

FACULDADE DE LETRAS DA UNIVERSIDADE DO PORTO
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
ANO LECTIVO 2009/2010

Tese de mestrado em Sociologia

“Precariedade laboral em contexto do shopping: Marshopping, um caso prático”

Vera Patrícia da Rocha Conceição Rodrigues

Setembro de 2010

FACULDADE DE LETRAS DA UNIVERSIDADE DO PORTO
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
ANO LECTIVO 2009/2010

Tese de mestrado em Sociologia

“Precariedade laboral em contexto do shopping: Marshopping, um caso prático”

Vera Patrícia da Rocha Conceição Rodrigues

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em Sociologia

Orientado por:
Professor Doutor Eduardo Vítor de Almeida Rodrigues

Porto
Setembro de 2010

Resumo

Esta investigação debruça-se sobre o trabalho dos trabalhadores/as do centro comercial *Marshopping* e analisa em concreto a actividade laboral nas lojas de comércio a retalho de vestuário e de ourivesaria. Pretende desmitificar a natureza e tentar perceber como é que estes trabalhadores/as encaram a precariedade e a flexibilidade dos contratos de trabalho aos quais estão sujeitos. Deste modo, é tido em especial atenção o perfil detalhado dos perfis destes trabalhadores/as e das estruturas comerciais onde laboram, é realçada a estrutura do centro comercial considerada como o baluarte das transformações das duas últimas décadas em Portugal.

O trabalho dissecado harmoniza-se com a actividade realizada pelos/as vendedores/as do comércio de vestuário e ourivesaria que se encontram em contacto directo com a figura do/a cliente. É destacado a forma como estes encaram o seu trabalho, onde este pressupõe a existência de uma relação de serviço com especificidades próprias tributárias da natureza concreta das tarefas realizadas por estes/as trabalhadores/as. Nestas actividades (comércio de vestuário e ourivesaria) é notória a existência de uma relação construída subjectivamente no espaço social do trabalho. Satisfação e motivação são palavras de ordem, pois existe a tentativa de compreender qual a posição destes trabalhadores/as que na sua maioria são licenciados e executam tarefas fora das suas áreas de formação. Neste contexto de trabalho será possível contrariar posições defensoras da progressiva generalização do trabalho nas sociedades terciarizadas contemporâneas.

A estratégia metodológica utilizada na investigação assenta numa combinação mista, que conjuga abordagens mais quantitativas através do inquérito por questionário e abordagens mais qualitativas através da realização de entrevistas de entrevistas individuais. Ambas as abordagens conduziram a uma melhor compreensão da vida dos indivíduos em estudo, de forma a entendermos como estes encaram a precariedade e flexibilidade dos trabalhos em lojas de *shopping*.

Palavras – chave: trabalho, emprego, desemprego, precariedade, flexibilidade.

Résumé

Cette recherche se concentre sur le travail des travailleurs de l'Marshopping centre commercial, et examine en particulier le lieu de travail, dans les magasins de détail de vêtements et de bijoux. Vise à démystifier la nature et essayer de comprendre comment ces travailleurs perçoivent la précarité et la flexibilité des contrats de travail à laquelle ils sont soumis. Ainsi, une attention particulière est prise profil en profondeur des profils de ces travailleurs et les structures commerciales, lorsque laborieuses Il insiste sur la structure du centre commercial considéré comme le rempart de la transformation de ces deux dernières décennies au Portugal.

L'étude disséqué, en harmonie avec les travaux effectués par des vendeurs hommes et femmes / commerce dans les vêtements et les bijoux qui sont en contact direct avec la figure du client. Il a souligné la façon dont ils abordent leur travail, où il suppose l'existence d'une relation de service avec leur caractère fiscal spécifique précise des tâches réalisées par les / des travailleurs. Ces activités (commerce de vêtements et bijoux) est remarquable qu'il y ait une relation construite subjectivement dans le travail social. Satisfaction et la motivation sont les maîtres mots, comme il ya la tentative de comprendre quelle est la position de ces hommes / femmes travailleuses qui sont pour la plupart diplômés et effectuer des tâches en dehors de leur formation. Dans ce contexte, le travail sera possible de contrer les positions généralisation progressive défenseurs de l'organisation supérieur dans les sociétés contemporaines.

L'approche méthodologique dans la recherche basée sur une combinaison mixte, qui combine les approches quantitative à travers l'enquête par questionnaire et les approches qualitative au moyen d'entrevues d'entretiens individuels. Les deux approches ont conduit à une meilleure compréhension de la vie des individus étudiés, afin de comprendre comment ils perçoivent la précarité et la flexibilité du travail dans les magasins de centre commercial.

Mots - clés: travail, emploi, chômage, précarité et de flexibilité

Abstract

This investigation is set on the work of employees of the Marshopping Shopping Centre and analyses, in detail, the working activity in clothing retail and jewelry store. It intends to demystify the nature and tries to understand how these employees face precarity and the flexibility of the working contracts to which they are subjected. In this sense, it is regarded with special attention not only, the profile of each worker and of the commercial structures where they work, but it is also highlighted the constitution of the shopping centre considered as the high point of transformations of the last two decades in Portugal.

This work finds a perfect match between the activities conducted by the professionals of the clothing retail and jewelry store that present themselves in direct contact with clients. It is highlighted the way employees face their work, where this sets the existence of a professional relationship with a high specification of personal tributary tasks performed by these workers. In these activities (clothing retail and jewelry store) it is notorious the existence of a subjectively built relationship on the social working environment. Satisfaction and motivation are key words as there is an attempt to understand what is the position of these employees, as the majority consists of individuals with a degree that execute tasks outside their scope. In this context of employment it is possible to deny defensive positions of progressive generalization of work in contemporary third-level societies.

The methodological strategy carried out in this investigation is set on a mixed combination that combines more quantitative measures through questionnaire's inquiries and through qualitative measures such as performing of individual interviews. Both approaches conducted to a better understanding of life of the studied individuals, in a way to understand how they face precarity and flexibility of working positions in shopping centre stores.

Key words: labour, employment, unemployment, precarity, flexibility

Agradecimentos

Em lugar de destaque agradeço aos meus pais, por todos estes anos de amor, carinho e confiança. Agradeço o facto de estarem sempre presente na minha e de fazerem de mim uma pessoa melhor a cada dia que passa. Hoje, destaca-vos por serem a luz que ilumina os meus dias, por serem quem me faz feliz.

Agora agradeço a ti, Rosinha, tu que me acompanhas hoje e para sempre, tu que és mais que o sangue és o coração. Obrigado, por todas as noites de aflição que estiveste a meu lado.

Minhas grandes amigas, um obrigado especial, por todos os momentos que me fazem sorrir e ver esperança e luz no fim do túnel. Obrigado por fazerem parte da minha vida e estarem presentes em cada momento bom e em cada momento mau.

Obrigado, Professor Eduardo Rodrigues, agradeço o apoio e a compreensão. Agradeço especialmente o facto de se ter disponibilizado para estar a meu lado e ter aceite orientar esta investigação.

Pretendo, também, agradecer a todos os trabalhadores que se disponibilizaram para cooperar nesta investigação, por terem sido muito receptivos e simpáticos ao longo deste ano.

Agora para ti, “ Dificil não é viver a vida, Dificil é saber vive-la” .

Índice

Introdução	1
Capítulo I – Actividades, grupos profissionais e centros comerciais	6
1.1 – Evolução dos locais de comércio	7
1.2 – Fenómeno dos centros comerciais	11
1.3 - Os centros comerciais e as dimensões de mudança	14
1.4 – Horário de trabalho nos centros comerciais	16
1.5 – Especificidades do mercado de trabalho nos centros comerciais	19
1.6 Qualificações e competências profissionais	23
Capítulo II – Tendências recentes no mundo laboral	26
2.1 - Emprego em Portugal	27
2.1.1 - População activa	27
2.2 – Análise retrospectiva do Emprego em Portugal	30
2.3 - Reflexão sobre o emprego em Portugal	34
2.4 - Valor do diploma	37
2.5 - Motivação e satisfação perante o trabalho	39
2.6 - A evolução do desemprego em Portugal	44
2.7 - Será que vivemos uma crise da sociedade do trabalho?	48
2.8 – Precariedade	50
2.9 - Génese do conceito de flexibilidade	54
2.9.1- Flexibilidade laboral	54

Capítulo III - Análise dos inquéritos e das entrevistas	57
3.1 – Estratégia empírica	58
3.2 - Caracterização da população – alvo	64
3.3 - Esfera laboral	66
3.4 - (In)satisfação laboral	69
Considerações finais	74
Bibliografia	78
Anexos	I
Anexo 1 – Programa de Combate à Precariedade	II
Anexo 2 – Emprego e Desemprego	VII
Anexo 3 – Inquérito	IX
Anexo 4 – Guião da Entrevista	XV
Anexo 6 – Notícia sobre desemprego nos licenciados e norte do país	XVI
Anexo 7 – “Doutores no desemprego”	XVIII
Anexo 8 - “O Custo do Desemprego em Portugal”	XX
Anexo 9 – Notícia sobre inserção de licenciados	XXI
Anexo 10 - Análise Vertical da entrevista à funcionária Mónia Ramos da Ourivesaria Kiko do Marshopping	XXII
Anexo 11 - Análise Vertical da entrevista ao funcionário Luís Mesquita da loja Zara do Marshopping	XXV
Anexo 12 - Análise Vertical da entrevista à funcionária Susana Silva da Ourivesaria Ouro Vivo do Marshopping	XXVIII
Anexo 13 - Análise Vertical da entrevista à funcionária Ana Vieira da loja Saccor do Marshopping	XXXI

Índice de tabelas

Tabela nº1 – Trabalho a tempo parcial – 2005 a 2008	21
Tabela nº2 - A estrutura do emprego em Portugal e na Europa, 1960-1970(%)	30
Tabela nº3 - Estrutura do emprego em Portugal, 1974-1984	31
Tabela nº4 - Estrutura da população activa em Portugal e na Europa, 1983-1992 (%)	32
Tabela nº5 - Crescimento do emprego na Europa, os Estados Unidos da América, 1987-1995	32
Tabela nº6 - Influxo de capitais estrangeiros em Portugal, 1986-1991	33
Tabela nº7 - Taxa de Actividade	34
Tabela nº8 - Estimativa dos principais agregados da actividade	35
Tabela nº9 – Taxa de actividade por regiões	36
Tabela nº10 - Taxa de desemprego por nível de escolaridade	47
Tabela nº11 - Sexo dos inquiridos	64
Tabela nº12 - Estado civil dos inquiridos	64
Tabela nº13 - Escolaridade dos inquiridos, cônjuge, mãe e pai	65
Tabela nº14 - Condição perante o trabalho dos inquiridos	66
Tabela nº15 - Cargo na profissão dos inquiridos	66
Tabela nº16 - Vínculo contratual dos inquiridos	67
Tabela nº17 - Horário de trabalho dos inquiridos	67
Tabela nº18 - (In)satisfação dos inquiridos perante o trabalho	69

Índice de gráficos

Gráfico nº1 - Evolução do desemprego de longa duração (13 meses ou mais) em Portugal	45
--	----

Introdução

No decorrer da investigação serão alvo de pesquisa os contextos laborais existentes nas lojas de vestuário e de ourivesaria, intrinsecamente associados às condições técnicas e materiais do trabalho consideradas decisivas para as vivências subjectivas dos/as trabalhadores/as.

O trabalho analisado corresponde à actividade realizada pelos grupos profissionais dos/as vendedores/as do comércio em contacto directo com o/a cliente. Estes grupos profissionais foram seleccionados, tendo em conta o facto de querer analisar indivíduos que interagem com clientes na sua prática laboral. Assim, foi seleccionado o grupo profissional do “Pessoal dos Serviços e Vendedores” (CNP, 1994), onde se encontra classificado o subgrupo profissional dos “Vendedores e demonstradores”. É importante realçar que foi realizada uma análise diacrónica sobre este grupo profissional desde os anos oitenta do século XX até 2001. Deste modo, a análise que foi realizada sobre o subgrupo profissional dos “Vendedores e demonstradores” demonstrou o seu acréscimo visível e a sua progressiva feminização. Esta é acompanhada pela crescente terciarização do trabalho, em particular no comércio. Estas são actividades onde o número de mulheres é elevado (Cruz, 2003; Ferreira, 1999), com baixa qualificação no caso dos trabalhadores/as mais velhos, fracas remunerações e com baixas oportunidades de progressão profissional.

Na realidade, ao dedicarmos especial atenção às lógicas de classificação institucional das profissões no contexto específico do comércio e da distribuição, segundo Freidson (1994), foi possível perceber, que as lógicas referidas espelham mais a forma como a sociedade classifica as actividades e os perfis profissionais a ela associados do que propriamente a natureza concreta da actividade de trabalho e dos seus protagonistas. De facto, a classificação dada pelo Instituto para a Inovação na Formação (INOFOR) sobre os *Perfis Profissionais Específicos do Sector do Comércio e da Distribuição* conduz a uma construção de ideais de profissionais, de mercados de trabalho, de modalidades de formação e recursos qualificacionais, ideais esses que se afastam das práticas da grande maioria das entidades empregadoras. É deveras importante salientar que foi alvo de análise, ao longo da investigação, as especificidades dos mercados de trabalho existentes nos centros comerciais.

Como ponto de partida foram utilizadas perspectivas sociológicas que encaram o mercado de trabalho como uma construção social dirigida pelas estratégias dos distintos

actores nele envolvidos. Ao atendermos aos contributos de Reynaud (1987, 1989) acerca das negociações presentes no seio do mercado de trabalho, torna-se possível compreender, a existência de “regras de jogo” que determinam as classificações profissionais, as modalidades de acesso ao emprego, que acabam por definir a hierarquia e o estatuto dos empregos.

Já por sua vez, a análise de Paradeise (1984) sobre a existência de mercados de trabalho fechados e mercados de trabalho abertos mostrou-se de igual forma útil. Embora se tenha dado uma especial atenção aos mercados de trabalho abertos, pela natureza em si da investigação, é importante esclarecer que os mercados de trabalho fechados, são mercados que possuem uma regulação mais centrada na própria organização, que protege a mão-de-obra da concorrência externa e da concorrência interna entre pares. Nos mercados de trabalho abertos, a regulação processa-se pelo encontro da procura e da oferta individual de mão-de-obra. São mercados onde reina a inexistência de regras sobre o acesso e sobre a progressão profissional, o que faz com que os sujeitos trabalhadores estejam vulneráveis aos disfuncionamentos do mercado (Paradeise, 1998). Ao analisar estes dois tipos de mercados, parece-me interessante evidenciar o pressuposto de que o mercado de trabalho aberto nunca é totalmente aberto, assim como o mercado de trabalho fechado nunca se revela totalmente fechado sobre si mesmo. O que importa é enfrentar o mercado de trabalho como um sistema de interacção, onde os actores nele intervenientes estabelecem relações de forças que o configuram (Le Corre, 1998).

Uma vez que se trata de realidades *franchisadas*, no caso concreto dos centros comerciais e das lojas que analisadas, é possível então, registar que há toda uma variedade de regras sólidas e uma preocupação constante com as vendas, que na maioria dos casos é sentida de forma clara pelos trabalhadores/as. Ao mesmo tempo, a administração do centro comercial aplica lógicas rígidas de funcionamento que originam efeitos na actividade laboral dos/as trabalhadores/as. Assim, ressalta a existência de uma “regulação de controlo” (Reynaud, 1979, 1987) nos mercados de trabalho dos centros comerciais, que é claramente orientada pelo contexto de forte competitividade económica e comercial. É intenção primordial, perceber como se estruturam estes mercados de trabalho.

Os centros comerciais constituem uma realidade única no contexto do sector do imobiliário de retalho (Carvalho, 2006) que abarca, para além dos promotores e lojistas,

o público consumidor concebido como imprescindível para a viabilidade comercial e financeira dos negócios aí existentes.

De facto, ao apurarmos variáveis como o sexo, a idade, a habilitação escolar, a qualificação profissional, a antiguidade na empresa, o tipo de contrato de trabalho e o regime de duração do trabalho, é possível averiguar distinções significativas entre a generalidade dos/as trabalhadores/as e aqueles/as que laboram nas actividades económicas em estudo. Torna-se possível sinalizar algumas características principais:

- O peso da mão-de-obra jovem no comércio;
- Altas qualificações académicas no comércio;
- A predominância do trabalho a tempo inteiro;
- Os escalões menos elevados de antiguidade nos/as trabalhadores/as do comércio;
- A maior precariedade do vínculo contratual, expressa na existência de contratos a termo;

Deste modo, algumas destas características da mão-de-obra lograram um enquadramento no conjunto de algumas tendências do mundo laboral que será alvo de análise, estamos assim, no domínio da terciarização, da flexibilidade e da precariedade, tendo sempre em linha de consideração as suas implicações para a dignidade no trabalho.

Inerente ao acréscimo do sector dos serviços e da população nele empregue encontra-se o movimento de terciarização das actividades económicas. É um movimento que também alberga a intensificação de interacções sociais no interior dos processos produtivos, assim como o acréscimo do peso das componentes informacionais e relacionais (Lopes *et al*, 2000) na grande parte das actividades económicas. A realidade laboral em estudo nesta pesquisa é enquadrada em termos globais nos serviços, e esta acaba por abarcar dimensões características das realidades industriais. É pois, possível apontar uma certa industrialização das actividades terciárias, em serviços mais desqualificados, de que é exemplo o trabalho na linha de caixas dos hipermercados (Cruz, 2003). Porém, também existem actividades industriais que agregam características dos serviços (Veltz, 2000).

No que concerne às outras duas tendências, a flexibilidade e a precariedade perspectiva-se a existência de lógicas que as relacionam. Quanto à flexibilidade do trabalho e do emprego (Benner, 2002) é tida em linha de conta, no primeiro caso, as

mudanças na quantidade de trabalho necessário, as alterações das qualificações para desenvolver o trabalho e a capacidade reflexiva no exercício do mesmo. Já no segundo caso, a flexibilidade do emprego é tida em função do aumento da externalização do emprego e do enfraquecimento dos contratos a termo incerto.

Paugam (2000) fala-nos da precariedade no trabalho e a precariedade no emprego e remete-nos, para a insatisfação no trabalho e para a natureza instável do vínculo contratual. Estas tendências têm efeitos muito significativos no processo de construção identitária e consequências dramáticas para o que for designado como dignidade humana. A dignidade humana para autores como Hodson (2001), é compreendida como “a capacidade de estabelecer um sentido de auto-valorização e auto-respeito e de cultivar o respeito pelos outros” (p.3), esta é possível na esfera económica através da posse de um salário que faculta satisfazer todas as necessidades. No contexto de trabalho, a dignidade é perspectivada em termos da sua manutenção ou defesa, aqui englobam-se as situações de resistência protagonizadas pelos/as trabalhadores/as, o exercício da cidadania organizacional, a busca de sentido no quotidiano laboral e o tipo de relações sociais suportadas no espaço social de trabalho. Assim como, nas ameaças ao seu conteúdo ou perda da dignidade, estamos então, no domínio de situações de má gestão e abuso, de excesso de trabalho, que limita a autonomia dos trabalhadores/as. Em traços gerais, podemos apurar até que ponto estas tendências no mundo laboral reflectem mudanças sociais e económicas mais extensas e se revelam contraditórias e com consequências significativas no espaço social de trabalho, nas vivências subjectivas em esferas fora do trabalho e nos processos de construção de identidades sócio-profissionais.

A análise da satisfação e da insatisfação laboral dos/as trabalhadores/as em estudo nesta pesquisa são uma das grandes preocupações desta investigação. Esta condição perante o trabalho foi tida, tendo em conta as actividades de trabalho em estudo, assim como, a condição perante a actividade económica da população estudada (trabalhador/a ou trabalhador/a-estudante).

Foram considerados os factores de satisfação laboral, que se referem ao tipo de tarefas, às condições de exercício do trabalho e às dimensões relacionais. Quanto à insatisfação laboral, foi tido em consideração os mesmos factores. Depois de analisar a satisfação e a insatisfação laboral, pareceu importante, perceber e entender o grau de satisfação global dos/as trabalhadores/as. Ao efectuar uma análise mais exaustiva sobre a satisfação e a insatisfação laboral, é necessário que se perspetive de forma articulada

os factores reais que as justificam e os significados da actividade profissional expressos pelos sujeitos em estudo. Para uma melhor compreensão deste acontecimento, procurou-se perceber se os/as trabalhadores/as aconselhariam a sua actividade a terceiros, e quais as razões que os/as levariam ou não a fazê-lo.

Tornou-se, a certo ponto da pesquisa interessante perceber o quotidiano de trabalho desta população para que assim pudesse caracterizar estes universos de trabalho. Assim, em relação às deslocações diárias e aos meios de transporte utilizados (Freire, 2003) verificou-se que há tipos de deslocações distintas segundo a condição perante a actividade económica da população investigada (trabalhadores/as e trabalhadores/as- estudantes). Os meios de transporte também são diversos, em função desta actividade. Refira-se, por exemplo, que a utilização de viatura própria pelos/as trabalhadores/as-estudantes do ensino superior confirma a necessidade de terem que manter o emprego para suportar os compromissos financeiros e para pagar os estudos.

Inerente à satisfação e à insatisfação laboral, tornou-se fulcral para o desenrolar desta investigação constatar qual o nível de motivação destes indivíduos no desempenho das suas funções. Deste modo, a motivação pode ser definida como um conjunto de factores que determinam a conduta de um indivíduo. Para tudo o que se faz, quer seja no trabalho, em casa ou na escola é necessário uma “força”, uma motivação e esta pode conduzir os sujeitos a uma satisfação ou insatisfação perante o trabalho. Desta maneira, a motivação envolve sempre objectivos, factores psicológicos e ambientais que são fundamentais para se perceber os indivíduos, assim, todo o ser humano tem um grau de motivação que juntamente com os processos de aprendizagem da vida social são essenciais para perceber estes mesmos indivíduos. Pode-se então considerar a motivação como um conjunto de forças energéticas que tem origem no indivíduo ou fora dele, moldando um comportamento de trabalho, determinando a sua direcção, intensidade, duração e forma. De igual forma a motivação está aglutinada com outros três aspectos, ou seja, está ligada com as necessidades, com os impulsos e com os incentivos.

**Capítulo I – Actividades, grupos profissionais e centros
comerciais**

1.1 – Evolução dos locais de comércio

A estrutura comercial da cidade do Porto, no século XIX, articula-se com as suas dinâmicas urbanísticas e sociais. Para efeito de contextualização, torna-se essencial ter em consideração que no período da Idade Média o formato comercial era representado pelas feiras. De facto, estas arcavam um papel bastante relevante, pois possibilitavam não só a troca dos bens, contribuindo para o escoamento da produção, como originavam um afluxo de pessoas vindas não só da cidade, como dos seus arredores (Fernandes, 1997). No decorrer dos séculos XVI e XVII, as feiras comerciais de rua continuam a crescer tanto em quantidade como em dimensão, conduzindo a um intercâmbio cada vez mais diferenciado de bens, levando a uma relação mais próxima entre o centro da cidade e a sua periferia com características mais rurais. Para além das feiras, os mercados e outras formas de actividade comercial vão caracterizando a estrutura comercial portuense.

Ao longo do século XIX, as feiras e a venda ambulante que existiam na cidade, foram sendo deslocadas para fora do centro da cidade, em virtude das novas políticas de reordenamento do tecido comercial. Em virtude de uma necessidade de reorganização do tecido comercial, começou a projectar-se outros espaços comerciais, ou seja, os mercados que representam um espaço intermédio entre a feira, contemplada de uma actividade comercial mais ambulante, e outros formatos comerciais, que incorporavam um comércio de pendore mais fixo. Assim, num contexto de reorganização comercial e social implantam-se medidas urbanísticas ancoradas em motivos de higiene, que condicionam e proíbem mesmo a realização das feiras. Durante o ano de 1841 foi sugerido aos comerciantes que se deslocassem para o Mercado do Bolhão, em alternativa à sua participação nas feiras. Em 1874, foi construído o Mercado do Peixe que se baseava na comercialização deste, tendo funcionado até o ano de 1952, nesse mesmo ano foi demolido para se iniciar a construção do Palácio da Justiça. Na década de 1880, inauguram-se três outros mercados, o mercado da Aguardente, situado na Praça Marquês de Pombal, o do Campo 24 de Agosto e o Mercado de Ferreira Borges em 1888, construído com o intuito de acabar com o comércio ambulante na zona da Ribeira (Fernandes, 1997). Em finais do século XIX, o comércio de carácter fixo expande-se, enquanto a actividade comercial ambulante se vai esbatendo.

Novas necessidades inerentes ao ponto de vista comercial foram induzidas pelo crescimento da cidade e do número dos que a frequentam. Assim, as “transformações

marcaram uma notável alteração no tecido funcional da cidade e na própria forma de a viver e enquanto os artesãos se adaptavam, dando maior ênfase à comercialização dos produtos ou, ao invés, ao seu fabrico, outros, muitos, surgiam no espaço entre a produção e o cliente, assegurando junto do consumidor a colocação do produto fabricado em estabelecimento especializado” (Fernandes, 1997, p.59). Estes factos conduziram a um eclodir comercial e social na vida portuense, originando importantes eixos comerciais. Tendo em conta toda a história circundante da história do comércio, podemos assegurar que no início do século XX o comércio de carácter fixo se assume como o formato comercial dominante.

A prática de exposição dos artigos ao ar livre, nas entradas das lojas é quase inexistente, por volta de meados do século XX, devido a uma construção meticulosa e afincada, com um enorme brio e gosto das suas montras, por exemplo recorrendo ao manequim, aproveitando para exhibir os artigos que vender, no caso da actividade comercial de venda de vestuário. A chegada da electricidade, foi também um marco importante pois permitiu que alguns estabelecimentos comerciais introduzissem publicidade luminosa, possibilitando a promoção da sua imagem, e concomitantemente alterado a paisagem urbana do centro da cidade à noite. Porém, estas mudanças originaram preocupações inerentes à segurança, já que, como descreve num registo etnográfico Marçal (1984), os poucos estabelecimentos comerciais que gozavam desse privilégio, a electricidade, “à noite para evitar a ladroeira, eram hermeticamente fechados com taipais, empanas ou portadas de madeira. Mais tarde, alguns estabelecimentos de ourivesaria, como ainda hoje se vê em um ou outro, começaram a usar, com óptimos resultados, as portas onduladas de correr - um luxo nesse tempo - nas quais, exteriormente, por via da regra, figuravam os nomes das casas ou das firmas e alguns outros dizeres relativos ao ramo do negócio dos mesmos. Outrossim, tiveram larga popularidade umas portas de chapa de ferro, que subiam e desciam coma ajuda de uma manivela, assim, como, mais recentemente, as conhecidas grades de sardão, processos esses que, actualmente, por desnecessários, estão quase banidos” (Marçal, 1984, p.202).

É necessário salientar, que por finais da década de sessenta inícios da década de setenta, surge um novo formato comercial, formato este que conduziu a uma profunda mudança nas estruturas comerciais, estamos a falar do supermercado. O primeiro supermercado (*Pão de Açúcar*), em Portugal, abriu em 1970, em Lisboa, e no Porto em 1978. Com os supermercados surge o conceito de *self-service* (auto-serviço) eliminando

a criação de filas intermináveis, consequentes de todo um processo de construção da venda, do registo, do pagamento assim como, contagem e pesagem dos produtos. A rapidez de serviço era cada vez mais procurada pelos consumidores, devido à nova estrutura da vida moderna, isto teve como consequência o facto de colocar em risco outros estabelecimentos de comércio alimentar, como as mercearias, as frutarias, as peixarias e os talhos. Neste período, enquanto “alguns alertam para o risco de um investimento orientado para a poupança na mão-de-obra (considerada pouco expressiva em termos do custo de exploração) que, no entanto, obriga, pela área que ocupa e pela localização, à prática de preços elevados, outros, mais avisados, defendem já para o comércio alimentar tradicional, a especialização e a integração (associação), a par da adopção de medidas tendentes à modernização da gestão e da imagem do estabelecimento (com maior cuidado na exposição dos produtos, tal como no supermercado)” (Fernandes, 1997, p.103). Tratava-se de uma realidade bastante controversa, que ainda permanece muito actual.

Segundo Peron (1993), é visível verificar que estes novos formatos comerciais, designados como “estabelecimentos sem montras”, conduziram a um culminar de mudanças significativas em vários níveis, em particular, nos hábitos de consumo dos portuenses. Para além de todas as mudanças que se fizeram sentir, também dá-se conta da implementação de empresas e grupos económicos com uma dimensão considerável em termos nacionais e internacionais, e com uma estratégia de negócio instalada, que abalaram as estruturas comerciais e as formas do comércio dito “tradicional”. Assim, assistiu-se à entrada do grupo brasileiro *Pão de Açúcar*, a maior empresa de supermercados da América Latina, associado a industriais portugueses. Se a realidade do supermercado significou profundas mudanças, o surgimento do hipermercado acarretou alterações ainda mais expressivas. Em 1986, em Matosinhos, nomeadamente na Área Metropolitana do Porto, o grupo *Sonae* abre o primeiro hipermercado, o *Continente*. Em 1989, dá-se as aberturas do *Continente* em Vila Nova de Gaia, em 1990, do *Euromarché*, actual *Carrefour*, também em Vila Nova de Gaia e, finalmente, em 1991, do *Jumbo* localizado na cidade da Maia. É importante evidenciar que estas novas aberturas ocorrem na área circundante ao Porto, tirando partido da disponibilidade de espaço e do seu custo mais reduzido e, seguramente, beneficiando de um manifesto desequilíbrio entre os aglomerados habitacionais que crescem nestas zonas urbanas e os formatos comerciais alimentares inexistentes.

Neste seguimento surgem, os centros comerciais, uma outra realidade que também introduziu mudanças significativas. No caso da cidade do Porto, tais mudanças sentiram-se até antes daquelas despoletadas pelos hipermercados, uma vez que acolheu o seu primeiro espaço comercial - *Centro Comercial Foco* -, no início dos anos de 1970, perto da Avenida da Boavista. Nessa mesma década, seguiu-se, o *Centro Comercial de Cedofeita*, localizado na Rua de Cedofeita e, em 1976, o *Shopping Center Brasília*, situado na Rotunda da Boavista.

De seguida, debruçar-nos-emos, sobre as mudanças que o formato centro comercial introduziu em Portugal, em particular no Porto, analisando para tal a sua emergência e consolidação.

1.2 – Fenómeno dos centros comerciais

Actualmente é consensual assegurar que os centros comerciais constituem uma das marcas mais visíveis do campo comercial português. Apresentam estruturas arquitectónicas cada vez mais projectadas ao pormenor, estes espaços comerciais consolidam um dos fenómenos que tem profundamente marcado o país nas últimas décadas. O centro comercial afigura uma modalidade de organização funcional e espacial das actividades comerciais, que procura dar respostas tanto no domínio da oferta como no domínio da procura, orientando-se nas novas escolhas e necessidades dos consumidores (Duarte, Gouveia, Melo, 2001).

Se em Portugal constituem uma realidade relativamente recente, o mesmo não se passa noutros países que os viram nascer. Independentemente das suas raízes, poder-se-á afirmar que os centros comerciais, enquanto realidade urbanística verdadeiramente planeada, surgem nos EUA em meados dos anos cinquenta do século passado e na Europa nos anos sessenta do mesmo século. Os EUA conseguiram atravessar a segunda guerra mundial sem sofrerem consequências graves, conseguindo ter níveis de consumo consideráveis, podendo ser este um factor justificativo do aparecimento deste formato comercial no território norte-americano. Na Europa, apenas no período de pós-segunda guerra mundial é que esta se vai reconstruir em termos económicos, demográficos e ao nível do acréscimo da qualidade de vida dos europeus. Esta foi uma reconstrução importante para o aumento dos níveis de consumo e para o desenvolvimento dos novos formatos comerciais, em particular, o dos centros comerciais.

Relativamente à realidade portuguesa, importa desde logo sublinhar que a expressão “centro comercial” abarca os empreendimentos comerciais planeados, contemplados de unidades de gestão, criados por um conjunto mínimo de lojas de venda a retalho e serviços de carácter comercial, reunidas num ou mais edifícios contíguos, com uma área de pelo menos 500 m². De forma a compreendermos o processo de implantação dos centros comerciais em Portugal, é importante mencionar diferentes momentos de uma história relativamente jovem mas atravessada por um ritmo intenso de mudanças, marcados por diversas singularidades.

A década de setenta do século passado corresponde a um primeiro momento, que diz respeito à instalação dos primeiros centros comerciais, caracterizados pela sua pequena dimensão e pela localização geográfica preferencial nos centros das cidades

como se verificou no caso do Porto, o *Centro Comercial Foco*, no ano de 1973 e o *Shopping Center Brasília* que abriu portas em 1976.

O segundo momento da implantação dos centros comerciais portugueses dá-se na década de oitenta e sobressai-se pela intensidade de abertura de estabelecimentos, assim como pela diversificação dos formatos e pelas novas localizações em espaços recém urbanizados das cidades. Transformando-se num lugar por excelência de centralidade tanto em termos de comércio como ao nível da vida social (Duarte, Gouveia, Melo, 2001). Durante esta fase, é evidente a construção de edifícios mais complexos, constituídos por dois pisos, harmonizando o espaço comercial propriamente dito com a criação de espaços comuns propícios a momentos de lazer e descontração. Este momento da história dos centros comerciais, pode ser considerado como o início daquilo que é hoje os centros comerciais, o facto de apostarem na da criação de espaços de lazer e bem - estar no interior do próprio centro através de salas de estar com sofás, de espaço de lazer para as crianças, de beleza e de cuidado com o corpo (cabeleireiros, ginásios, etc).

Na década de noventa estamos no domínio do terceiro momento, onde realçamos o acréscimo da dimensão dos centros comerciais, com a criação dos designados mega-projectos, que conhecem um forte impulso no decurso desta década. Em Portugal, nos finais de 1998, operavam vinte empreendimentos, que reuniam aproximadamente 3250 estabelecimentos. As lojas âncora (pensadas como locomotivas dos centros comerciais, que ocupam uma localização estratégica, frequentemente em locais de menor acessibilidade. Tal implica que o público consumidor para alcançar as referidas lojas âncora, por exemplo, um hipermercado, tenha de circular em corredores onde se cruza com outras lojas comerciais, que podem motivá-los a consumir) deixam agora de ser em exclusivo os hipermercados e passam a ser os espaços da restauração e dos cinemas. Nesta altura, é possível distinguir dois tipos de centros comerciais, tendo em conta a sua arquitectura, o *lay-out*, que incorpora aqueles que se caracterizam mais com uma cópia do tradicional centro comercial norte-americano, composto por dois a quatro mega estabelecimentos considerados como lojas âncora ligadas por um corredor central, com dois pisos e composto por lojas comerciais diversas, e que tem à disposição um amplo estacionamento com cobertura ou ao ar livre. Estes, localizam-se na sua grande maioria nas periferias das grandes cidades, devido a uma maior disponibilidade de espaço físico aí existente. Por sua vez, o *mix* corresponde a um modelo de centro comercial mais elaborado, de dimensões maiores e dotado de uma estrutura funcional mais complexa. O

bastião deste modelo é o *Centro Comercial Colombo*, cujo promotor é a *Sonae Sierra*, que pela sua gigantesca dimensão era apontado como a nova “baixa de Lisboa” (Cachinho, 1999, p.184).

Um quarto momento da história dos centros comerciais acontece desde 2000 até à actualidade. Assim, nestes últimos anos, tem-se assistido à proliferação de novos formatos comerciais de menor dimensão, dispersados um pouco por todo o território nacional. Neste mesmo sentido, também se verifica o aparecimento de novos formatos, como os *factory outlets centres*, que vão conquistando terreno nos arredores da Área Metropolitana do Porto (com abertura em Vila do Conde e Grijó) e na Área Metropolitana de Lisboa (com abertura no Carregado e Alcochete). No que diz respeito aos termos arquitectónicos e de *design*, os edifícios arquitectados adaptam-se cada vez mais a estas novas realidades comerciais. As entidades promotoras destes espaços comerciais têm origens mais diferenciadas, o que se relaciona também com a natureza igualmente diferente dos formatos comerciais supracitados.

1.3 – Os centros comerciais e as dimensões de mudança

Depois de realizada uma viagem cronológica à história dos centros comerciais em Portugal, é agora altura de abordar alguns aspectos que, a meu ver, se têm destacado no que se refere às várias mudanças que nos últimos anos os centros comerciais têm enfrentado, mudanças inerentes à localização, à arquitectura e ao *design* e ao *mix* comercial.

Em primeiro lugar, terei como ponto de partida a localização dos centros comerciais. No decorrer da década de setenta, os centros comerciais encontravam-se localizados nas cidades de Lisboa e Porto, na década de oitenta começaram a se localizar em pontos mais diversificados, já na década de noventa a dimensão gigantesca dos centros comerciais conduziu à concentração destes nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto, mas também a uma localização em “ [...] aglomerados urbanos de menor potencial de consumo, tanto do litoral como do interior, à semelhança do padrão de localização destes equipamentos durante as duas décadas anteriores, na maioria dos países europeus” (Duarte, Gouveia, Melo, 2001, p.34).

De facto, parece visível que estas novas localizações reúnem duas forças, as centrífugas, que indicam uma junção entre centro da cidade e periferia. E depois temos as forças centrípetas que possibilitam visualizar um novo potencial dos centros das cidades. No que diz respeito às forças centrífugas, forças estas que ditam a localização dos centros comerciais na periferia dos espaços urbanos, acredita-se que acima de tudo trata-se de estratégias relacionadas com a contenção de custos, a facilidade de acessos (não só do público consumidor como dos fornecedores), e ainda com a maior disponibilidade de espaço físico que possibilita a construção de espaços comerciais com áreas mais significativas. Por sua vez, as forças centrípetas levam os indivíduos a pensar no novo potencial do centro das cidades, apesar da escassez de terreno e o seu custo elevado e os problemas de estacionamento. O *Via Catarina Shopping*, aberto em 1996, é um exemplo desta tendência do voltar ao centro da cidade. Posteriormente temos o surgimento do El Corte Inglés em Vila Nova de Gaia.

Relativamente à arquitectura e ao *design* dos centros comerciais, é passível de afirmação que na década de setenta eram aproveitados alguns pisos já existentes, tais como caves e pisos térreos, todavia na década de oitenta os edifícios passam a ser construídos de raiz. No decorrer dos anos noventa e ao longo dos primeiros anos do século actual constroem-se novos edifícios em que as dimensões estéticas são a

principal prioridade. Concomitantemente, os centros comerciais vão transformando-se em produtos passíveis de serem vendidos pela sua imagem, o mesmo vai acontecendo com as lojas comerciais e com os produtos que aí se comercializam. De facto, o que parece existir é uma preocupação com o alcance da diferença, por outras palavras, os centros comerciais ambicionam diferenciarem-se sob o ponto arquitectónico dos outros centros comerciais, tentando criar quase que um modelo exclusivo, tentando alcançar não só um local para fazer compras como um local de lazer, um local para se estar e desfrutar. Esta busca imperiosa da diferença é trabalhada pelos *designers* e pelos especialistas do *marketing* e da publicidade, por exemplo o *Via Catarina Shopping*, no Porto, é exemplo fantástico do trabalho afincado dos arquitectos e *designers*, uma vez que recriaram no seu interior, na praça da restauração, a arquitectura das fachadas das casas de dois pisos com alpendres repletos de flores características dos finais do século XIX e inícios do século XX na rua de Santa Catarina, que acolhe o centro comercial.

A localização dos estabelecimentos comerciais é cuidadosamente pensada sob o prisma do mercado, dos hábitos e dos perfis do público consumidor, daí que o valor estratégico do *mix* comercial seja muito forte. Numa época em que os centros comerciais multiplicam-se e constituem para muitos um local de passagem ou de estar obrigatório, os seus promotores procuram satisfazer e fidelizar o seu publico através de espaços e serviços singulares. A criação de salas de cinema cada vez mais sofisticadas, nos últimos cinco anos, por exemplo, mostra-se como um factor importante em termos de poder atractivo dos centros comerciais. Em 2006 é também de registar, as iniciativas dos centros comerciais *Dolce Vita*, que abriram as suas portas no mês de Julho durante 24 horas seguidas, com um conjunto variado de actividades, incluindo concertos de música. Também em 2006, regista-se uma outra iniciativa, esta diz respeito ao Centro Comercial *Parque Nascente* que proporcionou um cartão de crédito, no qual os clientes obtinham vantagens exclusivas.

1.4 – Horário de trabalho nos centros comerciais

Para uma melhor compreensão da realidade sócio-laboral actual dos trabalhadores do comércio, torna-se, a meu ver, essencial uma reflexão diacrónica em torno dos horários do comércio. Desde finais do século XIX e inícios do século XX, a luta pelos horários de trabalho tornou-se uma reivindicação que re(uniu) a classe do comércio.

Em 1844, surge a lei de 9 de Dezembro publicada no Diário nº290 pelo Secretário de Estado dos Negócios Eclesiásticos e da Justiça, que referia a carta enviada pelo Papa Gregório XVI à Rainha portuguesa D. Maria II, a 14 de Junho de 1844. Onde, o Papa salientava a proibição do trabalho ao domingo e minimizava e fincava os dias santificados para a totalidade do território nacional. O Cardeal Patriarca de Lisboa, Guilherme I, na sequência da carta enviada, reafirma a necessidade do descanso dominical numa Carta Pastoral publicada no Diário do Governo. Essa mesma missiva é adoptada pela Rainha de Portugal, transformando-a na primeira lei civil de descanso ao domingo, pela Portaria de 30 de Abril de 1853. Apesar desta consagração legal, a questão do descanso dominical é geradora de várias polémicas devido ao incumprimento que gera. O II Congresso Nacional da Classe dos Empregados do Comércio Congresso, em 1904, debate a questão dos horários no comércio. Entre algumas conclusões apresentadas neste Congresso realizado em Lisboa, predomina a necessidade de reclamar junto das entidades públicas competentes:

- A legislação sobre o descanso semanal ou dominical no território nacional;
- A regularização das horas de trabalho nos estabelecimentos comerciais;
- A legislação que invalide todos os contratos celebrados contra disposições legais e a fiscalização rigorosa da higiene nos estabelecimentos comerciais.

No supracitado Congresso é ratificada ainda uma moção que propõe para Lisboa e Porto a constituição de duas comissões de resistência, para lembrar aos comerciantes o compromisso de não abrirem portas ao domingo, até ao momento em que o governo decreta o descanso dominical. A 7 de Agosto de 1907 sai a lei do descanso semanal obrigatório.

Ainda o ano de 1911 ia a meio e já os trabalhadores do comércio lutavam pelo descanso semanal. Assim, o Movimento Operário Internacional tinha como objectivo a

redução da jornada de trabalho para as oito horas diárias, acontecimento este, completamente relacionado com a origem do 1º de Maio, dia do trabalhador. Já nos finais do século XIX e mesmo depois da implantação da I República dá-se a luta pelo descanso dominical dos trabalhadores do comércio, constituindo a principal reivindicação da classe. De facto, a insegurança que se fazia sentir na conquista, estava relacionada com a precariedade dos acordos e das convenções negociados entre as antigas associações de classe dos empregados do comércio e as associações patronais, frequentemente quebrados pelo patronato.

Depois da implantação da República, as reclamações dos trabalhadores levaram à criação de um horário de trabalho definido pelas Leis nº295 e nº296, de 22 de Janeiro de 1915. Deste modo, foi definido pelo Decreto-Lei 5/516 de 7 de Maio de 1919, a duração do dia de trabalho, não superior a 8 horas, e o total de horas semanais de trabalho, não superiores a 48 horas para os trabalhadores do comércio.

Em termos laborais, em 1969, o regime jurídico do contrato de trabalho (Decreto-Lei nº49/408, de 24 de Novembro) delibera a consagração do descanso semanal obrigatório e salienta que só muito excepcionalmente pode não coincidir com o domingo. Aí refere-se que o trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana de trabalho, devendo o agregado familiar usufruir do mesmo dia de descanso. Entre os anos de 1970 e 1971, os trabalhadores do comércio lutaram por reivindicações que abarcavam:

- A adopção da “semana inglesa” que previa a semana de 44 horas de trabalho e o trabalho ao sábado até às 13h00;
- O aumento salarial proporcional ao acréscimo do custo de vida;
- O aumento do tempo de férias e dos subsídios;
- A equiparação do trabalho masculino ao trabalho feminino, com a correspondente salarial, o pagamento do 13º mês;
- A salvaguarda de regalias no momento em que os trabalhadores mudam de entidade patronal;
- A redução do direito à reforma para os 55 anos.

Com o 25 de Abril de 1974, tivemos a consagração legal de muitos direitos entre os quais, a liberdade sindical, de reunião, de associação e de expressão, de imprensa, o direito à greve, o salário mínimo nacional, a existência de subsídios de férias e natal, assim como, de desemprego.

Em 1977, através do Decreto-Lei de 75 -T/77, de 28 Fevereiro, é que os horários de estabelecimentos comerciais foram modificados, tendo então, uma autorização para funcionar entre as 8h00 e as 22h00 de um qualquer dia da semana. Assim, o princípio da obrigatoriedade de encerramento de um dia por semana é revogado, o que significa que a abertura ao domingo deixou de ostentar limitações pela primeira vez. Em 1983, através do Decreto-Lei nº417/83, de 25 de Novembro, dá-se o aumento do período de abertura e diversifica-se o horário de funcionamento dos estabelecimentos comerciais. Deste modo, os que se inseriam em centros comerciais, tinham autorização para se encontrarem abertos entre as 6 horas da manhã e as 24 horas da noite de qualquer dia da semana.

Pelo Decreto-Lei 48/96 de 15 de Maio, determinou-se que aos domingos e feriados as grandes superfícies comerciais fechariam as suas portas a partir das 13h, excepção feita aos meses de Novembro e Dezembro. O Decreto-Lei nº398/91, de 16 de Outubro, Em termos laborais, insere modificações ao texto legal de 1971, argumentando que, o período normal de trabalho não pode exceder as 8 horas de trabalho diárias e 44 horas semanais (menos 4 horas do que no diploma de 1971), que a duração de trabalho pode ser estabelecida por um acordo colectivo, podendo aumentar até duas horas, sem que o trabalho transcenda as 50 horas. Já o Decreto-Lei 21/96 de 3 de Julho refere que a jornada diária de trabalho não pode ir além das dez horas. No decorrer deste ponto, dá para tomarmos consciência da diminuta articulação entre os horários de trabalho no comércio e dos conflitos de interesses subjacentes à sua regulamentação.

Actualmente, está em discussão a possibilidade de o horário de trabalho poder atingir as 52 horas semanais, onde o trabalho diário poderá aumentar até quatro horas semanais a mais, passando então os trabalhadores(as) a laborarem por um período de doze horas diárias. Contudo esta tem sido uma luta constante entre os vários partidos políticos, devido à desumanização considerada por alguns das horas excessivas de trabalho diário.

1.5 – Especificidades do mercado de trabalho nos centros comerciais

É minha intenção, neste ponto, iniciar uma reflexão sobre os mercados de trabalho existentes nos centros comerciais, relatando algumas das particularidades inerentes ao seu funcionamento. Esta é uma dimensão essencial para enquadrarmos a recomposição da mão-de-obra no comércio e para compreendermos as lógicas de emprego nelas existentes.

É importante começar esta reflexão pela constatação de que as análises sociológicas sobre o trabalho patenteiam um certo consenso, ao ponderar que o mercado de trabalho se consolida numa construção social engendrada mediante estratégias de negociação levadas a cabo por distintos actores sociais. A referida negociação, respeita a própria organização do mercado de trabalho, conduzindo às “regras do jogo” que fincam as classificações profissionais e as condições de acesso ao emprego (Reynaud, 1987,1989), assim ela vai decretar a hierarquia dos empregos, o seu estatuto, os diplomas necessários para os ocupar, as possibilidades de progressão profissional e o nível salarial. A qualificação profissional é uma questão deveras importante neste processo.

Segundo Carla Aguiar (2010), em 2009 o desemprego jovem abrangeu uma taxa de cerca de 13% afectando 81 milhões de pessoas. Este desemprego jovem despoletado pela crise económica, deverá continuar a aumentar durante este ano, podendo conduzir à criação de uma "geração perdida", que se sente desalentada e acaba por tornar-se afastada e subsidiodependente. Estas são algumas das conclusões retiradas do relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) - Tendências Mundiais do Emprego Jovem 2010, que acautelada para a necessidade de novas estratégias educativas e laborais de combate ao desemprego jovem. Alguns dos estudos citados no relatório, relatam que existe um preço alto a pagar pela permanência dos jovens no desemprego, dos quais destacam-se o risco de exclusão social e a perpetuação de baixos salários dos mais óbvios.

Um dos estudos considera que o crescimento de 1 ponto percentual no desemprego nos EUA resulta numa quebra de 6 a 7 pontos percentuais nos salários nos jovens licenciados, com um significado relevante 15 anos depois.

Uma dos alertas da OIT, consiste na ideia de que em clima recessivo, os jovens com maiores níveis de educação - que à partida teriam emprego assegurado -, são

confrontados com longos períodos no desemprego ou levados a aceitar salários muito baixos em situações precárias.¹

Desta forma, as qualificações alcançadas pelos/as trabalhadores/as no decurso da sua formação escolar e profissional não coincidem necessariamente com as qualificações pretendidas para o posto de trabalho e desejadas pelos empregadores, o que conduz a uma situação de transacção onde cada parte tenta impor a sua concepção de qualificação. Esta abordagem tem ligada a si uma visão estratégica do mercado de trabalho onde considera os mercados de trabalho organizados. Para além da qualificação do posto de trabalho e das pessoas serem objecto de negociação, esta engloba de igual forma, questões como a formação, a progressão profissional e as condições de recrutamento. Reynaud (1979, 1987) designa este tipo de negociação como “regulação conjunta”, um tipo de regulação onde intervêm dissemelhantes actores sociais no processo negocial.

No que concerne ao mercado de trabalho nos centros comerciais, e abordando o caso das lojas aí existentes, importa antes de mais inserir e desvendar a existência do fenómeno do *franchising*. Trata-se, então, de situações consolidadas num acordo contratual celebrado entre a empresa *franchisadora* e a *franchisada*, em que a primeira cede à segunda o direito de comercialização de certos produtos e serviços dentro de uma âmbito geográfico estabelecido e sob certas condições em troca de uma compensação económica. As regras inerentes ao *franchising* são rígidas e a preocupação com os resultados em termos de vendas encontra-se omnipresente. A tudo isto, ainda acresce o facto da administração do centro comercial impor junto das lojas um *modus operandi* exigente que envolve, o pagamento de quantias exorbitantes pela ocupação do espaço das lojas.

A feminização, a juvenilização, as baixas qualificações escolares e o peso do emprego a tempo parcial são características que permitem-nos aludir a dimensões relativas a um “mercado de trabalho aberto” (Paradeise, 1998) com uma mão-de-obra fragmentada e regulado pela confrontação instantânea das procuras e ofertas lançadas no mercado.

¹ Para uma consulta mais detalhada confira o endereço
http://dn.sapo.pt/bolsa/interior.aspx?content_id=1639932

Tabela nº1 – Trabalho a tempo parcial – 2005 a 2008

Rubricas	1º Trimestre – Mil				Variação 2007-2008	Variação 2005 – 08	
	2005	2006	2007	2008		Mil	%
1-Emprego a tempo parcial	586,1	566,2	618,1	627,5	1,5%	41,4	7,1%
2-Contratos a prazo	564,0	583,8	646,7	718,8	11,1%	154,8	27,4%
3-Trabalhadores por conta própria	901,9	885,6	883,6	911,3	3,1%	9,4	1,0%
Soma (1+2+3)	2.052,0	2.035,6	2.148,4	2.257,6	5,1%	205,6	10,0%
Contratos sem termo	3.047,4	3.122,9	3.047,7	3.024,8	-0,8%	-22,6	-0,7%

Fonte: Estatística de Emprego – 1º trimestre 2006 e 2008 - INE

Tal como é visível na tabela acima, entre os anos de 2005 e 2008 o trabalho a tempo parcial aumentou em 7,1%, segundo. Assim como existe um aumento dos contratos a prazo entre o mesmo período.

A ausência de experiência profissional e à inexistência de vícios profissionais aliada à juventude dos/as candidatos/as para trabalhar nos centros comerciais, acabam por ser instrumentalizadas pela entidade empregadora e pelos/as colegas posicionados/as em nível hierárquico superior. Muitas vezes, prevê-se a imagem de um/a candidato/a que não carece de reunir qualificações escolares nem profissionais específicas, em muitas situações, mas antes capacidade de iniciativa e de autonomia e ser susceptível de se adaptar às exigências dos empregadores.

Uma outra característica a ser tida em linha de consideração tem a ver com o elevado *turn-over*. Este origina que as organizações façam uma selecção rápida de possíveis trabalhadores/as para ocupar os postos de trabalho deixados vazios, contratando novos/as trabalhadores/as ou em determinadas situações aqueles/as que já nelas laboravam (como é o caso do IKEA). O espaço para as aprendizagens é reduzido, valorizando-se acima de tudo a disponibilidade e competências relacionais. Deste modo,

posso considerar que existe uma subida de posto, embora nem sempre esse posto seja gratificado monetariamente.

Para o prolongamento do exercício reflexivo acerca das susceptibilidades dos mercados de trabalho que podemos observar no espaço concreto dos centros comerciais, analisemos de seguida a problemática das qualificações e das competências profissionais.

1.6 – Qualificações e competências profissionais

Convém aqui referir, que a passagem do “modelo das qualificações” ao “modelo da competência” aparece num contexto em que a metamorfose das fontes de competitividade coloca em jogo novos modelos de organizações de empresas e lesa os fundamentos dos sistemas de relações profissionais e do direito de trabalho elaborado no decurso do último século de história industrial (Paradeise, Lichtenberger, 2001). Autores como Dubar (1996), referem que é no final da década de oitenta do século XX que despertam as controvérsias acerca daquela passagem, visto que não se trata do/a trabalhador/ ocupar um posto de trabalho, mas de participar de modo activo na realização dos objectivos das organizações.

A nova concepção de competência que é reconhecida através da transformação das regras do jogo organizacional e económico mostra que as lógicas sociais permanecem, salientando a desnaturalização da competência. Trata-se de analisar as competências tendo como pano de fundo a articulação estreita entre as trajectórias sócio-profissionais dos indivíduos e a trama organizacional onde se vão integrando e construindo. Daí que as tendências da feminização, da juvenilização, da baixa escolarização, para os mais velhos e da alta escolarização dos mais jovens, assim como as fracas qualificações profissionais da mão-de-obra no comércio impõem que discutamos até que ponto o diagnóstico de instabilidade subjacente às regras do emprego, não deixará transparecer para determinados perfis profissionais, a fraqueza ou debilidade dos saberes encarados como a componente teórica das competências (Almeida, 2005) e dos saberes-fazer encarados como a componente prática das competências.

Pode-se constatar que devido a um afastamento da organização de trabalho perante a divisão de postos que particularizam os/as trabalhadores/as num restrito conjunto de tarefas, que há um afastamento das práticas de base taylorista de preparação e organização do trabalho, onde a parcelarização das tarefas é fonte de ganhos de produtividade e de fortes constrangimentos para a mão-de-obra.

Le Corre (1994) na sua investigação sobre os hipermercados e os supermercados, leva-nos a ter em conta nesta análise três eixos de saberes-fazer dos profissionais relacionados com a venda, ou seja, o eixo técnico, o eixo organizacional e o eixo relacional. Relativamente ao nível técnico, poder-se-á falar da produção directa dos bens, que se traduz no conhecimento do produto a vender, a dimensão organizacional

emoldura a organização do trabalho do/a vendedor/a, isto é, o seu grau de autonomia na realização das tarefas inerentes às suas várias funções, por último, a dimensão relacional diz respeito às situações de interacção face a face com clientes, com colegas de trabalho, hierarquia, e nalguns casos até mesmo com fornecedores. Os saberes-fazer designados como “qualificação social” (Perret, Roustang, 1996), apontam para um conjunto de competências que vão desde a linguagem à flexibilidade comportamental e que abrangem todas as competências envolvidas nas relações humanas. Alguns autores falam de “personalização do emprego”, para apontar o facto de um posto de trabalho se definir tanto pela personalidade de quem o ocupa, como pela natureza objectiva das tarefas a desempenhar. Assim, o reconhecimento do valor do trabalho e das competências em jogo assume progressivamente a configuração de um problema social e cultural (Perret, Roustang, 1996).

Juntamente com os problemas da aquisição e da avaliação dos saberes-relacionais destes profissionais, temos a contumaz desvalorização formal por parte das empresas empregadoras, que não ignorando a sua existência e imprescindibilidade para a organização do trabalho e para o acréscimo da produtividade, acabam por raramente contemplá-los sob o ponto de vista da formação, da progressão profissional ou salarial.

Dado o carácter pouco objectivo dos saberes-fazer relacionais, a incerteza que impera em qualquer relação de emprego é neste contexto laboral mais marcada (Le Corre, 1998). No caso em concreto dos centros comerciais, no momento do recrutamento, oferecem contratos de seis ou sete meses com um mês à experiência, e no prosseguimento da relação de emprego, vão testando a mão-de-obra em novas situações. Assim, os saberes-fazer solicitados equivalem a qualidades pessoais (morais, psicológicas ou físicas) da mão-de-obra e muito raramente a qualificações profissionais. Neste sentido, a disponibilidade e o dinamismo demonstram-se como qualidades essenciais para os empregadores. As qualidades psicológicas (motivação, vontade) ou as qualidades relativas a valores morais (coragem, honestidade) são invocadas uma vez que, a posse de qualidades morais revela-se condição suficiente para realizar a actividade, enquanto as qualidades psicológicas aparecem como imprescindíveis para arcar os constrangimentos relacionados com modalidades de trabalho árduas em termos físicos e psicológicos.

Parece-nos, em suma, que os saberes-fazer operacionalizados pelos profissionais a laborar nos centros comerciais não são formalmente reconhecidos nem devidamente remunerados, mas encarados como qualidades ditas naturais, e não como competências

profissionais que implicam uma aprendizagem ao longo do tempo e um custo de formação.

Capítulo II – Tendências recentes no mundo laboral

2.1 - Emprego em Portugal

No decorrer deste estudo, é importante caracterizar as taxas de actividade vividas em Portugal desde década de 60 até à actualidade, assim como a população activa, estabelecendo as respectivas comparações com a União Europeia tentando articular os contextos históricos vividos em cada época com os valores que a caracterizaram. A introdução aqui dos conceitos de emprego e trabalho tornam-se de igual forma fulcrais para perceber e distinguir estes dois conceitos à luz das taxas supracitadas. Este ponto é rematado com gráficos que ilustram as épocas que são citadas.

2.1.1 - População activa

Primeiramente, torna-se necessário entender o conceito – chave assim como os factores inerentes à explicação ou manutenção dos seus valores. Assim, como pretendo analisar a população activa, distinguindo algumas diferenças e realçando outras, sobre a população activa feminina e a população activa masculina, antes de mais a primeira questão que se pode colocar será, o que se entende por população activa?

População activa classifica um conjunto de sujeitos que tenham já alcançado ou excedido a idade mínima para trabalhar (actualmente é de 15 anos mas aquando dos censos de 1991 era ainda de 12 anos) que, num dado momento, estão ou desejariam estar directamente abarcados no mundo do trabalho. Assim, este fragmento de população residente que, num determinado período de referência, constitui a mão-de-obra legal para a produção de bens e/ou serviços abrange, portanto quer a população empregada, quer a desempregada (já que só é classificado como desempregado quem efectivamente deseja obter um emprego).

Desta forma pode-se proceder ao cálculo da população activa através da seguinte fórmula:

$\text{POP. ACTIVA} = \text{TAXA BRUTA DE ACTIVIDADE} \times \text{POP. RESIDENTE}$

Desta maneira podemos observar que, as oscilações da população activa só podem ser originárias de variações ocorridas na taxa bruta de actividade e/ou na população residente. De outra forma, a população activa pode ser vista como um somatório de produtos entre a população residente de um dado grupo etário e sexo. Em concordância, os factores que podem

introduzir variações da população activa são, além de população residente, as várias taxas de actividade específicas por sexos e grupos etários.

Todavia, em muitos estudos demográficos é também habitual apelar à taxa de actividade por isso será igualmente indispensável definir a sua fórmula:

$$\text{TAXA DE ACTIVIDADE} = \frac{\text{POP. ACTIVA}}{\text{POPULAÇÃO. TOTAL}} \times 100$$

Torna-se então essencial e vital conseguir perceber a articulação existente entre dois termos muito importantes, estamos então a falar dos conceitos de Trabalho e Emprego. O aspecto vivificante é o de distinguir estes dois conceitos, assim sendo pode-se dizer que “o emprego distingue-se do posto de trabalho que é o lugar ocupado pelo trabalhador no processo produtivo num dado instante. O mesmo trabalhador pode mudar de posto de trabalho sem, no entanto, mudar de emprego”. (Ramos, 2003, p.29)

Quando falamos em postos de trabalho temos que ter em conta a actividade produtiva que está incluída na unidade económica de produção. Daqui decorre que na perspectiva de quem trabalha, o emprego vai corresponder a cada posto de trabalho. Se optarmos por olhar para este fenómeno atendendo ao nível micro, o emprego vai corresponder a um posto de trabalho que, normalmente, corresponde a um conjunto de tarefas a desempenhar pelo trabalhador. Por outro lado, se atendemos ao lado macro do fenómeno, o emprego, é considerado como um conjunto de postos de trabalhos existente num país, região, localidade, etc.

Ao fazer a distinção entre estes dois conceitos assume-se que o trabalho em certas circunstâncias é a actividade de um indivíduo e o emprego é o posto de trabalho que um indivíduo ocupa na esfera laboral. Desta forma o trabalho é considerado como uma “[...] actividade humana produtiva, inserida numa unidade económica de produção, remunerada, destinada a assegurar a manutenção, considerada esta em sentido amplo, isto é, quer permita um nível de vida adequado à realização do homem.” (IDEM, *ibidem*, p.29)

O conceito de trabalho é um conceito com significados muito diferenciados, o que torna difícil uma definição que seja aplicável a todos os contextos, independentemente do espaço e do tempo. Assim, no conceito de trabalho é importante ter em conta que não há um conceito intemporal de trabalho. Este conceito depende sempre das circunstâncias em que as actividades são desenvolvidas.

Para tentar compreender melhor o que é o trabalho podemos recorrer ao que Arendt refere sobre o «labor» e o «trabalho», deste modo ele diz “[...]labor é a actividade corporal concebida para assegurar a sobrevivência, em que os resultados são gastos imediatamente; o trabalho é a actividade empreendida pelas nossas mãos que dá objectividade ao mundo.”(Grint, 1998)

Quando falamos em trabalho temos de estar conscientes que este é um conceito muito ambíguo, porque aquilo que para uns é trabalho para outros pode ser lazer, por exemplo, jogar futebol, se for remunerado já é um trabalho, se não o for, então é apenas uma actividade de lazer. Assim, isto remete para o conceito de emprego, ora nas sociedades industrializadas quando se fala em trabalho não se fala tanto no esforço, mas numa modalidade de trabalho que é o já falado trabalho remunerado, ou seja, o conceito de emprego.

2.2 – *Análise retrospectiva do Emprego em Portugal*

Neste capítulo pretendemos traçar um perfil da situação vivida em Portugal numa tentativa de esboçar o panorama desde a década de 60 até ao presente sempre que houver dados para tal. Outro objectivo nesta fase da investigação é também estabelecer comparações à união europeia, uma vez que nós nos inserimos nela e portanto desta forma podemos constatar até que ponto estamos a par ou não dos valores médios europeus.

Assim, na década de 60 a 74, e mesmo estando em pleno Estado Novo, este apoiou a industrialização, que ocasionou o crescimento do PIB (produto interno bruto), e que sofreu um aumento exponencial da mesma.

Consequentemente existiram alterações nítidas, face ao panorama vivido na época, ou seja, o aumento do sector secundário e terciário e descida do primário, ficando, ainda assim, muito longe dos valores registados a nível europeu, sendo este cenário verificado nos países da Europa de Sul.

Atendendo aos valores do PIB que em muitos casos foram igualados e noutros até ultrapassou o crescimento noutros países, verifica-se que o ponto de partida industrial era reduto comparativamente à Europa, sendo esta uma das variáveis explicativas do fraco crescimento de emprego. Podemos então verificar através do quadro que há uma diminuição do sector agrícola de 1960 a 1974 em 9,8%, face aos valores diminutos da Europa.

Tabela nº2 - A estrutura do emprego em Portugal e na Europa, 1960-1970(%)

	Portugal		Europa (EC 9)	
	1960	1974	1960	1970
Agricultura	44,0	34,2		11,5
Indústria	29,0	33,0		39,0
Serviços	27,0	32,6		47,0

Fonte: Barreto (1996), Eurostat

Relativamente à década de 75 a 85, verifica-se que a evolução da produção industrial em Portugal foi mais satisfatória face aos restantes países Europeus.

No inícios de 80, a estrutura de emprego nacional convergiu com a europeia, causado por uma diminuição do sector primário e secundário, ganhando um lugar de destaque o sector terciário, atribuindo aqui a responsabilidade deste fenómeno ao aumento dos trabalhadores ao sector público e administrativo. Como consequência disto, houve um decréscimo da

participação do sector industrial no PIB. Tal como foi feito anteriormente, aqui situamos a estrutura do emprego numa fase posterior onde podemos constatar que o sector dos serviços ganha um lugar por excelência na estrutura. Face à Europa dos 10, é indubitável a oposição grandiosa dos serviços com cerca de 58%.

Tabela nº3 - Estrutura do emprego em Portugal, 1974-1984

Sector	Europa dos 10		Portugal	
	1974	1985	1974	1984
Agricultura		7,1	34,2	23,7
Industria		34,6	33,0	33,8
Serviços		58,2	32,6	42,4

Fonte: A. Barreto (1996) Eurostat, “Enquête sur les forces du travail”

Face à Europa verificou-se, nesta altura, as mesmas tendências em relação à terciarização da economia, pois existiu um decréscimo do sector industrial e paralelamente um aumento do sector dos serviços.

Na década de 86 a 99, constata-se que na segunda metade da década de 80 existiu um aumento da produção industrial e uma desaceleração na década de 90. Patente a esta quebra está o aumento da concorrência das empresas europeias, a baixa do consumo interno e a valorização real do escudo, na ordem dos 20%. Não obstante aumentaram as exportações portuguesas na Comunidade Europeia, entre 1985 e 1994.

Como podemos constatar através do quadro abaixo apresentado, é notável o crescimento dos serviços desde a entrada de Portugal na U. E até 1991, porém a Europa apresenta níveis substancialmente superiores face ao quadro português, é saliente o decréscimo do sector agrícola. Por conseguinte os resultados europeus são escandalosamente inferiores aos registados em Portugal nas décadas em estudo. O sector da indústria mantém-se estável seguindo o padrão europeu.

Estrutura da população activa em Portugal e na Europa, 1983-1992 (%)

	Portugal		Europa	
	1986	1991	1986	1991
Agricultura	21,9	17,5	8,1	6,3
Industria	33,7	33,6	33,8	32,9
Serviços	44,3	49,0	58,1	60,8

Fontes: A. Barreto (1996) e Eurostat, enquête sur les forces du travail, 1983-1991.

Um último aspecto que pretendemos salientar é o facto de Portugal, enquanto Estado – membro da U.E. face aos E.U.A, não acompanhar o evoluir do cenário americano, com isto pretendemos evidenciar o acontecimento abaixo representado, que consiste na evolução negativa de Portugal e da U.E, no que concerne à década de noventa.

Tabela nº5 - Crescimento do emprego na Europa, os Estados Unidos da América, 1987-1995

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Portugal	2,4	2,3	1,6	1,7	2,8	-1,8	-1,9	-0,2	-0,6
EUR 15	1,2	1,6	1,5	1,7	0,1	-1,4	-1,9	-0,4	0,5
E.U.A	2,9	2,8	2,4	0,8	-1,0	-0,2	1,8	4,0	1,4

Fonte: EC,12/1996,Eurostat

Paralelamente à modernização da economia em Portugal, de igual modo houve uma aceleração nas tendências da evolução do emprego, ou seja, a terciarização e a desruralização. Deste modo a população portuguesa aproximou-se da U.E.

Em suma, podemos afirmar que Portugal passou a empregar mais de 50% da população activa no sector terciário, juntamente com a descida do sector secundário tornam completo o quadro português de empregabilidade face à média europeia.

Fazendo aqui uma ressalva, atendendo à entrada de Portugal na U.E. (1986), torna-se essencial focar o investimento directo estrangeiro (IDE) pelo facto deste ter aumentado, chegando mesmo a atingir mais de 10% do investimento na economia nessa época. Deste modo o IDE tornou-se num elemento chave imprescindível para o equilíbrio na balança de pagamentos.

Tais factos podem ser observados através do quadro abaixo citado, numa tentativa de aludir às injeções de capital estrangeiro causada pela entrada de Portugal na U.E.

Tabela nº6 - Influxo de capitais estrangeiros em Portugal, 1986-1991

	1986	1987	1988	1989	1990	1991
Influxo líquido da U.E. (milhões de contos)	24,9	44,0	97,5	115,9	120,7	232,0
Fundos da U.E. como percentagem do PIB	0,6	0,9	1,6	1,6	1,4	2,4
IDE (milhões de contos)	24,5	61,6	138,0	353,8	509,0	N/A.
IDE como percentagem do PIB	0,5	1,26	2,2	4,8	5,9	N/A.

Fonte: Ministério das Finanças

2.3 – Reflexão sobre o emprego em Portugal

Até este momento procuramos traçar um perfil do emprego e tudo o que nele está implícito, no caso português, tentando fazer comparações à U.E, compreendo as décadas de 60, 70, 80 e 90. Face a isto podemos verificar que Portugal a nível de sectores de actividades económicas apresentava-se nos anos 60 com uns níveis no sector agrícola bastante pronunciados acabando por o cenário se alterar com o decorrer das décadas sendo este ultrapassado pelo sector dos serviços que tanto em Portugal como na U.E tem valores bastante superiores face aos dois sectores restantes. Denota-se aqui que o sector industrial conquistou um lugar estável tanto em Portugal como na Europa tendo valores aproximados.

Com a entrada no século XXI, iremos então apresentar o cenário vivenciado até então de acordo com isto apresentamos os seguintes resultados.

Tabela nº7 - Taxa de Actividade¹

	2000*	2001*	2002*	2004*	2007**	2008**
Taxa de actividade masculina	58,0	58,5	58,1	46,7	58,1	58,1
Taxa de actividade feminina	45,4	46,2	46,7	58,1	48,2	52,8

Fonte:* INE, indicadores sociais, 1999 e 2004; Estatísticas Demográficas e Censos Populacionais

** INE, Estatísticas do Emprego 2008

Debruçando-me perante o quadro verifica-se que a partir do ano 2000, a taxa de actividade masculina tem vindo a aumentar, apenas no ano de 2004 se pode constatar uma descida de cerca de 12 pontos percentuais, contudo esta descida é acompanhada de uma subida do mesmo nível no ano de 2007 mantendo-se igual no ano seguinte. Por sua vez, a taxa de actividade correspondente ao sexo feminino a partir de 2000 aumenta, passado de 45 para 47%. No ano correspondente a 2004 verifica-se uma subida de 12 pontos percentuais relativamente ao ano de 2002. Nos anos posteriores, 2007 e 2008, dá-se uma oscilação da taxa de actividade visto que esta desce 10 pontos percentuais de 2004 para 2007 e depois sobe novamente no ano de 2008, atingindo os 52,8%.

¹ Tabela elaborada com base nas estatísticas do INE e dos censos populacionais

Tabela nº8 - Estimativa dos principais agregados da actividade

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
População activa no sector primário	652,6	636,9	642,1	618,1	602,2	603,8	601,4	595,6
População activa no sector secundário	1728,8	1727,7	1652,8	1596,6	1566,0	1577,2	1577,8	1520,8
População activa no sector terciário	2730,3	2772,7	2823,1	2908,6	2949,8	2978,4	2990,5	3801,4

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego 2008

Um outro aspecto focado foi aos sectores de actividade, nomeadamente ao sector primário, secundário e terciário. Perante este quadro, em 2001 cerca de 652,6 mil indivíduos pertencia à população activa no sector primário, verificando-se ao longo dos anos um decréscimo na população empregada neste sector onde no ano de 2008 o total de indivíduos é de 595,6 mil. Relativamente ao sector secundário é notória uma maior empregabilidade da população portuguesa neste sector, contudo desde 2001 até 2008 contacta-se uma descida de indivíduos empregados no referido sector, ou seja, em 2001 temos 1 728,8 mil indivíduos a laborar no sector secundário e em 2008 temos 1520,8 mil. No que concerne à população activa no sector terciário, atendendo ao mesmo período de tempo referido anteriormente, denota-se um aumento do número de indivíduos neste sector. De 2001 para 2008 houve um aumento de 1 071,1 mil sujeitos neste sector, sendo este o único sector de actividade que ao longo desta década tem vindo a subir, isto poderá dever-se à grande procura de cursos superiores, ou seja, à entrada dos jovens no ensino académico que serve por excelência este sector.

Tabela nº9 – Taxa de actividade por regiões

	2000	2001	2002	2003	2004
Norte	51,3	52,3	51,4	51,3	52,0
Centro	57,4	57,5	57,9	50,8	56,4
Lisboa e Vale do Tejo	50,1	50,6	51,2	50,8	50,9
Alentejo	45,5	46,3	46,6	48,0	49,0
Algarve	47,5	47,4	50,1	50,2	51,2
Açores	41,1	41,9	42,5	42,4	45,0
Madeira	45,6	46,0	46,4	46,4	48,0
Portugal	51,1	51,7	51,8	51,8	52,2

Fonte: INE, inquérito ao Emprego

Por último destacamos as actividades de acordo com as regiões de modo a verificar em que centro regional ocorre a maior taxa de actividade.

Em termos de evolução geral podemos traçar um aumento, embora este não tenha sido abrupto havendo regiões que se encontravam abaixo da média de Portugal, como é o caso do Alentejo, Algarve, Açores e Madeira. Todos estes factos podemos constata-los no quadro supracitado.

Sendo assim, é nítida que as regiões onde a actividade mais se concentra são no centro do país com cerca de 66%, de seguida o Norte com cerca de 62% seguido da Madeira com cerca de 62% no ano de 2008.

2.4 - Valor do diploma

Quando começamos a pensar na posição dos diplomados acreditamos que estes apresentam poucos problemas de inserção no mercado de trabalho. Pois sabemos que a posse de um diploma de ensino superior é de facto uma vantagem em relação aos jovens menos diplomados. Em território português verifica-se que nos indivíduos com idades compreendidas entre 25 e 59 anos com um diploma académico apresentam taxas de desemprego quase três vezes inferiores do que aqueles que têm qualificações menores.

É então deveras importante, perceber que o aumento de pessoas no ensino superior e o consequente número de diplomados que sai para o mercado de trabalho, acarreta consigo diversas consequências. Assim, as que mais se destacam são o facto de se tornar excessivamente complicado para os jovens diplomados conseguirem encontrar um local de inserção de trabalho, facto que não ocorre apenas nos menos qualificados. Outro efeito com custos sociais e pressupondo estratégias de rápida reconversão de capitais simbólicos são os designados de “desclassificados”, ou seja, indivíduos que mesmos sendo portadores de um título académico desempenham funções que se situam num grau inferior oposta à sua formação académica.

Assim, por um lado, o diploma apresenta-se como uma espécie de atestado quanto à aquisição de um grupo de saberes, e por outro lado, como uma licença atribuída ao seu portador para assim poder aceder a uma profissão.

Desde muito cedo as crianças são confrontadas com todos estes problemas, ou seja, desde cedo a criança aprende e apreende que é necessário procurar sempre mais, isto deve-se ao facto de que, nos dias de hoje, estamos perante um mundo de concorrência extremamente exacerbada entre os indivíduos, mantida pelo culto da empregabilidade e pela luta de lugares. Deste modo o diploma surge como um início de um percurso com obstáculos sempre mais longos e incertos, em vez de um fim de percurso.

Um aspecto interessante a se ressaltar é o facto de que os empregadores aquando um excedente de diplomados para determinado um cargo, optam por desvalorizar os diplomas, para assim poderem seleccionar os indivíduos segundo critérios que integram uma qualificação social, ou seja, são avaliadas as posturas e comportamentos em contextos sociais, o domínio da palavra e da presença, entre outros. Contudo, todas estas avaliações são realizadas tendo em conta o indivíduo enquanto ser individualizado e enquanto práticas individuais.

Como avançar dos tempos e como evoluir da sociedade e das suas práticas, tornam-se cada vez mais procurados os indivíduos portadores de diplomas nas áreas da engenharia e informática. Em grande parte este facto fica a dever-se a uma difusão rápida das novas tecnologias de informação o que leva a que os empregadores optem por uma selecção mais diferenciada.

Decorrente de todos estes processos pode em muitos casos surgir a sobrequalificação, isto é, um diplomado desempenhar funções num emprego em que as qualificações exigidas são inferiores à sua qualificação académica. Isto na sua maioria leva também, ao agravamento da vulnerabilidade de desemprego por parte de jovens menos qualificados. Há que se salientar que os conhecimentos pessoais são um dos meios referidos na obtenção do primeiro e seguintes empregos, como se utiliza na gíria o factor cunha ainda é dos principais meios de empregabilidade dos recentes diplomados.

Então a perda da carga simbólica do diploma não significa que ele não seja todavia um elemento determinante do emprego. De facto, o seu valor está a tornar-se cada vez mais (im)previsível para os seus portadores e para os empregadores. Assim, o diploma está a tornar-se cada vez mais num recurso necessário para aceder ao mercado e trabalho.

Em termos de empregabilidade dos diplomados pode-se referir o acontecimento da qual os indivíduos apenas começam a fazer parte e começam a inserir-se no mercado de trabalho quando, se conseguem manter dentro desse sistema, ou seja, tudo se vai resumir à sua capacidade para se manter num mercado profissional. Mercado estes que muitas vezes é selectivo e incerto.

2.5 - Motivação e satisfação perante o trabalho

A motivação pode ser definida como um conjunto de factores que determinam a conduta de um indivíduo. Para tudo o que se faz, quer seja no trabalho, em casa ou na escola é necessário uma “força”, uma motivação e esta pode conduzir os sujeitos a uma satisfação ou insatisfação perante o trabalho.

Desta maneira, a motivação envolve sempre objectivos, factores psicológicos e ambientais que são fundamentais para se perceber os indivíduos, assim, todo o ser humano tem um grau de motivação que juntamente com os processos de aprendizagem da vida social são essenciais para perceber estes mesmos indivíduos. Pode-se então considerar a motivação como um conjunto de forças energéticas que tem origem no indivíduo ou fora dele, moldando um comportamento de trabalho, determinando a sua direcção, intensidade, duração e forma.

A motivação em qualquer comportamento humano representa um esforço para uma pessoa alcançar um objectivo, ela pressupõe sempre um esforço/ empenhamento e este esforço está imbuído de uma qualidade que persiste durante algum tempo. Por outro lado, a motivação é sempre uma interacção entre o sujeito e o contexto em que ele está inserido com objectos ou outras pessoas. De igual forma a motivação está aglutinada com outros três aspectos, ou seja, está ligada com as necessidades, com os impulsos e com os incentivos.

As necessidades significam uma carência interna que uma pessoa sente, estamos então por exemplo a falar de sede, fome ou até mesmo solidão. Do ponto de vista psicológico o organismo tende a estar em equilíbrio mas quando este, por exemplo, sente sede, então, está em desequilíbrio e deve ser satisfeito ingerindo líquidos. Esta necessidade surge então do desequilíbrio criando uma tensão no indivíduo estimulando o desenvolvimento de uma acção para reduzir essa mesma necessidade. Por sua vez, os impulsos geram o comportamento na busca daquilo que é necessário para satisfazer uma determinada necessidade. E os incentivos vão corresponder à satisfação da necessidade, por exemplo, quando se tem sede o acto de beber é o incentivo para colmatar a necessidade. Genericamente estes incentivos estão sempre fora do indivíduo.

Elton Mayo ao estudar as relações humanas descobriu, juntamente com outros pesquisadores, que o tédio e a repetitividade de muitas tarefas conduzem a uma redução da motivação ao passo que, os contactos sociais ajudavam a manter e a criar a motivação. Por aquilo que se pode entender das organizações estas precisam que exista um certo nível de comprometimento e de esforço por parte dos seus membros. Daí ser necessário a criação de

teorias de motivação, então pode-se referir que existem três grandes teorias da motivação que são: as teorias de conteúdo, as teorias de processo e as teorias do reforço.

As teorias de conteúdo partem do princípio que a explicação para a motivação reside no próprio indivíduo, nos factores internos das pessoas que dirigem e sustentam o comportamento. Um dos autores mais conhecidos desta teoria é Maslow que se baseia na hierarquia das necessidades, onde estas não são todas iguais podendo mesmo ser hierarquizadas em termos de importância, assim temos, a conhecida hierarquia das necessidades básicas ilustradas na forma de pirâmide. Vejamos, primeiro temos as necessidades fisiológicas (sobrevivência, alimentação, vestuário;), seguida das necessidades de segurança (protecção, estabilidade no emprego;), as necessidades sociais (aceitação, amizade, sentimento de pertencer;) e depois temos as necessidades de auto-estima e auto-realização.

Em suma, este autor diz que existem dois grupos de motivação que são as necessidades primárias, ou seja, a remuneração, e as necessidades secundárias, dentro deste grupo encontram-se as necessidades sociais, de estima de auto-realização dentro do próprio indivíduo. Para se cumprir as necessidades primárias as pessoas devem de estar satisfeitas com a sua remuneração, com o horário de trabalho, com o conforto da sua vida, já em termos de estima e satisfação estas devem de estar ligadas com o reconhecimento que os outros têm do seu trabalho.

Ainda dentro das teorias de conteúdo encontra-se outro autor fundamental, sendo este Herzberg, onde este tem semelhanças com Maslow, assim a sua teoria dividiu os factores que alteram o comportamento do sujeito em dois grupos: os higiénicos e os motivacionais. Os factores higiénicos são extrínsecos ao indivíduo e compreendem o salário, benefícios recebidos, segurança no cargo e relações interpessoais no trabalho. Para Herzberg a questão da teoria dos dois factores aponta para o facto de que quando os factores higiénicos não satisfazem as pessoas provocam a insatisfação. Assim para ele não há uma hierarquização das necessidades, mas sim dois campos, um da satisfação e outro da insatisfação, que são provocados por exemplo, pelo salário e pela relação com os outros, entre outros aspectos. Em relação aos factores motivacionais estes referem-se a alguns aspectos, como aquilo que o sujeito faz, isto é, à natureza do trabalho e ao conteúdo do trabalho da pessoa em causa. Quando estes trabalhos são fracos e precários provocam ausência de satisfação, estamos então num domínio que quando os factores higiénicos são débeis provocam insatisfação e quando os factores motivacionais não existem provocam ausência de satisfação.

Através da teoria de Maslow e através da sua hierarquização identificam-se os tipos de necessidades, desta forma a satisfação no trabalho é articulada com as necessidades, as fisiológicas estão aliadas com o desgaste físico e remuneração. As de auto-realização conferem a utilização plena dos talentos individuais. Quanto a Herzberg os factores higiénicos que possibilitam a insatisfação estão ligados às condições físicas do trabalho, mas também tem ligações com os colegas de trabalho. Por sua vez, as remunerações não explicam a 100% a satisfação ou insatisfação dos sujeitos face ao seu trabalho. Então a (in)satisfação nunca deve de ser analisada única e exclusivamente em termos de salários. Quanto aos factores motivacionais, quando estes são positivos, as pessoas demonstram um maior grau de satisfação, mas quando estes são fracos conduzem a uma maior insatisfação.

Uma outra grande teoria dentro da motivação é a teoria de processo onde estas “[...]consideram as necessidades como apenas mais um elemento no processo através do qual as pessoas decidem se comportar.” (Stones e Freeman, 1995)

Dentro das teorias de processo as que são mais importantes são a teoria da expectativa, a teoria da equidade e a teoria do estabelecimento de objectivos.

A teoria da expectativa tenta ter em conta as diferenças entre os indivíduos e as situações. David Nadler e Edward Lawler remetem esta teoria para quatro pressupostos sobre o comportamento das organizações. O primeiro pressuposto diz respeito ao facto de o comportamento ser causado por uma junção de factores do indivíduo e do ambiente. No segundo, os sujeitos têm consciência dos seus actos e comportamentos na organização, já no terceiro os indivíduos demonstram ter desejos, objectivos e necessidades diferenciados, por último, no quarto pressuposto, o sujeito decide entre as diversas alternativas sobre o comportamento e as expectativas que puderam conduzir a um determinado resultado sendo este o desejado pela pessoa. Estas suposições converteram-se na base do intitulado modelo de expectativas que apresenta três partes fundamentais:

- Expectativas de resultado de desempenho: os sujeitos esperam determinadas consequências dos seus actos e as expectativas que criam vão afectar as suas decisões sobre os seus comportamentos.
- Valência: cada comportamento tem uma valência singular ou um poder de motivar que varia de sujeito para sujeito.
- Expectativa de esforço-desempenho: as expectativas que os indivíduos vão ter sobre a dificuldade de um desempenho bem sucedido irão afectar as suas decisões sobre o comportamento.

Outra abordagem da teoria do processo é a teoria da equidade, esta consiste numa relação entre o sujeito, o seu trabalho e as recompensas que este recebe comparadas com as recompensas que os outros recebem ao desempenhar funções idênticas. Em contextos de trabalho, por vezes, faz-se uma comparação linear que se baseia numa correspondência onde deve de haver uma relação equitativa entre os elementos da organização e os proveitos que retiram da organização.

A equidade pode ser de dois tipos, temos então a equidade interna e a externa. A interna funciona quando um elemento se compara com outro dentro da mesma organização. A externa resulta do raciocínio da comparação de um sujeito dentro de uma organização com outra organização. Isto são razões para aumentar ou diminuir a motivação dos indivíduos. Quando se desenvolve um raciocínio de comparação das nossas relações de trabalho com outro indivíduo estamos no domínio da equidade. Porém, quando se considera que os outros estão numa situação idêntica à nossa, estamos numa situação equitativa, todavia quando julgarmos estar em desigualdade isto vai gerar uma tensão, isto é, vai gerar um conjunto de tensões que tem algumas soluções, como por exemplo, procurar um novo emprego. Aquando a inexistência de equidade nas organizações surge aquilo que se chama, o sentido da iniquidade onde Adams Smith considera haver dois tipos, a iniquidade positiva e a negativa. A iniquidade positiva acontece quando um sujeito considera receber pagamento em excesso pelo desempenho das suas funções, a iniquidade negativa é exactamente o contrário, consiste no facto do indivíduo considerar que devia de ganhar mais pelo seu desempenho profissional.

A teoria do estabelecimento de objectivos enquadra-se dentro da teoria de processos como já foi referido. Então, esta teoria tal como as outras é uma teoria cognitiva da motivação do trabalho, ela refere que os trabalhadores são seres pensantes que lutam para atingir determinados objectivos. Assim, esta teoria concentra-se num ponto fulcral que é o estabelecimento dos próprios objectivos do indivíduo. Os objectivos quando são particulares e desafiadores funcionam como uma espécie de força impulsional, ou seja, agem como factores motivantes do desempenho singular ou colectivo.

Por último e ainda dentro da motivação temos a teoria do reforço que está relacionada com o psicólogo Skinner, esta teoria baseia-se na “lei do efeito”, ou seja, reside na ideia de que os comportamentos com consequências positivas tendem a repetir-se enquanto que os comportamentos com consequências negativas tendem a não se repetir. Assim, este autor pretende ver como é que as consequências dos comportamentos anteriores afectam as futuras acções, assim este processo pode ser apresentado da seguinte forma: estímulo, resposta, consequência e resposta futura.

Ainda dentro desta teoria encontra-se a modificação de comportamento, onde esta modificação de comportamento usa a teoria do reforço para mudar o comportamento humano, assim, quando se pretende alterar o comportamento de um sujeito deve-se também alterar as consequências desse comportamento. Daí existirem quatro métodos de transformação dos comportamentos, temos então o reforço positivo onde se usa as consequências positivas para encorajar o comportamento desejável, o aprendizado da abstenção onde os indivíduos alteram os seus comportamentos para fugir a circunstâncias desagradáveis. A extinção consiste na falta de reforço no comportamento não desejado para que este deixe de ser repetido. O último método é a punição que consiste na aplicação de consequências negativas para impedir comportamentos inadequados.

2.6 - A evolução do desemprego em Portugal

O desemprego é um dos indicadores mais relevantes no âmbito do desenvolvimento sustentável.

É, portanto, uma realidade que tem afectado significativamente o nosso país, daí também a nossa preocupação em abordar esse assunto.

Desta forma, iremos retratar a evolução das taxas de desemprego em Portugal desde cerca de 1986 até 2009 aproximadamente, sempre que seja possível será ilustrado dados estatísticos, tendo em linha de conta a população activa, inactiva, empregada e desempregada, a evolução do desemprego de longa duração e o emprego por níveis de instrução.

Segundo o INE, podemos dizer que a população desempregada tem se mantido entre os mesmo valores entre 1998 e 2004, sendo que em 2005 nota-se um ligeiro aumento da população desempregada, registando 500 milhares de pessoas desempregadas, aproximadamente. Pelo contrário, a população inactiva, mantém-se ao longo dos anos nos 5000 milhares de indivíduos que não exercem nenhum tipo de trabalho.

Pelo contrário, a população inactiva, mantém-se ao longo dos anos nos 5000 milhares de indivíduos que não exercem nenhum tipo de trabalho.

Relativamente, à população empregada, desde 1998 até 2002, verificamos que está tem vindo aumentar, chegando aos 5200 milhares, aproximadamente, de população empregada. Desde 2002 até 2005, nota-se um ligeiro decréscimo neste indicador, registando-se cerca de 5100 milhares de indivíduos que executam algum tipo de actividade.

Por conseguinte, a população activa tem vindo a aumentar em Portugal registando cerca de 5500 milhares de indivíduos activos. (Anuário estatístico de Portugal 2005, vol.1, p. 96)

Verificamos que no ano de 1986 a taxa de desemprego total em Portugal é de 8,8%, registando uma descida até aproximadamente 1993, passando para cerca de 4,7%. Esse valor voltou a registar uma subida no período de 1996/97 para cerca de 7% de população desempregada.

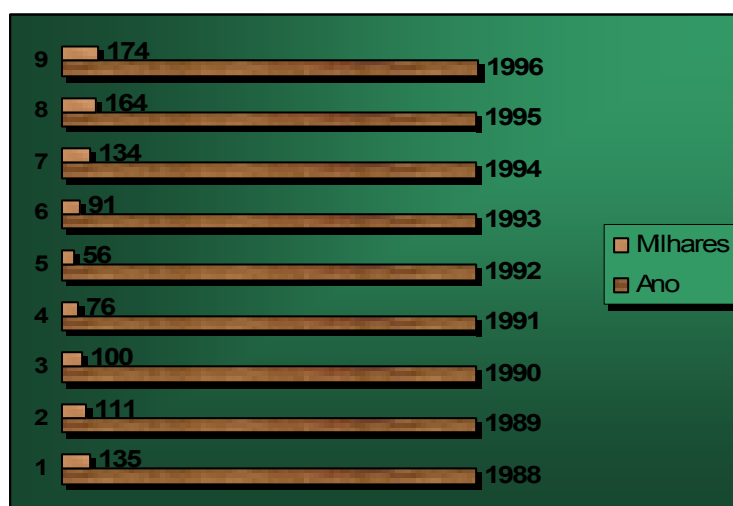
Apesar de entre 1998 a 2002, a taxa de desemprego total ter sofrido um decréscimo, esta volta a aumentar, para 7,7% entre 2006/2007.

Assim sendo, apesar de Portugal ter entrado na União Europeia em 1986, só temos disponível a informação das taxas de desemprego total em comparação com a U.E (15) desde 1993. Ora, podemos, verificar que a U.E sempre registou percentagens de desemprego total mais elevadas que Portugal, sendo só entre 2006/07 que estas taxas se igualam, a projecção é

de que o nosso país poderá ultrapassar a U.E dos 15. (Portugal 20 Anos de Integração Europeia, p. 61)

Desta forma, podemos dizer que a taxa de desemprego do nosso país anda a par dos momentos cíclicos da economia, isto é, aumenta em períodos de recessão económica e diminui em períodos de expansão económica. Por conseguinte, o crescimento económico, também, tem uma importante base no funcionamento do mercado de trabalho, basta pensar na Teoria do Capital Humano de Becker, que advoga que o investimento na educação, levará a melhores postos de trabalho, assim como, segundo André Page, leva a um aumento do desenvolvimento económico, logo a um aumento de postos de trabalho para a população desempregada, isto é, à absorção de trabalhadores desempregados.

Gráfico nº1 - Evolução do desemprego de longa duração (13 meses ou mais) em Portugal



Fonte: Eurostat, 1997

O gráfico nº1 refere-se à evolução do desemprego de longa duração em Portugal, desde 1988 a 1996, sendo que se considera como desemprego de longa duração 13 meses ou mais.

Assim, em 1988 existiam 135 milhares de desempregados de longa duração, contudo esse valor foi diminuindo até o ano de 1992 que registou apenas 56 milhares de desempregados de longa duração.

A partir deste ano até 1996, esse valor foi aumentando, registando números mais elevados que nos anos anteriores, 174 milhares em 1996, o que nos leva a pensar que esta tendência perdure nos anos seguintes.

Em 2006, em Portugal, apenas 14% da população empregada tinha o ensino superior e 15% o secundário ou o pré-universitário. Logo a maioria da população empregada, ou seja, 75%, tinha o primário ou o secundário inferior.

Podemos concluir, que o nosso país emprega muitas pessoas sem grandes qualificações, e por se tratar de um país que tem um emprego desqualificado e um desemprego qualificado, pretendemos perceber a génese deste fenómeno.

Em suma, tendo em conta o Plano Nacional de Emprego (2005- 2008), as taxas de emprego de Portugal são superiores à média europeia, contudo esta tendência tem vindo a diminuir, na medida em que em Portugal no 2º semestre de 2005, 73,4% dos homens e 61,9% das mulheres encontravam-se empregadas, enquanto a média europeia é de 70% de homens empregados e 55% de mulheres na mesma situação.

Relativamente à caracterização do desemprego em Portugal, podemos dizer, segundo o INE, que esta é inferior à média europeia, na medida em que no segundo semestre de 2005, os homens apresentavam 6,5% dos indivíduos desempregados e as mulheres registaram 8,1%, sendo que a média europeia era de 7,9% e 9,7%, respectivamente.

Além disso, concentra-se a maior parte da taxa de desemprego na região norte, com 46% de indivíduos desempregados, sendo que 1/3 dos desempregados tinham qualificações inferiores ao 9ºano e tinham idades superiores aos 45 anos.

Segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE), a taxa de desemprego estimada para o segundo trimestre de 2010 foi de 10,6%. A população desempregada foi estimada no valor de 589,8 mil indivíduos, constatando-se um acréscimo de 16,2% face ao trimestre anterior.

O acréscimo acima referido do desemprego pode ser associado ao aumento do número de mulheres desempregadas, bem como ao aumento do número de desempregados do sexo masculino que também aumentou, mas de forma menos expressiva. No que diz respeito ao nível de escolaridade, verificou-se de igual forma um aumento do desemprego nos indivíduos com 3º ciclo de escolaridade completo bem como nos indivíduos com ensino superior. O número de desempregados à procura de primeiro emprego registou um aumento de 5,0 mil indivíduos. (A Península Ibérica em Números, p. 22)

Tabela nº10 - Taxa de desemprego por nível de escolaridade

Nível de escolaridade				
Ano	Nenhum	Básico	Secundário e pós secundário	Superior
2007	5,1%	8,3%	8,2%	7,5%
2008	5,4%	7,8%	7,9%	6,9%
2009	6,8%	10,3%	9,6%	6,4%

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relativamente à tabela, taxa de desemprego por nível de escolaridade, no ano de 2007 é notório que os indivíduos com o ensino básico de escolaridade são os mais afectados ao nível da taxa de desemprego, apresentando valores de 8,3%, imediatamente a seguir encontram-se os indivíduos com o ensino secundário com 8,2%, já os que obtiveram um ensino superior a taxa de desemprego é de 7,5%. No ano de 2008, a maior taxa de desemprego é visível nos sujeitos que têm como nível de escolaridade o ensino secundário (7,9%), a taxa de desemprego dos indivíduos com o ensino básico é de 7,8% e com o ensino superior de 6,9%, tanto num ano como no outro é possível observar que quanto mais escolaridade se possui menor é a taxa de desemprego. O ano de 2009, a taxa de desempregados volta atingir com mais pendor os indivíduos com o ensino básico (10,3%), seguindo-se aqueles que apresentam como nível de escolaridade o ensino secundário (9,6%), mais uma vez os sujeitos com o ensino superior são os menos afectados (6,4%).

Destes resultados, é evidente concluir que ao longo do tempo é notória a importância da progressão nos estudos, como podemos observar o desemprego para além de atingir qualquer pessoa e qualquer grau de escolaridade, atinge ainda mais os menos escolarizados. Deste modo, é melhor que possamos uma maior qualificação e competências para que assim possamos ser mais capacitados.

2.7 - Será que vivemos uma crise da sociedade do trabalho?

Nos últimos anos, principalmente na década de 70, o mundo do trabalho tem vindo a vivenciar uma situação muito crítica, talvez a maior desde o nascimento da classe trabalhadora. Os elementos constitutivos desta crise são de grande complexidade, uma vez que, neste mesmo período, ocorrem mutações intensas, de ordens diferenciadas, e que, no seu conjunto, acabaram por acarretar consequências muito fortes no interior do movimento operário. O sentido do que foi referido, portanto, supõe uma análise da totalidade dos elementos constitutivos deste cenário, empreendimento ao mesmo tempo difícil e imprescindível, que não pode ser tratado de uma maneira calma e simplista. Particularmente nas últimas décadas, como respostas do capitalismo à crise dos anos 70, intensificaram-se as transformações no próprio processo produtivo, através do avanço tecnológico, da constituição das formas de acumulação flexível e dos modelos alternativos ao binómio taylorismo/fordismo, no qual se destaca, para o capitalismo, especialmente, o modelo "toyotista" ou o modelo japonês. Estas modificações, decorrentes, por um lado, da própria disputa intercapitalista e, por outro lado, dada pela necessidade de controlar o movimento operário e a luta de classes, acabaram por afectar a classe trabalhadora e o seu movimento sindical. Assim, pode-se dizer que a sociedade industrial tem ao longo dos tempos apresentado alguns problemas específicos, sendo uma das mais importantes, as questões que se prendem com a crise do trabalho.

Segundo Freire (2002), a crise que se gerou não foi uma crise de fome mas sim uma desregulação do sistema económico onde a actividade produtiva é forçada a afrouxar, fomentando deste modo uma contracção no mercado de trabalho, estamos então, no domínio de uma crise que “atacou” directamente o mercado de trabalho, incitando o desemprego.

Desde logo conhecemos as muito faladas crise de sobreprodução em que a oferta de produtos era muito superior à procura, levando a um aumento dos stocks chegando mesmo ao ponto de as próprias fábricas serem “obrigadas” a reduzir a laboração ou até mesmo a encerrar as suas portas, fazendo com que muitos operários ficassem sem trabalho.

Através da reestruturação produtiva os novos padrões de gestão do trabalho instruíram-se amparados pela flexibilidade. Assim cresceram várias formas de contractos de trabalho, como, a terciarização, subcontratação, emprego temporário, etc.

Robert Castel, (1995) aborda a precarização do trabalho como um processo central dominado pelas novas exigências tecnológicas e económicas do capitalismo moderno. Desta forma, para o autor existe um défice de lugares que podem ser ocupados na estrutura social,

dificultando a chegada de muitos jovens a estes locais, isto é, impedem a entrada dos jovens no mercado de trabalho. Daí dever-se ter em conta, também segundo o autor, um processo importante que consiste na precarização e na insegurança no trabalho.

Actualmente, tem-se observado um processo de pauperização, inclusive entre os trabalhadores integrados no mercado de trabalho, como resultado de uma trajectória marcada pela insegurança, instabilidade e precariedade nos vínculos laborais. Essa degradação das condições materiais de vida, das formas de reprodução, agravada pela ausência de mecanismos de protecção social e associada à desestruturação/reconstrução de identidades geradas em torno do trabalho, configuram a precarização dos empregos.

Por aquilo que se pode observar as taxas de desemprego têm flutuado consideravelmente no decorrer deste século e o aumento destas taxas podem estar na base da crise de trabalho que se vive. Ora se atendermos aos aspectos sociais do desemprego podemos averiguar que este pode afectar famílias inteiras, quando o chefe de família se encontra desempregado isto pode conduzir a um fenómeno de desemprego também por parte dos restantes adultos dessa mesma família, o mesmo se passa com casais divorciados pois a taxa de desemprego quase que duplica em homens divorciados ou viúvos. Todavia, não se pode ter em conta estes casos com algo comum a todas as famílias, pois cada caso é um caso.

Atendendo aos problemas que as sociedades enfrentam na questão do trabalho, podemos então referir que estamos perante uma crise. Este facto deve-se por um lado, ao incremento da escolarização que leva a uma sobrequalificação dos indivíduos e por outro lado, à falta de recursos que o país disponibiliza no combate ao desemprego. Por aquilo que se tem observado, a cada dia que passa, o desemprego aumenta exponencialmente, se averiguarmos as taxas de desemprego desde o ano de 1998 até 2005 é claro o aumento desta taxa em qualquer grupo etário desde os 15 anos.

Outro factor que se deve de ter em consideração nesta presente crise é o facto de os valores do trabalho estarem em constante mutação, o que faz com que muitos dos indivíduos já não se “submetam” a qualquer tipo de trabalho, daí vemos trabalhos como sapateiro, merceiro, carpinteiro, pintor, oleiro, pescador, alfaiate, entre outros a perdem a sua importância, pois cada vez mais é imprescindível ter um emprego prestigiante, onde não seja necessária a força braçal, dando-se então mais valor a profissões intelectuais onde o remuneração seja satisfatória assim como o horário e o ambiente de trabalho.

2.8 -Precariedade

Nos dias que decorrem, os jovens encaram uma multiplicidade de trabalhos precários, já não falamos em trabalho tradicional pois já não existe uma realidade que se encaixe neste conceito tradicional, em vez de se depararem com um emprego estável enfrentam um mercado de trabalho flexível e imprevisível.

Muitos jovens vêem a sua vida profissional a ser atravessada por uma transitoriedade e uma aleatoriedade, ou seja, parece que assistimos a uma substituição do emprego formal por um emprego precário, informal. Por conseguinte, falar de emprego e desemprego torna-se um pouco sem sentido, daí que pouco se beneficia ao aceitar pacificamente estes conceitos, onde “são bem mais sugestivas as expressões correntes que os jovens usam na sua quotidianidade – *ganchos, tachos, biscates* – para retratarem os seus curtos e repetidos sobrevoos pelo mundo do trabalho.” (Pais, 2001 p.17)

José Machado Pais, refere no seu livro “Ganchos, tachos e biscates – jovens, trabalho e futuro” que existe quem acredite que a precariedade laboral pode ser encarada como um novo projecto da sociedade, como uma mudança, porém outros pensam que o sistema económico capitalista para se manter competitivo assenta num modelo de redução de custos, aumentando a flexibilidade e a produtividade do trabalho e consequentemente, conduz a uma diminuição dos que têm emprego fixo, ou seja, estamos no domínio do desemprego ou do trabalho precário. Devido ao mercado de trabalho saturado, muitos jovens não sabem sequer como aceder de forma legítima a postos de trabalho, e para que não fiquem para sempre dependentes das suas famílias e de apoios sociais tentam descortinar meios de sobrevivência, assim o autor fala-nos nas “zonas - sombra” (Pais, 2001) que significa que muitos jovens trabalham, ganham o seu dinheiro mas não o declaram para efeitos de impostos, é a chamada economia subterrânea.

O mesmo autor, refere que para muitos jovens o mercado de trabalho apresenta características de lotado, ou seja, esta retalhado em lotes, onde se encontra o mercado negro caracterizado por trabalhadores clandestinos, o mercado azul que é dos operários de macacão azul, o mercado branco, o típico mercado dos colarinhos brancos, o mercado rosa que engloba empregadas domesticas, recepcionistas, secretarias, etc., o mercado vermelho composto por linhas eróticas e o mercado cinzento característicos dos burocratas. Estamos perante um mercado de trabalho que é caracterizado por um arco - íris de segmentações e isto acarreta implicações sociológicas ao nível da mobilidade social e da estratificação.

Um dos grandes problemas do mercado de trabalho tem a ver com o desemprego oculto, porque normalmente não aparece nas estatísticas, pois este mascara-se de trabalho clandestino. Os mais afectados por esta conjuntura são os jovens, mais de 50% dos desempregados dos 20 aos 24 anos, em Portugal, têm vivido no desemprego por um período de seis meses ou mais. Assim, importa ressaltar que a população mais vitimizada pelo mercado de trabalho são os jovens, e muitos dos primeiros trabalhos que estes encontram são temporários ou em *part – time*. Todos falam em desemprego, mas poucos se referem às dificuldades de recenseamento do desemprego juvenil. Os limites que tradicionalmente separavam o trabalho do não trabalho foram modificados pela flexibilidade do trabalho.

O que a realidade estatística nos mostra é que existe um falso desemprego, no sentido em que deveriam trabalhar com a categoria “ não empregados” em vez de trabalharem com a categoria “desempregados”. Porém aquilo que se tem observado é que as turbulências vividas no mercado de trabalho, bem com as dificuldades sentidas para que um jovem aceda ou se mantenha num posto de trabalho, pode desencorajar o mais persistente. Os jovens podem então cair no abismo e na inércia do desgosto de não encontrar um posto de trabalho, depois de uma feroz procura e ficar-se pela espera de um “biscate” que lhe apareça a qualquer momento (Pais, 2001). Consequentemente, não adiantará de muito ficarmos radiantes com a baixa das taxas de desemprego, visto que a precariedade continua a aumentar.

Os jovens portugueses com mais qualificações académicas são ao nível da Europa Comunitária os mais afectados pelo desemprego de inserção, estamos a falar de indivíduos com o ensino secundário completo, este é um facto bastante intrigante, pois seria de se esperar que os mais afectados fossem os jovens menos escolarizados. Provavelmente, existirá por parte dos jovens mais qualificados uma procura mais selectiva de emprego, o que traduz num aumento do desemprego. Assim, segundo José Machado Pais, num contexto de pressão sobre o mercado de trabalho, quanto mais elevadas são as qualificações académicas, menos serão as probabilidades de subemprego e maiores serão as de desemprego. Os jovens com menores qualificações são os primeiros a aproveitar a primeira oportunidade de trabalho para que assim consigam obter algum dinheiro. Ou seja, parece que vemos o problema destes jovens a resolverem-se através do subemprego.

Devido ao efeito da globalização da economia muitas empresas sobrevivem à custa da flexibilização laboral, apoiando-se em desempregados ocasionais, subcontratados e subempregados, cada vez mais a tendência nos mercados de trabalho é recrutar uma mão - de - obra rápida, existindo tanto uma rapidez de contratação como de despedimento. O temido baseia-se num retorno ao passado se esta tendência persistir.

Por forma, a possibilitar uma visão mais complexa do conceito de precariedade, decidi debruçar-me sobre a proposta do sociólogo francês Serge Paugam. No seu modelo de análise o emprego e o trabalho constituem duas dimensões fundamentais do processo de integração profissional. Este considera que a integração no mundo laboral não significa satisfação no trabalho, assim, em contextos de precariedade laboral, o autor, considera que as características do trabalho e do emprego são postas em causa, daí que este aborde a integração laboral tendo em conta a satisfação no trabalho e a estabilidade profissional. Paugam considera que a precariedade do trabalho conduz a sentimentos de insatisfação e de inutilidade social. Por sua vez, a precariedade do emprego prende-se com a fragilidade que o vínculo contratual acarreta na vida dos indivíduos, levando a uma instabilidade e insegurança.

Inerente a todas as questões da precariedade é, a nosso ver, essencial abordar um pouco as questões jurídicas que estão subjacentes a esta realidade. Uma vez que, os problemas da precariedade laboral, dos baixos salários e remunerações, dos reduzidos níveis de qualificação e de condições de trabalho degradadas são situações preocupantes, torna-se fundamental contemplar o Programa Nacional de Combate à Precariedade Laboral e ao Trabalho Ilegal proposto pelo Partido Comunista Português (PCP) em 2006. Este programa² consiste na concretização de uma política de prevenção e combate à precariedade laboral e ao trabalho ilegal, visando a promoção do exercício dos direitos dos trabalhadores. O referido programa apresenta como prioridades:

- O combate aos vínculos laborais não ininterruptos para o desempenho de tarefas que equivalem a necessidades constantes, fomentando vínculos contratuais estáveis e duradouros;
- O combate ao trabalho não declarado e ilegal e às diversas formas de tráfico de mão-de-obra;
- O combate ao aluguer de mão-de-obra, no que diz respeito ao trabalho temporário;
- O combate da contratação a tempo parcial quando não é opção do trabalhador;
- A promoção do exercício dos direitos individuais e colectivos dos trabalhadores.

Comummente associa-se a precariedade do trabalho a um trabalho sem interesse, pouco reconhecido, mal pago e que desperta um sentimento de inutilidade no indivíduo. Porém podem surgir situações em que se cruzam o trabalho instável com o trabalho

² Para uma análise mais aprofundada propõem-se a leitura da documentação apresentada em <http://www.pcp.pt/projecto-de-lei-n%C2%BA-295x-combate-%C3%A0-precariade-laboral-e-ao-trabalho-ilegal> 14/09/10

interessante, ou então, trabalho estável com o trabalho pouco interessante. Com isto pretende-se mostrar que pode existir satisfação com o trabalho apesar de estarmos perante um emprego precário.

Robert Castel (1995) fala na precarização do trabalho como um processo central dominado pelas novas exigências tecnológicas e económicas do capitalismo moderno. Desta forma, para o autor existe um défice de lugares que podem ser ocupados na estrutura social, dificultando a chegada de muitos jovens a estes locais, isto é, impedem a entrada dos jovens no mercado de trabalho. Daí dever-se ter em conta, também segundo o autor, um processo importante que consiste na precarização e na insegurança no trabalho.

2.9. - Génese do conceito de flexibilidade

A partir do último quartel do século XIX, apareceu um novo paradigma da ciência económica que se desenvolveu como reacção ao pensamento de Marx. Os expoentes representativos deste novo paradigma que consubstancia a escola neoclássica são Alfred Marshall, Stanley Jevons, Leon Walras e Carl Menger. Estes autores divergem do pensamento clássico, devido ao facto de não apresentarem uma dimensão macroeconómica e de longo prazo da economia, mas sim uma dimensão microeconómica e de curto prazo. Segundo estes autores, existia uma tendência espontânea para um equilíbrio entre o comportamento dos consumidores e dos produtores. Para eles o sistema económico era formado como um conjunto de mercados articulados entre si, onde a oferta e a procura coexistiam livremente. Deste modo, foram criadas a teoria do valor e a teoria da produtividade marginal devido à necessidade de flexibilizar o mercado de trabalho, estas teorias “[...] estabeleceram a relação entre o aumento da produção e o crescimento de um factor considerado indispensável para alcançar ou provocar esse volume ampliado de produção. É justamente neste ponto que se encontra a génese do fundamento teórico da actual dimensão da flexibilidade.” (Correia, 2004, p. 62).

2.9.1 - Flexibilidade laboral

Entre os vários aspectos que fazem parte da intitulada reestruturação produtiva, que envolve o mundo do trabalho, a flexibilidade, é aquela que ocupa um lugar de destaque. Ela é a qualidade daquilo que é flexível, que é maleável, que se pode curvar ou dobrar, que possui destreza, elasticidade mas também é domável, submissa e suave.

Actualmente, o debate sobre a flexibilidade acarreta duas vertentes, num lado temos aqueles que acreditam que a flexibilidade deve estar presente nos sistemas de produção, assim como, na organização do trabalho conduzindo ao sucesso e à felicidade tanto das empresas como dos seus trabalhadores. Por outro lado, temos a flexibilidade vista como a “fonte de todos os males”, como uma ferramenta do capitalismo, apontada como o novo nome do trabalho, significando dor, tortura e flagelo.

A sustentabilidade da economia capitalista é ancorada pela dinâmica do mercado de consumo e consequentemente pela flexibilização do mercado de trabalho. Para muitos jovens encarar a flexibilidade do mercado de trabalho é algo ao qual reagem mal, já para outros, é

considerada uma estrutura de oportunidades, encarando-a mesmo como uma condição de trajetórias sociais ascensionais.

Assim, a flexibilidade é a capacidade que temos em nos adaptarmos e conseguirmos trabalhar de forma activa nas mais variadas situações e com grupos de pessoas diferentes. É uma qualidade que permite que os indivíduos consigam de forma clara e concisa valorizar as dissemelhanças entre pontos de vista diferentes, adaptando seu próprio enfoque a um determinado cenário quando necessário. Ser flexível é aceitar a realidade sem criar barreiras. É acolher as mudanças e responsabilidades que o seu papel venha a solicitar para que se mantenha sempre competitivo e actualizado. É estar disposto a, até mesmo, mudar suas próprias ideias muitas vezes ou seu enfoque perante uma nova situação e/ou informação ou uma evidência oposta, compreendendo as perspectivas e ideias provenientes de outras pessoas.

Atendendo a uma perspectiva económica e organizacional, para se conseguir satisfazer as necessidades de consumo que são cada vez mais exigentes, as organizações foram “obrigadas” a substituir o velho sistema de produção por um processo flexível capaz de responder a uma procura diversificada, num espaço de tempo mais curto e por um preço mais baixo. Devido a estas transformações várias foram as modificações que se aliaram à flexibilidade, não só a nível macro como ao nível microeconómico, como por exemplo, as políticas de remuneração, de contratação entre outras.

Todo o processo de flexibilização prende-se com a necessidade de assegurar a competitividade das organizações ou a sua sobrevivência, assim a força motivadora de todo este processo é a flexibilização. Os governos de cada Estado e as entidades empregadoras perceberam que a diminuição dos ganhos reduziria o investimento e aumentaria o desemprego, levando a uma crise económica. Daí que foram criando condições de mudança que passaram pela introdução de formas flexíveis de gestão. Neste domínio pode-se mencionar a flexibilidade de remuneração, a flexibilidade de contratação, a flexibilidade tecnológica e a flexibilidade da mão - de - obra. (Correia, 2004)

Nos dias que correm, as empresas procuram acima de tudo reduzir os seus custos e aumentar a flexibilidade. Segundo Ilona Kovács a empresa idealizada é a empresa magra, pois esta vai-se centrar nas actividades de maior valor, vai externalizar e subcontratar conforme as suas necessidades, deslocalizando as suas actividades de acordo com as estratégias diferenciadas de forma a obter tanto flexibilidade funcional - A flexibilidade funcional reporta-se à capacidade de uma dada empresa, incluindo a dos trabalhadores que a integram, de responder às exigências dos consumidores por via do alargamento e enriquecimento das competências, funções e tarefas internas - como flexibilidade quantitativa, - a flexibilidade

quantitativa compreende a variação do número de trabalhadores da empresa em função das necessidades produtivas. No plano interno, a flexibilização quantitativa consiste em fazer flutuar, no interior da empresa, a duração do trabalho mas sem alterar o número de trabalhadores – por exemplo, a flexibilidade de horários, isenção de horários, trabalho a tempo parcial por turnos, realização de horas suplementares. Assim, a flexibilidade refugia-se na moral individualista assente na realização do indivíduo, conduzindo a uma transferência de riscos e custos dos empregadores para os sujeitos.

Nos dias que correm, um dos principais vectores de transformação no domínio do emprego é a maior fluidez, instabilidade e insegurança. Se, no quadro do período do “compromisso fordista”, o ciclo de vida activa se demarcava pela pouca mobilidade de emprego, de estatutos de emprego, pela uniformização e rigidez dos horários de trabalho e pela efectividade do laço contratual, no contexto da economia dos serviços e do auge do “capitalismo flexível” advoga-se uma crescente desregulação laboral e acentua-se a flexibilidade de trabalho e de emprego (Kovács, 2002).

Deste modo, cada vez mais se verifica a ampliação de uma multiplicidade de formas de emprego cujo denominador comum é a flexibilidade, seja ela em termos contratuais, de tempo de trabalho, de espaço e estatutos.

Capítulo III – Análise dos inquéritos e das entrevistas

3.1 – *Estratégia empírica*

Com esta investigação pretende-se, compreender e reflectir sobre os impactos da precariedade laboral, assim como, perceber as dinâmicas e efeito da flexibilidade laboral na vida dos licenciados que estejam a trabalhar a termo certo numa loja de shopping. Tornando-se fulcral perceber quais são os valores que afectam as pessoas nas suas vidas laborais, é essencial saber qual o valor do trabalho a nível pessoal, se este satisfaz o indivíduo ou se apenas é importante para ganhar dinheiro. Assim como é extremamente importante perceber quais as relações que se desenvolvem na realização do trabalho.

Tendo em linha de conta todas as metamorfoses que o mercado de trabalho tem vindo a vivenciar ao longo dos anos, é nossa intenção analisar e tentar compreender a precariedade laboral dos licenciados portugueses, assim os objectivos da investigação são:

- Perceber as alterações no mercado de trabalho;
- Desmitificar a flexibilidade laboral;
- Compreender a precariedade laboral;
- Reflectir sobre a entrada dos licenciados no mercado de trabalho enquanto prosseguem os estudos (2º e 3º ciclo do ensino superior);
- Analisar a motivação dos empregados licenciados numa loja de shopping;
- Analisar a satisfação/ insatisfação dos licenciados empregados numa loja de shopping;
- Perceber se a precariedade e o emprego numa loja de shopping é uma estratégia temporária da vida dos licenciados;

A questão de partida deste estudo é “*Qual o impacto psicossocial da situação laboral precária do licenciado português?*”. Após a realização da pergunta de partida e debruçando-nos sobre o tema e as suas particularidades surgiram duas hipóteses de pesquisa, às quais se pretende dar uma resposta neste capítulo. Deste modo, as hipóteses são as seguintes:

1. Os licenciados a trabalhar em contexto de *shopping* com contrato a termo certo são indivíduos insatisfeitos relativamente à sua profissão actual;

2. Os licenciados a trabalhar em contexto de *shopping* com contrato a termo certo encaram a sua vida profissional sem motivação;

É sabido que na definição de uma estratégia de pesquisa científica as decisões metodológicas dependem das opções teóricas (Crotty, 1998; Fernandes, 1998). Atendendo às linhas de orientação teórica optamos por desenvolver uma estratégia metodológica mista, que conjuga abordagens quantitativas através da análise inquéritos realizados à população alvo desta pesquisa, que permitiu verificar a configuração da estrutura do emprego no comércio e do perfil dos/as trabalhadores/as. Assim como, abordagens mais qualitativas, onde estas incluíram a realização de entrevistas individuais, que nos possibilitaram uma melhor caracterização em termos globais dos/as trabalhadores/as, assim como da sua actividade de trabalho e das suas práticas no espaço social do trabalho, captando qual o grau de satisfação/insatisfação e motivação perante as tarefas que desempenham.

A metodologia escolhida para esta investigação é a metodologia mista que engloba a metodologia quantitativa e a qualitativa. Assim este será um estudo intensivo ou de casos que tem como intenção a análise em profundidade de uma realidade sem que seja pretensão do investigador a generalização dos resultados. Dessa forma, é possível efectuar a triangulação da informação conduzindo a uma maior profundidade e compreensão dos resultados.

Visto que esta é uma temática pouco estudada e tendo em conta que cada pessoa é um ser único optamos pela utilização de um método de estudo de casos, isto deve-se ao facto de ser nossa intenção analisar casos e não a obtenção de resultados generalizáveis. Este será um estudo empírico de carácter descritivo e exploratório, uma vez que o objectivo deste estudo centra-se na reflexão e na identificação dos impactos da precariedade laboral nos licenciados portugueses.

Desta forma, o mais importante na administração de um inquérito por questionário é o facto de este permitir obter um número relativamente significativo de respostas num curto espaço de tempo preservando os critérios de representatividade. Assim, “O questionário é, portanto, um meio para estruturar a entrevista de uma maneira organizada assegurando que cada uma das pessoas entrevistadas é confrontada com as mesmas perguntas. (Ghiglione e Madalon, 1992, p. 87) O inquérito por questionário é uma técnica que através de perguntas visa suscitar uma série de discursos individuais e depois interpretá-los e generalizá-los a conjuntos mais vastos e mais

ampos. É uma técnica de observação não-participante, pois não exige a integração do investigador no grupo/meio nos processos sociais estudados. “[...]torna-se o veículo para a recolha de um número de respostas que revele quantas pessoas disseram certas coisas e quantas disseram outras.” (Idem, ibidem) Esta opção metodológica deve-se também ao facto desta técnica ter como maior vantagem, não apenas recolher informação junto da população mas também guarda-la, analisa-la e comparar os resultados obtidos

Com as entrevista o objectivo, e seguindo os passos de Quivy, “[...]...é o de enriquecer o estudo com reflexos mais profundos sobre o tema por parte dos entrevistados existindo assim uma maior flexibilidade na estruturação das questões e mesmo das interpretações dos interlocutores respeitando os próprios quadros de referencia.” (Campenhoudt e Quivy, 1992, p. 194) O guião de entrevista é um conjunto organizado de funções, operações e indicadores que estruturam a actividade de audição e intervenção do entrevistador. (Ghiglione e Madalon, 1992)

Esta é umas das técnicas de pesquisa utilizadas nas sondagens de opinião e que, segundo Quivy, “Consiste em colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativo de uma população, uma série de perguntas (...) sobre qualquer ponto que interesse os investigadores. O inquérito por questionário de perspectiva sociológica distingue-se da simples sondagem de opinião pelo facto de visar a verificação de hipóteses teóricas e a análise das correlações que essas hipóteses sugerem.” (Campenhoudt e Quivy, , 1992, p. 188)

Deste modo, o inquérito pode ser constituído por questões abertas, fechadas e semi-abertas. No âmbito desta investigação, decidi conjugar ambas, o que se poderá verificar em anexo, aplicando os inquéritos aos trabalhadores/as em estudo, porém este é maioritariamente constituído por questões fechadas e semi-fechadas.

O inquérito por questionário assume-se, segundo Quivy e Campenhoudt, como abrangendo a possibilidade de quantificar uma pluralidade de dados e, consequentemente análises de correlação. É uma boa técnica para satisfazer a necessidade de representatividade da população enquanto objecto de estudo.

Quanto às limitações desta técnica, dizem respeito ao custo elevado da técnica, superficialidade das respostas, que diversas vezes não permitem uma análise de determinadas questões como por exemplo, ideologias; individualização dos inquiridos e, finalmente, o carácter um tanto ou quanto frágil da veracidade do dispositivo.

No que refere à análise dos dados obtidos no inquérito por questionário, estes

são submetidos a uma análise estatística, sendo que “Os dados recolhidos por um inquérito por questionário, em que um grande número de respostas são pré-codificadas, não têm significado em si mesmas, só podem, portanto, ser úteis no âmbito de um tratamento quantitativo que permita comparar as respostas globais de diferentes categorias sociais e analisar as correlações entre variáveis.” (Campenhoudt Quivy, , 1992, p. 192)

A escolha do questionário como instrumento de inquisição a um determinado número de pessoas apresenta vantagens e desvantagens relativas à sua aplicação.

A aplicação de um inquérito por questionário possibilita uma maior sistematização dos resultados fornecidos, permite uma maior facilidade de análise bem como reduz o tempo que é necessário despendar para recolher e analisar os dados. Este método de inquirir apresenta ainda vantagens relacionadas com o custo, sendo este menor.

Se por um lado a aplicação de questionários é vantajosa, esta aplicação apresenta também desvantagens ao nível da dificuldade de concepção, pois é necessário ter em conta vários parâmetros tais como: a quem se vai aplicar, o tipo de questões a incluir, o tipo de respostas que se pretende e o tema abordado. Os questionários fornecem respostas escritas a questões previamente fornecidas e como tal existe uma elevada taxa de não – respostas. Esta dependerá da clareza das perguntas, natureza das pesquisas e das habilitações literárias dos inquiridos. Relativamente à natureza da pesquisa verifica-se que se aquela não for de utilidade para o indivíduo, a taxa de não - resposta aumentará.

Existem dois tipos de questões: as questões de resposta aberta e as de resposta fechada. As questões de resposta aberta permitem ao inquirido construir a resposta com as suas próprias palavras, permitindo deste modo a liberdade de expressão. As questões de resposta fechada são aquelas nas quais o inquirido apenas selecciona a opção (de entre as apresentadas), que mais se adequa à sua opinião. Também é usual aparecerem questões dos dois tipos no mesmo questionário, sendo este considerado misto. Deste modo, foram empregues questões tanto abertas como fechadas, com o intuito de perceber qual a motivação dos trabalhadores(as), assim como a sua satisfação perante as tarefas que executam. As questões fechadas aplicadas dizem respeito ao nível de escolaridade, idade, sexo, estado civil do inquirido, assim como, à sua condição perante o trabalho, à sua situação na profissão e o seu vínculo contratual, para que desta forma conseguisse compreender a entrada dos jovens no mercado de trabalho enquanto

prosseguem os seus estudos, bem como aperfeiçoar meus conhecimentos sobre flexibilidade e precariedade laboral.

Ao administrar o questionário, o investigador selecciona o tipo de questão a apresentar de acordo com o fim para o qual a informação é usada, as características da população em estudo e o método escolhido para divulgar os resultados, tendo em conta as vantagens e desvantagens de cada tipo de respostas.

A entrevista é uma técnica recorrentemente utilizada para recolha de dados em investigação sociológica. A entrevista consiste numa forma de recolha de informação assente na comunicação verbal. Posto isto, mais uma vez referindo Quivy e Campenhoudt, “Instaura-se (...) uma verdadeira troca durante a qual o interlocutor do investigador exprime as suas percepções de um acontecimento ou de uma situação, as suas interpretações ou as suas experiências, ao passo que, através das suas perguntas abertas e das suas reacções, o investigador facilita essa expressão, evita que ela se afaste dos objectivos da investigação e permite que o interlocutor aceda a um grau máximo de autenticidade e de profundidade.” (Campenhoudt e Quivy, 1992, p. 190)

As entrevistas podem ser classificadas de acordo com diferentes critérios. Uma das classificações mais divulgadas divide as entrevistas estruturadas e não estruturadas; entrevistas semi-estruturadas e semi-directivas.

Sendo que a entrevista semi-directiva é a mais utilizada na investigação social, caracteriza-se pelo facto de não ser completamente aberta, uma vez que o investigador constrói um guião onde anota tópicos e perguntas chave que funcionam com um fio condutor da entrevista, simultaneamente deixando margem de liberdade ao interlocutor para se exprimir. Contudo, não segue uma ordem rigidamente definida no que concerne ao seguimento da entrevista, acabando por ser o entrevistado a definir mesmo que inconscientemente, a ordem pela qual o investigador coloca as questões.

Assim, tomando em consideração que este é o tipo de entrevista mais flexível, optei por, nesta pesquisa, utilizar o tipo de entrevista semi-directiva, para a qual elaborei um guião com uma série de perguntas e palavras-chave principais, para que tivesse um apoio quanto ao seguimento da entrevista.

As entrevistas assumem-se como uma técnica de recolha de informações frequentemente usada em ciências sociais de acordo com os objectivos das pesquisas.

Sendo a entrevista uma técnica muito centrada no individual, esta adquire um carácter menos rigoroso e mais subjectivo da realidade que pretendemos apreender, mesmo sendo o indivíduo em questão, membro representativo da população em estudo.

As entrevistas implicam sempre uma análise de conteúdo, pelo que as aplicadas, não fugiram a esta regra, pois, tal como refere Jorge Vala “A análise de conteúdo é uma técnica de tratamento de informação, não é um método” (Pinto e Almeida, 1995, p. 104), sendo uma técnica transversal a todos os métodos.

Embora, não conscientemente, todos nós enquanto seres racionais procedemos a análises de conteúdo acerca de uma qualquer informação presente na realidade que nos rodeia.

No entanto, uma análise de conteúdo realizada no âmbito de um projecto de investigação científica, implica, por parte do investigador determinados procedimentos de abstracção e de conceptualização, para que ganhe cientificidade. Estas especificidades são importantes para a definição das categorias de análise, por via das quais procedemos à codificação da informação, sendo fulcral para a identificação do significado presente nos documentos.

No que concerne especificamente à análise de conteúdo, primeiramente há que delimitar os objectivos concretos subjacentes a esta técnica de análise de dados.

Seguidamente, é definido um *corpus* de análise, ou seja, o material a analisar produzido directa ou indirectamente para o estudo. A triagem do material que já está produzido é feita de acordo com critérios quantitativos principalmente quando há muitos documentos para analisar.

3.2 - Caracterização da população - alvo

Nesta investigação foram contempladas vinte indivíduos, que trabalham a full – time e a part – time no Centro Comercial *Marshopping*. Deste vinte, treze são do sexo feminino e sete são do sexo masculino, tal como podemos observar na tabela que se segue.

Tabela nº11 - Sexo dos inquiridos

	Frequência	Percentagem
Solteiro	13	65%
Casado / União de facto	7	35%
Total	20	100%

Atendendo à média de idades dos inquiridos é possível verificar que este se encontra nos 26 anos, não existindo uma grande disparidade de diferenças de idade, assim podemos afirmar que o grupo etário em estudo situa-se principalmente dos 25 aos 44 anos. Relativamente ao estado civil, 65% dos inquiridos são solteiros e apenas 35% são casados ou vivem em união de facto, tal como podemos verificar na tabela a seguir exposta.

Tabela nº12 - Estado civil dos inquiridos

	Frequência	Percentagem
Masculino	7	35%
Feminino	13	65%
Total	20	100%

No que concerne à escolaridade dos inquiridos e seus familiares (pai, mãe e cônjuge), foi dada uma especial atenção a esta variável, uma vez que, foi nossa intenção estudar os indivíduos licenciados a trabalharem no contexto de *shopping*. Ao analisarmos, também, a escolaridade dos pais podemos constatar se existe alguma espécie de trajectória ascendente ou descendente.

Tabela nº13 - Escolaridade dos inquiridos, cônjuge, mãe e pai

	Inquirido	Cônjuge	Mãe	Pai
Ensino básico – 1º ciclo	0%	0%	50%	50%
Ensino básico – 2º ciclo	0%	0%	15%	15%
Ensino básico – 3º ciclo	10%	15%	15%	5%
Ensino secundário	30%	10%	5%	5%
Licenciatura	60%	5%	5%	10%

Através da tabela acima ilustrada (escolaridade dos inquiridos, cônjuge, mãe e pai), podemos constatar que 60% dos inquiridos são licenciados, enquanto apenas 10% têm o ensino básico - 3º ciclo e 30% o ensino secundário. Relativamente aos inquiridos que são casados ou vivem em união de facto, a escolaridade do seu cônjuge é mais acentuada no ensino básico - 3º ciclo (15%), seguindo-se do ensino secundário (10%), apenas 5% são licenciados. Respectivamente aos pais, tanto as mães como os pais dos inquiridos, apresentam uma percentagem igual de escolaridade, ou seja, 50% dos pais dos inquiridos têm como escolaridade o ensino básico – 1ºciclo. Tendo em conta que temos, 60% dos inquiridos licenciados e 50% dos pais com o ensino básico – 1º ciclo, penso que estamos no domínio de uma trajectória ascendente no que diz respeito à fracção de classe dos inquiridos, existe assim mobilidade social.

3.3 - Esfera laboral

Neste ponto da investigação pretendemos traçar o perfil dos inquiridos tendo em conta a sua condição no trabalho, a sua situação na profissão, o cargo na profissão, o vínculo contratual e horário de trabalho que estes têm no emprego. Este será um ponto que servirá de ponte de ligação para que consigamos entender a (in)satisfação e a motivação dos inquiridos e dos entrevistados nesta investigação.

Tabela nº14 - Condição perante o trabalho dos inquiridos

	Percentagem
Exerce uma profissão a tempo inteiro	70%
Exerce uma profissão a tempo parcial	10%
Estudante – trabalhador	20%
Total	100%

Ao analisarmos a tabela (condição perante o trabalho dos inquiridos), é visível que 70% dos inquiridos exercem uma profissão a tempo inteiro, 20% são estudantes – trabalhadores e 10% exercem uma profissão a tempo parcial. Esta foi uma variável importante, uma vez que possibilitou o nosso entendimento no que se refere à condição de trabalho dos inquiridos. Relativamente à situação na profissão, também foi uma variável contemplada, é de ressaltar que todos os inquiridos responderam o mesmo, ou seja, que trabalham por conta de outrem, basicamente são todos assalariados.

Tabela nº15 - Cargo na profissão dos inquiridos

	Percentagem
Chefia directa ou primeira chefia	15%
Executante sem lugar de chefia	85%
Total	100%

Atendendo à tabela (cargo na profissão dos inquiridos), conseguimos destacar que 85% dos inquiridos são executantes sem lugar de chefia, por sua vez, os restantes 15% pertencem à categoria de chefia directa ou primeira chefia. É importante evidenciar, que ao trabalhar numa loja de *shopping* poucas são as possibilidades de ascensão profissional, e os poucos casos que aqui se apresentam são de inquiridos que para além de serem executantes ocupam um lugar de chefia como responsável de loja. É importante salientar este facto, uma vez que os gerentes da Zara e da Saccor não se disponibilizaram quer para responder aos inquéritos quer para serem entrevistados.

Tabela nº16 - Vínculo contratual dos inquiridos

	Percentagem
Contrato a termo certo	55%
Contrato a termo incerto	25%
Part – time	15%
Trabalho temporário	5%
Total	100%

Não obstante a todas as variáveis que já foram analisadas, temos ainda o vínculo contratual, que poderá ser encarada por um dos grandes motivos pelos quais estamos perante um mundo de trabalho precário e flexível. Tal como é possível verificar na tabela (vínculo contratual dos inquiridos), 55% dos inquiridos possuem um contrato a termo certo, 25% têm um contrato a termo incerto, 15% trabalham em part – time, aqui podemos concluir que alguns dos trabalhadores – estudantes são os detentores deste tipo de vínculo contratual. Apenas 5% dos inquiridos apresentam um vínculo contratual de trabalho temporário.

Tabela nº17 - Horário de trabalho dos inquiridos

	Percentagem
Full – time	85%
Part – time	15%
Total	100%

O horário de trabalho foi outra variável analisada e utilizada no inquérito por questionário, pois esta é pertinente para termos uma melhor compreensão do tempo que os inquiridos despendem no trabalho, aquilo que podemos observar na tabela (horário de trabalho dos inquiridos) é que cerca de 85% dos inquiridos trabalham a full – time, ou seja, tem um trabalho a tempo inteiro, o que no caso dos trabalhadores – estudantes, podem não ser benéfico, uma vez que, é certamente difícil conseguir conciliar os horários de trabalho com os horários da faculdade. Tal como nos diz a entrevistada Ana Vieira de 25 anos que trabalha na Saccor:

“[...] em full time conseguimos ter um vencimento que, bem gerido, acaba por pagar esta despesa e outras que eventualmente possam surgir. Acaba por ter algumas desvantagens, porque nem sempre pudemos assistir às aulas e torna-se ingrato estarmos a pagar por algo que nem podemos frequentar.”

Quanto aos trabalhadores em part – time, cerca de 15% dos inquiridos apresentam este tipo de horário laboral. O que contrariamente aos trabalhadores a full – time, pode ser uma benesse para quem estuda e trabalha. Tal como Luís Mesquita de 22 anos, trabalhador da Zara nos disse:

“[...] este emprego faz com que consiga atingir dois objectivos, conseguir dinheiro para prosseguir meus estudos e conseguir conciliar o emprego com as aulas.”

3.4 - (In)satisfação laboral

Procurámos nesta etapa do trabalho dissecar os factores que estão subjacentes à (in)satisfação dos/as trabalhadores/as das loja de vestuário e de ourivesaria. Ao mesmo tempo, documentámos o tipo de expectativas exteriorizadas pelos indivíduos entrevistados relativamente ao seu percurso profissional, articulando-as com o significado que atribuem à sua actividade laboral e com a possibilidade de aconselharem a terceiros. Neste ponto da investigação é nossa intenção reflectir sobre alguns objectivos da pesquisa dentro dos quais, “Analisar a satisfação/ insatisfação dos licenciados empregados numa loja de shopping”.

Tabela nº18 - (In)satisfação dos inquiridos perante o trabalho

	Percentagem
Muito satisfeito	20%
Satisfeito	50%
Pouco satisfeito	20%
Nada satisfeito	10%
Total	100%

Aquilo que podemos apurar através da tabela ((in)satisfação dos inquiridos) é que 50% dos inquiridos encontram-se satisfeitos com o seu trabalho, enquanto que 10% não se encontra nada satisfeito. Relativamente ao facto de se encontrarem muito satisfeitos cerca de 20% dos inquiridos consideram-se neste patamar e a mesma percentagem encontra-se nada satisfeita com o trabalho que desempenham.

Muitos são os factores que podem estar subjacentes a esta (in)satisfação no trabalho, e ao analisarmos as entrevistas foram salientados alguns pontos como fulcrais para que possamos entender a já referida (in)satisfação. Dentro destes pontos, podemos destacar, o vencimento, horário de trabalho, conjugação trabalho – estudos, a boa relação entre colegas de equipa, entre outros.

Neste estudo foi dada especial atenção à (ins)satisfação e à motivação dos indivíduos, deste modo foi elaborado uma entrevista, a qual foi aplicada a quatro indivíduos, três do sexo feminino e um do sexo masculino. Quando lhes foi perguntado

se estavam satisfeitos com a actividade profissional que desempenham, umas das respostas foi a seguinte:

“[...]estaria muito mais satisfeita e realizada, se trabalhasse na área das ciências sociais, que é a área em que me licenciiei, no entanto e porque ainda não se tornou possível esse objectivo, encontrei este trabalho, no MarShopping e dentro dos que já fui tendo, mesmo enquanto estudava, é o que reúne as melhores condições, principalmente, no que compete à remuneração e ao ambiente laboral. Contudo, colocando de lado esse aspecto, de não trabalhar na minha área, e referindo-me, apenas, à actividade profissional que exerço no momento, encontro-me satisfeita. Como disse, o ambiente laboral é bom, a remuneração tendo em conta o sector e tipo de actividade é relativamente satisfatória, os horários não são maus, muito embora se trabalhe por turnos.

(Susana Silva de 23 anos da ourivesaria Ouro Vivo)

Não obstante ao facto de estes entrevistados possuírem um curso superior, ou estarem a frequentar um curso, é claro que estes não se encontram insatisfeito com os trabalhos que desempenham, no fundo acaba por ser um pouco contraditório, porque temos sempre a ideia que os empregos precários e flexíveis não são encarados com agrado, mas sim como uma obrigação.

Assim, tornou-se importante perceber o que conduzia a este grau de (in)satisfação e se aconselhariam a sua actividade a terceiros, as repostas obtidas foram as seguintes:

“ Como já tinha dito, eu nunca me imaginei a trabalhar nesta área e até me surpreendeu bastante, durante a licenciatura já tinha trabalhado noutras lojas e sinceramente não gostei, talvez pela confusão ou até mesmo pelo artigo que vendia. Nesta loja, acho que o contacto com os clientes é mais próximo, mais familiar, o que torna mais agradável vender. Obvio que seria mais, muito mais, gratificante trabalhar na área em que me formei, mas também não posso afirmar que estaria melhor. Talvez estaria mais satisfeita, uma vez que os meus pais investiram tanto na minha educação e eu estou a desempenhar funções que qualquer pessoa pode desempenhar. Neste

momento, acima de tudo, penso que me posso dar por satisfeita por ter um emprego, porque olhando para a conjuntura do país cada vez mais há desempregado “.

“ Sim aconselharia ... lógico que se aparecer uma pessoa licenciada aconselho-a e encorajo-a a procurar algo melhor e a não se acomodar ao facto de usufruir um salário no final do mês. É assim, aqui na loja existe um bom ambiente de trabalho, o salário esta dentro da média, por isso se as pessoas precisam um conselho a trabalhar, até mesmo para ganhar responsabilidade. “

(Mónia Ramos de 24 anos da ourivesaria Kiko)

“Sim, principalmente a quem estiver a estudar e tenha necessidade de ter o seu próprio dinheiro para prosseguir os estudos. O que me leva a fazê-lo é o facto de neste emprego existir a possibilidade de conciliar o trabalho com os estudos. “

(Luís Mesquita de 22 anos da Zara)

Tal como foi possível verificar pelas respostas dadas pelos entrevistados, estes aconselhariam o seu emprego, dadas certas circunstâncias, uma vez, que apontam o vencimento como uma forma de pagar seus estudos e as suas despesas, bem como uma forma de ganhar responsabilidade. Daí que todos eles aconselhariam o seu emprego a terceiros.

Neste seguimento, é de igual forma importante perceber se os entrevistados se sentem motivados no trabalho, e consequentemente é uma forma que nos permite debruçar sobre o objectivo de pesquisa “Analisar a motivação dos empregados licenciados numa loja de shopping”. Deste modo, a entrevistada Ana Vieira expõe que *“Motivada, motivada, não. Não vejo motivação, nem perspectivas de futuro nesta loja. Não creio que seja uma função difícil de executar, acabamos por interiorizar todo o processo. Agora motivada a continuar a fazer mais e melhor, não, até porque na minha posição pouco ou nada há para evoluir. “*

O entrevistado Luís Mesquita menciona que *“ Sinceramente acho que ate me sinto motivado, embora o ordenado não seja um sonho, a equipa de trabalho e a área do mesmo fazem com que trabalhe com agrado, pois é algo que até estou a gostar de fazer. Contudo, para ser completamente honesto devo dizer-lhe que a minha maior*

motivação provem do facto de este ser o único modo que tenho para poder concluir os estudos.”

Através destes testemunhos podemos verificar que nem todos consideram a profissão como uma motivação, embora se sintam satisfeitos em terem um emprego, é intenção da maioria procurar e obter um emprego melhor e dentro da área de formação. Os objectivos profissionais destes entrevistados, também, passam pela obtenção de um emprego na área de formação.

Uma outra pergunta era perceber se os entrevistados, no caso de serem estudantes – trabalhadores, se encaravam a profissão actual como uma ajuda nos estudos ou como um futuro profissional. O intuito desta questão será o de compreender um outro objectivo da pesquisa “Reflectir sobre a entrada dos licenciados no mercado de trabalho enquanto prosseguem os estudos (2º e 3º ciclo do ensino superior)” Verificamos que mais uma vez, as repostas foram bastante idênticas e não fugiram muito do mesmo padrão. Assim, Mónia Ramos referiu, “[...] *eu sou estudante trabalhadora e felizmente por opção, contudo este pode ser uma profissão encarada como transitória e como ajuda para início de vida, porque não quero ficar confinada a este emprego*”.

Para a Ana Vieira esta profissão é encarada como “[...] *uma ajuda, é notório. Eu retiro dinheiro deste trabalho para pagar as minhas despesas relativas ao curso. Pago as propinas, materiais, e às vezes vejo-me aflita. Porque um curso não é só as propinas, tem um âmago muito mais aprofundado. São fotocópias, livros, apontamentos, despesas com portáteis, quando estes resolvem avariar. Enfim, mas sim é uma grande ajuda, sem dívida. Como futuro profissional talvez me possa abrir portas para contactos, dentro da empresa, não sei, ou talvez possa entrar algum cliente que trabalhe na minha área e às vezes as conversas se proporcionam e aí com certeza que irei “vender o meu peixe”, como se costuma dizer. O mercado de trabalho está muito complicado e se não nos mexermos, ninguém vai saber de nós e nesse aspecto este trabalho poderá potenciar esse lado mais pró-activo, mais empreendedor. Mas lá está, parte da iniciativa individual e da maneira como podemos jogar as coisas a nosso favor.*

Através destas respostas é compreensível que na maioria dos casos os indivíduos optem por trabalhar enquanto estudam, devido à falta de capacidade monetária para sustentar toda a envergadura da faculdade (propinas, livros, fotocópias, refeições, deslocações, etc.)

Depois de analisadas todas as entrevistas e todos os inquéritos é visível, que muitos dos indivíduos presentes neste estudo, têm um emprego precário o que é perceptível pelo tipo de contratação que apresentam, contudo quando analisamos a (in)satisfação deste indivíduos, apercebemo-nos que trabalhar é uma satisfação, é uma gratificação e uma ajuda monetária para os estudos e para as despesas subjacentes. O que mais os motiva, logicamente, que é o salário e o facto de conseguirem uma remuneração para terminarem os seus percursos escolares e envergarem por uma profissão na área de formação.

Assim, quando reflectimos sobre o objectivo desta pesquisa “Perceber se a precariedade e o emprego numa loja de shopping é uma estratégia temporária da vida dos licenciados”, averiguamos que na maioria dos casos, principalmente dos entrevistados esta é uma estratégia adoptada para que consigam prosseguir seus estudos e ganhar a sua independência financeira, retirando aos pais e familiares um grande encargo monetário dispendido com todo o percurso académico.

A diversidade de horário oferecida no centro comercial, ligada à condição de estudante, aclara que muitos/as nesta condição o considerem como o espaço possível de trabalho, pois ele possui um horário de funcionamento que permite justamente escolher horários de trabalho compatíveis com os compromissos escolares e universitários. De igual forma é importante salientar que na maioria das lojas não é exigido qualquer tipo de qualificação, tendo como exemplo a Ourivesaria Kiko do *Marshopping* foi possível constatar que existem funcionárias com nível superior, outras como secundário e a responsável de loja apenas tem o ensino básico (4ª classe).

Convém, também, exaltar o peso das questões remuneratórias, ligado à questão da “necessidade”. Por um lado, os/as entrevistados/as sublinham ter necessidade de ganhar dinheiro para financiar os estudos por outro, afirmam ganhar mais neste contexto comercial, do que no da loja comercial de rua, isto deve-se ao facto de considerarem social às lojas localizadas no centro comercial mais prestigiantes, em particular às de vestuário.

Em suma, é visível toda uma preocupação com os estudos e uma responsabilidade para com a profissão que desempenham, embora esta possa não ser a idealizada é neste momento a possível e talvez a mais fácil para que estes sujeitos possam conciliar trabalho e estudos.

Considerações finais

Com esta investigação aspirámos estudar a actividade de trabalho e os/as trabalhadores/as dos centros comerciais nas lojas de vestuário e de ourivesaria. Deste modo, foi elaborada uma estratégia metodológica moldada na produção de conhecimento sobre esta realidade. A importância deste estudo assenta, na nossa opinião, na finalidade de estudar o fenómeno laboral no contexto dos centros comerciais.

Nesta investigação tornou-se pertinente introduzir uma retrospectiva histórica sobre o comércio portuense. Para que assim fosse possível captar as singularidades e regularidades das situações laborais passadas e presentes. Foi dado um enfoque especial ao fenómeno dos centros comerciais, que na última década viveu um enorme crescimento em Portugal, em particular nas Áreas Metropolitanas do Porto e de Lisboa.

Na óptica de Beck, é possível verificar que a questão do trabalho tem inerente, alguns impactos negativos, ou seja, riscos para a humanidade, como, o desemprego estrutural devido à flexibilização do trabalho, que tem consequências no próprio indivíduo, assim como na colectividade.

A noção de risco, que segundo Beck, está inerente à nossa sociedade, não só verificou-se na passagem de um emprego estável, para toda a vida, para um emprego flexível que provocam mudanças em várias dimensões da vida dos sujeitos mas também no aumento da violência e de catástrofes ambientais, o que tem como consequência a profunda desconfiança das pessoas em relação a todo o que as rodeia, as pessoas são menos optimistas e mais preocupadas em sobreviver do que em viver, sendo que a procura da segurança tornou-se numa questão central na sociedade contemporânea.

Ao longo destes últimos anos, mais precisamente nos últimos 30 anos, assistiu-se a profundas mudanças na nossa sociedade em vários níveis, como por exemplo, trabalho e emprego. As mentalidades das pessoas mudaram, e as suas acções são direccionadas para o seu próprio bem-estar em detrimento do bem-estar do próximo.

A criação de emprego não significa necessariamente e só por si criação de empregos de boa qualidade, pelo que perspectivas eventualmente optimistas esboçadas não podem nunca ser encaradas independentemente de um quadro global crescente de flexibilização/precarização do sistema de emprego em Portugal. Desta forma, pode-se fazer uma ponte com os diplomados em Portugal, cujo o exponencial aumento destes no mercado de trabalho não é sinónimo de postos de trabalhos que confirmam um prestígio

social, altos salários e uma boa posição no mercado, visto que somos um dos países que tem uma maior taxa de desemprego qualificada, desconstruindo toda a ideia de que a obtenção de um título académico corresponde automaticamente a um emprego garantido. Estamos perante uma sociedade que exige que cada vez mais se aposte na formação, porém o mercado de trabalho está cada vez menos receptível à absorção de diplomados.

Segundo dados recentes do INE, os indivíduos licenciados são os mais atingidos pelo desemprego de longa duração, o que é inadmissível nos dias que correm, novas medidas deviam de ser tomadas, por exemplo diminuir a idade de entrada na reforma libertando as camadas mais adultas e dando oportunidades às camadas mais jovens.

Os próprios estágios não remunerados deviam de findar, é quase que uma exploração dos recém - licenciados, que na ânsia de trabalhar em algo que seja da sua área de formação aceitam estes estágios e depois são “escravizados”.

Os contratos de trabalho a recibos verdes é algo que deveria ser combatido imediatamente, muitas empresas “obrigam” os jovens licenciados a manterem-se a recibos verdes, tendo estas despesas avultadas com a segurança social. Ao final do mês, depois de pagarem todas as contribuições com pouco ou nada ficam e assim, é muito difícil alguém sobreviver e tornar-se dependente, tudo isto conduz a que muitos jovens pensem cada vez mais tarde em constituir uma família, levando a que os casamentos sejam mais tardios, que os divórcios aumentem, que a idade de procriação também aumente. Num país onde a pirâmide etária está cada vez mais invertida, penso que seria de parar e reflectir, não havendo emprego estáveis e satisfatórios não há possibilidade de constituir família e arcar com todas as despesas de um lar e educação de um filho.

No capítulo III desta investigação foram apresentados os objectivos, a questão de partida e as hipóteses de pesquisa. Foi, também, traçado o perfil dos sujeitos contemplados na pesquisa. Os resultados obtidos dão-nos a conhecer que 60% dos inquiridos são licenciados a trabalhar numa loja de *shopping*, onde 70% trabalham a tempo inteiro, 85% são trabalhadores sem lugar de chefia e 55% tem um contrato a termo certo.

Quando atendemos à hipótese “ *Os licenciados a trabalhar em contexto de shopping com contrato a termo certo são indivíduos insatisfeitos relativamente à sua profissão actual*”, verificamos que 50% dos inquiridos encontram-se satisfeitos perante o seu trabalho actual. Este nível de satisfação pode estar relacionado com a conjuntura em que vivemos, pois todos os dias somos “assombrados” com aumentos de

desemprego, tem-se observado um processo de pauperização, inclusive entre os trabalhadores integrados no mercado de trabalho, como resultado de uma trajectória marcada pela insegurança, instabilidade e precariedade nos vínculos laborais. Essa degradação das condições materiais de vida, das formas de reprodução, agravada pela ausência de mecanismos de protecção social e associada à desestruturação/reconstrução de identidades geradas em torno do trabalho, configuram a precarização dos empregos. Por aquilo que se pode observar as taxas de desemprego têm flutuado consideravelmente no decorrer deste século e o aumento destas taxas podem estar na base da crise de trabalho que se vive. Assim, os jovens ao olharem para toda esta realidade e ao verem que possuem um emprego encaram-no com uma maior satisfação, mesmo não estando a trabalhar na sua área de formação.

Através das respostas obtidas pelos quatro entrevistados, é possível refutarmos a nossa primeira hipótese, pois perante a situação em que estamos e contrariamente ao que pensaríamos os entrevistados encontram-se satisfeitos, embora tenham consciência da precariedade em que estão. Independentemente disso, preferem encarar este emprego com dignidade e como uma ponte para o futuro, como uma forma de obter uma remuneração para pagar os estudos e como uma segurança, segurança esta que se reflecte na obtenção de um emprego, mesmo não sendo este na área de formação.

Relativamente à segunda hipótese “ *Os licenciados a trabalhar em contexto de shopping com contrato a termo certo encaram a sua vida profissional sem motivação.*” Verifica-se que a motivação em qualquer comportamento humano representa um esforço para uma pessoa alcançar um objectivo, ela pressupõe sempre um esforço/empenhamento e este esforço está imbuído de uma qualidade que persiste durante algum tempo. Para tudo o que se faz, quer seja no trabalho, em casa ou na escola é necessário uma “força”, uma motivação e esta pode conduzir os sujeitos a uma satisfação ou insatisfação perante o trabalho.

Aquilo que foi possível averiguar é que na sua grande maioria os inquiridos encontram-se motivados no seu trabalho para ganhar comissões, assim 75% dos inquiridos respondeu que a grande motivação no trabalho era a obtenção de comissões este é então, um fenómeno aliciante que faz com que os indivíduos tenham vontade de trabalhar mais, e esta é uma forma de motivação. Quando referem a área de formação e o facto de não estarem a exercer na sua área, já encaram isso como desmotivante, outra coisa não seria de esperar, uma vez que muitos deles fazem um esforço enorme para conseguirem trabalhar e estudar ao mesmo tempo, e depois verificam que esse esforço

foi em vão, porque não encontram um trabalho na sua área. E são quase que obrigados a permanecer nos trabalhos precários e flexíveis de *shopping*.

Bibliografia

ALMEIDA, João Ferreira de; PINTO, José Madureira – *A Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Presença, 1995. ISBN 972-23-1231-6.

ALMEIDA, P. (2005), *Trabalho, Serviço e Serviços. Contributos para a Sociologia do Trabalho*, Porto, Afrontamento

APCC (2006), *Shopping*, n. 54, Março

BENNER, C. (2002), *Work in the New Economy. Flexible Labor Markets in Silicon Valley*, UK, Blackwell

BOURDIEU, P. (1984), *Questions de Sociologie*, Paris, Éditions Minuit

CABRAL, Manuel Villaverde (org.) (2000) – *Trabalho e Cidadania*, Lisboa, ICS. ISBN: 972-671-059-6.

CACHINHO, H. (1999), *O Comércio Retalhista Português na (Pós)-Modernidade Sociedades, Consumidores e Espaço*, Tese de Doutoramento, FLUL

CASTEL, R. (1995), *Les Métamorphoses de la Question Sociale. Une Chronique du Salariat*, Paris, Fayard

CASTELLS, M. (1999), *A Sociedade em Rede*, vol. I - *A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura*, Brasil, Editora Paz e Terra

CASTELLS, Manuel (2001), *A galáxia internet*, Lisboa, FCG.

CARVALHO, J. (2006), *Gestão de Centros Comerciais*, Porto, Vida Económica

CRUZ, S. (2003a), *Entre a Casa e a Caixa. Retrato de Trabalhadoras na Grande Distribuição*, Porto, Afrontamento

CRUZ, S. (2003b), “O(s) trabalhos(s) feminino(s): a omnipresença do trabalho doméstico e as responsabilidades familiares”, *Cadernos de Ciências Sociais*, n. 23 pp. 41-59

Deshaies, Bruno (1997), *Metodologia da investigação em ciências humanas*. - Lisboa : Instituto Piaget.

DUARTE, T.; GOUVEIA, M.; MELO, M. (2001), *Comércio e Distribuição. Os Centros Comerciais no horizonte 2010*, Lisboa, GEPE

Durkheim, Émile, (1984) *As regras do método sociológico* trad. de Eduardo Lúcio Nogueira. - Lisboa : Editorial Presença

ESTEVES, António J; AZEVEDO, José M., eds. – *Metodologias Qualitativas para as Ciências Sociais*. Porto: Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto; 1998.

FERNANDES, J. (1997), *Porto: cidade e comércio*, Porto, Arquivo Histórico da Câmara Municipal do Porto

FERNANDES, J. (1999), ”Comércio na Região Norte: apontamentos para uma primeira avaliação”, L. Santos; D. Bessa, *Região Norte de Portugal: actualizar e aprofundar o conhecimento*, Porto, Afrontamento

FREIRE, J. (2002), *Sociologia do Trabalho. Uma Introdução*, Porto, Afrontamento

FREIRE, J. (2003a), “Cidade e trabalho: uma análise integrada”, *Organizações e Trabalho*, n. 29/30, pp. 25-46

FREIRE, J. (2003), “Trabalho fabril e observação participante”: comentário ao livro *Entre a Fábrica e a Comunidade*, de Elísio Estanque (Porto, Afrontamento, 2000), *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n. 66, pp. 173-178

FREIRE, J. (2003), *Homens em Fundo Azul Marinho*, Oeiras, Celta

Goode, William J., (1979), *Métodos em pesquisa social* 7ª ed. - São Paulo : Companhia Editora Nacional

Guerra, Isabel Carvalho (2006), *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo : sentidos e formas de uso* . - Cascais : Principia

GRINT, Keith (1998) - *Sociologia do trabalho*, Lisboa, Piaget.

HILL, Manuela Magalhães; HILL, Andrew, *Investigação por Questionário*. 2ª ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2005. ISBN 972-618-273-5.

HODSON, R. (2001), *Dignity at Work*, New York, Cambridge University Press

INE, (1981, 1991, 2001), *Censos*

INE (2004), *30 anos de 25 de Abril. Um retrato estatístico*, Lisboa, INE.

INE (2003), *Portugal Social*. 1991-2001, Lisboa, INE.

KOVÁCS, I. (2002), *As Metamorfoses do Emprego. Ilusões e Problemas da Sociedade da Informação*, Oeiras, Celta

KOVÁCS, I. (2003), “Trabalho e cidadania na sociedade da informação”, *Organizações e Trabalho*, n. 29/30, pp. 9-24

KOVÁCS, I. *et al* (2005), *Flexibilidade de emprego, Riscos e Oportunidades*, Oeiras, Celta Editora

LE CORRE, S. (1994), *Hypermarchés et Supermarchés: un marché du travail paradoxal*, Paris, LSCI-CNRS

LE CORRE, S. (1998), “Les grandes surfaces alimentaires: un marché du travail ouvert?”, in D. Gerritsen, D. Martin, *Effets et méfaits de la modernisation de la crise*, Paris, Desclée de Brouwer

MAIA, Rui, coord. (2002) – *Dicionário de Sociologia*. Porto: Porto Editora. ISBN: 972-0-05273-2.

MARÇAL, H. (1984), “Aspecto etnográfico do Comércio Portuense de outrora”, *O Tripeiro*, série nova, Ano III/n.7, Julho, pp. 202-204

MILES, Steven (2001), *Social theory in the real world*, London, Sage.

PAUGAM, S. (2000), *Le Salarié de la Précarité. Les Nouvelles Formes de l'Intégration Professionnelle*, Paris, PUF

PERON, R. (1993), *La fin des vitrines. Des temples de consommations aux usines à vendre*, Cachan, Éditions de L'ENS-Cachan

PERRET, B.; ROUSTANG, G. (1996), *A Economia contra Sociedade. Afrontar a crise de integração social e cultural*, Lisboa, Instituto Piaget

PHILONENKO, G.; GUIENNE V. (1998), *Au Carrefour de l'Exploitation*, Paris, Desclée de Brouwer

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT Luc Van, *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva, 1992. ISBN 972-662-275-1.

REBELO, Glória (2004), *Flexibilidade e Precariedade no trabalho: análise e diagnóstico*. Lisboa

REYNAUD, J. (1987), *Qualification et marché du travail*, *Sociologie du Travail*, n. 1, vol. XXIX, janvier-mars, pp. 86-109

REYNAUD, J. (1989), *Les Règles du Jeu. L'action collective et la regulation sociale*, Paris, Armand Colin

REYNAUD, J. (1987), "Qualification et marché du travail", *Sociologie du Travail*, n. 1, vol. XXIX, janvier-mars, pp. 86-109

REYNAUD, J. (1989), *Les Règles du Jeu. L'action collective et la regulation sociale*, Paris, Armand Colin

Teulon, Frédéric (1994), *Crescimento crises e desenvolvimento*. - Lisboa : Publicações Dom Quixote

Vatin, François (2002), *Epistemologia e sociologia do trabalho* ; trad. Maria João Botelho Soares. - Lisboa : Instituto Piaget.

Webgrafia

BRAGA, Rui (2004), *O trabalho na trama das redes: para uma crítica do capitalismo cognitivo*. Revista de Economía Política de las Tecnologías de la Información y Comunicación, Vol. VI, n. 3, Set/Dez.

<http://www2.eptic.com.br/arquivos/Revistas/Vol.VI,n.3,2004/RuyBraga.pdf>

COSTA, Achyles Barcelos da, COSTA, Beatriz Morem da (2000), *As Transformações no Processo de Trabalho*, Rev. Univ. Rural, Ser. Ciências Humanas. V. 22(2), p. 231-234. Jul/Dez.

http://www.editora.ufrj.br/rch/rch22n2/humanas22n2p231_244astransformacoesnoprocesso.pdf

GONÇALVES, Carlos Manuel, *Trabalho: Novas interrogações e novos desafios*. Actas dos ateliers do Vº Congresso Português de Sociologia. Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção. Atlier: Mercados, Emprego e Trabalho
http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR4628da36afc9f_1.pdf

MARTINS, Ronei Ximenes, *Modernidade Reflexiva e Sociedade de Riscos*. Centro Universitário do Sul de Minas-UNIS-MG: Instituto de Tecnologia, Engenharia e Ciências Exactas - ITEC.
<http://rxmartins.pro.br/teceduc/modernidade-e-riscos.pdf>

SÁ, Márcio Gomes (2006), *Pós-Modernidade!? Dimensões e reflexões*. Revista Pós Ciências Sociais - São Luís, V. 3, N. 6, Jul/Dez.
http://www.pgcs.ufma.br/Revista%20UFMA/n6/n6_Marcio_Sa.pdf

TONI, Míriam de (2003), *Visões sobre o trabalho em transformação*. Revista Sociologias – Porto Alegre, n.º9 jan/jun, p, 246-286
<http://www.scielo.br/pdf/soc/n9/n9a09.pdf>

WERTHEIN, Jorge (2000), *A sociedade da informação e seus desafios*. Ci. Inf., Brasília, v. 29, n. 2, maio/ago, p. 71-77
<http://www.scielo.br/pdf/ci/v29n2/a09v29n2.pdf>

www.eurofound.europa.eu

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Anexos

Anexo 1 – Programa Nacional de combate à Precariedade

1.º Programa Nacional de Combate à Precariedade Laboral e ao Trabalho Ilegal)

1 - Pela presente lei é criado o Programa Nacional de Combate à Precariedade Laboral e ao Trabalho Ilegal, adiante designado por Programa Nacional.

2 - O Programa Nacional tem como objectivo a concretização de uma política de prevenção e combate à precariedade laboral e ao trabalho ilegal, visando a promoção do exercício dos direitos dos trabalhadores.

3 - O Programa Nacional tem como prioridades:

a) o combate aos vínculos laborais não permanentes para o desempenho de tarefas que correspondem a necessidades permanentes, promovendo vínculos contratuais estáveis e duradouros;

b) o combate às formas de trabalho não declarado e ilegal e às várias formas de tráfico de mão-de-obra;

c) o combate às práticas de aluguer de mão-de-obra, nomeadamente ao trabalho temporário, promovendo a inexistência de intermediação na relação laboral;

d) o combate ao incentivo à contratação a tempo parcial quando não é opção do trabalhador;

e) a promoção do exercício dos direitos individuais e colectivos dos trabalhadores.

Artigo 2.º Comissão Nacional)

1 - Para a prossecução dos objectivos do Programa Nacional é criada a Comissão Nacional de Combate à Precariedade Laboral e ao Trabalho Ilegal, adiante designada por Comissão Nacional.

2 - A Comissão Nacional é composta por:

- a) 3 membros designados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, um dos quais preside;
- b) 1 membro designado pelo Ministério da Economia
- c) 2 representante de cada confederação sindical;
- d) 1 representante de cada confederação patronal;
- e) 3 elementos designados pelos restantes membros.

Artigo 3.º Competências)

1 - São competências da Comissão Nacional:

- a) o estudo e análise das situações de precariedade laboral e do trabalho ilegal, efectuando a sua sinalização e diagnóstico, centralizando a respectiva informação;
- b) o acompanhamento da evolução da realidade no que diz respeito à precariedade laboral e ao trabalho ilegal;
- c) a intervenção, elaboração de propostas e promoção de iniciativas de prevenção e combate à precariedade laboral e ao trabalho ilegal;
- d) a sensibilização social contra as práticas de precariedade laboral e contra o trabalho ilegal, combatendo a sua existência e expansão.

2 - No exercício das suas competências a Comissão Nacional pode, nomeadamente:

- a) dinamizar e coordenar acções de divulgação e de informação sobre a promoção e protecção dos direitos dos trabalhadores, junto da opinião pública em geral, com vista à prevenção da precariedade laboral e do trabalho ilegal;
- b) dirigir recomendações a todas as entidades, públicas e privadas, no sentido de promover o combate à precariedade laboral e ao trabalho ilegal

- c) realizar debates, colóquios, conferências, programas de rádio e televisão, trabalhos na imprensa, sítios Internet, livros, folhetos, exposições, editar publicações, criar um centro de documentação ou uma biblioteca especializada ou utilizar qualquer outro tipo de acções de informação e sensibilização social em torno da precariedade laboral e do trabalho ilegal;
- d) estabelecer acordos de cooperação institucional com outras entidades sempre que o diagnóstico das necessidades justifique a execução de acções conjuntas para a prevenção da precariedade laboral e do trabalho ilegal;
- e) criar um programa específico para a Administração Pública de monitorização permanente da situação em matéria de precariedade laboral, visando a sua eliminação, valorizando o papel do Estado como exemplo da defesa e valorização do trabalho com direitos;
- f) estabelecer programas regionais e sectoriais de investigação, recolha de informação e intervenção em sectores ou empresas onde o risco de incidência de trabalho ilegal o justifique;
- g) promover a elaboração de um sistema de informação directa sobre situações de trabalho precário e ilegal e de uma lista pública de casos de violação da legalidade mais graves;
- h) promover a divulgação das boas práticas e a promoção do intercâmbio de experiências.
- i) promover a certificação de empresas, a partir de informação comprovada, atestando o respeito pelos direitos dos trabalhadores e a inexistência de situações de precariedade laboral ou trabalho ilegal e a divulgação de uma lista das empresas certificadas neste âmbito;
- j) promover a articulação com as inspecções do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, das Finanças e da Economia, assim como com outros serviços que entenda relevantes;
- k) elaborar e/ou disponibilizar estudos, bibliografias, trabalhos de investigação, relatórios ou outra documentação de interesse para a prevenção e combate à precariedade laboral e ao trabalho ilegal;
- l) apoiar a formação técnica e científica de pessoal qualificado com intervenção em matéria de combate à precariedade laboral e ao trabalho ilegal;

m) apresentar propostas de promoção ou reforço do quadro de normas e mecanismos de prevenção e combate à precariedade laboral e ao trabalho ilegal;

n) promover o estudo da realidade europeia e de outros países em matéria de combate à precariedade laboral e ao trabalho ilegal com vista ao aproveitamento nacional dessas experiências e ao desenvolvimento de cooperação comunitária e internacional;

o) cooperar com organizações de âmbito internacional e com organismos estrangeiros que prossigam objectivos conexos com os da Comissão Nacional, tendo em vista participar nas grandes orientações internacionais relativas ao combate à precariedade laboral e trabalho ilegal e vinculá-las a nível nacional.

3 - A Comissão Nacional apresenta à Assembleia da República um relatório anual relativo ao exercício das suas competências, à realidade nacional em matéria de precariedade laboral e trabalho ilegal e às perspectivas de evolução da sua prevenção e combate.

Artigo 4.º Conselho Consultivo)

1 - É criado um Conselho Consultivo da Comissão Nacional, destinado a assegurar a participação de departamentos governamentais e de entidades relevantes para a actividade da Comissão.

2 - O Conselho Consultivo é composto por:

a) todos os membros da Comissão Nacional;

b) 1 representante da Inspeção-Geral do Trabalho;

c) 1 representante da Inspeção-Geral da Segurança Social;

d) 1 representante da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica;

e) 1 representante da Inspeção-Geral de Finanças;

f) 1 representante do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras;

g) 1 representante do Alto-Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas;

h) 1 representante do Conselho Nacional para a Prevenção e Eliminação da Exploração do Trabalho Infantil.

i) 2 representantes de outras entidades que a Comissão Nacional entenda relevantes em matéria de combate à precariedade laboral e ao trabalho ilegal.

3 - O Conselho Consultivo procede a uma avaliação regular da actividade desenvolvida pela Comissão Nacional, apresentando propostas para a melhoria do seu funcionamento ou outras que entenda adequadas.

4 - Deve ser prestada aos membros do Conselho Consultivo toda a informação referente à actividade da Comissão Nacional.

Artigo 5.º Serviços de apoio)

Compete ao Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social regulamentar as condições de instalação e funcionamento da Comissão e afectar-lhe os meios técnicos e humanos, serviços de apoio e assessoria técnica necessários ao exercício das suas competências.

Artigo 6.º Dever de cooperação)

Todas as entidades públicas e privadas têm o dever de cooperar com a Comissão Nacional em ordem à prossecução dos seus objectivos, designadamente facultando as informações a que tenham acesso e que esta solicite no âmbito das suas competências.

Artigo 7.º Regulamentação)

O Governo regulamenta a presente lei no prazo de 60 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, em 11 de Julho de 2006

Anexo 2 – Emprego e Desemprego

Fig.1 - Evolução do emprego na U.E – 15

Evolução do emprego na UE -15			
Emprego em <i>part-time</i>	1995	N (.000)	23795
		% de total de empregados	16,0
	2000	N (.000)	28324
		% de total de empregados	17,8
	2005	N (.000)	33766
		% de total de empregados	20,2
Crescimento do Emprego 1995-2005		<i>Full-time (%)</i>	5,4
		<i>Part-time (%)</i>	41,9

Fonte: Eurostat

Fig.2 - Principais factores de preocupação laboral em Portugal

Factor de preocupação laboral	Homens	Mulheres	Total (%)
Falta de estabilidade	47,6	55,8	52,3
Salários baixos	24,6	23,0	23,7
Falta de realização profissional	8,3	7,1	7,6
Gestão empresarial	5,6	2,4	3,8
Condições de trabalho	8,3	6,5	7,3
Ausência de formação	2,7	4,2	3,5
Ausência de empregos	1,9	0,2	0,9
Outros	1,1	0,8	0,9
Total	100	100	100

Fonte: (Rebelo, 2004)

Fig.3 - Problemas de saúde relacionados com o horário e tipo de contrato de trabalho

	Horários fixos (% de trabalhadores)	Horários flexíveis (% de trabalhadores)
Problemas de saúde	57,7	64,0
Dores de cabeça	14,5	17,0
Stress	25,1	36,0
Fadiga	21,0	25,9
Insónias	6,9	11,4
Ansiedade	6,3	8,6
Irritabilidade	9,6	13,7

Fonte: Eurofound

Anexo 3 – Inquérito

Inquérito

Nº de inquérito _____

1) Sexo:

- M ☐ (1)
- F ☐ (2)

2) Qual a sua idade? _____ anos.

3) Qual o seu estado civil?

- Solteiro ☐ (1)
- Casado / União de facto ☐ (2)
- Divorciado / separado ☐ (3)
- Viúvo /a ☐ (4)
- Outra situação ☐ (5)

Qual? _____

4) Qual o nível de escolaridade completo que possui?

	Inquirido	Cônjuge	Mãe	Pai
Não sabe ler nem escrever (1)				
Sabe ler e escrever sem grau de ensino (2)				
Ensino Básico – 1º ciclo (ensino primário ou 4ª classe) (3)				
Ensino Básico – 2º ciclo (ensino preparatório ou equivalente) (4)				
Ensino Básico – 3º ciclo (9º ano, antigo 5º ano do liceu, curso comercial, industrial ou equivalente) (5)				
Ensino Secundário (12º ano, propedêutico, curso liceal, antigo				

7º ano do liceu ou equivalente) (6)				
Ensino Médio / Bacharelato (7)				
Licenciatura (8)				
Mestrado (9)				
Doutoramento (10)				
Outro (11)				

Qual? _____

5) Qual a condição perante o trabalho?

	Inquirido	Cônjuge	Mãe	Pai
Exerce uma profissão a tempo inteiro (1)				
Exerce uma profissão a tempo parcial (2)				
Desempregado/a (3)				
Estudante a tempo inteiro (4)				
Estudante-Trabalhador (5)				
Formando (6)				
Frequenta um estágio (7)				
Ocupa-se exclusivamente das tarefas do lar (8)				
Reformado/a (9)				
Incapacitado/a para o trabalho (10)				
Outra situação (11)				

Qual? _____

6) Qual a situação na profissão?

	Inquirido	Cônjuge	Mãe	Pai
Trabalhador por conta própria com empregados (1)				
Trabalhador por conta própria sem empregados (2)				
Trabalhador independente (3)				
Trabalhador por conta de outrem (4)				
Trabalhador familiar não remunerado (5)				
Patrão (6)				
Outra situação (7)				

Qual? _____

7) (Só no caso dos assalariados) Cargo/ função na profissão principal

	Inquirido	Cônjuge	Mãe	Pai
Dirigente/ gestor de topo (1)				
Quadro ou gestor intermédio (2)				
Chefia directa ou primeira chefia (3)				
Encarregado geral (4)				
Executante sem lugar de chefia (5)				
Outro (6)				

Qual? _____

8) (Só no caso de ser patrão ou deter trabalhadores a cargo) Número de trabalhadores a cargo:

	Inquirido	Cônjuge	Mãe	Pai
Menos de 6 (1)				
6 a 49 (2)				
50 a 99 (3)				
Mais de 100				

9) Qual a profissão/última exercida (especificamente)

Inquirido (1)	Cônjuge (2)	Mãe (3)	Pai (4)

10) Qual o seu vínculo contratual?

Contrato termo certo ☐ (1)

Contrato termo incerto ☐ (2)

Part-time ☐ (3)

Contrato com duração inferior a 6 meses ☐ (4)

Trabalho temporário ☐ (5)

Recibos verdes ☐ (6)

11) Quanto tempo está a trabalhar na loja?

12) Qual a duração do seu horário de trabalho?

Full-time ☐ (1)

Part-time ☐ (2)

Especifique quantas horas trabalha por semana. _____

13) As tarefas que realiza no seu trabalho correspondem às que constam no seu contrato de trabalho?

Sim ☐ (1)

Não ☐ (2)

Se não, especifique o porquê

14) A loja onde trabalha tem objectivos a cumprir?

Sim ☐ (1)

Não ☐ (2)

Se sim, o que vos motiva para atingi-los.

15) Qual o seu grau de (in)satisfação perante o seu trabalho actual?

Bastante satisfeito ☐ (1)

Muito satisfeito ☐ (2)

Satisfeito ☐ (3)

Pouco satisfeito ☐ (4)

Nada satisfeito ☐ (5)

16) Encontra-se à procura de outro trabalho? Qual o motivo para a procura, ou não, desse novo trabalho?

17) Quais as suas expectativas quanto ao seu futuro profissional?

Anexo 4 – Guião da Entrevista

- Encontra-se satisfeito com a sua actividade profissional?
- O que o leva a esse grau de (is)satisfação?
- Aconselharia a sua actividade a terceiros? O que o leva ou não a fazê-lo?
- Sente-se motivado na sua actividade profissional?
- Pretende alcançar algum objectivo profissional?
- (No caso dos trabalhadores – estudantes) Encara esta profissão como uma ajuda nos estudos ou como um futuro profissional?
- Vive sozinho ou com os pais?
- Como se desloca para o trabalho?

Acção **Socialista**

Nº 1202 - 30 Julho 2003

Director: Augusto Santos Silva Director-adjunto: Silvino Gomes da Silva
Internet: www.ps.pt/accao E-mail: accao.socialista@ps.pt



DESEMPREGO ALASTRA ENTRE JOVENS E LICENCIADOS

O desemprego é um drama que aflige actualmente mais de 414 mil pessoas inscritas nos centros de emprego de Portugal, o que se traduz num aumento percentual, relativamente ao mesmo mês de 2002, de 28,3 por cento.

Os novos licenciados e as populações da região Norte são os portugueses mais afectados por este flagelo social que o Governo tem menorizado e negligenciado.

Em apenas 12 meses, o número de pessoas com formação superior mas sem trabalho aumentou 47 por cento, o que representa mais 10 mil jovens à procura do primeiro emprego.

A região Norte registou, no mesmo período, mais de 170 mil novos desempregados, o que corresponde a 41 por cento do total nacional.

O secretário-geral do PS alertou, ontem no Porto, para o drama que se vive no País, fruto da "insensibilidade social" que tem caracterizado a política de emprego da direita.

Ferreiro Rodrigues exige medidas concretas, objectivos quantificados, compromissos e responsabilidades assumidas por parte do Executivo para "encarar de vez uma situação preocupante que se agrava mês após mês".

3

QUALIFICAÇÃO

Portugal deve voltar a apostar na formação dos recursos humanos

7

JUSTIÇA PENAL

Soares patrocina manifesto para um debate profundo

4

ENTREVISTA

Luís Marinho: Constituição europeia clarifica competências

13



BOAS FÉRIAS SOCIALISTAS

Encontramo-nos
em Portimão
na nossa
Festa de Verão

22 de Agosto, 21h

PS
Socialista

FERRO ALERTA

DESEMPREGO AFECTA MAIS OS LICENCIADOS E NORTE DO PAÍS

O Governo não cumpriu o Plano Nacional de Emprego (PNE) e falhou rotundamente o compromisso assumido pelo Estado português perante a União Europeia (UE) de manter o desemprego abaixo de 5 por cento. Ferro Rodrigues acusou o Executivo de direita de ter transformado Portugal, em pouco mais de um ano, num país com uma taxa de desemprego a crescer quase cinco vezes acima da média comunitária.

Numa conferência de Imprensa realizada, ontem, na Federação do PS/ Porto, o secretário-geral alertou para os dados do Instituto Nacional de Estatísticas (INE) relativos ao primeiro trimestre de 2003 que apontam para uma taxa de desemprego de 6,4 por cento. Actualmente em Portugal, declarou Ferro, ficam desempregados mais 7.618 pessoas por mês, 254 por dia e 11 por hora. Mas, se o panorama nacional "assume contornos dramáticos", na Área Metropolitana do Porto (AMP), onde vivem 1,2 milhões de cidadãos, "o cenário é ainda mais preocupante", pois, este ano, registou 41 por cento do desemprego total nacional.

"São 42.223 novos desempregados só no Norte e em apenas 12 meses, tornando-se a região com mais desemprego do País", reafirmou o líder socialista, para quem esta é uma "situação e demasiado preocupante



para ficar sem resposta".

Ferro Rodrigues salientou também que o flagelo do desemprego "atinge todos os níveis de escolarização", porém, dados estatísticos recentes "revelam com clareza que os mais penalizados são os jovens, os licenciados, os detentores de níveis de qualificação médios ou superiores".

"Este é um péssimo indicador sobre o real significado da situação do emprego em Portugal e sobre o futuro da economia portuguesa", declarou o secretário-geral, garantindo que os números do Instituto Nacional de Estatísticas não só confirmam as contas socialistas, mas são ainda mais pessimistas.

"Segundo o INE, o número de

licenciados em situação de desemprego subiu 61 por cento no último ano e terá atingido 34.300 jovens, citou o líder do PS, exigindo do Executivo que, antes do fim das férias lectivas, apresente a sua política de emprego, as metas concretas nesta área da governação e assumia um compromisso claro relativamente à taxa de desemprego para o final de 2003.

"Que medidas para combater o desemprego, em Portugal e em especial na Região Norte" e "que resposta para os cerca de cem mil jovens que todos os anos, depois do Verão, chegam ao mercado de emprego, com qualificações" foram as questões deixadas por Ferro Rodrigues, que considerou igualmente urgente saber se o Governo está em condições de garantir que não vão ser desperdiçados os apoios europeus à formação profissional".

"A direita está no poder há mais de 15 meses. Nesse período, a política de emprego nunca passou de um punhado de intenções e demasiado silêncio e falta de soluções para uma situação que se agrava mês após mês", denunciou Ferro, reiterando a ideais de que o Governo deve ao País, há já demasiado tempo, respostas, medidas concretas, objectivos quantificados e compromissos políticos" face ao crescimento do desemprego, cujas "consequências dramáticas" penalizam centenas de

milhares de portugueses e a economia nacional.

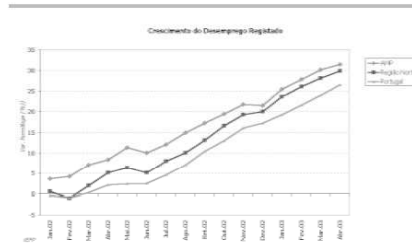
Acessibilidades atrasadas

Na área das acessibilidades, o líder do PS acusou o Governo de ter paralisado o investimento público, tendo, com isso, suspenso uma série de investimentos considerados essenciais para a região, como é o caso da circular externa do Porto, onde faltam construir ligações entre Ermesinde, Gondomar, Gaia, Santa Maria da Feira e Espinho.

Outro problema que tem motivado protestos por parte dos principais dirigentes do PS/Porto relaciona-se com a extensão do metropolitano portuense. Os socialistas querem saber quando será tomada a decisão de duplicar a linha da Trofa e por que razão ainda não se avançou com a duplicação da linha da Póvoa do Varzim, projectos que estavam em curso antes de o actual Executivo iniciar funções.

Quanto às obras do aeroporto Francisco Sá Carneiro, "projectadas e lançadas pela governação do PS", Ferro Rodrigues apontou para a existência de "atrasos incompressíveis", que põem em risco a entrada em funcionamento deste equipamento de vital importância para a região Norte, podendo ainda "prejudicar seriamente o Euro-2004".

MARY RODRIGUES



FESTA DE VERÃO DO PARTIDO SOCIALISTA

Sábado, 23 de Agosto, às 21h
Praça da Antiga Lota (zona ribeirinha)

Portimão

Intervenções de:

- Edoardo Ferro Rodrigues**
Secretário-geral do Partido Socialista
- Manuel Freitas**
Presidente da Federação do Algarve
- José Maria Mendes**
Secretário-geral da Juventude Socialista

Mensagem de:

- Manuel António da Luz**
Presidente da C.D. de Portimão
- Isabel Maria Borges Gomes**
Presidente da Comissão de Portimão
- Sandra Fernandes**
Presidente da D.R. de Mulheres Socialistas

Socialista

Anexo 7 – “Doutores no desemprego”

O número de licenciados e de diplomados sem emprego aumentou 15,9 por cento, em relação ao ano passado, somando já 43 376 indivíduos.

De acordo com os dados do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), em Novembro deste ano havia mais 5939 indivíduos com curso superior sem trabalho, o que corresponde a 40 por cento do aumento total dos desempregados, a igual mês do ano de 2004.

O desemprego nos licenciados afecta principalmente as mulheres, registando uma subida de 19 por cento, enquanto que o aumento nos homens foi de nove por cento.

Para o economista Vítor Santos, esta subida do desemprego dá-se devido ao “desajustamento entre a oferta de qualificações e as oportunidades de trabalho”. Acrescentando que foram feitos “erros ao longo dos anos, pelas universidades”.

Para a solução deste problema o economista espera que as “universidades pensem cada vez mais no mercado”, porque tem havido um “desequilíbrio nas formações, ou seja, existem muitos cursos onde houve menos licenciados, como é o caso dos médicos, e onde existe muita procura. E muitos licenciados em cursos onde o mercado está saturado”.

Em relação ao número de desempregados, inscritos nos Centros de Emprego, aumentou 3,2 por cento, em Novembro, para 486 311 indivíduos. Este aumento fez-se sentir mais nas mulheres do que nos homens, com aumentos de 4,5 e 1,5 por cento, respectivamente.

O Ministro do Trabalho e da Solidariedade, Vieira da Silva, reconheceu que este aumento do desemprego é um factor de preocupação, apesar de se tratar de um aumento moderado e já esperado.

Para responder à situação, o ministro XVI defendeu que “é preciso procurar novos e

mais investimentos para substituir os que têm encerrado e apelar a políticas de emprego que valorizem a qualificação das pessoas, de forma a que estas possam aceder ao mercado de trabalho”.

MAIS NÚMEROS

PROCURA

A procura de novo emprego motivou a inscrição de 92,6 por cento do total dos desempregados inscritos, o que traduz um acréscimo de 3,1 por cento, em relação ao ano passado.

DURAÇÃO

O desemprego de longa duração (mais de um ano), cresceu 1,5 por cento, enquanto que o desemprego de curta duração aumentou 4,4 por cento.

MOTIVO

O fim do trabalho não permanente continua a ser o principal motivo de inscrição dos desempregados e representou 39,9 por cento das inscrições efectuadas ao longo do mês de Novembro.

PATRÕES TÊM BAIXA QUALIFICAÇÃO

Para o secretário-geral da UGT, João Proença, uma das razões para o elevado desemprego entre licenciados é a “baixa qualificação dos próprios empresários” que, por esse motivo, preferem contratar pessoas com menos estudos. Outra razão apontada pelo sindicalista é o facto de algumas entidades patronais preferirem jovens com menos qualificações por considerarem que estes “dão uma maior estabilidade”, porque supostamente ficarão mais tempo a trabalhar na empresa.

Marina Tovar Rei

Anexo 8 - “O Custo do Desemprego em Portugal”

Numa altura em que o desemprego tem dominado as nossas atenções, é interessante analisar a evolução das contas da Segurança Social, onde este tem influenciado não só as prestações de desemprego, mas também as contribuições.

(em Milhões de Euros)

Em 1995 verificaram-se os seguintes valores: *Contribuições*: 6.120,60; *Desemprego*: 699,08 e *Pensões*: 4.776,97.

Em 2000: *Contribuições*: 8.769,26; *Desemprego*: 803,28 e *Pensões*: 7.008,66.

Em 2005: *Contribuições*: 10.955,29; *Desemprego*: 1.803,24 e *Pensões*: 10.648,75.

Finalmente em 2006, *Contribuições*: 11.029,61; *Desemprego*: 1.717,86 e *Pensões*: 11.191,99.

Analisando estes números, entendemos a preocupação do Governo em controlar o crescimento das Pensões, no entanto, não devemos desvalorizar o peso dos custos com o desemprego.

Verificamos que de 2000 a 2005 as prestações de desemprego aumentaram 124,5%, as pensões 51,9% e as contribuições somente 24,9%. Em 2000 as prestações de desemprego representaram 9,2% das contribuições e em 2006 15,6%.

Tendo em conta que os números de 2006 são o reflexo das necessárias medidas de controlo sobre as prestações de desemprego, a análise destes valores torna-se ainda mais dramática. Representam em grande medida as necessidades reais dos desempregados face ao aumento da precariedade e diminuição da quantidade de trabalho.

As perspectivas futuras também não são animadoras, se considerarmos o crescente aumento do desemprego e do fenómeno de emprego de curto-prazo, prevê-se que as prestações de desemprego tenderão a aumentar e as contribuições a diminuir, impulsionando não só o peso dos custos com o desemprego mas também o peso das pensões nas contas da Segurança Social.

Se bem que o Executivo tem concentrado os seus esforços na contenção do crescimento das pensões, o desemprego é actualmente uma questão emergente, não só porque são as contribuições que financiam a Segurança Social, mas também porque a problemática do desemprego, como é obvio, não se finda na análise destas contas, mas tem expressão na maioria dos indicadores económicos

Emanue Malanza

(artigo de análise/opinião produzido no âmbito da U.C. *Economia Portuguesa*)

odesnovas

Publicação trimestral co-financiada pelo Fundo Social Europeu

Nº 2 | Julho 2002

ISSN 1645-370X

Editorial

O Seminário Percursos dos Diplomados do Ensino Superior, realizado em Coimbra no passado dia 28 de Junho, constituiu um marco importante no desenvolvimento do Projecto ODES, não apenas enquanto momento privilegiado para analisar os resultados alcançados e o desempenho do sistema nesta primeira etapa do projecto, mas ainda pelo seu contributo para o debate e a auscultação das perspectivas e expectativas sobre o desenvolvimento do ODES por parte de quantos nele envolvidos (Stakeholders):

- o Estado, responsável pela sua gestão através de quatro Serviços cujo papel é cada vez mais de prospectiva estratégica, avaliação e regulação;
- os candidatos e estudantes do ensino superior;
- os empregadores que procuram no mercado competências e qualificações de nível superior;
- as Escolas e outras Instituições de Educação e Formação de nível secundário com intervenção na orientação da procura do ensino superior;
- as Instituições do Ensino Superior, co-responsáveis pela criação de condições que constituam reais oportunidades de acesso e sucesso à educação e formações de nível superior;
- Investigadores das problemáticas do Capital Humano nomeadamente nos domínios do valor económico dos investimentos e retornos da educação e da empregabilidade.

As comunicações e os debates realizados no Seminário foram convergentes quanto à necessidade e à importância de mais e melhor informação sobre os percursos de inserção na vida da actividade dos diplomados do ensino superior, condição sine qua non para decisões com maior efectividade em matéria de políticas de educação e emprego e possibilitar opções mais esclarecidas pelos candidatos ao ensino superior.

No futuro imediato, caberá encontrar as respostas adequadas para responder aos desafios e às expectativas promissoras criadas pelos resultados do Inquérito agora divulgados, nomeadamente:

- actualizando parte da informação agora divulgada, através da realização de um Inquérito de inserção aos diplomados num ano mais recente;
- alargando a observação a outras vertentes previstas no protocolo de criação do ODES, caso da oferta de emprego, através de um inquérito aos empregadores e da análise das relações entre as instituições do ensino superior e a indústria (binómio potenciador de inserção).

Para vencer estes desafios contamos com as competências e o empenhamento de todas as pessoas envolvidas, produtores e utilizadores da informação, e com o espírito de parceria e cooperação entre os departamentos responsáveis, princípio de orientação estratégica que sempre presidiu ao ODES.

António Fazendeiro
Director-Geral do Departamento
de Avaliação, Prospectiva e Planeamento



Inserção de Licenciados passa pelo empreendedorismo dos jovens

O 1º Inquérito ao Percursos dos Diplomados do Ensino Superior foi o tema de um seminário que decorreu em Coimbra e onde foram abordadas as múltiplas vertentes relacionadas com o estudo, desde a sua integração na definição de futuras políticas de emprego à utilização dos dados estatísticos para adequar as universidades ao mercado de trabalho.

Luís Pais Antunes, Secretário de Estado do Trabalho, que encerrou os trabalhos, defende, em entrevista à ODES, a introdução de medidas de correcção de determinados desajustamentos que se continuam a verificar ao nível da inserção dos jovens licenciados.

O novo titular da pasta considera ser um péssimo indício o facto de 90% dos diplomados inquiridos serem trabalhadores por conta de outrem, o que, na sua opinião, denota uma falta de capacidade de empreendedorismo por parte dos jovens, realçando, por outro lado, o excessivo peso do Estado como empregador

da mão de obra nacional mais qualificada.

A mobilidade e um mais fácil acesso ao Emprego é outra das preocupações avançadas, num contexto onde só uma legislação laboral mais flexível contribuirá para um aumento líquido do emprego e da produtividade nacionais. «Sem criação de riqueza», diz Luís Pais Antunes, «não há mercado de trabalho que resista».



Entrevista ao
Secretário de Estado
do Trabalho

2



Programa Rede apoia
empresas a integrarem
recém-licenciados

5



1º Inquérito Odes
divulgado em
Coimbra

6



Publicações

8



1

Anexo 10 - Análise Vertical da entrevista à funcionária Mónia Ramos da Ourivesaria Kiko do *Marshopping*

Temática	Categorias	Síntese	Excertos
Satisfação e motivação perante a actividade profissional	Satisfação profissional e grau de satisfação	No entender da funcionária da Ourivesaria Kiko, ela considera-se uma pessoa satisfeita, embora não esteja a trabalhar na sua área de formação, porém descobriu nesta profissão um interesse que a satisfaz.	“ Bem não sei se satisfeita será bem a resposta, contudo, também não posso dizer que não estou satisfeita, embora não esteja a trabalhar na área na qual me formei... Alias não tem mesmo nada a ver, nunca me tinha imaginado a vender artigos de joalharia ou pratos, mas até acabei por descobrir que é uma área bastante interessante e que até me desperta. Bem, acho que posso dizer que na falta de melhor até que estou satisfeita. Se bem que eu penso que nunca nos deveríamos de ficar pela satisfação, acho que devemos tentar ir sempre mais além. Mas respondendo à pergunta sim, estou satisfeita. [...]como já tinha dito, eu nunca me imaginei a trabalhar nesta área e até me surpreendeu bastante, durante a licenciatura já tinha trabalhado noutras lojas e sinceramente não gostei, talvez pela confusão ou até mesmo pelo artigo que vendia. Nesta loja, acho que o contacto com os clientes é mais próximo, mais familiar,

			o que torna mais agradável vender. Obvio que seria mais, muito mais, gratificante trabalhar na área em que me formei, mas também não posso afirmar que estaria melhor. Talvez estaria mais satisfeita, uma vez que os meus pais investiram tanto na minha educação e eu estou a desempenhar funções que qualquer pessoa pode desempenhar. Neste momento, acima de tudo, penso que me posso dar por satisfeita por ter um emprego, porque olhando para a conjuntura do país cada vez mais há desempregados.”
	Aconselharia a terceiros	Em termos de a funcionária aconselhar a sua actividade a outra pessoa, esta refere que se for uma necessidade para a pessoa, então, aconselharia.	“ Sim aconselharia ... lógico que se aparecer uma pessoa licenciada aconselho-a e encorajo-a a procurar algo melhor e a não se acomodar ao facto de usufruir um salário no final do mês. É assim, aqui na loja existe um bom ambiente de trabalho, o salário esta dentro da média, por isso se as pessoas precisam eu aconselho a trabalhar, até mesmo para ganhar responsabilidade.”
	Motivação perante o trabalho	Relativamente à motivação perante a actividade profissional, a funcionária da Ourivesaria Kiko, sente-se motivada, embora tenha noção das	“ Sim eu sinto-me motivada, não posso negar. Embora eu tenha plena consciência que nesta loja seja muito difícil, mas mesmo muito difícil subir na hierarquia da

		dificuldades da progressão de carreira dentro da loja.	loja, há sempre novas lojas a abrirem. O facto de termos comissões também é motivante, pelo menos para vender mais e ganhar mais como é lógico. Olhando para a minha formação deixa de ser motivante porque não estou a fazer aquilo para a qual me formei.”
	Objectivo profissional	No que diz respeito aos objectivos profissionais, a funcionária da Ourivesaria Kiko, refere que os objectivos que pretende alcançar é na sua área de formação.	“ Pretendo, mas pretendo alcança-los fora “das quatro paredes” do shopping, quero trabalhar na minha área, quero ser sucedida e desempenhar funções para as quais estudei e me formei.”
	Futuro profissional	A funcionária da Ourivesaria Kiko considera a profissão actual como uma transitoriedade para uma profissão futura.	“ Eu sou estudante trabalhadora e felizmente por opção, contudo este pode ser uma profissão encarada como transitória e como ajuda para inicio de vida, porque não quero ficar confinada a este emprego”

Anexo 11 - Análise Vertical da entrevista ao funcionário Luís Mesquita da loja Zara do *Marshopping*

Temática	Categorias	Síntese	Excertos
Satisfação e motivação perante a actividade profissional	Satisfação profissional e grau de satisfação	O funcionário Luís Mesquita da Zara refere que não está realizado a nível profissional, embora que este trabalho faça com que atinja dois objectivos: pagar os estudos e conciliar emprego com as aulas. Contudo, gosta do seu trabalho, pois acha que é uma mais - valia para a sua experiencia profissional.	“ Sim, embora neste momento não me sinta realizado a nível profissional, este emprego faz com que consiga atingir dois objectivos, conseguir dinheiro para prosseguir meus estudos e conseguir conciliar o emprego com as aulas. Contudo, acabou por ser algo surpreendente pois nunca achei que vender roupa e interagir directamente com os clientes fosse algo que eu fosse gostar. Isto faz-me acreditar que é uma mais - valia pois vou possuir experiencia profissional quando envergar no “meu” mercado de trabalho. [...] este grau de satisfação deve-se essencialmente, ao facto de eu conseguir atingir os objectivos a que me propus quando comecei a ser trabalhador – estudante. E o trabalho na loja em si, bem como a interacção com os clientes são algo que me satisfazem.”

	Aconselharia a terceiros	Em termos de o funcionário aconselhar a sua actividade a outra pessoa, este expõe que aconselharia a quem precise de dinheiro para os pagar os estudos.	“ Sim, principalmente a quem estiver a estudar e tenha necessidade de ter o seu próprio dinheiro para prosseguir os estudos. O que me leva a fazê-lo é o facto de neste emprego existir a possibilidade de conciliar o trabalho com os estudos.”
	Motivação perante o trabalho	Relativamente à motivação perante a actividade profissional, Luís, sente-se motivado, embora tenha noção que a sua maior motivação consista no ordenado que serve para assegurar seus estudos.	“ Sinceramente acho que ate me sinto motivado, embora o ordenado não seja um sonho, a equipa de trabalho e a área do mesmo fazem com que trabalhe com agrado, pois é algo que até estou a gostar de fazer. Contudo, para ser completamente honesto devo dizer-lhe que a minha maior motivação provém do facto de este ser o único modo que tenho para poder concluir os estudos.”
	Objectivo profissional	No que diz respeito aos objectivos profissionais, o funcionário Luís narrou-nos que depois de terminar seus estudos pretende alcançar objectivos na sua área de formação.	“ Assim que acabar minha licenciatura pretendo começar a procurar emprego na minha área para que futuramente possa exercer na área em que me estou a formar e desta forma, não sentir que todo este tempo de

			formação foi em vão.”
	Futuro profissional	Luís vê esta profissão actual como um meio para atingir um fim, porém se não conseguir obter outro emprego permanecerá neste.	“ Esta profissão de momento e vista como uma forma de eu poder acabar os estudos, contudo se não encontrar emprego na minha área poderei sempre optar por permanecer neste emprego, uma vez que esta por agora está seguro.”

Anexo 12 - Análise Vertical da entrevista à funcionária Susana Silva da Ourivesaria Ouro Vivo do *Marshopping*

Temática	Categorias	Síntese	Excertos
Satisfação e motivação perante a actividade profissional	Satisfação profissional e grau de satisfação	Relativamente à satisfação perante a actividade laboral e o que conduz a esse grau de satisfação, a funcionária Susana Silva refere que estaria bem mais satisfeita se trabalhasse na área de formação. Contudo considera este, o trabalho que até agora mais a satisfaz.	“Estaria muito mais satisfeita e realizada, se trabalhasse na área das ciências sociais, que é a área em que me licenciiei, no entanto e porque ainda não se tornou possível esse objectivo, encontrei este trabalho, no MarShopping e dentro dos que já fui tendo, mesmo enquanto estudava, é o que reúne as melhores condições, principalmente, no que compete à remuneração e ao ambiente laboral. [...] Contudo, colocando de lado esse aspecto, de não trabalhar na minha área, e referindo-me, apenas, à actividade profissional que exerço no momento, encontro-me satisfeita. Como disse, o ambiente laboral é bom, a remuneração tendo em conta o sector e tipo de actividade é relativamente satisfatória, os horários não

			são maus, muito embora se trabalhe por turnos. [...]Como já referi, estaria mais realizada e satisfeita se trabalhasse, actualmente, na área para a qual me formei, contudo, e visto que ainda não se tornou possível, a minha actual actividade permite-me sentir minimamente satisfeita, pois trabalho com algo que aprecio também, num bom ambiente e com uma remuneração adequada.”
	Aconselharia a actividade a terceiros	Em termos de a funcionário aconselhar a sua actividade a outra pessoa, refere que a aconselharia, pois não sente que tem um trabalho precário.	“ Sim, aconselharia.... Muito embora, trabalhe num shopping, não sinto que seja um trabalho precário... poderia ser, se fosse a compará-lo com as habilitações e competências que tenho noutras áreas, no entanto, se isolar a actividade não poderia catalogar como precária.”
	Motivação perante o trabalho	No que diz respeito à motivação perante o trabalho, Susana, refere que se sente motivada.	“Sim, sinto-me... já referi, anteriormente, que trabalho com algo que aprecio mas confesso que para me sentir motivada, também contribuí o ambiente que se vive na loja e a remuneração que aufero.”
	Objectivo profissional	No que concerne aos objectivos profissionais, a funcionária Susana refere que o objectivo	“Sinceramente, quando me candidatei ao lugar que ocupo neste momento, o objectivo era mais financeiro,

		profissional não será continuar na loja, nem subir hierarquicamente na empresa.	isto é, era conseguir ter uma actividade da qual pudesse auferir um ordenado para poder ter uma vida mais ou menos estável. O meu objectivo profissional, para me sentir realizada, não era trabalhar aqui no entanto, não é uma área que repudie. Contudo, mesmo dentro desta área não tenho nenhum objectivo em concreto, nem esperaria uma subida de posto, pois pelo conhecimento que já tenho do funcionamento da empresa e da loja, não haveria lugar para isso.”
	Futuro profissional	Relativamente ao futuro profissional, Susana, encara este trabalho como uma ajuda e não como um futuro.	“No momento não sou estudante, ou melhor, aguardo a defesa da minha tese de mestrado, no entanto, já não tenho a rotina que tinha quando era estudante a full-time, mas sim, quando o era... e mesmo trabalhando noutros locais que não estes, sempre foi encarado como uma ajuda e não um futuro profissional e, ainda hoje, não o é. Apesar de trabalhar neste tipo de actividade não desisto de encontrar um emprego na minha área.”

Anexo 13 - Análise Vertical da entrevista à funcionária Ana Vieira da loja Saccor do *Marshopping*

Temática	Categorias	Síntese	Excertos
Satisfação e motivação perante a actividade profissional	Satisfação profissional e grau de satisfação	No que refere à satisfação profissional, Ana diz que se encontra satisfeita embora saiba que não é isto que pretende para o futuro. Contudo, está satisfeita porque auferir um ordenado que a ajuda nos estudos.	“ Bem, neste momento não tenho grande coisa a apontar. Não é aquilo que eu sempre quis para mim, mas não seria justo dizer que estou insatisfeita. Simplesmente sei que não é isto que pretendo para a minha vida futura. Poderia afirmar que este trabalho é um meio para obter um fim, e em resposta à tua questão, diria que me encontro mais num estado de indiferença, do que propriamente de satisfação ou insatisfação. Mas tendo de responder, dentro destes trâmites, diria que sim, estou satisfeita. [...] Sinto-me satisfeita, porque recebo o meu dinheiro para pagar a minha faculdade e

			para as minhas despesas. É certo que o meu vencimento tem de ser muito regrado, porque não dá para tudo, obviamente. E em muitos meses tenho de fazer a “tal ginástica”, porque isto anda pela hora da morte, e como tenho o objectivo de terminar a minha faculdade, tenho de me focar nisso. Relativamente à loja, não tenho razões de queixa. Já de si é uma loja cujo público é muito específico, dada as características da marca e do seu preço e as pessoas que atendo são extremamente simpáticas, salvo raras excepções, a minha relação com as minhas colegas é boa, tal como para com a minha gerente e pessoal superior. Basicamente, deste trabalho retiro o meu dinheiro e esse é o motivo principal para me sentir, vá, satisfeita.”
	Aconselharia a actividade a terceiros	A funcionária Ana refere que aconselharia o seu emprego a alguém que estivesse na sua situação, ou seja, trabalhar para acabar os estudos.	“ Se esse terceiro estivesse na minha posição, ou seja, a trabalhar para pagar as propinas, aconselharia. Aconselharia porque em full time conseguimos ter um vencimento que, bem gerido, acaba por pagar esta despesa e outras que eventualmente possam surgir. Acaba por ter algumas desvantagens, porque nem

			sempre pudemos assistir às aulas e torna-se ingrato estarmos a pagar por algo que nem podemos frequentar. Mas como as coisas andam e se não tivermos possibilidades, só nos resta submeter a isto.”
	Motivação perante o trabalho	Relativamente à motivação perante o trabalho, Ana não se considera motivada, uma vez que não vê um futuro na loja.	“Motivada, motivada, não. Não vejo motivação, nem perspectivas de futuro nesta loja. Não creio que seja uma função difícil de executar, acabamos por interiorizar todo o processo. Agora motivada a continuar a fazer mais e melhor, não, até porque na minha posição pouco ou nada há para evoluir.”
	Objectivo profissional	No que concerne aos objectivos profissionais, a funcionária Ana, refere que na loja não pretende alcançar nenhum objectivo.	“Dentro da loja não pretendo. Tenho os meus objectivos, sim, mas com o meu curso. Gostaria de o exercer mas não me vejo a trabalhar numa loja para o resto da vida. Às vezes o que poderá proporcionar é mais contactos e quem sabe com o meu curso, até possa ter alguma facilidade para trabalhar no marketing da loja, mas não pretendo ser gerente de loja, ou continuar a trabalhar em ambiente de shopping.”

	Futuro profissional	Relativamente ao futuro profissional, Ana, encara este trabalho como uma ajuda para pagar os estudos e como uma forma para lhe abrir portas na sua área de formação.	“Pois, isto vai ao encontro daquilo que já havia dito. É sim uma ajuda, é notório. Eu retiro dinheiro deste trabalho para pagar as minhas despesas relativas ao curso. Pago as propinas, materiais, e às vezes vejo-me aflita. Porque um curso não é só as propinas, tem um âmagio muito mais aprofundado. São fotocópias, livros, apontamentos, despesas com portáteis, quando estes resolvem avariar. Enfim... mas sim é uma grande ajuda, sem dúvida. Como futuro profissional talvez me possa abrir portas para contactos, dentro da empresa, não sei, ou talvez possa entrar algum cliente que trabalhe na minha área e às vezes as conversas se proporcionam e aí com certeza que irei “vender o meu peixe”, como se costuma dizer. O mercado de trabalho está muito complicado e se não nos mexermos, ninguém vai saber de nós e nesse aspecto este trabalho poderá potenciar esse lado mais pró-activo, mais empreendedor. Mas lá está, parte da iniciativa individual e da maneira como podemos jogar as coisas a nosso favor.”
--	---------------------	--	---