainty Avoidance “deals with a society's tolerance for ambiguity. It indicates to what extent a culture programs its members to feel either uncomfortable or comfortable in unstructured situations. Unstructured situations are novel, unknown, surprising, and different from usual” (Hofstede, 2011, p. 10). On the other hand, the “Individualism Index denotes the degree to which people in a country learn to act as individuals rather than as members of groups” (Preda, 2012, p. 63)

Results from a specific study on Hofstede cultural dimensions in Portugal by Preda (2012) revealed that the:

“Individualism Index is low (27), which might be bad for the companies who are trying to succeed in the Portuguese market. This low index means that in Portugal people might not accept well change” (Preda, 2012, p. 66). The highest score in the 23 European scores analyzed were United Kingdom (89) and Netherlands (80) (Preda, 2012, p. 66).

Concerning uncertainty avoidance index, Portugal scores 104 (each Hofstede index is between 1 and 120) and so the author reflects upon these results:

“thus [Portugal] has a very high preference for avoiding uncertainty. Countries exhibiting high uncertainty avoidance maintain rigid codes of belief and behavior and are intolerant of unorthodox behavior and ideas (...) and innovation may be resisted, security is an important element in individual motivation. This is the dimension that defines Portugal very clear. (Preda, 2012, pp. 66-67)

A brief note: in the 23 European countries studied, only Greece has a higher score than Portugal with 112 in uncertainty avoidance and the remaining countries are very below these scores, for example Germany with a score of 65 and France with 86, whilst the lowest scores

of all countries were obtained by Denmark and Sweden with 23 and 29, respectively (Preda, 2012).

So, given that the Portuguese society “is more closed to changes than the European Countries average” (Preda, 2012, p. 68) we think these data supports the findings of profiles III and IV, which have showed that Portuguese graduates are enduring an employment (profile III) or fighting an employment (profile IV), and maybe these postures facing work relationships changes are deeply embedded in the country’s culture. Furthermore, Southern European countries have been the most affected by the economic crises, so, we hypothesize that an employment profiles might also be gaining more significance in Spain, Italy and Greece, subject which we hope to address in future studies.

Limitations, recommendations for application of findings and potential areas for further study

Creativity is central in GT and so, the same theory wouldn’t be generated by any other research. But since “the creative mind generates new possibilities; the critical mind analyzes those possibilities, looking for inadequacies and imperfections” (Patton, 2015, p. 631) it is important to state that this theory is narrowed to Portuguese graduates facing an employment and, maybe, to this *zeitgeist*.

A single grounded theory research study would not be expected to generate formal theory. Formal theory emerges over time (Glaser, 1978) and with reflection (Strauss and Corbin, 1998). It derives from the conceptual abstraction of a substantive theory across multiple research studies” (Gasson, 2004, p. 85). So, our theory is only the first step to an employment and multiplicity formal theory.

Theories constructed through the use of “Grounded Theory Methodology aims to provide understanding of a phenomenon that will ultimately inform practice in a given discipline (...) and intended application can take form of policy change, practice change or knowledge development” (Birks & Mills, 2015, p. 148) and since our study is also influenced by the emerging paradigm of “social justice” (Birks & Mills, 2015, p. 163), we will also address some major social and fiscal implications.

On a societal level, it’s clear that an employment in Portugal yells for a new social contract (Kalleberg, 2011). In other countries, some new social contracts are already emerging: in Holland, flexicurity was adopted and new legislation was applied, which gives precarious workers and permanent workers “the same security and rights” (Kalleberg, 2011, p. 176); In Denmark, flexicurity was also implemented, offering less protection in employment, and more universal protection, with training, support, active job search, etc.

(Kalleberg, 2011); Germany implemented the *kurzarbeit/work-sharing* and Japan is also implementing new laws to protect precarious workers.

Portugal seems to be very far behind. Atypical workers in general have far less social benefits than permanent workers and anemployment, which represents the ‘worst’ of two worlds – precarious and unemployed at the same time. Anemployment is not a visible phenomenon for national public service organisms, who are not aware of it, and because of that, they do not provide satisfactory responses.

We hope this work might bring more awareness to anemployment so that new types of intervention, and new approaches and legislation can be implemented in Portugal.

We could suggest interventions on three levels: first, there is an urgent need to reframe anemployees in national public service organisms and in a fiscal way. Accrued expenses and taxes were some of the major effects of anemployment and one that affects many others (postponing paternity or maternity, postponing buying a house, etc.). Portuguese society is still a wage-ruled-society and everything is thought on mensal income.

Anemployees do not have regular salaries nor do many of them expected that: their mindset has changed. They work in several kinds of work relations, and still, they are treated like wage-earners and they pay taxes that way. It should be possible for an anemployee to be repositioned in a new category, in which they could pay taxes proportionally to their earnings and not over a salary that doesn’t even exist.

On the other hand, according to recent data from Eurobarometer, 55% of high qualified Portuguese youth wants to leave Portugal to work abroad (Universia, 2011) and in specific professional areas, numbers are even more alarming: 90% of Portuguese licensed nurses want to emigrate and have already asked documentation from the National Nursing Association (Colaço, 2014). Portugal will continue to waste a larger parcel of graduate population if actions aren’t taken urgently.

The problem of graduate’s employability “remains a continuing policy priority for HE policymakers in many advanced western economies. These concerns have been given renewed focus in the current climate of wider labor market uncertainty” (Tomlinson, 2012, p. 407).

Our results may have implications on career guidance, career interventions and vocational policies, developed by different types of organizations. Here, we direct this suggestions mainly to HE institutions. Career education researcher Watts (1983) more than 30 years ago reflected upon this changes in the role of scholar institutions and suggested new curricular studies on adaptability awareness, opportunity –creation skills, leisure skills and alternative-opportunity awareness. According to the author, HE institutions role is no longer

limited to education for employment or for a specific profession. So, their role becomes far wider: it is education for life, for life adaptability and uncertainty management. It is urgent that students learn how to deal with uncertainty, new types of careers, new organizations, so they do not seek only for a permanent employment contract.

Regarding further studies, along this concluding remarks we have already pointed out several interesting and challenging areas to further research, relating anemployment profiles to other emerging constructs and paradigms. Nevertheless, anemployment profiles need to be further explored, either culturally (in other countries) either methodological (scales, inventories and other measures).

Nevertheless, no doubt that resilience, vulnerabilization and strategies to adjust are issues present in the agendas of many relevant International Organizations: For example, the 2014 Human Development Report is called “Sustaining Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience”. The document states: “Preparing citizens for a less vulnerable future means strengthening the intrinsic resilience of communities and countries. We introduce the concept of human vulnerability to describe the prospects of eroding people’s capabilities and choices”.(UNDP, 2014, p. 2).

To conclude, Unesco report, from 2010, entitled “Running to stand still” stated recently:

“in a period of crisis, everyone is running to stand still. If you do not run fast enough, others will take your chances and you may be left behind. Therefore, the only way forward for governments is to maintain the status quo, if not to actually increase allocation; for institutions to restructure and revitalize higher education; and for individuals and households to invest in education and training to improve skills and competencies so that the short-term unemployed do not become the long-term unemployables”(Varghese, 2010, p. 22)

Are we running to stand still? Are Portuguese graduates studying hard to encounter a market that cannot absorb them? Are they running to stand still? There is some irony in the present moment of history: Portugal and Spain, which sailed across the oceans to explore almost all the world, are two of the most affected countries by the present economic crisis.

Maybe, in the midst of all changes, Portuguese will be the ones that will (re)discover creative ways to adapt to these enormous challenges? To unveil the multiplasticizing process? And maybe we will be able to create and boost new ways to perceived work in human’s life.

A final personal note

To achieve interpersonal validity, qualitative inquiry reports “should include some information about you, the researcher” (Patton, 2015, p. 700). To grounded theorists, with the careful bracketing, this is a big advantage as “seeing research participants' lives from the inside often gives a researcher otherwise non obtainable views” (Charmaz, 2006, p. 14).

First, research isn't only about what was found, but also about what might be missing, so I feel I must reflect upon this: None of the 20 interviewees mentioned unions or associations of workers representations. It strikes me as odd, that no graduate mentioned them. This might raise some questions: are HE graduates participating in unions? Are unions in Portugal doing their work? Or they didn't even mention it because it is becoming less relevant in this types new careers?

Secondly, developing this study was not a random choice. I felt I had to. I have been an unemployed graduate for many years. Throughout my career (more than a decade), I have worked for more than 30 different organizations, in Portugal and abroad (I think I have already forgot some of them...). I have experienced almost all types of work relations that exist in the Portuguese law...

According to founders of GTM “the field worker who has observed closely in this social world has had, in a profound sense, to live there. He has been sufficiently immersed in this world to know it, and at the same time has retained enough detachment to think theoretically about what he has seen and lived through”(Glaser & Strauss, 1967, p. 226). My career has been marked by unemployment, but above all...by multiplasticizing.

Generating this theory made me realize that (maybe!) I am in profile I, and as the theory emerged I helped several participants (and still keep in touch!) to recognize their profile and to act on it. At the end of this thesis, Interviewee number 2 has found a permanent employment and Interviewee number 11 has jumped in to create her own business. The remaining 18 interviewee, are in similar situations...

At last, I must say that Grounded Theory was the only methodology, in all years of academic studies, in which I felt I could put my creativity in use and where creativity was valued.

*The saddest thing about life right now
is that science gathers knowledge
faster than society gathers wisdom.*

Isaac Asimov

References

- Adsera, A. (2011). The interplay of employment uncertainty and education in explaining second births in Europe. *Demographic Research*, 25, 513-544. doi:<http://dx.doi.org/10.4054/DemRes.2011.25.16>
- Alves, N., Cantante, F., Baptista, I., & Carmo, R. (2011). *Jovens em Transições Precárias: Trabalho, Quotidiano e Futuro*. Lisboa: Editora Mundos Sociais
- Antonino, C., & Ballone, F. (2011). Atypical Workers and Burnout: Preliminary Research. In M. Cortini, G. Tanucci, & E. Morin (Eds.), *Boundaryless careers and Occupational Well-Being* (pp. 171-180). England: Palgrave Macmillan.
- Araújo, P., & Jordão, F. (2011). "The unemployable": Case studies on the psychosocial impacts of non-employment among Portuguese graduates. *Análise Psicológica*, 29(2), 289-314. doi:10.14417/ap.54
- Arthur, M., & Rousseau, D. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York: Oxford University Press
- Azanza, G., Domínguez, A., Moriano, J., & Molero, F. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de psicología*, 30(1), 294-301. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631>
- Benach, J., Amable, M., Muntaner, C., & Benavides, F. (2002). The consequences of flexible work for health: Are we looking at the right place? *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56(6), 405-409.
- Bertrand-Cloodt, D., Cörvers, F., Kriechel, B., & Van Thor, J. (2012). Why do recent graduates enter into flexible jobs? *De Economist*(160), 157-175. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s10645-011-9185-2>
- Birks, M., & Mills, J. (2015). *Grounded Theory: A practical guide*. London: Sage Publications
- Blankenburg, S. (2012, December 2014). 'Minijobs' don't work in Germany, and they won't work in Britain. *The Guardian* [21 August]. Retrieved from Retrieved from: <http://www.theguardian.com/commentisfree/2012/aug/21/mini-jobs-germany-britain>
- Blustein, D., Kozan, S., & Connors-Kellgren, A. (2013). Unemployment and underemployment: A narrative analysis about loss. *Journal of Vocational Behavior* 82 (2013) 256–265, 82, 256–265. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.005>
- Brodsky, A. (2008). Negative Case Analysis. In L. M. Given (Ed.), *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. doi:<http://dx.doi.org/10.4135/9781412963909.n283>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: experiments by nature and design*. Cambridge: Harvard University Press
- Brown, P., & Hesketh, A. (2004). *The mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy*. Nova Iorque: Published for the Center for Urban Education by Praeger Publishers

- Burchell, B. (2005). The welfare costs of job insecurity: psychological well-being and family life. In Council of Europe (Ed.), *Reconciling labour flexibility with social cohesion — Facing the challenge* (pp. 71-108). Belgium: Council of Europe Publishing/ Editions du Conseil de l'Europe.
- Cadin, L., Bender, A., Saint-Giniez, V., & Pringle, J. (2000). Carrières Nomades et Contextes Nationaux. *Revue de gestion des ressources humaines*, 76-96.
- Cardoso, A., & Ferreira, P. (2009). The dynamics of job creation and destruction for university graduates: why a rising unemployment rate can be misleading. *Applied Economics*(41), 2513–2521.
- Cesário, F., & Feijão, A. (2014). Perceptions of Employability Impact on a Job Insecurity Context. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(1), 89-103.
- Chambel, M., & Fontinha, R. (2009). Contingencies of Contingent Employment: Psychological Contract, Job Insecurity and Employability of Contracted Workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(3), 207-217. doi:<http://dx.doi.org/10.4321/S1576-59622009000300002>
- Chan, Z., Fung, Y., & Chien, W. (2013). Bracketing in Phenomenology: Only Undertaken in the Data Collection and Analysis Process? *The Qualitative Report*, 18, 1-9.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. Londres: SAGE Publications
- Cleveland, J., Byrne, Z., & Cavanagh, T. (2015). The future of HR is RH: Respect for humanity at work. *Human Resource Management Review*, 25, 146–161. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.005>
- Colaço, R. (2014). Cerca de 90 por cento dos enfermeiros recém-licenciados pedem para emigrar [About 90 percent of newly licensed nurses ask to emigrate]. Retrieved from <http://www.rtp.pt/noticias/index.php?article=720288&tm=2&layout=123&visual=61>
- Comissão do Livro Branco das Relações Laborais. (2007). Livro Branco das relações laborais. *Ministério do trabalho e da solidariedade social*. Retrieved from http://www.gep.msss.gov.pt/edicoes/outras/livro_branco_digital.pdf
- Côté, J. (2002). The Role of Identity Capital in the Transition to Adulthood: The Individualization Thesis Examined. *Journal of Youth Studies*, 5(2), 117-134. doi:<http://dx.doi.org/10.1080/13676260220134403>
- Coyle-Shapiro, J., & Shore, L. (2007). The employee-organization relationship: where do we go from here? *Human resource management review*, 17(2), 166-179. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.03.008>
- Creswell, J., Plano Clark, V., Gutmann, M., & Hanson, W. (2003). Advanced mixed methods research designs: An Expanded Typology for Classifying Mixed Methods Research Into Designs. In A. Tashakkori & C. Teddlie (Eds.), *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research* (pp. 209–240). Thousand Oaks: Sage.

- Crocetti, U., Palmonari, A., & Pojaghi, B. (2011). Work Identity, Well-being and Time Perspective of Typical and Atypical Young Workers. In M. Cortini, G. Tanucci, & E. Morin (Eds.), *Bounderyless careers and Occupational Well-Being* (pp. 181-190). England: Palgrave Macmillan.
- Cuyper, N., Sora, B., De Witte, H., Caballer, A., & Peiró, J. (2009). Organizations' Use of Temporary Employment and a Climate of Job Insecurity among Belgian and Spanish Permanent Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 30(4), 564–591. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/0143831X09336808>
- De Simone, S., & Mondo, M. (2011). Job Satisfaction and Values: A Comparison between Non-traditional Workers and Traditional Workers. In M. Cortini, G. Tanucci, & E. Morin (Eds.), *Bounderyless careers and Occupational Well-Being* (pp. 203-216). England: Palgrave Macmillan.
- Digman, J. (1997). Higher-order factors of the big five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6), 1246–1256. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.73.6.1246>
- Dorini, B. (1996). The End of Work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era. *Harvard Journal of Law & Technology*, 9(1), 231-236.
- Duarte, A. (2004). Precariedade e identidades. Questões para uma problemática *Actas dos ateliers do Vº Congresso Português de Sociologia "Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção"*.
- Erikson, E. (1959). Identity and the life cycle. *Psychological Issues*, 1, 50–100.
- European Commission. (2014). *European Vacancy Monitor:February 2014* (Vol. 12). Brussels: DG Employment, Social Affairs & Inclusion of the European Commission
- Eurostat. (2014, 11 de Abril). Share of young adults having completed tertiary education up to 37%. Retrieved from http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-11042014-AP/EN/3-11042014-AP-EN.PDF
- Fredrickson, B. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Phil. Trans. R. Soc. Lond.*, 359, 1367–1377. doi:<http://dx.doi.org/10.1098/rstb.2004.1512>
- Fryer, D. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment: A criticaldiscussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. *Social Behaviour*, 1(1), 3–23.
- Fryer, D., & Payne, R. (1986). Being Unemployed: A Review of the Literature on the Psychological Experience of Unemployment. In C. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Londres: Wiley.
- Gasson, S. (2004). Rigor In Grounded Theory Research: An Interpretive Perspective on Generating Theory From Qualitative Field Studies. In M. Whitman & A. Woszczynski (Eds.), *The Handbook of Information Systems Research* (pp. 79-102). doi:<http://dx.doi.org/10.4018/978-1-59140-144-5.ch006>
- Gazier, B. (1990). L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie du Travail*, 4(4), 575- 584.

- Gebel, M. (2009). Fixed-term contracts at labour market entry in West Germany: Implications for job search and first job quality. *European Sociological Review*, 25(6), 661-675. doi:<http://dx.doi.org/10.1093/esr/jcp005>
- Gelatt, H. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 252-256. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.36.2.252>
- Giannikis, S. K., & Mihail, D. M. (2011). Flexible work arrangements in Greece: A study of employee perceptions. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 417-432. doi:<http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2011.540163>
- Glaser, B. (2014). Choosing Grounded Theory. *The Grounded Theory Review*, 13(2).
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine Publishing Company
- Glyptis, S. (1989). *Leisure and Unemployment*. Londres: Milton Keynes Open University Press
- Greenleaf, A. (2011). *Human agency, hardiness, and proactive personality : potential resources for emerging adults in the college-to-career transition*. (Doctoral Thesis), University of Iowa, IOWA. Retrieved from <http://ir.uiowa.edu/etd/3310>
- Hagen, N. (2011). The compilation thesis as a genre and as a method. Retrieved from <https://tycho5s.wordpress.com/2011/05/07/the-compilation-thesis-as-a-genre-and-as-a-method/>
- Hall, D. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hammarstrom, A., & Janlert, U. (2002). Early Unemployment Can Contribute to Adult Health Problems: Results from a Longitudinal Study of School Leavers. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56(8), 624-630. doi:<http://dx.doi.org/10.1136/jech.56.8.624>
- Handy, C. (2006). *O Meu Eu e outros temas importantes [Myself and Other More Important Matters]*. Lisboa: Actual Editora
- Hanisch, K. (1999). Job Loss and Unemployment Research from 1994 to 1998: A Review and Recommendations for Research and Intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 188-220. doi:<http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1999.1722>
- Hensen, M. M., De Vries, M. R., & Cörvers, F. (2009). The role of geographic mobility in reducing education-job mismatches in the Netherlands. *Papers in Regional Science*, 88(3), 667-682. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/j.1435-5957.2008.00189.x>
- Henwood, K., & Pidgeon, N. (2006). Grounded Theory. In G. M. Breakwell, S. Hammond, C. Fife-Schaw, & J. A. Smith (Eds.), *Research Methods in Psychology* (3^a ed., pp. 342-364). London: Sage Publications.
- Hipple, S. (2001). Contingent work in the late-1990s. *Monthly Labor Review*(March), 3-27.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 3-26. doi:<http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1014>

- Huang, J.-T. (2014). Hardiness, Perceived Employability, and Career Decision Self-Efficacy Among Taiwanese College Students. *Journal of Career Development*, 1-14. doi:10.1177/0894845314562960
- Ishak, N., & Bakar, A. (2012). Qualitative data management and analysis using NVivo: An approach used to examine leadership qualities among student leaders. *Education Research Journal*, 2(3), 94-103.
- Jahoda, M. (1981). Work, Employment and Unemployment: Values, Theories and Approaches in Social Research. *American Psychologist*, 36(2), 184-191.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata Editora
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P., & Zeisel, H. (1933/1972). *The Sociography of an Unemployed Community: Marienthal*. Tavistock: Tavistock
- Janlert, U., & Hammarström, A. (2009). Which theory is best? Explanatory models of the relationship between unemployment and health. Retrieved from <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/9/235>
- Jindal, K. (2013). Effect of Hardiness and Social Support on Satisfaction with Life and Happiness in retired engineers. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2(12).
- Kalleberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74, 1-22. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kalleberg, A. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The rise of Polarized and Precarious Employment in the United States*. Nova Iorque: Russell Sage Foundation
- Kalleberg, A. (2012). Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, and Challenges. *Work and Occupations*, 39(4), 427-448. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/0730888412460533>
- Klammer, U. (2005). Flexicurity schemes. In Council of Europe (Ed.), *Reconciling labour flexibility with social cohesion: Facing the challenge* (pp. 157-190). Belgium: Council of Europe Publishing/ Editions du Conseil de l'Europe.
- Kobasa, S. (1979). Stressful Life Events, Personality, and Health: An Inquiry Into Hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11.
- Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias*, nº 12, 32-67.
- Laws, K., & McLeod, R. (2004). Case study and grounded theory: Sharing some alternative qualitative research methodologies with systems professionals. In M. Kennedy, G. W. Winch, R. S. Lager, J. I. Rowe, & J. M. Yanni (Eds.), *Proceedings of 22nd International Conference of the Systems Dynamics Society*. Sydney, Australia: University of Sydney.
- Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>

- Lo Presti, A., Nonnis, M., & Briscoe, J. (2011). The Protean and Boundaryless Career in Italy: Game on? In M. Cortini, G. Tanucci, & E. Morin (Eds.), *Boundaryless careers and Occupational Well-Being* (pp. 7-16). England: Palgrave Macmillan.
- Marcia, J. (1966). Development and Validation of Ego-Identity Status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5), 551-558.
- Matos, J., & Domingos, N. (2012). Introdução. In J. N. M. e. N. D. (Orgs) (Ed.), *Novos Proletários: A Precariedade entre a "classe média" em Portugal* (Edições 70/Le Monde Diplomatique ed.). Lisboa: Edições 70.
- Mcfayden, R. (1995). Coping with threatened identities: Unemployed people's self-categorizations. *Current Psychology*, 14(3), 233-256.
- Mir, A., Mir, R., & Mosca, J. (2002). The new age employee: An exploration of changing employee-organization relations. *Public Personnel Management*, 31(2), 187-200.
- Nienhueser, W. (2005). Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work? Introduction to the Special Issue. *Management Revue*, 16(3), 299-303.
- Nota, L., Soresi, S., Ferrari, L., & Ginevra, C. (2014). Vocational Designing and Career Counselling in Europe: Challenges. *European Psychologist*, 19(4), 248-259. doi:10.1027/1016-9040/a000189
- Nuno Sousa, L. (2012). Emprego e Trajetórias Profissionais: o caso dos diplomados do Instituto Superior Politécnico de Viseu. *Sociologia - Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, XXIII, 149-168.
- Observatório das Desigualdades. (2013). Portugal entre os países da UE com maior incidência de trabalho precário. Retrieved from <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=indicators&id=207&lang=pt>
- OECD. (2014). *Education at a Glance 2014: OECD indicators*: OECD Publishing
- Oliveira, L., & Carvalho, H. (2008). A precarização do emprego na Europa. *Dados-Revista de Ciências Sociais [Online]*, 51(3), 541-567.
- Parker, S., Griffin, M., Sprigg, A., & Wall, T. (2002). Effects of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain: a longitudinal study. *Personnel Psychology*, 55, 689-719. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00126.x>
- Patton, M. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4^a ed.). California: SAGE Publications
- Polivka, A., & Nardone, T. (1989). On the definition of "Contingent Work". *Monthly Labour Review*, 112(12), 9-15.
- Pordata. (2014). Base de dados de Portugal Contemporâneo. Retrieved from <http://www.pordata.pt>
- Preda, O. (2012). Hofstede's Dimensions in Portugal. *Romanian Economic and Business Review*, 7(4), 62-69.

- Queirós, E., Dias, S., & Carlotto, M. (2011). Burnout, Hardiness e satisfação com o Trabalho: Um estudo comparativo entre Profissionais da Area da Saúde Portugueses e Brasileiros *Saúde e Qualidade de Vida: uma meta a atingir*. Porto: Escola de Enfermagem do Porto.
- Rhodes, P. (2012). Qualitative Research in Psychology Explorations in words, meaning, methods and the politics of evidence. Retrieved from <http://qual-rip.blogspot.com.es/2012/05/triangulation-core-concept-in.html>
- Rosti, L., & Chelli, F. (2012). Higher education in non-standard wage contracts. *Education and Training*, 54(2-3), 142-151. doi:10.1108/00400911211210251
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M., Guichard, J., . . . Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Soeiro, J. (2015). *A formação do precariado – Transformações no trabalho e mobilizações de precários em Portugal [The formation of the precariat - Changes in Work and mobilization of precarious workers in Portugal]*. (Doctoral Thesis), Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Subramanian, S., & Vinothkumar, M. (2009). Hardiness Personality, Self-Esteem and Occupational Stress among IT Professionals. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35(Special Issue), 48-56.
- Suddaby, R. (2006). What Grounded Theory is Not. *Academy of Management Journal*, 49(4), 633-642. doi:<http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2006.22083020>
- Sullivan, S. (1999). The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 25, 457-484.
- Tarozzi, M. (2013). Translating and Doing Grounded Theory Methodology. Intercultural Mediation as an Analytic Resource. *Forum: Qualitative Social Research*, 14(2). Retrieved from <http://www.qualitativerecherche.net/index.php/fqs/rt/printerFriendly/1429/3512>
- Tomlinson, M. (2012). Graduate Employability: A Review of Conceptual and Empirical Themes. *Higher Education Policy*, 25, 407–431. doi:<http://dx.doi.org/10.1057/hep.2011.26>
- Torrão, S. (2013). Previsão: o futuro começa hoje. *Revista Montepio*(9), 37-41.
- Tufford, L., & Newman, P. (2010). Bracketing in Qualitative Research. *Qualitative Social Work*, 80-96.
- UNDP. (2014). *Human Development Report 2014-Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience*. Retrieved from New York: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en-1.pdf>
- United Nations Educational Scientific and Cultural Organization. (2014). *International Standard Classification of Education: ISCED Fields of Education and Training 2013*. Retrieved from Canadá: <http://www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-en>

- Universia. (2011). Mais de metade dos jovens portugueses querem trabalhar no estrangeiro[More than half of young Portuguese want to work abroad]. Retrieved from Obtido em: <http://noticias.universia.pt/mobilidade-academica/noticia/2011/06/08/834080/mais-metade-dos-jovens-portugueses-querem-trabalhar-no-estrangeiro.html>
- Varghese, N. (2010). *Running to stand Still: Higher Education in a Period of Global Economic Crisis*. França: UNESCO (United Nations, Education, Scientific and Culture Organization) International Institute For Educational Planning
- Vaz, A. (2000). As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho. *Livro de Atas do IV Congresso Português de Sociologia - Sociedade Portuguesa: Passados Recentes, Futuros Próximos*. Retrieved from Obtido em: http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462def976dde7_1.PDF
- Vicario, B., García, A., & Gómez, M. (2012). NVIVO 10: Una Herramienta de Utilidade en el Mundo de la Comunicación *Actas del 2º Congreso Nacional sobre Metodología de la Investigación en Comunicación* (pp. 1003-1008).
- Vieira, D. (2012). Empreender a empregabilidade (ocupabilidade). In IIEFP (Ed.), *Livro de Actas do XIV Congresso Internacional de Formação para o Trabalho Norte galiza/Portugal: Construir Projectos, Empreender Carreiras* (pp. 125-129). Porto: IIEFP: Instituto de Emprego e Formação Profissional.
- Wallman, S. (2004). The Hazards of Overemployment: What Do Chief Executives and Housewives Have in Common? In A. Procoli (Ed.), *Workers and Narratives of Survival in Europe: of The Management of Precariousness at the End of the Twentieth Century* (pp. 15-30). New York: State University of New York Press.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Clarendon Press
- Waters, L. (2000). Coping With unemployment: a literature review and presentation of a new model. *Internacional Journal of Management Review*, 2(2), 169-182. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/1468-2370.00036>
- Watts, A. (1983). *Education, Unemployment and the Future of Work*. England: Open University Press
- Whittemore, R., Chase, S., & Mandle, C. (2001). Pearls, Pith, and Provocation: Validity in Qualitative Research. *Qualitative Health Research*, 11(4), 522-537. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/104973201129119299>
- Wilt, J., Bradley, B., & McAdams, D. (2011). Higher-order factors of the Big Five predict exploration and threat in life stories. *Journal of Research in Personality*, 45(6), 613-621. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2011.08.010>
- Winefield, A. (2002). Unemployment, Underemployment, Occupational Stress and Psychological Well-Being. *Australian Journal of Management*, 27(Special Issue), 137-148. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/031289620202701S14>

Appendices

Appendix A: A Grounded theory thesis structure

Grounded theory doctoral thesis structure suggested by Birks and Mills (2015, p. 132) .

Chapter	Topic	Content
1	Introduction	Impetus for study discussed Significance of study introduced Research question, aims or unit of analysis defined Philosophical/methodological position established Structure of thesis presented
2	Background	Position of study in broader context established
3	Methodology/methods	Philosophical position established Methodological underpinnings discussed Rationale for research approach defended Use of methods described Evaluation of the research process
4	Findings	Research findings (storyline) presented Theory elaborated
5	Discussion	Significance of findings in the context of existing knowledge Relevance and contribution of theory described
6	Conclusion	Limitations of study identified Evaluation of theory produced Recommendations for application of findings explored Potential areas for further study discussed

Appendix B: Coding List of Categories generated in Nvivo analysis

	Sources	References
PROFESSIONAL HISTORY	20	2147
ANEMPLOYMENT EFFECTS	20	1465
QUALITY OF LIFE (QOF)	20	295
Family	18	91
Depending on others help	18	56
Social and family relations Affected	11	28
Spend more time with family	4	7
Well being	19	197
Fear of unemployment	3	8
Increased self-knowledge	2	2
Loss of professional identity, feeling unuseful and needing to feel occupied	11	38
Repentance of attending a degree or a particular one	7	15
Self-Blame and doubting their skills	3	6
Stigma of being unemployed or precarious worker	2	12
Worsening of Mental Health	19	106
Worsening of physical Health	5	10
Work-Life Balance	4	7
QUALITY OF WORK LIFE (QOWL)	20	813
Career prospects	20	204
Accept precarious relations to play functions within their qualifications	8	14
Accepting Over qualified work	13	64
Functions or contractual bonds poorly defined	9	31
Graduates Expectations defrauded	17	44
Lack of career progression	12	24
Lack of support from universities	6	15
Less involvement in organizational decisions	1	6
Not achieving professional realization	3	6
Economic and remuneration	20	289
Added Taxes and expenses and Loss of social benefits	15	68
Economic instability	17	57
Obtaining come income and earnings	20	51
Payments degradation	16	113
Job Demanding and Job stressful	14	71
Divergence from scientific professional principles	1	1
Flexibility and more time to devote to other projects	9	20
Lack of routine and structure	4	5
Peaks of hard work in opposition to moments with no work	6	15
Poor Work conditions-Physical and health conditions	2	2
Treatment differences between permanent and non-permanent workers	6	12
Work overload	4	16
Job satisfaction	16	105
Job dissatisfaction, lack of recognition	4	22
Satisfaction and recognition	16	83
Job Security and contractual relations	15	65
Skills development	18	79
UNCERTAINTY TOWARDS THE FUTURE	20	107
Incapacity to plan the future and get independence	17	49
Personal instability	11	17
Postponing Marriage, maternity or paternity	7	12
Postponing other life projects	11	29
VULNERABILIZATION	20	147
Accrued difficulties due to accumulating jobs	2	3
Corporate Exploitation	15	47

Depending on welfare	10	19
Devalorization of academic work experience	2	3
Discrimination	5	8
Exclusivity in precarious work	3	5
Inadequate solutions from Official organisms	9	11
Over-experienced	7	9
Overqualified and Overeducated	7	16
MULTIPLASTICITY	20	666
CAREER MANAGEMENT STRATEGIES	20	384
Accepting the new work reality	5	9
Career changing, going abroad, Entrepreneurship	18	65
Constant job search and improvement	18	73
Elevating educational levels and qualifications	9	15
'Forgetting' that one has a degree	2	4
Geographic Mobility	16	75
Give your best at work	3	4
Multiple jobs	15	69
Networking	12	18
Search and seize every opportunity	10	23
Wanting to maintain several activities or jobs	6	29
COGNITIVE STRATEGIES	18	65
Advise next generations to avoid higher education or go abroad	4	6
Increased Personal Management	4	7
Keeping oneself occupied	8	14
Mediate expectations, Making Less plans	4	6
Readjusting meanings of unemployment and precarity	13	25
Reformulating work centrality in one's life	5	7
ECONOMIC STRATEGIES	17	109
Fiscal and Juridical and Political Awareness and Knowledge	1	2
Greater Economic Planning and control	15	41
Tax and social benefits Avoidance (by workers and organizations)	13	66
EMOTIONAL STRATEGIES	20	108
Enhancing Positive aspects, keeping hope and optimism	15	44
Gratitude for what one has	6	8
Practicing Activities to manage anxiety (sports, Yoga, etc.)	6	9
Readjusting emotions and philosophy of life	10	33
Social Support	9	14

Appendix C: Semi-structured Interview Script

Introdução

“Boa tarde, e agradeço desde já a sua participação. Esta entrevista faz parte de uma investigação de Doutoramento sobre o inemprego em Portugal, a ser realizado na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação na Universidade do Porto.

Com esta investigação pretende-se descobrir os impactos da vivência do inemprego em graduados portugueses.

O Inemprego é uma nova dimensão laboral.

Ser inempregado significa ter trabalhado sempre, mas não conseguir um emprego (isto é, um contrato de trabalho sem termo).

Para poder participar nesta investigação, deve reunir simultaneamente as seguintes condições:

1. Possuir formação superior (no mínimo licenciatura);
2. Estar interessado e motivado para a obtenção de um emprego (ou seja, com contrato de trabalho SEM TERMO, conhecido vulgarmente por contrato "efetivo");
3. Ter vindo a trabalhar em situações laborais atípicas, precárias ou outras desde a conclusão da formação superior (por exemplo, a recibos verdes, a contrato a prazo, etc.), alternando com momentos de desemprego (não atividade laboral)
4. Não estar motivado para ser criador do próprio emprego/empresa.

Assim, gostaria de lhe colocar algumas questões sobre si e sobre os impactos do inemprego na sua vida. Todos os seus dados pessoais serão confidenciais e ninguém terá acesso a eles. Após o preenchimento do consentimento informado, poderemos começar.

Guião de Entrevista (Perguntas orientadoras)

- 1- Fale-me do seu percurso profissional desde que se graduou, podendo eventualmente enquadrar as suas opções vocacionais e experiências profissionais antes ou durante a sua licenciatura.
- 2- Áreas/tipo empresa em que trabalhou e tipos de relações laborais
- 3- Que **áreas** da sua vida sente que foram **afetadas pelo inemprego**? / Quais os impactos destas vivências?
- 4- Que estratégias, pessoais, profissionais, mentais, psicológicas...utilizou para gerir a sua carreira e a sua vida?
- 5- Por favor, deixe um comentário profissional sobre estas novas vivências, acerca do que entender, nomeadamente, medidas, iniciativas, macro, sociais, enfim, o que entender deixar para finalizar esta reflexão.

Appendix D: Recording times, by interview and totals

The interviews ranged from 21 to 168 minutes and were all digitally audio-taped, totalizing more than 21 hours of taping to code and analyse.

Descrição	Duration (Hours-Minutes-seconds)	Duration (Minutes-seconds)
Entrevista PILOTO	00:42:01	42:01
Entrevista #1	00:44:42	44:42
Entrevista #2	00:50:18	50:18
Entrevista #3	01:08:04	68:04
Entrevista #4	00:51:31	51:31
Entrevista #5	01:16:58	76:58
Entrevista #6	01:10:02	70:02
Entrevista #7	00:57:52	57:52
Entrevista #8	01:18:52	78:52
Entrevista #9	00:37:59	37:59
Entrevista #10	02:48:50	168:50
Entrevista #11	01:29:16	89:16
Entrevista #12	00:54:44	54:44
Entrevista #13	00:42:18	42:18
Entrevista #14	00:42:52	42:52
Entrevista #15	00:45:19	45:19
Entrevista #16	01:58:14	118:14
Entrevista #17	01:02:21	62:21
Entrevista #18	00:28:38	28:38
Entrevista #19	01:02:27	62:27
Entrevista #20	00:21:40	21:40
Total Recording Hours	21:54:58	1314:58
Total Recording Hours (Without Pilot interview)	21:12:57	1272:57

Appendix E: Detailed Characteristics of Participants' in the qualitative phase and Interview's Brief summary

To homogenize scientific areas, we used the International Standard Classification of Education – ISCED, 2013 version (United Nations Educational Scientific and Cultural Organization, 2014).

	Sex	Marital Status	Age	N. of Children	Academic Level (EQF ⁵)	Years of experience (years, months)	Number of Work Relations experienced	Official labour relation (at the moment)	ISCED Fields of education and training
I1	F	Cohabiting/Married	32,0	0	Level 6	10,0	4	Fixed-term contract	0114 Teacher training with specialisation
I2	F	Cohabiting/Married	36,0	0	Level 6	3,6	6	'False Independent contractor'	041 Business and administration
I3	F	Single	29,0	0	Level 6	6,6	7	Unemployed	0731 Architecture and town planning
I4	M	Single	35,0	0	Level 7	4,6	5	Unemployed	0715 Engineering:Mechanics
I5	F	Cohabiting/Married	35,0	1	Level 6	13,0	8	Independent contractor	0913 Nursing and midwifery 0114 Teacher training with specialisation
I6	F	Cohabiting/Married	26,0	0	Level 6	4,6	8	Unemployed	0232 Literature and linguistics
I7	F	Single	41,0	1	Level 6	18,0	6	Fixed-term contract	032 Journalism and information
I8	M	Cohabiting/Married	36,0	2	Level 8	13,0	5	Research Grant	0313 Psychology
I9	F	Cohabiting/Married	26,0	0	Level 6	4,0	5	Unemployed	0411 Accounting and taxation
I10	F	Cohabiting/Married	40,0	2	Level 6	16,0	10	Unemployed	0414 Marketing and advertising
I11	F	Single	35,0	1	Level 6	7,0	5	Fixed-term contract	0215 Music and performing arts
I12	F	Cohabiting/Married	36,0	3	Level 6	10,0	6	Unemployed	0212 Fashion, interior and industrial design
I13	F	Single	26,0	0	Level 7	4,0	3	Fixed-term contract	0915 Therapy and rehabilitation
I14	M	Single	41,0	0	Level 6	14,0	6	Unemployed	0713 Electricity and energy
I15	F	Single	22,0	0	Level 6	1,6	4	Independent contractor	1014 Sports
I16	F	Cohabiting/Married	33,0	0	Level 8	10,6	9	Independent contractor	0313 Psychology
I17	M	Cohabiting/Married	39,0	0	Level 7	16,6	5	Unemployed	0212 Fashion, interior and industrial Design
I18	F	Single	27,0	0	Level 7	5,0	5	Fixed-term contract	0421 Law
I19	M	Single	26,0	0	Level 6	4,0	3	Fixed-term contract / Independent contractor	0913 Nursing and midwifery
I20	M	Single	32,0	0	Level 7	4,0	2	Unemployed	0732 Building and civil engineering
		Means	32,6			8,5	5,6		

⁵ Depending on each European country, academic levels have different terminologies, but essentially, it is similar to: having a degree (level 6), having a masters degree (level 7) and having a Doctorate (level 8)⁵). Since the origin of this study is portuguese, in Portugal this corresponds to: Nível 6= Bacharelato/Licenciatura; Nível 7= Mestrado e Nível 8=Doutoramento

Participant's characteristics

	M	DP	Min.	Máx.
Age	32.06	5.57	22	41
Work Relations experienced	5.6	1.98	2	10
Years of experience (years, months)	8,51	4.96	1.6	18
			<i>N = 20</i>	<i>%</i>
Sex				
Female			14	70.0
Male			6	30.0
Marital Status				
Single			10	50.0
Married/ Cohabiting			10	50.0
Number of children				
Childless			14	70.0
One child			3	15.0
Two or more children			3	15.0
Academic Level				
Level 6			13	65.0
Level 7			5	25.0
Level 8			2	10.0

Interview's Brief summary

E.0

Entrevista Zero/Piloto (Data da entrevista: 26 de Outubro de 2013)

A Entrevistada 0, é casada, tem 32 anos, é licenciada, mestre e Doutorada em Psicologia e é professora numa instituição de ensino superior há 10 anos em regime de contratos sucessivos, no setor público. Colaborou a recibos verdes com centros de estudo e colégios no início da sua carreira, tendo acumulado ao longo da carreira 5 vivências diferentes de inemprego: **trabalho a tempo parcial, Trabalho a termo; Trabalho independente e Trabalho não-enquadrado**, alternando com momentos de desemprego mas que não consegue identificar claramente.

E.1

Entrevista #1 (Data da entrevista: 22 de Dezembro de 2014)

A E.1 é solteira, não tem filhos (vive em união de facto com o namorado) é licenciada em Ensino do 1.º ciclo e é docente do 1.º ciclo. No momento da entrevista havia sido colocada após cerca de um mês de desemprego (Nos momentos de desemprego a meio do ano letivo tem sempre direito a subsídio de desemprego), colocação esta através de oferta direta, pois teve de concorrer a Lisboa. Tem 10 anos de carreira como docente, **no setor público**, sempre em contratos a termo de 1 ano ou menos. Iniciou a carreira num colégio **privado** com contrato a prazo de 1 ano. Uns anos depois, ficou colocada num estabelecimento prisional em alfabetização. Teve experiências breves em centros de estudo como professora-explicadora enquadrando-se em trabalho a tempo parcial e não enquadrado. Geograficamente, já ficou colocada em diversos distritos em 10 anos e refere que esse é o impacto mais relevante para si, pois tem de mudar sempre e ter suportar custos de duas casas em simultâneo.

No total, acumula ao longo da carreira 4 vivências diferentes de inemprego: **trabalho a tempo parcial, Trabalho a termo e Trabalho não-enquadrado**, alternando com momentos de não-atividade laboral/desemprego que somam alguns meses mas que não consegue identificar claramente. (Além disso, todos os meses de Agosto aguarda colocação e é difícil julgar esses meses como desemprego).

E. 2

Entrevista #2 (Data da entrevista: 27 de Janeiro de 2014)

A Entrevistada n.º2 tem 35 anos, é solteira e sem filhos (vive em união de facto com o namorado) é licenciada em Comunicação Empresarial, por uma instituição pública de ensino superior, desde 2010.

A opção vocacional que a leva a este curso superior prende-se com o facto de estar naquele momento em sucessivos contratos de trabalho a termo numa outra instituição de ensino superior publica num Departamento de Comunicação e Imagem. Escolhe essa licenciatura principalmente por achar que apostando num curso superior adequado, poderia melhorar a sua carreira, uma vez que era assistente administrativa. Essa aposta não corre bem e ao terminar contrato ela decide não ficar na entidade, pois vê que não há futuro, mantendo o part-time já tinha numa empresa de estudos de mercado, situação esta que mantém há 10 anos como trabalhadora independente. Desde o momento em que termina a licenciatura nunca mais arranja colocação na área, então explora outras possibilidades, desde visitas de cliente –mistério, trabalhos online, unhas de gel, venda de cosméticos por catálogo, etc. (quer como assessora de beleza, quer dinamizando uma equipa de assessoras). A sua carreira após se graduar, é marcada predominantemente pelo **trabalho à distância e pelo Teletrabalho**.

No total, acumula ao longo da carreira 6 vivências diferentes de inemprego: **trabalho sobrequalificado, trabalho a tempo parcial, Trabalho independente, trabalho “falso independente” e Trabalho não-enquadrado**, alternando com momentos de não atividade laboral/desemprego que não consegue identificar claramente.

E.3

Entrevista #3 (Data da entrevista: 09 de Fevereiro de 2014)

A Entrevistada n.º3 é Licenciada em Arquitetura Paisagística numa Universidade pública, tem 29 anos é solteira e vive com os pais. Inicia a sua atividade num gabinete de arquitetura paisagística a recibos verdes, sem valor fixo mensal, trabalhando apenas à **comissão**. Durante os 7 anos de experiência manteve sempre trabalhos a recibos verdes, alguns realmente trabalho independente (projetos ocasionais) outras como falso independente. Tem oportunidade de realizar um estágio numa câmara municipal pelo programa PEPAL durante 1 ano, ao fim do qual, não houve hipótese de integração.

Devido à cada vez maior inexistência de trabalho, aceita um trabalho a tempo parcial, sobrequalificado, como assistente administrativa no sector público, a substituir uma funcionária grávida durante 6 meses. Um ano depois volta a substituir a mesma trabalhadora que volta a engravidar, e que se ausenta durante 11 meses.

Durante o ano de 2012, identifica a sua primeira situação claramente de desemprego, durante aproximadamente 5 meses, apesar de, ao longo da sua carreira ter momentos de desemprego que nem sequer consegue identificar claramente. Nessa altura, desesperada, ataca o mercado com uma procura ativa de trabalho ou emprego em todas as áreas, ignorando já a sua formação ou grau académico. Ingressa num trabalho a recibos verdes, numa empresa de moda, durante quase 3 meses e, a meio dessa experiência é chamada para uma entrevista de um anúncio (que nem se lembra de concorrer!) para trabalhar em Angola.

Ao fim de muitas tentativas e procura ativa de emprego em Portugal e no estrangeiro, acaba de ser aceite numa vaga em Angola, em Benguela, para exercer a sua profissão, que aceitou há dias, para **contrato a termo de 1 ano**.

Os maiores impactos que identifica no seu inemprego é a impossibilidade de ser independente, depender dos pais quer financeiramente quer noutras áreas e, em 7 anos de trabalho não ter nada seu. Refere a revolta como sentimento principal de ser graduada e nunca conseguir nada estável.

No total, acumula ao longo da carreira 7 vivências diferentes de inemprego: **trabalho sobrequalificado, trabalho a tempo parcial, Trabalho independente, trabalho “falso independente”, trabalho através de estágios e Contrato sem termo** (que teve de ser terminado ao fim de 2 meses e uns dias), alternando com momentos de não atividade laboral/desemprego que não consegue identificar claramente.

E.4

Entrevista # 4: (Data da entrevista: 02 de Abril de 2014)

O Entrevistado 4 é solteiro, vive em casa dos pais e é Licenciado em Engenharia Mecânica por uma instituição pública e Mestre em Gestão de processos operacionais desde Novembro de 2012. Nunca teve um contrato de trabalho durante os 5 anos em que é graduado. Trabalha em “biscates” com oficinas, trabalhos diversos de jardinagem com o seu pai. Procura ativamente emprego desde 2009 e apesar de enviar centenas de currículos, nunca conseguiu trabalho na área da engenharia. Em 2013 surge a oportunidade de candidatar-se em uma bolsa co-financiada por fundos europeus para desenvolvimento de uma ideia tecnológica, mas teve de dividir a bolsa com uma equipa que o apoiou. A bolsa durou 4 meses e a ideia/patente não foi aprovada. Continua a procurar emprego como engenheiro e está disposto a aceitar qualquer situação, em Portugal ou no estrangeiro.

Reporta como grande impacto positivo do inemprego o facto de ter aplicado a filosofia LEAN à sua vida, simplificando, eliminando desperdícios, tornando a sua vida mais simples e tornando-se uma pessoa mais calma face às adversidades.

No total, acumula ao longo da carreira 5 vivências diferentes de inemprego: **trabalho sobrequalificado, trabalho familiar, Trabalho não enquadrado, trabalho através de bolsas**, alternando com momentos de não atividade laboral/desemprego que não consegue identificar de forma clara.

E.5

Entrevista #5 (Data da entrevista: 03 de Abril de 2014)

E.5 tem 35 anos, é casada e tem uma filha ainda bebé; vive com o marido mas durante quase toda a sua carreira viveu em casa dos pais. É licenciada em Biologia e Geologia e uns anos mais tarde, decidiu cursar a licenciatura em Enfermagem. Desde 2001 que trabalha em situações precárias, alternando com momentos de desemprego. Trabalhou como recém-licenciada como repositora em supermercados em regime de trabalho temporário, como docente em escolas públicas e privadas, como formadora, como explicadora, como assistente numa renomeada loja de acessórios femininos, como assistente dentária (em trabalho familiar numa clínica dentária da família), etc.

Reporta como grandes impactos negativos do inemprego a sensação de injustiça e frustração, a dependência económica de outros e o adiamento da maternidade (que acabou por acontecer graças à situação estável do marido).

Ao longo de 13 anos, no total, acumula ao longo da carreira 8 vivências diferentes de inemprego: **trabalho sobrequalificado, trabalho temporário, trabalho a tempo-parcial, trabalho a termo, trabalho familiar e voluntariado, trabalho independente, Trabalho não enquadrado**, alternando com momentos de não atividade laboral/desemprego que não consegue identificar (aliás, mesmo em termos de datas é difícil, e a entrevista volta atrás várias vezes, devido ao número elevado de experiências laborais que teve).

E. 6

Entrevista # 6: (Data da entrevista: 03 de Abril de 2014)

A entrevistada n.º 6 tem 26 anos, não tem filhos, é solteira e vive em união de facto com o namorado há 4 anos. Licenciou-se em Estudos portugueses e Lusófonos em 2010 porque o seu sonho é ser bibliotecária e foi informada que este seria um curso ideal e que posteriormente deveria fazer Mestrado em Ciências da Informação e documentação. Infelizmente, quando termina a licenciatura não a aceitam no referido mestrado. Por isso, decide fazer uma segunda Licenciatura em Ciências e Gestão da Informação.

Trabalhou 2 anos numa empresa de publicações onde considera que foi “explorada” como precária, trabalhando pela noite dentro e fins de semana, sempre com contratos de prestação de serviços que depois eram anulados e transformados num só ato isolado. Desde a primeira licenciatura fazia promoções em supermercados como forma de ganhar algum dinheiro e manter-se ocupada, situação que perdura até hoje.

A E.6 teve dificuldade em encontrar impactos positivos destas vivências, reportando essencialmente os negativos como frustração, revolta, incerteza face ao futuro e sensação de que o país não a quer cá.

Ao longo dos 4 anos, no total, acumula ao longo da carreira 8 vivências diferentes de inemprego: **trabalho sobrequalificado, trabalho temporário, trabalho a tempo-parcial, trabalho independente, Trabalho não enquadrado, trabalho não-remunerado, atos isolados**, alternando com momentos de não atividade laboral/desemprego.

E.7

Entrevista #7 (Data da entrevista: 25 de Maio de 2014)

E.7 tem 41 anos, é solteira e tem um filho com 9 anos (custódia é partilhada com o pai da criança). É licenciada desde 1996 em Relações Públicas no ensino superior privado (curso que atualmente já não existe com esse nome mas sim como Licenciatura em Ciências da Comunicação). Obteve posteriormente uma Pós-graduação em organização de Eventos e iniciou um Mestrado em Marketing que não terminou pois não entregou dissertação.

Começou a sua carreira na empresa do pai (área contabilidade) enquanto não encontrava emprego na sua área. Trabalhou em diversas funções abaixo das suas qualificações (nomeadamente assistente administrativa e afins) sempre com objetivo de ir escalando e conseguindo aproximar-se cada vez mais da Comunicação, organização de eventos e ambientes internacionais (uma vez que domina varias línguas e é uma das áreas da comunicação que gosta).

Com uma carreira de 18 anos, nunca teve um contrato de trabalho sem termo. Foi lhe oferecida essa possibilidade num escritório (numa situação de subemprego) e ela optou por não aceitar e tentar lutar e procurar por funções mais adequadas à sua formação e ao que gosta de fazer.

Paralelamente efetua traduções de várias línguas (após desligar o gravador afirma ser trabalho não-enquadrado). Labora atualmente no setor publico, relacionada com projetos e financiamentos europeus, há 13 anos, sucessivamente entre contratos temporários, contratos de prestação de serviços (recibos verdes).

Ao longo dos 18 anos, no total, acumula ao longo da carreira 6 vivências diferentes de inemprego: **trabalho familiar, trabalho sobrequalificado, trabalho independente, Trabalho não enquadrado, trabalho a termo** alternando com momentos de não atividade laboral/desemprego que não consegue identificar.

E.8

Entrevista #8 (Data da entrevista: 16 de Julho de 2014)

E.8 tem 36 anos, é casado e tem 2 filhos. Licenciou-se em Psicologia em 2001, tendo prosseguido estudos de Mestrado e tem atualmente o grau de Doutor. A sua situação laboral atual é uma bolsa de investigação de Pós-doutoramento.

Após licenciar-se, fica desempregado cerca de um mês e entra num contrato sem termo, no contexto das cooperativas. Depois de 5 anos nesta situação e após alguns problemas judiciais para conseguir receber pagamentos em atraso, ingressa numa universidade como investigador (na qual exerceu diversas funções). Permanece aqui durante 3 anos, como trabalhador independente, passando recibos mês após mês, quando na realidade havia previsibilidade de trabalho(falso independente). De 2010 a 2014 ganha uma bolsa de investigação, situação em que se encontra até hoje. Ao longo dos anos foi-se candidatando a outras situações e foi considerado como excessivamente qualificado. Foi exercendo funções pontuais como formador, também como trabalhador independente. Reporta como grandes impactos os impostos acrescidos, receio de não conseguir prover para a família e a sensação que quer a idade avançada quer a qualificação excessiva estão e vão ser um problema para obter emprego.

Ao longo dos 13 anos da sua carreira, no total, acumula ao longo da carreira 5 vivências diferentes de inemprego: **trabalho independente, falso independente, trabalho a termo, contratos de bolsa** alternando com momentos de não atividade laboral/desemprego que tem alguma dificuldade em identificar claramente.

E.9

Entrevista #9: (Data da entrevista: 03 de Setembro de 2014)

E. 9 é licenciada em Contabilidade e Administração pelo ensino superior público), tem 26 anos, é casada e encontra-se atualmente desempregada. Quando terminou a sua licenciatura conseguiu um estágio de 9 meses do plano nacional de estágios do IEFP. O local que a acolheu “prometeu” enquadrá-la legalmente, porém apenas ofereceram um trabalho não enquadrado a tempo integral, recebendo apenas 400 euros, sem quaisquer benefícios sociais (descontos segurança social, férias, subsídios etc.), prometendo que, em devido tempo, a enquadrariam. Ao fim de 1 ano e 1 mês, a poucas semanas do seu casamento, a empresa simplesmente termina a colaboração e contrata mais estagiários, justificando que fica mais barato.

Estando desempregada, e para não perder a inscrição no centro de emprego, aceita tirar um curso de 3 meses de hotelaria que a habilitaria para ser rececionista, com bolsa de formação, retomando no final o estatuto de DLD. Em vários momentos colaborou com o pai, na oficina da família, como rececionista e secretária, ajudando também noutras tarefas como lavagem de automóveis. Refere como principais impactos a frustração, sentimentos de inutilidade e irritabilidade em momentos de desemprego, e stress e relações sociais afetadas.

Ao longo dos quase 4 anos da sua carreira, no total, acumula ao longo da carreira 5 vivências diferentes de inemprego: **trabalho familiar, trabalho não-enquadrado, trabalho sobrequalificado, trabalho através de estágios** alternando com momentos de não atividade laboral/desemprego que tem alguma dificuldade em identificar claramente.

E. 10

Entrevista #10 : (Data da entrevista: 15 de Setembro de 2014)

A entrevistada n.º 10 tem 40 anos, é casada e tem 2 filhos. Licenciada em Engenharia Publicitária, com Pós-graduação em gestão de eventos, em 1998, conseguiu um emprego que adorou logo após a graduação. Depois disso, todas as suas experiências foram marcadas pela precariedade, curtas experiências em que se sentiu enganada, traída, com salários em atraso, com promessas de contrato que nunca se concretizaram, etc. Atualmente está desempregada e um dos principais impactos do inemprego que refere é o estigma, a discriminação pelo facto de estar desempregada no momento, referindo que se sente discriminada na escola dos filhos, nos bancos, etc.

Ao longo dos 16 anos da sua carreira, no total, acumula ao longo da carreira 10 vivências diferentes de inemprego: **trabalho não remunerado, trabalho não-enquadrado, trabalho independente, trabalho sobrequalificado, trabalho a prazo, trabalho “falso independente”, estágios e bolsas (inov jovem) atos isolados, contrato sem termo**, alternando com momentos de não atividade laboral/desemprego que tem alguma dificuldade em identificar claramente.

E. 11

Entrevista #11 : (Data da entrevista: 03 de Outubro de 2014)

E. 11 tem 35 anos, é solteira e tem uma filha com 12 anos. Começou por trabalhar em hotelaria e só mais tarde ingressou numa Licenciatura bietápica em Produção e Tecnologias da Música, no ensino superior público. Nos 7 anos de carreira após se licenciar apenas conseguiu trabalhar na sua área durante 7/8 meses, logo a seguir ao curso,

numa empresa de organização de espetáculos musicais. Os restantes 6 anos e tal, trabalhou como rececionista num hostel, comercial, assistente administrativa.

Atualmente trabalha a contrato a termo numa instituição de saúde, do setor público, como assistente operacional (executando todas as funções necessárias, desde carregar pesos, ajudar doentes etc.). Já tentou transferir-se para outro departamento, mas não consegue.

Em certa altura teve de pedir Rendimento Mínimo de Inserção, o qual teve direito, chegando durante muito tempo a auferir 200 euros de rendimento. O maior impacto destas vivências é sentir-se arrependida de ter tirado uma licenciatura, sentir que foi perda de tempo e investimento para nada, e além disso, nestes sete anos a sua saúde mental piorou, tendo sido seguida em psiquiatria e estar medicada até hoje com ansiolíticos.

Ao longo dos 7 anos da sua carreira, no total, acumula ao longo da carreira 5 vivências diferentes de inemprego: **trabalho não-enquadrado, trabalho independente, trabalho sobrequalificado, trabalho a prazo**, alternando com momentos de não atividade laboral/desemprego que tem alguma dificuldade em identificar claramente.

E. 12

Entrevista #12 : (Data da entrevista: 28 de Outubro de 2014)

E.12 tem 36 anos, é casada e tem 3 filhas. Licenciou-se em Design Industrial por uma Universidade pública, depois de 3 anos a frequentar o mesmo curso em uma Universidade privada (na transferência, prometeram-lhe equivalências mas depois nada foi atribuído e, por isso, frequentou 8 anos de ensino superior).

Em 2004 termina o curso e arranja um estágio não-remunerado perto de casa. Ao fim de 6 meses de estágio não houve possibilidade de integração e algum tempo depois a empresa faliu. Por motivos de ajudar a família “dá o nome” como empresária em nome individual para a empresa do seu Pai e para outra empresa da sua mãe (que acaba por falir) e mais tarde para uma outra atividade que a mãe decidir arriscar montar. Assim, apesar de oficialmente surgir como empresária, esta situação é apenas de “dar nome”, pois nunca representou trabalho.

Devido ao trabalho do marido, vai um ano para a Alemanha, faz um curso de alemão e tenta arranjar emprego mas não consegue. Quando regressa vai trabalhar para um contrato de 2 anos como comercial para uma empresa de telecomunicações, até o contrato terminar. Oferecem-lhe vaga no Porto mas a vida familiar não lhe permite aceitar tao longe. Participa em estudos de mercado esporádicos durante um ano. Para si o impacto mais relevante parece ser o facto de se sentir dependente do marido e não obter realização profissional.

Ao longo dos 10 anos da sua carreira, no total, acumula ao longo da carreira 6 vivências diferentes de inemprego: **trabalho não-remunerado, trabalho independente, trabalho sobrequalificado, trabalho a prazo, desemprego Voluntario (quando foi mãe pela 3.ª vez)** alternando com momentos de não atividade laboral/desemprego.

E. 13

Entrevista #13 : (Data da entrevista: 10 de Novembro de 2014)

E. 13 tem 26 anos, é Terapeuta ocupacional, é solteira e vive com o avô e uma tia (veio viver para junto destes por ficar mais perto do local onde encontrou trabalho). Licenciou-se em Terapia Ocupacional por uma instituição pública em 2010, pós bolonha . Passado 5 meses de desemprego, ingressa numa instituição com financiamentos públicos, com contrato de prestação de serviços por 1 ano e depois por 3 anos consecutivos com contrato a prazo, sempre de setembro a junho, já que no verão o ministério da educação não dá financiamento para terapeutas ocupacionais trabalharem com crianças com necessidades especiais.

Durante o verão está desempregada, tem direito a subsídio de desemprego, mas como tem a colaboração independente, esse valor é deduzindo, constituindo-se como um subsídio parcial de desemprego. Nunca sabe se no

outubro de cada ano vai ou não ser chamada para novo contrato. Ao longo do ano vai colaborando esporadicamente a recibos verdes com uma clínica.

Para si, o impacto mais relevante parece ser o facto de se sentir que não consegue independência, consolidação, ir morar com o namorado, constituir família.

Ao longo dos 4,5 anos da sua carreira, no total, acumula ao longo da carreira 3 vivências diferentes de inemprego: trabalho independente, trabalho a prazo, alternando com momentos de não atividade laboral/desemprego.

E. 14

Entrevista #14 : (Data da entrevista: 12 de Novembro de 2014)

O E. 14 tem 41 anos, não tem filhos, vive em união de facto, e é Bacharel em Engenharia Eletrotécnica por uma instituição pública desde 2000 e logo consegui emprego numa empresa que fornece serviços de conceção de redes elétricas para a EDP-Eletricidade de Portugal, onde esteve durante 2 anos e meio a contrato. Por acordo, resolveu contrato e teve direito a Subsídio de desemprego. Tirou vários cursos de formação (ex. Técnico de higiene e Segurança no Trabalho), tentando alargar a sua formação, mas nunca mais conseguiu emprego na área. Atualmente, acabou por ir trabalhar a ajudar o irmão na empresa de contabilidade, exercendo também trabalho sobrequalificado, apoiando no *software* informático Sage e noutras funções necessárias.

Diagnosticado e acompanhado como doente bipolar, a sua situação foi-se agravando também devido à precariedade e desemprego e aceitou vários trabalhos não enquadrados e sobrequalificados em restauração, cantinas, etc. O impacto mais relevante que reporta é quer a falta de um emprego, fez com que a sua saúde mental piorasse, já que não teve estabilidade, rotinas, etc.

Ao longo dos 14 anos da sua carreira, no total, acumula ao longo da carreira 6 vivências diferentes de inemprego: **trabalho não-enquadrado, trabalho através de estágios e semelhantes, trabalho sobrequalificado, ato isolado, trabalho a prazo**, alternando com momentos de não atividade laboral/desemprego.

E. 15

Entrevista #15: (Data da entrevista: 12 de Novembro de 2014)

O E. 15 tem 22 anos, é jogador de futebol (com contrato) e licenciado em Educação física e Desporto, pós-bolonha (ou seja, não possui habilitação para a docência, a não ser em AECS [atividades de enriquecimento curricular]), por uma instituição privada, onde se encontra a ultimar atualmente o Mestrado em Exercício Físico e Saúde. Inicia a precariedade durante o ensino superior como monitor/treinador numa academia de futebol, com crianças, em trabalho não enquadrado. Ao terminar o curso, continua nesta situação, mais tarde promovido a subcoordenador, onde trabalha (e recebe) 3 horas por semana (porém, trabalha mais horas de preparação em casa).

Em 2013 surge um concurso público para ginásio municipal, e consegue ficar como prestador de serviços por 1.5 horas por semana. Acumula com a atividade profissional de jogador de futebol, porém como o clube optou por não profissionalizar os atletas, recebe apenas ajudas de custo, alimentação, etc. (Na realidade é trabalho não-enquadrado, mas existe uma espécie de contrato federativo que o vincula a compromissos com a equipa, mas que acaba por se assemelhar a uma espécie de voluntariado, que ele sonha que se tornasse profissional.)

Reporta que o impacto maior é ter de andar a “colher” horas aqui e ali mas tem esperança que esta é a forma certa de fazer as coisas, e espera que com esta precariedade consigo escalar para situações mais estáveis.

Ao longo dos 3 anos de carreira como profissional de desporto e 1,5 anos de carreira após obter o diploma oficial, no total, acumula ao longo da carreira 4 vivências diferentes de inemprego: **trabalho não-enquadrado, trabalho por voluntariado (contrato federativo...)** trabalho independente, alternando com momentos de não atividade laboral/desemprego.

E. 16

Entrevista #16 : (Data da entrevista: 29 de Novembro de 2014)

E.16 tem 33 anos, vive em união de facto e é licenciada em Psicologia, tendo terminado o Doutoramento na mesma área em 2012. A primeira experiência profissional que obtém ocorre durante o ensino superior, em precariedade (trabalho não enquadrado) numa discoteca, de forma a poupar para ingressar no programa Erasmus, situação profissional que acaba por manter todo o curso e algum tempo após ser licenciada.

Ao longo de 10 anos e meio, foi psicóloga em serviços de consulta, em escolas, deu formação, foi bolsista de iniciação científica e faz o doutoramento de 2007 a 2012, com bolsa FCT.

Adicionalmente tem outra qualificação, através de uma formação de inglês de Cambridge (*Proficiency*), que lhe permite habilitação para a docência em AEC's (atividades extracurriculares no 1.º ciclo) e trabalha 2 anos com contrato a termo para as escolas.

Considera que esta vivência lhe deu muita experiência e já nem se imagina a fazer só uma coisa, no entanto, reconhece os impactos da dificuldade de gestão económica, e na incerteza face ao futuro.

Ao longo dos 10,5 anos da sua carreira, no total, acumula ao longo da carreira 9 vivências diferentes de inemprego: **trabalho não-enquadrado, trabalho independente, falso independente, trabalho sobrequalificado, trabalho a termo, trabalho não-remunerado, trabalho por bolsas, trabalho voluntário “coagido”/involuntário**, alternando com momentos de não atividade laboral/desemprego.

E. 17

Entrevista #17 : (Data da entrevista: 16 de Dezembro de 2014)

O E.17 é casado tem 39 anos e é licenciado em Design de interiores e Mobiliário por uma instituição privada. Após conclusão da licenciatura em 1997 obteve uma oferta de emprego em Espinho, e ao mesmo tempo ingressa no ensino como professor de Educação Visual e Tecnológica (EVT). Foi algo que nunca havia ponderado, mas após experimentar ficou 16 anos como professor de EVT. Se no início gostou, nos últimos anos começou a sentir-se muito insatisfeito porque não lhe davam turmas e, colocando acima de tudo a sua felicidade, decide aproveitar um acordo de rescisão e deixa o ensino em Maio de 2014, sendo, a partir desse momento, oficialmente desempregado. Conclui o Mestrado em Design 2011. Ao longo dos 16 anos de carreira foi sempre tendo projetos paralelos e acumulando várias atividades e hoje afirma que já não se imagina de outra forma. Foi também sócio, não porque quisesse ser empresário, mas porque os amigos lhe pediram. Oficiosamente, sempre fez projetos, muitas vezes como trabalho não enquadrado e outras, outras pessoas passavam o recibo por si.

Considera que estes anos de ensino, ainda que muitos com contrato a prazo, lhe proporcionaram grande experiência, aprendizagem, etc., porém, no final das contas, afirma que o vínculo é para si, o menos importante. Quando rescinde contrato por acordo, afirma que se considera desempregado involuntário e não voluntário, apesar de ter concordado com o acordo. Justifica isto, porque, se o ensino continuasse a ser o desafio que era, ele continuaria a ser professor. Porém, estava quase esvaziado de funções e, além disso, à luz de leis recentes, apesar de estar vinculado, poderia ser colocado em qualquer sítio do país, e a ministrar por exemplo aulas do 1.º ciclo, o que para si é inconcebível, não é correto nem justo e poria toda a sua vida familiar em causa.

Ao longo dos 16 anos da sua carreira, no total, acumula ao longo da carreira 5 vivências diferentes de inemprego: **trabalho não-enquadrado, trabalho independente, trabalho a termo, trabalho sem-termo**, alternando com momentos de não atividade laboral/desemprego.

E 18 Entrevista #18 : (Data da entrevista: 16 de Dezembro de 2014)

E. 18 é solteira tem 27 anos e é licenciada em Direito por um universidade pública em 2009. Após a conclusão da licenciatura procura emprego na área mas não encontra nada a não ser estágios não remunerados, situação que não pode suportar pois tem renda para pagar, uma vez que após a faculdade decide viver sozinha.

Começa então a aceitar todo o tipo de trabalho, desde explicações, assistente numa renomeada loja de marca de roupa e acessórios portuguesa e noutras lojas, empregos em restaurantes, etc. Nunca trabalhou na sua área científica. Apostou na formação, tendo 3 pós graduações (criminologia, direito administrativo e Registos e Notariado) mas mesmo assim não consegue nada. Decide ir tirar o mestrado em direitos humanos. O mais relevante impacto referido é que começou a “esquecer” que tem uma licenciatura...

Ao longo dos 5 anos da sua carreira, no total, acumula ao longo da carreira 5 vivências diferentes de inemprego: **trabalho não-enquadrado, trabalho a termo, trabalho a part-time, trabalho sobrequalificado**, alternando com momentos de não atividade laboral/desemprego.

E.19

Entrevista #19 : (Data da entrevista: 26 de Dezembro de 2014)

E. 19 é solteiro tem 26 anos e é Licenciado em Enfermagem por uma universidade pública desde 2010. Após conclusão da licenciatura encontra uma série de oportunidades a recibos verdes, sempre na área da enfermagem e chega a acumular 4 em simultâneo. Ao fim de 3 anos de carreira consegue um contrato a termo, situação em que se encontra ao momento desta entrevista. No final das renovações sucessivas de contratos, não sabe se ficará com contrato sem termo ou se virá embora.

O entrevistado refere que a área da enfermagem já está “habituada” a estas acumulações, por isso, os enfermeiros já banalizam a situação. A carga horária excessiva também é algo que já esperava, tendo chegado a trabalhar 300 horas em um mês...Decidiu prosseguir estudos e tirar uma especialização (que poderá conduzir para mestrado) em enfermagem de saúde mental. Entre os vários impactos referidos, considera a parte positiva dos recibos verdes: poder desvincular-se rapidamente de uma oportunidade para agarrar outras que apareciam...

Ao longo dos 4 anos da sua carreira, no total, acumula ao longo da carreira 3 vivências diferentes de inemprego: **trabalho a termo, trabalho independente**, alternando com momentos de não atividade laboral/desemprego.

E. 20

Entrevista # 20 : (Data da entrevista: 29 de Dezembro de 2014)

O entrevistado é solteiro tem 32 anos e é licenciado em Engenharia Civil por uma universidade pública desde 2010. Após conclusão da licenciatura fica 1 ano em desemprego a procurar ativamente emprego, mas não arranja nada.

Por ajuda de um contacto de um familiar, consegue um estágio profissional na sua área, de 12 meses, sem integração no final. Volta a estar desempregado, situação que se mantém atualmente. O entrevistado começa a pensar seriamente em ir para o estrangeiro, apesar de não o querer, pois gosta muito de Portugal. Este desemprego causa-lhe muitos impactos, como estar dependente dos outros, sentir-se inútil e sentir-se insatisfeito e deprimido.

Ao longo dos 4 anos da sua carreira, no total, acumula ao longo da carreira 2 vivências diferentes de inemprego: **trabalho por estágios** e desemprego.

Appendix F: Electronic Questionnaire

O Inemprego em graduados

1. Caro/a Graduado/a:

O Inemprego é uma nova condição laboral.

Ser inempregado significa ter trabalhado sempre, mas nunca ter tido um emprego (isto é, um contrato de trabalho sem termo). Este inquérito tem como principal objetivo identificar potenciais participantes numa investigação de Doutoramento a realizar sobre este tema na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP) sob a orientação da Professora Doutora Filomena Jordão e do Prof. Dr. José Manuel Castro.

Para poder participar nesta investigação, deve reunir simultaneamente as seguintes condições:

1- Possuir formação superior (no mínimo licenciatura);

2- Ter vindo a trabalhar em situações laborais atípicas, precárias ou outras desde a conclusão da formação superior (por exemplo, a recibos verdes, a contrato a prazo, etc.);

3- Não estar motivado para ser criador do próprio emprego/empresa.

Se cumpre todos os requisitos acima, por favor responda ao questionário seguinte. A duração estimada é de 3 minutos. Obrigado pela sua participação!

MsC. Patrícia Araújo
FPCEUP

Sim, cumpro todos os requisitos acima e, por isso, vou continuar a responder ao questionário.

Não, não vou participar (pode sair do questionário). Por favor, explique porque NÃO quer participar

Próx.

O Inemprego em graduados

2. Por favor, indique o seu sexo

Masculino

Feminino

*

3. Por favor, indique a sua idade

4. Por favor, indique o seu estado civil

Solteiro/a

Unido/a de facto

Casado/a

Divorciado/a

Separado/a de Facto

Viúvo/a

5. Por favor, indique o seu número de filhos

Não tenho filhos

- Tenho 1 filho
- Tenho 2 filhos ou mais

*

6. Por favor, Indique o seu grau académico (Completo)

- Licenciatura
- Pós-graduação
- Mestrado
- Doutoramento
- Pós-doutoramento

Indique a Área científica da sua formação superior inicial (Licenciatura/Mestrado Integrado)

7. Por favor indique os anos de experiência profissional que possui (a partir da data de emissão do seu diploma de licenciatura/Mestrado Integrado)

- Menos de 3 anos de experiência profissional
- Entre 3 e 6 anos de experiência profissional
- Entre 6 e 9 anos de experiência profissional
- Mais de 9 anos de experiência profissional

8. Durante o seu percurso profissional, indique que tipo de situações/relações laborais já experimentou? (É permitido várias respostas)

- Trabalho sobrequalificado (Trabalho que exige menos qualificações do que as que o trabalhador possui)
- Trabalho a tempo parcial
- Trabalho a termo (ou a prazo)
- Trabalho temporário (Através de agências de trabalho temporário)
- Trabalho independente (Prestação de serviços)
- Trabalho 'falso independente' (Prestação de serviços prolongada no tempo)
- Trabalho não-enquadrado ou informal (sem contrato)
- Trabalho não-remunerado
- Trabalho através de Estágios, Bolsas e semelhantes
- Trabalho doméstico, teletrabalho e trabalho sazonal
- Não - atividade laboral (comumente designado por "desemprego")

Outro (especifique)

*

9. Para investigar sobre o impacto do inemprego na vida dos graduados, gostaríamos de contar com a sua participação (será garantido o anonimato).

Se está disponível para contribuir com o seu testemunho, através de uma entrevista, por favor, deixe-nos o seu contacto. Entraremos em contacto consigo muito em breve.

Para saber mais sobre esta investigação ou para nos contactar, visite o nosso site oficial:

<http://inemprego.blogspot.pt/>

Obrigado pela sua participação!

Patrícia Araújo

- Não, não quero participar neste estudo (Não será convidado para a entrevista).
- Sim, quero participar, e deixo o meu endereço eletrónico (e-mail) para ser convidado para uma entrevista.

10. Obrigado pela sua participação. Se desejar deixar algum comentário para a equipa de investigação, por favor utilize a caixa de comentários disponível abaixo.

Appendix G: Free and informed consent

Consentimento Informado

Eu, _____, participo de livre vontade nesta investigação de Doutoramento, consciente de que os meus dados serão totalmente confidenciais e que não serão citados nomes de pessoas ou instituições que eu não deseje.

Mais acrescento que fui informado/a dos objetivos desta investigação (estudar os impactos do inemprego em graduados) e que fui informado que esta entrevista será audiogravada.

Porto, ___ de _____ de 20__

Appendix H: Audit trail of Diagrams

Producing diagrams is an important tool in grounded theory, throughout all the stages of the research process (Buckley & Waring, 2013) since diagramming is the creative tool to use when operationalizing the logic of abduction (Birks & Mills, 2015). From the authors, diagramming is an excellent tool while concurrently generating or collecting data and analyzing it, since encourages the researcher to map and connect various codes, allows the researcher to find holes and gaps. As the authors advised, the one rule on diagramming is: “keep a record of what you have created and throw nothing away” (Birks & Mills, 2015, p. 102). So “an accurate record is created that provides evidence for the audit trail of decision making regarding the analysis” (Birks & Mills, 2015, p. 103) which is the main purpose of this this appendix. Below, we present several diagrams which were generated since the beginning of our research. The first ones concern the construct of an employment and it’s conceptualization and, as the research continued, the others diagrams start illustrating the grounded theory generation. The final diagram illustrates our final model.

February 2013

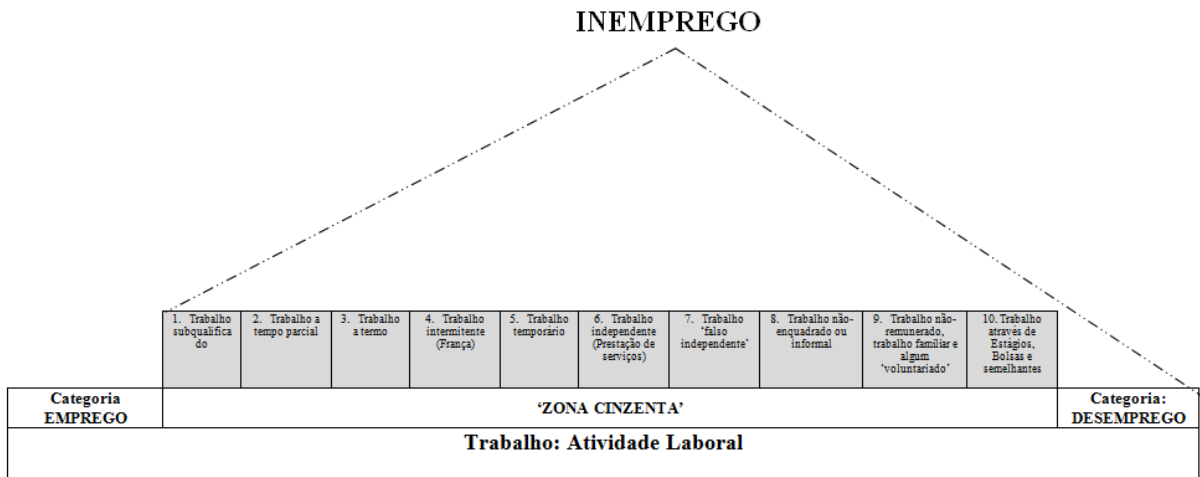
Atividade Laboral															
Segurança Laboral percebida < ----- CONTINUUM ----- > Insegurança Laboral percebida															
EXTREMO	ZONAS CINZENTAS														EXTREMO
1. EMPREGO (Auto ou hetero)	2. SUBEMPREGO	3. Trabalho a tempo parcial involuntário	4. Trabalho a Termo	5. Trabalho temporário	6. “Falso Trabalho Independente”	7. Trabalho independente	8. Trabalho não-enquadrado	9. Alguns tipos de “Voluntariado” e Estágios e semelhantes	10. Trabalho Sazonal e ocasional	11. Inemprego	12. Não emprego	13. Procura do 1.º emprego	14. NEETS	15. Discouraged Workers	16. DESEMPREGO

March 2013

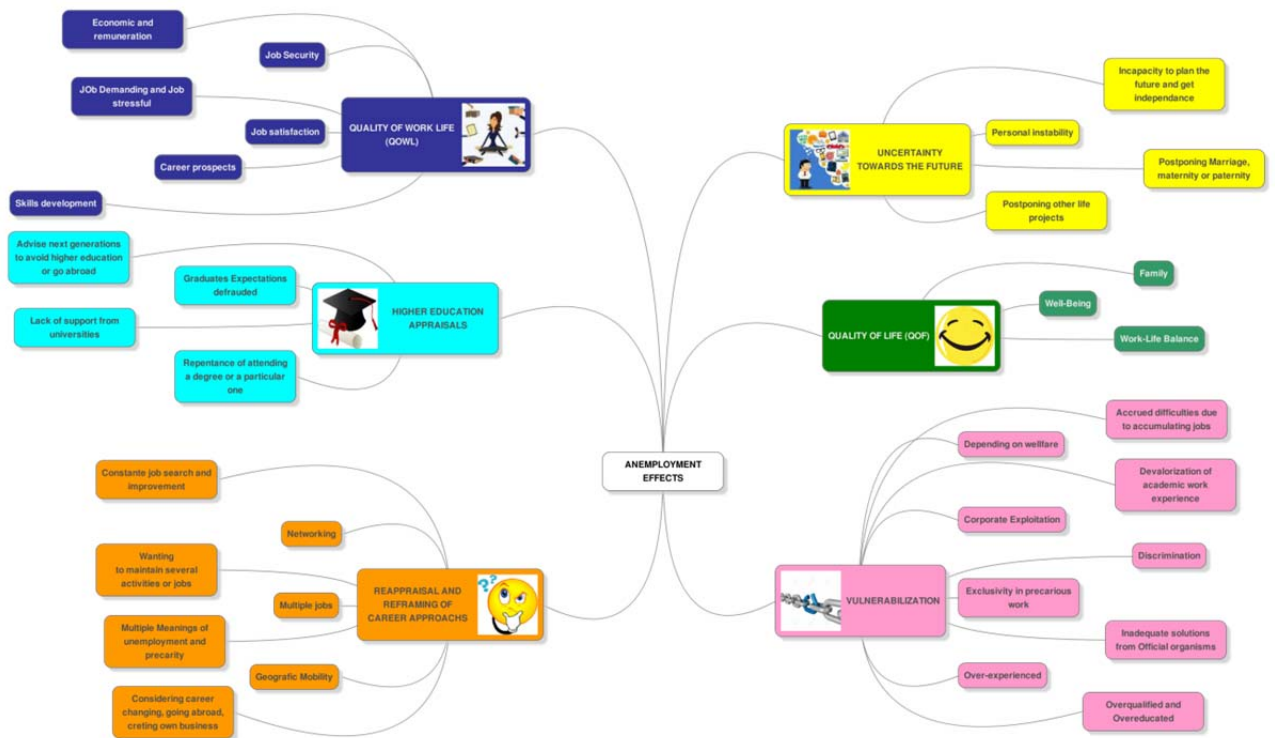
Trabalho: Atividade Laboral	Emprego	1. Trabalho sobrequalificado 2. Trabalho a tempo parcial involuntário 3. Trabalho a termo 4. Trabalho intermitente (Caso particular da França) 5. Trabalho temporário 6. Trabalho independente (Prestação de serviços) 7. Trabalho ‘falso independente’ 8. Trabalho não-enquadrado ou informal 9. Trabalho não-remunerado, trabalho familiar e algum ‘voluntariado’ 10. Trabalho através de Estágios, Bolsas e semelhantes 11. Trabalho doméstico, teletrabalho e trabalho sazonal	INEMPREGO
	ZONA CINZENTA EMERGENTE		
	Desemprego		

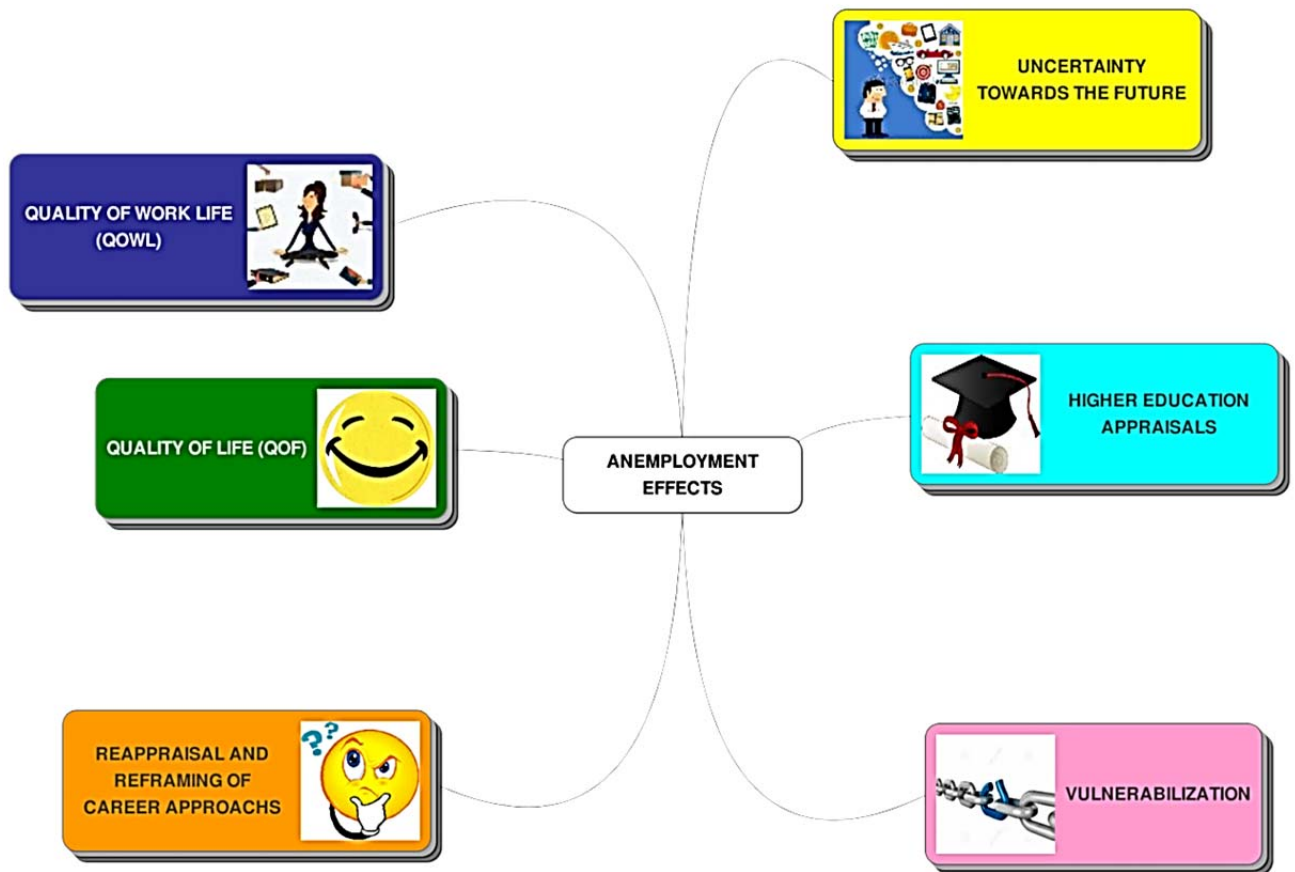
October 2013

1

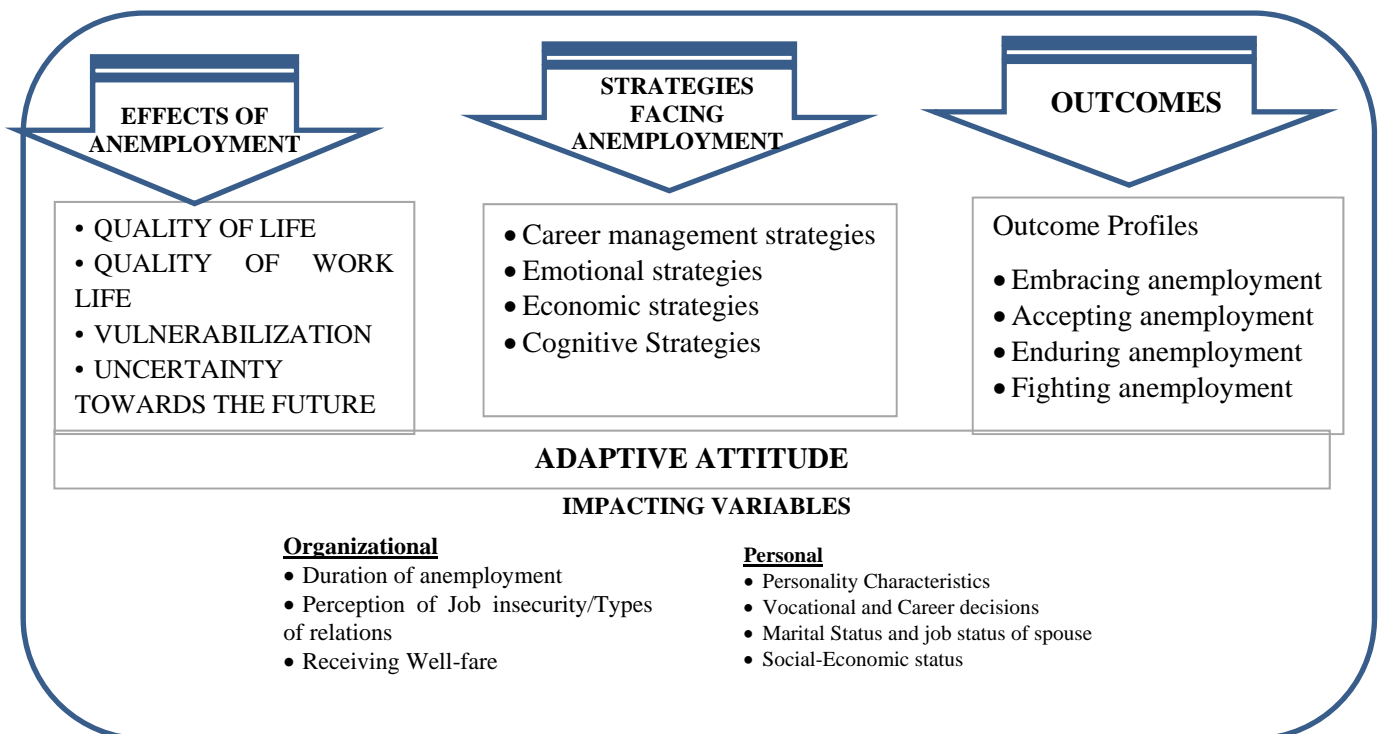


February 2015

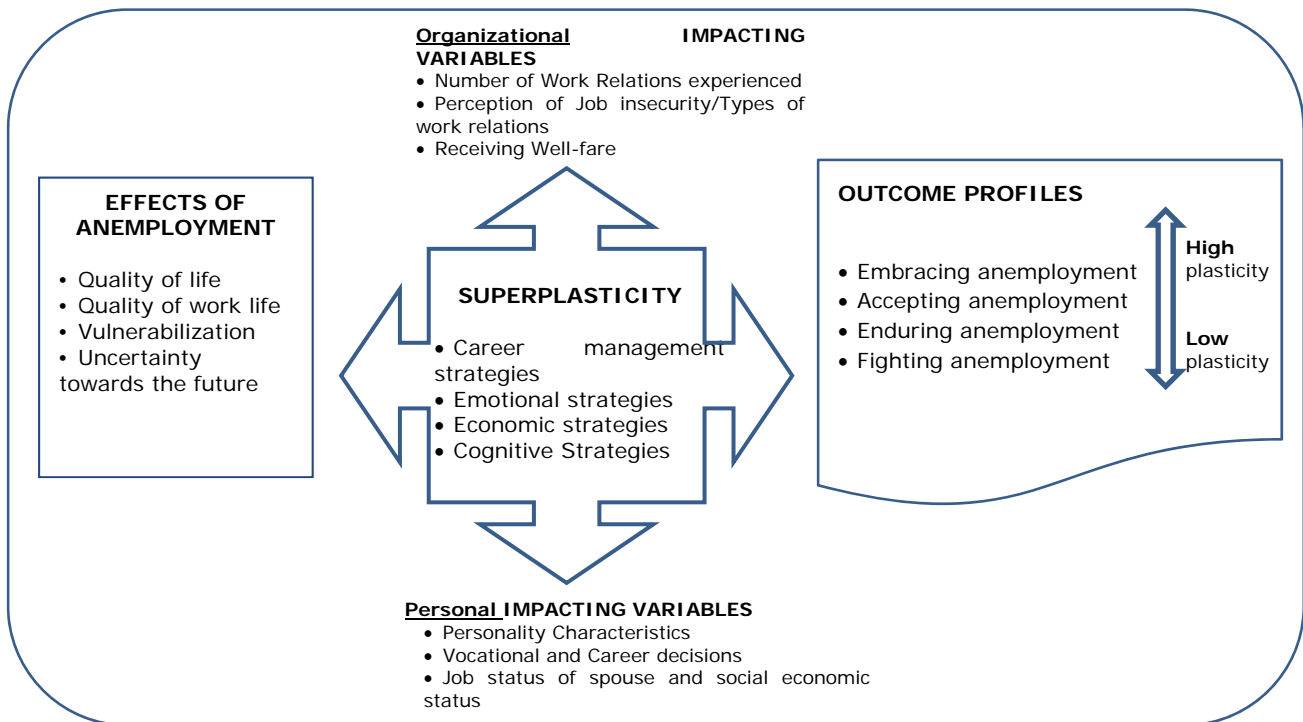




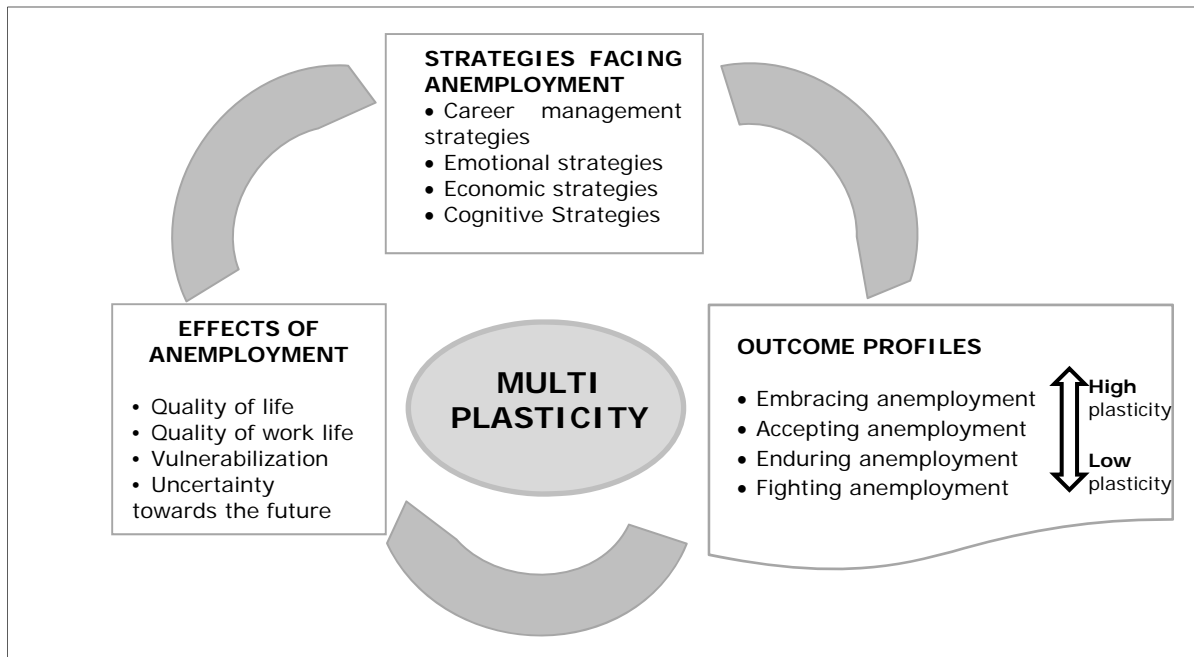
March 2015



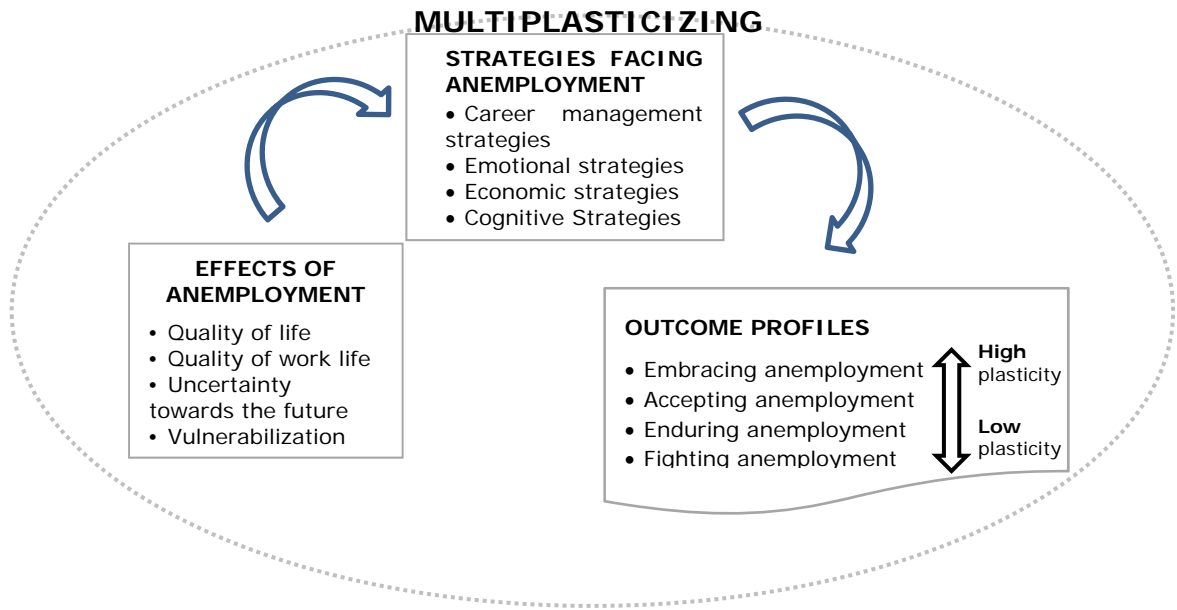
April 2015



May 2015



June 2015



July 2015

