

SOCIUS Working Papers

Flexibilização do mercado de trabalho e percursos de transição de jovens: uma abordagem qualitativa do caso da área metropolitana de Lisboa

Ilona Kovács

Nº 01/2013

Ilona Kovács

Flexibilização do mercado de trabalho e percursos de transição de jovens: uma abordagem qualitativa do caso da área metropolitana de Lisboa

Resumo

Este texto analisa os percursos de transição de jovens na Área Metropolitana de Lisboa com base em alguns resultados de um projecto de investigação. Os jovens tendem a ser mais afectados pelos efeitos negativos da flexibilização do mercado de trabalho. A transição para a vida adulta, num contexto marcado pela incerteza, tende a tornar-se num processo mais prolongado, não linear, diferenciado e individualizado. Daí a opção por uma abordagem qualitativa baseada em informações obtidas por via de entrevistas semi-estruturadas. É apresentada uma tipologia com quatro tipos de percursos de transição de trabalho e de vida. Cada tipo é ilustrado com biografias próximas aos tipos ideais de percurso. Os diversos tipos de transição indicam as desigualdades e a acumulação de vantagens e desvantagens nos vários aspectos analisados.

Palavras-chave: jovens, mercado de trabalho, flexibilidade, tipologia de percursos de transição.

Abstract

This text analyzes the transition paths of young people in the Lisbon Metropolitan Area based on some results of a research project. Young people tend to be more affected by the negative effects of labor market flexibility. The transition to adulthood, in a context marked by uncertainty, tends to become a more prolonged process, not linear, differentiated and individualized. Hence the choice of a qualitative approach based on information obtained by means of semi-structured interviews. It presented a typology of four types of transition pathways and work life. Each type is illustrated biographies close to their ideal types of route. The various types of transition indicate inequality and accumulation of advantages and disadvantages in different aspects analyzed.

Keywords: youth, labor market, flexibility, typology of transition pathways.

Introdução

Este artigo foi elaborado com base em alguns resultados, referentes aos jovens, de um projecto de investigação recentemente concluído¹. O objectivo deste texto é contribuir para o melhor conhecimento das trajectórias de transição dos jovens no contexto da flexibilização do mercado de trabalho. Face aos discursos ideológicos sobre a identificação dos jovens com a retórica da flexibilidade e do aumento de oportunidades, importa conhecer como os jovens vivenciam essa flexibilidade e como encaram as suas perspectivas de trabalho e de vida.

A flexibilização do mercado de trabalho legitimada pela dinamização da economia acarreta consequências negativas, nomeadamente o aumento do desemprego, do emprego precário e das desigualdades sociais. Diversos estudos nacionais e internacionais, referidos no início do artigo, põem em evidência que estas consequências atingem particularmente os jovens. Destaca-se a vulnerabilidade dos jovens no mercado de trabalho nos países com uma protecção selectiva e, particularmente nos países mais expostos à especulação das dívidas soberanas.

Vários estudos mostram que a natureza dos processos de transição alterou-se substancialmente em consonância com as transformações do mercado de trabalho e do emprego. Nesta óptica, as transições dos jovens de hoje diferem profundamente das transições das gerações anteriores. Os percursos descontínuos, incertos, diferenciados e individualizados dos jovens contrastam-se com as transições dos pais marcadas pela linearidade, rapidez, continuidade, estabilidade e homogeneidade. Porém, há estudos que não aceitam a tese da ruptura entre os percursos dos jovens e dos seus pais, questionando assim a linearidade das transições da época pós-guerra e a não linearidade das transições actuais. Apesar do debate, há um consenso acerca da complexidade e diversidade dos processos de transição actuais, cuja compreensão requer uma abordagem qualitativa, que também foi adoptada no projecto de investigação acima referido. De acordo com esta opção, as informações foram recolhidas através de entrevistas semi-estruturadas realizadas junto a uma amostra intencional construída de acordo com os objectivos do estudo. A opção pela abordagem qualitativa permitiu, por um lado, a recolha de informações ricas sobre a

¹ *Trabajo y vida en la sociedad de la información* – TRAVIDA, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid/ SOCIUS, 2009-2011. No projecto participaram I. Kovács, M. Cerdeira, J. Peixoto e na realização de entrevistas colaboraram Catarina Egreja e Ana Guerreiro Latas.

diversidade das experiências vividas, expectativas e estratégias para enfrentar os problemas ligados ao trabalho e à vida em geral e, por outro lado, a elaboração de tipologias capazes de diferenciar e caracterizar a heterogeneidade das vivências e percepções. As trinta entrevistas foram realizadas entre Novembro de 2010 e Junho de 2011. Após a fundamentação da opção metodológica são apresentados e caracterizados quatro percursos de transição: desenvolvimento profissional e integração forte, flexibilidade precarizante e integração limitada, estabilidade adquirida ameaçada e integração incerta e, por último precariedade contínua e risco de marginalização. Cada tipo é exemplificado com percursos que se aproximam ao tipo ideal. A origem familiar e o nível de escolaridade alcançado condicionam fortemente os percursos de trabalho e de vida e constituem a base para a acumulação de vantagens e desvantagens. Ao mesmo tempo, há uma estreita relação entre as trajectórias referentes à esfera do trabalho e à esfera da vida privada. Às vantagens e às desvantagens na esfera do trabalho juntam-se as vantagens e desvantagens na vida privada. Os percursos identificados refutam as teses inspiradas na ideologia neo-liberal segundo as quais as oportunidades aumentam, graças à flexibilização do mercado de trabalho, cabendo aos indivíduos a fazer as suas escolhas. Se alguns têm crescentes oportunidades para optar em função de aspirações mais elevadas e de projectos profissionais ambiciosos, porém outros em posições frágeis no mercado de trabalho, em vez de terem oportunidades para optar por melhores empregos, são amarrados a trajectórias precarizantes ou precárias. Não se verifica uma adesão à retórica da flexibilidade por parte dos jovens. Há um grande anseio pela estabilidade profissional, o que significa não um emprego para a vida na mesma empresa, mas significa ter emprego sempre. A estabilidade profissional é entendida como condição para constituir família. Porém, com o agravamento da crise económica e social, este desejo tende a tornar-se numa miragem.

1. Flexibilização do mercado de trabalho e a vulnerabilidade dos jovens

O mercado de trabalho sofreu grandes mudanças nas últimas três décadas. Na perspectiva dominante trata-se de mudanças inevitáveis e impostas pelas tecnologias de informação e comunicação e pela globalização económica. Porém, segundo os críticos desta perspectiva, as mudanças resultam de políticas e decisões inseridas na orientação neo-liberal. Desde meados da década de 1970 um conjunto de reformas e

medidas têm sido promovidas em todo o mundo a fim de abrir os mercados, desregulamentar a economia, privatizar os sectores estratégicos e serviços públicos, liberalizar o mercado de trabalho, reduzir a protecção social, e tornar as pessoas responsáveis pela sua própria situação no mercado de trabalho e também pela sua segurança. Estas reformas e medidas são legitimadas como condições indispensáveis para tornar mais dinâmica a economia e permitir a sua melhor integração na economia global. Clama-se pela remoção das regulamentações que obstruem o livre jogo do mercado. Sob a preponderância da ideologia e políticas neo-liberais, em Portugal como nos outros países da União Europeia, prossegue a flexibilização do mercado de trabalho, o enfraquecimento do *welfare state* e a responsabilização individual como princípios para a dinamização da economia e para o crescimento do emprego.

A flexibilização do mercado de trabalho é considerada como fatal e é legitimada pela exigência do contexto económico. Por outras palavras, a concorrência intensificada em mercados globais, a incerteza e a instabilidade exigem uma adaptação rápida das empresas às flutuações na procura dos produtos e serviços. A fragilização ou a remoção das instituições de regulação do mercado de trabalho visa tornar as empresas mais competitivas dando-lhes uma maior liberdade no uso do trabalho. Promove-se, ao mesmo tempo, a substituição do modelo de trabalho assalariado pelo modelo empresarial do trabalho no qual os indivíduos são responsáveis pela gestão do seu trabalho, das suas competências e da sua carreira. Está subjacente a crença de que a flexibilização do mercado de trabalho e do trabalho traz vantagens aos trabalhadores que graças à grande variedade de experiências e competências adquiridas, bem como ao alargamento das oportunidades, conseguem ter um maior auto-controlo sobre o trabalho, a carreira e a vida em geral (Handy, 1984, 1989; Bridges, 1994).

Porém, diversos estudos internacionais e nacionais indicam que a orientação neo-liberal, em vez de abrir mais oportunidades para todos, leva ao aumento do desemprego e da precariedade do emprego, bem como a crescentes desigualdades no mundo do trabalho e nas condições de vida em geral. Surge uma forte polarização entre uma elite de trabalhadores bem pagos e com emprego estável (trabalhadores do núcleo duro) e uma força de trabalho periférica fluida que pode ser contratada, despedida, externalizada, de acordo com as necessidades de adaptação ao mercado por parte das empresas. Ao mesmo tempo, há tendência para a desestabilização dos estáveis. A instabilidade, a desinstitucionalização e a informalização do emprego tornaram-se características estruturais do mercado de trabalho (Castel, 1995; Fitoussi

e Rosenvallon, 1997; Castells, 1998; Boltansky e Chiapello, 1999; Beck, 2000; Kovács, 2002; Galini, 2002; Kovács e Casaca, 2007).

Vários estudos indicam que os jovens estão mais expostos aos efeitos negativos da flexibilização do mercado de trabalho do que as gerações anteriores. A deterioração da situação do emprego dos jovens revela-se no aumento do desemprego, na inserção precária no mercado de trabalho e na dificuldade em aceder ao emprego mais estável (Auer e Cazes, 2002; López Calle e Castillo, 2004; Guerreiro e Abrantes, 2004). Devido à sua situação débil no mercado de trabalho, há quem considere que os jovens são as principais vítimas da flexibilização do mercado de trabalho no contexto da globalização (Furlong, 1990; Joint-Lambert, 2000; Golsch, 2003).

Os dados estatísticos evidenciam que uma parte substancial dos jovens, particularmente as jovens, tem uma posição frágil no mercado de trabalho, manifesta nas altas taxas de desemprego e de emprego com contratos não permanentes (Kovács e Chagas Lopes, 2012). Segundo os dados do Eurostat referentes a 2012 (2º trimestre), o desemprego jovem (15-24 anos) na União Europeia aumentou substancialmente de 15,6% em 2008 para 22,4% em 2012 atingindo níveis muito acima da média da União Europeia nos países mais expostos aos efeitos negativos da especulação do sistema financeiro sobre as dívidas soberanas, como Grécia (53,4%), Espanha (53,3%), Portugal (35,5%), Itália (33,9%) e Irlanda (33,0%), como se pode ver no quadro seguinte:

Quadro 1 – Evolução do desemprego jovem (15-24 anos)

	2008		2012 (2º trimestre)	
	15 - 64 anos	15 - 24 anos	15 - 64 anos	15 - 24 anos
Alemanha	7,6	10,6	5,5	8,1
Áustria	3,9	8	9,3	8,4
Bélgica	7,0	18,0	7,0	16,2
Bulgária	5,7	12,7	12,4	28,4
Chipre	3,8	9,0	11,5	25,9
Dinamarca	3,5	8,0	7,9	14,4
Eslováquia	9,5	19,0	13,7	31,7
Eslovénia	4,5	10,4	8,3	17,5
Espanha	11,4	24,6	24,8	53,3
Estónia	5,6	12,0	10,5	24,4
Finlândia	6,4	16,5	8,8	20,0
França	7,4	18,6	9,4	21,8
Grécia	7,8	22,1	23,8	53,9
Holanda	2,7	5,3	5,1	9,2
Hungria	7,8	19,9	10,9	27,9
Irlanda	6,1	12,7	15,3	33,0
Itália	6,8	21,3	10,6	33,9
Letónia	7,7	13,1	16,4	31,0
Lituania	5,9	13,4	13,6	24,7
Luxemburgo	5,1	17,9	4,0	13,5
Malta	6,1	12,2	10,0	16,1
Polónia	7,2	17,3	14,3	25,2
Portugal	8,1	16,4	15,7	35,5
Reino Unido	5,6	15,0	8,0	6,2
República Checa	4,4	9,9	6,8	19,2
Roménia	6,1	18,6	7,2	21,5
Suécia	6,3	20,2	8,5	17,7
UE27	7,1	15,6	10,4	22,4

Fonte: Eurostat, Database

Nos países com altas taxas de desemprego jovem, a situação tende a piorar ainda mais com o agravamento da crise económica e financeira. É de notar que nos países com elevadas taxas de desemprego todos os grupos etários encontram-se atingidos, embora os jovens estejam mais afectados. Estas diferenças entre os países relacionam-se com as características da estrutura económica (Oliveira e Carvalho, 2010) e também com os diferentes modelos de sociedade prevalentes. Enquanto nos países nórdicos (modelo social-democrata) a flexibilidade é negociada e as formas de emprego atípico são protegidas, nos países do Sul (modelo mediterrânico), cujo mercado de trabalho é caracterizado pela desregulação parcial, a protecção é selectiva, o que implica baixa protecção dos empregos atípicos (Ferrera, 1996; Esping-Andersen & Regini, 2000; Pochic, Paugam e Selz, 2003; López Calle & Castillo, 2004;

Barbieri, 2007). As maiores desigualdades situam-se não tanto entre gerações mas entre grupos de países com estruturas económicas, contextos institucionais e políticas sociais específicos. Não se trata tanto de uma clivagem entre gerações mas entre modelos de sociedade (Kovács e Cerdeira, 2009).

Em Portugal a inserção de grande parte dos jovens, mesmo com elevado nível de escolaridade, tem sido marcada pela precariedade. Os resultados de um estudo realizado sobre a inserção profissional dos licenciados da Universidade de Lisboa (Alves, 2009) indicam que apenas uma minoria (11,7%) dos licenciados entre 1999-2003 conseguiu um primeiro emprego com contrato fixo. De acordo com o mesmo estudo, 5 anos após a conclusão da licenciatura apenas um quarto dos jovens tinham contrato sem termo (embora signifique um aumento em relação ao 1º emprego) (Alves, 2009). Um outro estudo também verificou uma tendência para a reprodução das situações de emprego. Apesar do nível de escolaridade relativamente elevado dos inquiridos, apenas uma pequena parte (um quarto dos trabalhadores temporários e 12% dos contratados a termo) conseguiu aceder a um emprego mais estável (Kovács, 2005). Os resultados de um projecto relativo ao percurso de licenciados na Região Norte, realizado em 2006-2007, refere que apenas 15% dos entrevistados tinha um contrato permanente, o que representa um aumento em relação ao início da actividade (6%), havendo todavia diferenças entre as diversas áreas científicas, verificando-se maiores dificuldades de inserção nas Humanidades e Ciências Sociais (Marques, 2010).

É de sublinhar que o nível superior de escolaridade protege do desemprego em termos globais: em Portugal, de acordo com os dados do Eurostat referentes ao 2º trimestre de 2012, a taxa de desemprego dos licenciados (10,2%) fica abaixo da taxa global de desemprego (15,7%). No entanto, o desemprego dos jovens com nível superior de ensino tende a aumentar, atingindo no grupo etário de 15 – 24 anos 38,3% no 2º trimestre de 2012 face aos 21,1 % no período homólogo de 2010. O elevado nível de escolaridade dos jovens em Portugal, de modo diferente da maioria dos países da União Europeia, não aumenta a probabilidade de evitar o desemprego. De facto, em Portugal, a taxa de desemprego jovem aumenta com a passagem do nível de ensino secundário para o ensino superior. Enquanto na União Europeia (2011) a taxa de desemprego no escalão dos 15 aos 24 anos com nível de ensino superior era 16,7% face a taxa de 18,6% dos jovens com nível secundário de ensino, em Portugal a taxa relativa ao nível do ensino superior era 29,0% (31,5% relativamente aos homens) face

a taxa de 27,2% no nível do ensino secundário. Mesmo no grupo etário de 25 a 29 anos a taxa de desemprego relativo ao nível superior de escolaridade era mais elevada (14,5%) do que a taxa relativa ao nível secundário (12,9%). Acresce ainda que maior parte dos jovens licenciados apenas arranja um emprego precário (temporário ou a recibo verde) e não consegue encontrar um trabalho adequado ao seu nível de habilitação, ou seja, encontra-se sobrequalificado (Kovács e Chagas Lopes, 2012). Esta situação deve-se em grande parte ao aumento das saídas das universidades e à diminuição simultânea dos espaços tradicionais de inserção no mercado de trabalho, quer pela redução dos empregos na função pública ligada à redução das funções do Estado-providência e à privatização de empresas públicas, quer pela pressão sobre as empresas para cortar custos. Além disso, a capacidade de criação de emprego tem vindo a ser reduzida e grande parte dos empregos criados é pouco qualificada, inserindo-se em sectores de baixa produtividade. O agravamento da crise limita cada vez mais as oportunidades dos jovens no mercado de trabalho e aumenta ainda mais a incapacidade do nosso país para absorver as mais altas qualificações. Esta incapacidade resulta da ausência de políticas de inovação e desenvolvimento capazes de promover a alteração da estrutura económica a favor de actividades que requerem qualificações mais elevadas. Neste contexto, tende a aumentar a emigração dos mais qualificados. Estamos perante uma evolução paradoxal: apesar do peso cada vez mais reduzido dos jovens na estrutura etária e do seu alto nível de educação/formação, segmentos crescentes estão a ser condenados a permanecer na periferia ou à margem da sociedade, devido à expansão de percursos marcados pelo desemprego e precariedade do emprego. Porém, a marginalização de uma parte substancial dos jovens desestabiliza a sociedade e ameaça a sua reprodução.

2. Percursos de trabalho e de vida de jovens: uma abordagem qualitativa

Há um relativo consenso entre os estudiosos da transição dos jovens para a vida adulta acerca da mudança da natureza deste processo. Neste sentido, os percursos prevalecentes nos trinta anos do pós-guerra, pautados por uma certa continuidade, estabilidade e homogeneidade, têm dado lugar a percursos descontínuos, incertos, diferenciados e individualizados. Por outras palavras, as experiências de transição dos jovens de hoje diferem profundamente das experiências das gerações anteriores (Furlong and Cartmel, 1997; Anderson et al., 2002, Furlong et al., 2003). Enquanto

uns consideram que hoje em dia já não há um caminho linear para uma inserção estável no mercado de trabalho que proporcione autonomia económica e condições para a constituição de família, outros questionam a não-linearidade das transições actuais e a linearidade das transições da época do pós-guerra (Vickerstoff, 2001; Goodwin and O'Connor, 2005). Devido ao conjunto de mudanças evocadas há quem considere que a utilização do termo transição deixou de ser adequada à realidade actual (Ferguson et al., 2000; Anderson et al., 2002; Bradley & Devadason, 2008). Propõem-se novos conceitos como o da navegação colocando a ênfase na individualização. Nesta óptica, os processos de transição dependem da capacidade de navegação e de negociação dos jovens. Face à incerteza, cada um tem de encontrar o seu caminho, num mar de incertezas, através de várias experiências e opções reflectindo sobre os riscos envolvidos. Como a intervenção racional baseada na reflexão ganha importância, estamos perante o modelo reflexivo de transição (Furlong et al., 2003).

A compreensão das transições para a vida adulta marcadas pelo alongamento, fragmentação, diversidade, complexidade e maior individualização requer uma análise intensiva. Este tipo de abordagem foi adoptada em estudos recentes (Pais, 2001; Guerreiro e Abrantes, 2004; Bradley & Devadason, 2008; Alves, 2009; Almeida Alves, Cantante, Baptista e Carmo, 2011). Não se trata de por em causa a importância de análises quantitativas baseadas em dados estatísticos ou em inquéritos, trata-se sim de uma opção metodológica em função da compreensão mais profunda da diversidade de percursos de inserção no mercado de trabalho e das suas implicações nos modelos e projectos de vida.

O objectivo deste texto é contribuir para o melhor conhecimento das trajectórias de transição dos jovens: apresentar a sua heterogeneidade e caracterizar os seus diversos tipos. Face aos discursos ideológicos sobre uma nova cultura de flexibilidade e do aumento das oportunidades, importa conhecer como os jovens vivenciam essa flexibilidade e como encaram as suas perspectivas de trabalho e de vida. Os percursos relatados nas entrevistas permitem, por um lado, o confronto das vivências dos jovens com estes discursos e, por outro lado, mostrar a complexidade e a diversidade existentes, dificilmente acessíveis apenas pela análise dos dados estatísticos. As informações foram recolhidas através de entrevistas semi-estruturadas realizadas junto a uma amostra intencional construída de acordo com os objectivos do estudo. A amostra foi criada segundo um conjunto de critérios para poder garantir a

inclusão de jovens homens e mulheres, com idades, níveis de escolaridade, situações profissionais, contratuais, familiares, etc. diferentes, tendo em atenção as características pertinentes para o estudo. Nesta selecção a preocupação era a de garantir a representatividade da problemática e não a representatividade estatística, tendo subjacente a ideia de que as experiências dos indivíduos incluídos nesta amostra possibilitam espelhar as trajectórias nas actuais condições de mercado de trabalho.

Embora muitos estudos limitem a categoria dos jovens entre 15 - 24 anos, no presente estudo optou-se pelo alargamento do limite superior até aos 34 anos, para poder captar trajectórias mais alongadas devido a uma permanência mais longa no ensino. No que se refere aos sectores de actividade, foram privilegiados os mais propícios ao emprego jovem, como sejam os novos sectores dinâmicos mais ligados às actividades estratégicas da sociedade da informação (actividades relacionadas com a investigação e desenvolvimento e com as TIC) e os novos formatos comerciais (grandes superfícies alimentares e especializadas, lojas em centros comerciais). A investigação abrangeu a área metropolitana de Lisboa, onde há uma grande concentração destes sectores. No que se refere a profissões, foram incluídas diversas categorias, tais como profissões intelectuais e científicas, técnicos e profissionais de nível intermédio, operadores de centros de atendimento e empregados de comércio/de balcão. Por conseguinte, foram abrangidos diversos níveis de qualificação/formação. A opção pela abordagem qualitativa permitiu, por um lado, a recolha de informações ricas sobre a diversidade das experiências vividas, expectativas e estratégias para enfrentar os problemas ligados ao trabalho e à vida em geral e, por outro lado, a elaboração de tipologias capazes de diferenciar e caracterizar a heterogeneidade das vivências e percepções. As trinta entrevistas foram realizadas entre Janeiro e Junho de 2011.

3. Tipos de percursos de transição

A análise do conteúdo das entrevistas permitiu identificar e caracterizar os tipos de percursos referentes à esfera da vida profissional, com as suas implicações na esfera da vida privada. A tipologia dos percursos de transição foi elaborada com base nas seguintes dimensões: percurso pessoal, educação e formação, experiências de emprego e condições de trabalho (salário, acesso à formação), mobilidade entre empregos, situações de desemprego, inserção em redes de sociabilidade, situação

familiar e habitacional, articulação do trabalho e da vida privada e planos para o futuro.

A análise destas dimensões permitiu tipificar os percursos, ressaltando os seus principais aspectos. Os tipos de percursos assinalam, ao mesmo tempo, as principais desigualdades que existem entre os diversos segmentos de jovens. Sendo o trabalho remunerado, ou seja, o emprego uma das principais fontes de identidade e de integração profissional e social, os diversos tipos de percurso distinguem-se também no aspecto do potencial integrador do percurso de trabalho.

Foram identificados os seguintes tipos de percursos:

- desenvolvimento profissional e integração forte
- flexibilidade precarizante e integração limitada
- estabilidade adquirida ameaçada e integração incerta
- precariedade contínua e risco de marginalização

O percurso de desenvolvimento profissional, conferindo estabilidade profissional e capacidade de planear o futuro, permite uma forte integração profissional e, por conseguinte, integração social. O segundo percurso, apesar da auto-realização pelo trabalho, devido à grande instabilidade de emprego, permite apenas uma integração limitada. A estabilidade adquirida ameaçada, pela falta de qualificações adequadas, torna a integração profissional e social incerta. E, finalmente, a precariedade contínua torna a integração muito frágil levando ao risco de marginalização (Paugam, 2000).

Seguidamente apresentam-se e caracterizam-se os tipos de percursos, ilustrando cada um com exemplos que se aproximam bastante aos respectivos tipos ideais de percurso.

3.1. Percurso de desenvolvimento profissional e de integração forte

Os jovens inseridos neste tipo de percurso tiveram situações de partida favoráveis para seguir um trajecto escolar mais propício a uma melhor inserção no mercado de trabalho. São oriundos de famílias com recursos económicos e culturais elevados. Adquiriram níveis elevados de formação (licenciatura, mestrado ou doutoramento) em áreas consideradas estratégicas, recebendo fortes estímulos por parte dos pais para o prosseguimento de estudos. Procuram a auto-realização e o desenvolvimento profissional que são as principais razões de alguma mobilidade

voluntária entre empregos. Após a conclusão dos estudos universitários e após algumas experiências de emprego conseguem alcançar estabilidade profissional e boas perspectivas de carreira. Têm condições e oportunidades para optar entre empregos que implicam trabalho altamente qualificado. As experiências de emprego permitem e exigem aprendizagem contínua e investimento na formação com vista ao desenvolvimento profissional. Ao mesmo tempo, graças à sua forte posição no mercado de trabalho, conseguem negociar com os empregadores remunerações mais elevadas e melhores condições de trabalho. Têm um elevado nível de auto-confiança e não têm receio de perder o emprego. O percurso profissional e as perspectivas profissionais futuras promissoras permitem elaborar e realizar projectos de vida, nomeadamente adquirir espaço habitacional próprio e constituir família. Têm confiança no futuro no sentido da melhoria da vida no trabalho, da vida pessoal e da realização das suas ambições. Por conseguinte, estamos perante um percurso de desenvolvimento profissional e de integração forte.

A busca da auto-realização e do desenvolvimento profissional: o percurso de António

António, de 33 anos, casado à espera do primeiro filho, é licenciado em Engenharia de Telecomunicações e Electrónica e tem um MBA em Gestão de Empresas. Teve três empregos depois de concluir o curso. Vive perto de Lisboa numa casa própria comprada há dois anos. Oriundo de uma família que pode ser inserida na classe média alta (os pais são ambos licenciados e com cargos directivos na administração pública). Cresceu num ambiente familiar que valorizou o investimento escolar e estimulou muito os seus estudos.

Encontrou o seu primeiro emprego, através do gabinete de saídas profissionais da universidade, numa grande empresa multinacional. Tinha um contrato de duração temporária com termo incerto. Trabalhava em projectos na área das telecomunicações. Passados oito meses, a empresa queria contratá-lo como efectivo. No entanto, acabou por sair porque teve uma boa proposta de uma outra empresa. Uma das razões da sua saída prende-se com o facto de o novo chefe do seu departamento mudar muito as pessoas da equipa de um projecto para o outro. Devido à grande rotação não havia tempo nem para sedimentar os conhecimentos, nem as

relações com colegas. Considera que o seu segundo emprego numa pequena empresa de telecomunicações, foi a experiência mais enriquecedora.

“Foi a empresa onde eu mais aprendi tecnicamente. E se calhar foi onde eu tive maior gozo profissional. Nessa empresa eu estava mais motivado, porque estava sempre a aprender, sempre a evoluir. Era uma empresa nova com aquela energia toda do arrancar, a equipa também era boa.”

Porém, passados três anos esta empresa foi comprada por empresas concorrentes para ser encerrada. Assim, ficou desempregado durante dois meses recebendo subsídio. A vivência do desemprego foi agradável, uma vez que aproveitou o tempo de desemprego para viajar, porque durante os três anos na empresa, como estava numa fase de arranque, praticamente não chegou a ter férias.

Depois encontrou o seu actual emprego, através da internet, novamente numa empresa multinacional, onde trabalha há sete anos. Entretanto, já teve uma proposta para trabalhar numa outra empresa por um salário mais elevado. Propostas de emprego não lhe faltaram. Esta situação permitiu-lhe negociar melhores condições, nomeadamente em termos de horário. Com vista à sua valorização profissional, voltou a estudar e concluiu um MBA em Gestão de Empresas, num horário pós-laboral. A experiência de trabalhar e estudar ao mesmo tempo foi bastante desgastante, porque começava a trabalhar às 7h30 de manhã, saía às 16h30 de tarde e depois tinha aulas das 18h30 às 22h da noite.

Actualmente está a trabalhar num projecto que considera muito estimulante. Está inserido num bom ambiente de grupo caracterizado pela entreatajuda. Mas quanto à formação, não está satisfeito.

“A formação foi melhor na empresa onde estive antes. Agora nesta, ao início até tive, mas agora por causa da recessão eles cortaram na formação. Nos últimos 2 anos não tem havido formação. E a formação que eu faço é por mim. É ser autodidacta, eu compro livros da especialidade, leio e aprendo”.

Apesar de o seu contrato ser para tempo indeterminado, não garante estabilidade, uma vez que a empresa multinacional, como muitas outras, está à procura constantemente de recursos humanos mais baratos disponíveis noutras regiões do mundo. Há sempre o risco de despedimento:

“Neste período dos sete anos já estive em quatro projectos. Quando entrei recebi um projecto vindo da Bélgica, mas para eu ter trabalho houve belgas que foram despedidos. Essa foi sempre uma política por parte das multinacionais com a qual eu nunca concordei. Se as multinacionais passam tudo para os países onde a mão-de-obra é mais barata (Índia e outros), as pessoas na Europa vão para o desemprego. Agora tem-se vindo a falar que vão ocorrer mais despedimentos, onde o custo da mão-de-obra por hora é mais elevado.”

Apesar do risco de despedimento, não tem receio de perder o emprego, devido ao forte apoio familiar e à facilidade de encontrar outro emprego na sua área de actividade. A relativa estabilidade profissional, a capacidade de poder escolher empregos e o poder de negociação para obter um horário favorável adequado, são factores importantes para conciliar o trabalho e a vida privada.

“Se eu começar a trabalhar às 7h30 da manhã, às 16h30 da tarde, posso ir embora e posso ir ao cinema e posso ir gozar a vida e não ser só trabalho - casa e casa - trabalho. Para mim esses aspectos são muito importantes (...) Há pessoas que dão muito peso à parte profissional e gostam de estar lá 18 ou 20 horas por dia. E são felizes assim. Mas eu para me sentir feliz preciso de ter tempo para mim.”

Vivem numa zona agradável, onde fazem as compras, saem com amigos, vão a um café ou passeiam lá nas redondezas. Em casa partilham as tarefas domésticas:

“Eu por acaso fui educado a ajudar nas tarefas domésticas e depois também tive a experiência de morar sozinho. E até gosto de fazer. Por exemplo, eu gosto de passar a ferro e a minha esposa não gosta”.

Sente-se satisfeito com o seu tempo livre e considera-se a si próprio como um afortunado por ter uma boa qualidade de vida, poder fazer aquilo de que gosta tanto no trabalho como nos tempos livres.

Optar pelo emprego que permite a auto-realização: o percurso de Luís

Luís, de 34 anos, seguiu um percurso semelhante, tem um bacharelato em Electrónica e Comunicação, é licenciado em Engenharia Informática e é doutorado em Engenharia de Sistemas. Actualmente é professor auxiliar e investigador na universidade após uma experiência de dois anos numa empresa de *software*. Os pais e os avós eram professores. Até agora teve três empregos e nunca passou pela experiência de desemprego. É casado e tem dois filhos. Começou a trabalhar ainda enquanto estudante, era monitor numa disciplina na escola de engenharia onde estudou num curso de bacharelato. Já nesta altura participou em projectos para empresas. Depois de concluir este curso, iniciou um curso de licenciatura em informática numa outra universidade, continuando a trabalhar na escola de engenharia. Concluindo o curso de informática passou a trabalhar numa grande empresa de *software* como analista programador. Porém, não gostou da experiência na empresa:

“Eu sempre tive mais vocação para a investigação e eu ali sentia-me muito estrangulado, sempre a fazer a mesma coisa, sem grandes oportunidades... não me sentia satisfeito, nem realizado.”

E apesar de ter tido um salário mais elevado na empresa do que na universidade e diversas oportunidades de trabalhar em outras empresas, reflectindo sobre as suas experiências e oportunidades, acabou por concorrer para uma vaga de assistente na universidade na área da Engenharia Electrotécnica. As suas actividades de ensino e de investigação incidem sobre a integração de sistemas. A nível de investigação lidera uma equipa de 14 pessoas, na sua maioria bolsheiros, a trabalhar em projectos e a fazer o mestrado ou o doutoramento. Apesar de considerar difícil a progressão na carreira, está satisfeito com a sua situação.

“A investigação que aqui se desenvolve implica projectos internacionais e colaboração com outras universidades e empresas noutros países e dá uma amplitude que eu aprecio muito.”

Não tem receio de perder o seu emprego, o que poderá ocorrer no caso de falta de alunos. Mas os cursos onde ensina têm muita procura e por isso essa questão não se coloca. Optou pelo trabalho na universidade e não quer regressar ao trabalho numa empresa, mesmo tendo um salário bastante mais baixo.

De modo semelhante ao António, Luís conseguiu, com uma alguma rapidez, uma situação profissional relativamente estável proporcionadora de uma vida autónoma e de constituir família. A situação de emprego de ambos (a mulher é advogada) permitiu adquirir uma casa própria em Lisboa, ter uma empregada doméstica e ter os filhos numa escola privada prestigiada. Têm uma divisão de tarefas segundo o modelo tradicional: as tarefas de casa são tratadas pela mulher que orienta a empregada doméstica. Ele lida mais com as partes técnicas de manutenção da casa. Apenas refere alguma dificuldade em dar mais apoio aos estudos dos filhos quando viaja.

“No que diz respeito ao acompanhamento dos filhos, a parte relacionada com as questões escolares normalmente sou eu que trato, até porque estou mais ligado à parte de ensino. A parte mais de lazer é mais a minha mulher. Talvez a maior dificuldade seja quando tenho de estar temporadas fora. Por exemplo, quando estou fora na altura quando os miúdos estão com exames, isso desestabiliza um pouco, se houver alguma dúvida de última hora não estou presente”.

Apesar disso, considera que consegue equilibrar a sua vida profissional e familiar.

3.2. Percurso de flexibilidade precarizante e integração limitada

Este percurso é característico de jovens com elevado nível de qualificação/formação, mas em áreas consideradas não estratégicas. Têm uma actividade profissional interessante propícia à aprendizagem e ao desenvolvimento de competências que lhes permite um elevado nível de identificação com o trabalho que

fazem. No entanto, apesar de trabalharem naquilo que gostam, estão em situações de emprego precárias e sem capacidade de negociação para obter remunerações mais elevadas e melhores condições de trabalho. A sua situação de emprego implica instabilidade, insegurança, sem poder de previsão do futuro profissional, forte vulnerabilidade económica e restrição dos direitos sociais (baseados no emprego estável). O nível insuficiente de rendimentos impede ter um espaço habitacional próprio. Uns continuam na casa dos pais, outros partilham a casa com amigos e alguns vivem em “união de facto”. A necessidade de pedir apoio dos pais provoca tensões familiares. Valorizam os novos movimentos para a defesa dos interesses daqueles que se encontram em situações precárias de emprego. Apesar da sua situação precária, têm uma grande esperança e forte motivação para sair desta situação apostando na emigração. Este percurso, que combina a auto-realização pelo trabalho com uma situação de emprego precário, permite apenas uma integração profissional e social limitada.

Trabalhos interessantes em situações de emprego precárias: o percurso de Manuel

A precariedade persistente do emprego caracteriza o percurso de muitos jovens com um curso superior que trabalham como falsos independentes (recibo verde). É o caso de Manuel, de 29 anos, licenciado em *design* de comunicação. Vive com o pai, sem perspectivas de poder ter a sua própria casa e constituir família. O pai tem um curso de Direito, a mãe é doméstica. Ao longo de quatro anos tem vindo a acumular experiências de trabalhos altamente qualificados, mas não pagos ou mal pagos. Começou a trabalhar numa empresa de *design* de moda e durante 6 meses fez vários trabalhos, desde a direcção de produção, contacto com os clientes, passando pelo *design* gráfico, ilustração e até fotografia. Cumpriu um horário das 7 horas da manhã às 10 horas da noite e pagavam-lhe 110 - 120 euros por mês a recibos verdes. As suas tentativas de conseguir alguma melhoria na sua situação laboral falharam, uma vez que o dono da empresa não estava disposto a alterar nada. Surgiram várias propostas de trabalho, mas recusou aceitá-las por causa dos níveis de remuneração escandalosos:

“Cheguei a recusar ofertas de empresas que produziam conteúdos para internet, para televisão, não só para Portugal, mas também para grandes marcas, inclusive desportivas, internacionais, que me queriam pagar, por exemplo, 50 cêntimos por dia. E ainda olhavam para mim com um ar muito ofendido porque não queria aproveitar a oportunidade para fazer o que gostava. Mas é claro que com esse dinheiro eu não poderia sobreviver!”

Quando conseguiu um emprego ganhando 1500 euros a recibo verde numa empresa de jogos informáticos, pensava que finalmente surgiam boas perspectivas de melhoria no seu percurso profissional. No entanto, as suas expectativas foram frustradas, porque passado o período de experiência a sua situação de emprego ficou na mesma. Entretanto a empresa, em conjunto com outros investidores, avançou com um processo de reestruturação que implicou uma grande redução do número de trabalhadores. Neste contexto, num dia foi avisado, sem quaisquer justificações, como os outros colegas em situação semelhante, que a partir do dia seguinte já não deveriam ir trabalhar.

Acabou por encontrar o seu actual emprego através de amigos, numa PME com 30 trabalhadores, mas continua na mesma situação de falso independente com recibo verde a ganhar 1500 euros mensais. Além da insegurança, também há falta de acesso à formação e de perspectivas de carreira:

“Não há formação nem perspectivas de formação. Eles partem do princípio que nós temos de saber tudo. E se não sabemos temos de aprender por nossa conta e risco, pois não é da responsabilidade deles. Aliás, mesmo no sítio onde estou já tive de fazer coisas que não sabia fazer e em prazos apertadíssimos. O trabalho não ficou tão bom como deveria ter ficado, ‘leve nas orelhas por isso’, mesmo eles percebendo que eu não sabia fazer.”

Também não há perspectivas de carreira. Porém, o trabalho é muito exigente e intensivo:

“Exige muita concentração. Exige uma embalagem cultural bastante grande porque temos que processar diferentes tipos de informação, temos de pensar em conceitos e em contextos ... para além do rigor técnico que as coisas têm de ter. É um trabalho de precisão e não é executado por qualquer pessoa. É preciso bastante preparação, é preciso que uma pessoa leia muito e que veja muitas coisas, é preciso uma pessoa culta.”

A insegurança tem sido contínua:

“Acabo por receber algum dinheiro que me permite fazer algum tipo de vida, embora continue a não sentir qualquer tipo de segurança financeira para fazer uma vida mais estável. Eu não sinto segurança nenhuma dentro do espaço onde estou... um dia passam-se e querem correr comigo de um dia para o outro...”

Manuel ainda vive com o pai por não ter condições para pagar renda de casa, mesmo dividindo com outras pessoas. O excesso de trabalho não lhe permite conciliar o trabalho e a vida pessoal. Manuel, além das 40 horas semanais na empresa, trabalha ainda como *free lancer*, muitas vezes até altas horas da madrugada e também durante os fins-de-semana. Passa 16 - 18 horas por dia em frente do computador. Gostaria de ter mais tempo para ir ao cinema, ler, viajar ou descansar e estar com familiares e amigos. Mas estes desejos esbarram com a falta de tempo:

“Acabo por não ter tempo para ter uma vida pessoal e até mesmo para os meus amigos. Em relação à minha vida amorosa ... entretanto também ainda não encontrei ninguém que me interessasse ... e à partida também não estou à procura... Com o passar do tempo deixei de ter tempo para as pessoas. Por exemplo, no ano passado eu dormia uma média de quatro horas

por noite. E depois a pessoa sente-se esgotada, eu chego ao fim do dia e não me apetece fazer mais nada do que dormir. Assim, é difícil de manter os contactos. Até mesmo com a minha mãe. Os meus pais estão separados e ela vive noutra cidade numa casa mais pequena e não dá para ficar lá e é sempre mais difícil encontrar-me com ela. Tenho sempre o telemóvel ligado para contacto, mas não passa daí”.

Que a situação contínua de precariedade e o trabalho exigente e intensivo ameaçam a saúde e prejudicam as relações familiares, transparece das palavras de Manuel:

“Quando chego a casa do trabalho, tenho sempre de dormir cerca de 2 horas... e já não se trata de uma questão de repor energia, é o próprio organismo que já não funciona bem. Problemas de fígado. E porquê? Porque estando a trabalhar em sítios com más condições, os níveis de stress são altíssimos... e em sítios com pressões constantes e as pessoas são mal tratadas. Eu cheguei a ser insultado várias vezes em frente de clientes. E acabo por reparar que não sou dos casos piores, pois tenho tido colegas que têm tido casos muito mais graves, incluindo casos de assédio ou casos de pressão psicológica. Eu cheguei inclusive a ter problemas em casa, choques e atritos com os meus pais porque eles não acreditavam que um licenciado numa área tão específica como a minha tenha um vencimento inferior ao de uma empregada de limpeza e eles pensavam que eu não queria trabalhar. Logo aí há outra pressão acrescida por parte da família.”

Faz todo o trabalho doméstico dividindo com o pai. Do ponto de vista financeiro tem o dinheiro para o dia-a-dia, mas não pode pensar na compra ou num aluguer de uma casa. A situação precária em que se encontra e a falta de perspectivas no país causam-lhe um grande mal-estar:

“O desgaste psicológico, um pessimismo crescente em relação a tudo o que é feito em Portugal e alguma aversão a financeiros, a gestores, a políticos... tudo isso acaba por me afectar, porque mói, mói bastante. Mas se calhar se for a pensar na situação de muita gente em Portugal se calhar estou melhor do que as outras pessoas. Mas isso também me deixa preocupado: se aquilo que eu tenho é melhor do que o que as outras pessoas têm... então também é preocupante o estado do país...”

Devido à falta de perspectivas de melhoria na situação profissional em Portugal, Manuel, como muitos jovens em situação semelhante, tenciona ir trabalhar noutro país e não voltar.

“Muito honestamente não vejo a mínima perspectiva de futuro em Portugal. E não é só na minha área. Aliás, eu tenho um ligeiro pressentimento que até 2012, 2013... esta reviravolta económica... porque nós estamos num buraco muito grande e isto ainda vai atingir um fundo ainda mais pesado e mais grave. E eu espero não estar aqui para apanhar isso.”

Sonhar com uma carreira de investigação: o percurso de Filipa

Filipa tem 31 anos, é licenciada em Biologia, oriunda de uma família da classe média. Os pais são empregados bancários reformados (têm o 12º ano de escolaridade). Vive com o namorado em união de facto numa casa comprada a crédito há um ano. Actualmente é bolseira de doutoramento num laboratório na área da Biologia Molecular, o seu contrato é anualmente renovável e recebe 980 euros por mês. Como

acontece com os bolsheiros, quando acabar a bolsa não está garantido qualquer tipo de apoio.

Começou a trabalhar com estágio não remunerado após a conclusão do curso e depois concorreu para uma bolsa de doutoramento, não para obter o grau mas por ser a única maneira de poder dedicar-se à investigação. Para além da investigação tem outros afazeres no laboratório, devido à falta de pessoal:

“Temos de tratar de tudo. Temos técnicos de limpeza, mas não temos técnicos de apoio à investigação. Ou seja, se temos de fazer experiências e precisamos de fazer soluções somos nós a fazê-las, quando deveríamos ter o apoio de técnicos. Há laboratórios onde há esses técnicos. Mas também há laboratórios que nem técnicos de limpeza têm, onde os investigadores têm de lavar o material”.

Trabalha numa pequena equipa, composta por três doutorandos sob a coordenação do investigador responsável. Aprecia a aprendizagem por via de outras actividades (contabilidade, técnicas laboratoriais) que realiza, mas gosta, sobretudo, da investigação. O seu trabalho de doutoramento insere-se no projecto de investigação atribuído à equipa. Preza o ambiente de trabalho por haver muita entajada entre os bolsheiros. Porém, considera a sua situação precária do ponto de vista do emprego:

“É uma situação muito precária. Eu não me importava, por exemplo, de ter uma bolsa de doutoramento, porque estou em formação e porque aquilo que eu estou a fazer também é para mim e no final vou obter um grau, que é importante, pois tudo serve para o meu currículo, mas depois disso devia haver algum tipo de estabilidade. Porque o que acontece é que acaba uma bolsa e enquanto não tiver outra bolsa eu não tenho nada e não tenho qualquer tipo de apoio”.

A situação de emprego e as perspectivas para os investigadores não correspondem às suas expectativas iniciais:

“Logo nos primeiros anos da minha formação em Biologia comecei a perceber que a investigação funcionava por bolsas. Não sabia que ia ser tão instável. E também não sabia que quando se fazia Biologia, na realidade se não fomos para bolsheiros não temos empregos nessa área. Portanto, é muito difícil fazer outra coisa que não investigação. Eu fui para Biologia para fazer investigação e estou a fazer aquilo que sempre quis. Não sabia que era tão precário e que era só bolsas, bolsas, bolsas. Na realidade não existe uma carreira de investigação. E se calhar há 3 ou 4 pessoas que estão na carreira de investigação, já estão no topo porque já têm muita idade. Mas as outras pessoas estão todas com um vínculo muito precário, com bolsas. E os outros que conseguiram ser professores, fazem investigação à parte.”

Alguma melhoria na situação dos bolsheiros deve-se à defesa organizada dos seus interesses pela associação.

“Os bolsheiros têm-se unido cada vez mais e tem havido algumas melhorias. Houve uma altura em que nós não tínhamos direito nem a férias, nem ao subsídio de maternidade. Não tínhamos direito a nada. Agora já não é assim.”

Apesar da mudança do estatuto do bolsheiro em 2004, os riscos subsistem, nomeadamente em relação aos problemas de saúde, como é o seu caso.

“Eu trabalho com substâncias perigosas todos os dias. Nós temos os cuidados todos, porque somos ensinados a ter cuidado e, normalmente, os laboratórios estão bem equipados. Mas há

“pessoas que trabalham com substâncias químicas que são cancerígenas e nós não temos nenhum seguro de saúde que cubra esses riscos. Se eu tiver um acidente de trabalho estou coberta, mas se por acaso desenvolver um cancro porque trabalho com radioactivos ninguém me vai pagar nada de tratamentos de quimioterapia e de radioterapia porque não é um acidente de trabalho. E isso é uma coisa que me assusta muito, porque podemos muito facilmente ter um problema que tem a ver com todas as exposições aos químicos todos que nós usamos e que alguns não estão testados ainda e nem se percebe muito bem o que aquilo pode fazer.”

Não tem horário estabelecido. O número de horas de trabalho depende muito do trabalho que há para fazer e da chefia. Muitas vezes os tempos das experiências são de 12 horas num dia, o que não quer dizer que no dia a seguir trabalhe só 3 horas. Embora a sua chefe permita que isto aconteça, há chefes que obrigam as pessoas a estar lá das 9h às 18h mesmo que não tenham trabalho. Com alguma frequência também tem de ir ao laboratório no fim-de-semana. Costuma levar muito trabalho para casa: ler os artigos à noite em casa ou durante os fins-de-semana e também analisar dados durante o fim-de-semana.

Filipa vive em união de facto com o seu namorado (engenheiro civil). Viviam fora de Lisboa numa casa alugada, mas devido ao excesso de tempo gasto em transportes (três horas por dia), decidiram comprar uma casa em Lisboa. A compra foi feita pelo seu companheiro, o que para ela significa uma situação de dependência:

“Isso só foi possível porque ele pode. Mas eu nunca dependi de ninguém e gostava de continuar a não depender. Por exemplo, eu sozinha nunca poderia pedir um empréstimo para comprar uma casa. Se eu estivesse sozinha era impossível viver em Lisboa. Eu não poderia pagar 500€ por mês de renda por um T1 porque o que eu ganho é muito pouco. Portanto, uma pessoa é obrigada a partilhar casa com outras pessoas indefinidamente e isso deixa de parte qualquer situação familiar que se possa criar. No nosso caso, pudemos avançar para a compra de uma casa porque o meu namorado tem uma situação financeira diferente.”

Com a compra de casa conseguiram ganhar algum tempo. Assim demora meia hora, de transportes públicos, a chegar ao laboratório. As tarefas domésticas são repartidas entre os dois. Nos poucos tempos livres que lhe sobram faz trabalho de voluntariado na Junta de Freguesia onde vive. Também participa nas actividades dos “Precários Inflexíveis”.

Como trabalha 50 horas por semana, tem dificuldade em conseguir conciliar a vida profissional e familiar:

“Por exemplo, desde Setembro até ao meio de Fevereiro não houve um único fim-de-semana que ou eu ou a minha colega de trabalho não fossemos ao laboratório. Só com muito esforço consigo estar com os amigos. Com muito malabarismo é possível tê-los, fazê-los e mantê-los. Mas é preciso... é mesmo preciso fazer um esforço... às vezes estou muito cansada e continuo a ir aos sítios e a ir a jantares e fazer jantares durante a semana para estar com os amigos e estar com a família também”.

Sair do país para enriquecer a experiência profissional e depois regressar na esperança de poder ter uma melhor situação profissional, é a sua estratégia:

“Daqui a 5 anos, espero ter voltado para Portugal depois de ter estado lá fora e espero que haja mais oportunidades para se fazer investigação em Portugal com alguma estabilidade. Eu gosto de Portugal e gostava de poder fazer ciência em Portugal. Há muito boa ciência em Portugal, apesar de termos muito poucos recursos. E as pessoas fazem com muito pouco muita coisa. E isso é bom de se ver. Não gostava de ter que emigrar para poder viver”.

A situação precária em que se encontra torna as relações familiares tensas. Os pais apoiaram nos seus estudos, mas há conflitos derivados da necessidade de continuar a dar apoio financeiro e da não realização das suas expectativas relativas à filha.

“Apesar de não gostarem nada da situação precária em que estamos e estarem sempre na expectativa do que vai acontecer quando terminar a bolsa, se haverá mais bolsas ou não. Isto preocupa-os imenso porque eles estiveram num mercado de trabalho completamente diferente e sempre tiveram uma estabilidade e um emprego para a vida. Eu não pretendo um emprego para a vida no mesmo sítio. Mas queria ter emprego sempre. Claro que essa é uma situação que os preocupa. E mesmo a situação de estar a adiar a decisão de ter filhos. Eles gostavam de ter um neto. Mas percebem perfeitamente que a gente não esteja a tomar essa decisão agora porque estamos numa situação de grande instabilidade”.

3.3. Percurso de estabilidade adquirida ameaçada e integração incerta

Estes jovens são provenientes de famílias inseridas no operariado e nos segmentos baixos da classe média dos serviços. Depois de algum tempo de instabilidade, conseguiram contratos de trabalho permanentes, o que é a grande aspiração de muitos. No entanto, o nível de formação/qualificação e as competências detidas não lhes conferem capacidade de negociação para conseguir aumentos salariais e melhores condições de trabalho. O conteúdo do trabalho é caracterizado por tarefas simples, monótonas, repetitivas e cansativas, pouco propícias para aprendizagem de coisas novas. As deficientes condições de trabalho, a falta de perspectivas de carreira e os baixos salários são fontes de insatisfação, apesar da estabilidade do vínculo contratual. Alguns atribuem importância à luta sindical na superação da sua insatisfação.

Como têm baixas remunerações, são forçados a viver ainda em casa dos pais ou familiares em zonas que apreciam pouco. Todavia, sobretudo os mais jovens, têm esperança no futuro e motivação para elaborar planos e procurar uma situação profissional melhor. Porém, a sua integração profissional e social é incerta.

Quando o emprego se tornou estável, mas o trabalho é precário: o percurso de Rodrigo

Rodrigo, 23 anos, com 12 anos de escolaridade, está a trabalhar num *call center* de telecomunicações. O seu pai é oficial da Guarda Nacional Republicana (com 12 anos de escolaridade) e a mãe (com 4 anos de escolaridade) é auxiliar de acção médica num hospital. Os pais sempre quiseram que ele tirasse um curso superior. Mas quando acabou o 12º ano não havia nenhum curso que lhe agradasse. Viu muitos colegas seus a entrar em cursos que não eram do seu interesse e depois tiveram que mudar.

“Preferia meter-me no mundo do trabalho, ver o que é que eu queria, o que é que eu gostava, e depois logo escolhia o curso.”

Neste momento tem expectativas de ir para um curso superior de Gestão ou Marketing, para adquirir competências para poder gerir o seu próprio negócio na área dos cuidados estéticos. Quando acabou o 12º ano, tirou logo o curso de massagista com uma duração de 15 meses em Lisboa, numa escola prestigiada. Depois, concluiu ainda um outro curso de estética. A sua atitude em relação aos estudos mudou:

“Antes estudava para passar; hoje em dia estudo para ser o melhor. Então é diferente, se calhar ia mudar muita coisa. Como já trabalho, já sei aquilo que custa trabalhar”.

Começou a trabalhar quando tinha 16 anos para ganhar algum dinheiro. Distribuiu publicidade e depois trabalhou num museu onde tirou fotografias às peças para o arquivo. Não teve qualquer contrato nestes trabalhos. No museu ganhava 25 euros por dia e na distribuição da publicidade 8 euros por hora.

Quando frequentou o curso de estética, para poder pagar o curso, esteve a trabalhar num parque de diversões e mais uma vez sem contrato. O seu salário era muito baixo, ganhava 20 euros por dia (9 - 10h de trabalho).

Desde 2008 está a trabalhar numa empresa de telecomunicações em tempo parcial, tendo um contrato permanente com uma empresa de trabalho temporário. Encontrou este emprego com a ajuda de um amigo. O seu contrato foi mudando várias vezes. O seu primeiro contrato foi mensal, renovado automaticamente durante um ano, depois passou a ter contrato anual. O que considera como sorte, porque houve colegas seus que ficaram com contratos mensais durante muito mais tempo. Agora está muito feliz com a situação contratual estável:

“Todos os meses no último dia tenho o dinheiro na minha conta, e isso é uma sensação maravilhosa.”

Optou pelo emprego em tempo parcial para poder acumular com trabalhos em clínicas de fisioterapia e centros de massagens. Porém, considera esta área muito complicada.

“O emprego é muito precário porque ou os patrões não querem pagar, ou pagam atrasados... ou pagam pouco.”

No *call centre*, desde o início, trabalha sempre à noite (das 19h - 24h) por opção. Está satisfeito com o seu horário, mas considera que as perspectivas de carreira são muito limitadas. O seu trabalho relaciona-se com o atendimento da linha de apoio aos clientes: gere as reclamações, fala com os clientes, analisa e responde a qualquer questão, mas também está a fazer vendas.

Há pouco tempo, para ganhar mais dinheiro, arranjou um outro trabalho em tempo parcial (4 horas) com contrato a termo incerto num *call center*, na área do telemarketing, mas saiu depois de um mês por achar o trabalho muito repetitivo, cansativo e mal remunerado.

“Foi a pior experiência, não aguentei lá um mês. Era desgastante, era sempre a dizer a mesma coisa, sempre a repetir.... Nunca tive escutas, nunca fui avaliado, nunca tive feedback. Ganhava 300 euros, 4h por dia, com folgas ao fim-de-semana. Nós éramos número, para eles, mais nada.”

No actual emprego está satisfeito com as condições de trabalho. Na sua percepção o ambiente de trabalho é melhor por trabalhar à noite:

“De noite as pessoas são muito mais descontraídas, porque acumulam, já estiveram no trabalho delas e, então se elas não estão na desportiva têm esgotamentos psicológicos, nunca vão aguentar. Mesmo os chefes acabam por ser mais compreensivos e menos rígidos porque normalmente têm dois trabalhos também. No dia aquilo é tão rígido.”

Classifica o seu ordenado como razoável (450 euros por 5h de trabalho) em comparação ao ordenado pelo trabalho em tempo integral (600 euros). Reconhece que o trabalho é muito intenso, mas já está habituado.

“Há colegas meus que não aguentam. Temos que mexer em mil aplicações ao mesmo tempo, temos que estar a falar com o cliente, temos que registar o que é que ele disse, temos que estar com atenção a outras coisas, temos que estar sempre actualizados, se temos dúvidas temos de esperar que alguém nos venha esclarecer... é muito intenso. Há três anos que estou lá, já sei o que é que tenho de fazer, já sei quais os métodos que tenho de utilizar para dar a volta à coisa.”

Não tem receio de perder o emprego, como já é efectivo, mesmo que a actual empresa onde trabalha deixe de ser cliente da sua ETT:

“Eles têm inúmeros sectores, metem-me noutra sítio qualquer, mesmo que eu não goste. Mas o que eu queria mesmo era arranjar uma coisa melhor e sair dali, que já estou farto. Já é muito tempo.”

O seu maior desejo é poder trabalhar na área das massagens. Já teve dois estágios não remunerados. Depois trabalhou num *spa* que abriu falência e não lhe pagaram porque não tinha contrato. Continua com trabalho informal mas por conta própria:

“O que eu tenho tido mais é trabalho a título particular, amigos, ou coisas assim. Como é evidente não cobro nada, mas se deixarem algum dinheiro ali, é bom. Não tenho nenhum preço estabelecido, o que quiserem pagar, pagam.”

Em alturas de dificuldades sempre tem o apoio da família. As contas de saúde, de casa, de alimentação são os pais que pagam porque vive com eles e nunca lhe pediram dinheiro. Tudo o que ele consegue ganhar é para ele. O seu irmão recentemente saiu de casa, ele é casado.

Não gosta do sítio onde vive, uma zona tradicional operária na margem Sul do Tejo, porque faz toda a sua vida em Lisboa. Leva uma hora a chegar ao actual local de trabalho. Grande parte do trabalho doméstico, num modelo familiar tradicional, é feita pela mãe.

Rodrigo é um dos poucos que se pronuncia sobre os sindicatos e considera que têm um papel importante nas melhores condições que tem no *call centre*.

“Eu sei que mesmo não estando a pagar as quotas, eles iriam interceder por mim, como lidam comigo no dia-a-dia, iam fazer os possíveis para me ajudar. Se não fossem eles, muitas condições que eu tenho hoje em dia não estariam como estavam: aumentos de salário, inclusive, não estariam como estão neste momento”.

Nos seus tempos livres gosta de ir ao ginásio, de estar em casa a descansar, ir à praia, viajar e usar a internet.

“Por norma, chego a casa à uma da manhã, até às duas, três, estou na internet”.

Tem alguma dificuldade em conciliar a sua vida profissional e pessoal por causa do horário (sem folgas no fim-de-semana) e das horas extraordinárias imprevistas.

No futuro próximo não quer ficar onde trabalha, deseja ser massagista em cruzeiros, pelo menos durante meio ano, e depois começar o curso de Marketing, ou outro curso profissional. A nível pessoal gostaria de ter o seu espaço habitacional: dividir a casa com amigos ou viver sozinho. *“Nada de casar, nem ter filhos, não é um objectivo dentro de cinco anos.”* O seu sonho é conseguir estabilidade a nível de clientes e abrir um espaço de estética, *“uma coisa em grande, bonita”*.

Quando o estatuto efectivo conseguido não garante estabilidade: o percurso da Cátia

Tem 24 anos e 9 anos de escolaridade, vive em união de facto e tem um filho com 6 anos. Está agora no seu quarto emprego num bar de um centro comercial. Provém de

uma família com baixos recursos económicos e escolares. O pai, actualmente desempregado, era montador de publicidade na rua e a mãe é doméstica, ambos estudaram até ao 9º ano. Os pais incentivavam a estudar, mas surgiram problemas familiares com a separação dos pais. Ficou com o pai, ajudava a tomar conta da avó acamada e mais tarde o pai teve outro filho, de quem também passou a tomar conta. Considera como o período mais difícil da sua vida a separação dos seus pais, porque acabou por estragar a sua juventude.

Lamenta o abandono precoce da escola. Se pudesse começar de novo, tentava terminar os estudos e realizar o sonho de se tornar veterinária. Até agora trabalhou em diferentes empresas no ramo da restauração. Encontrou o seu primeiro emprego aos 15 anos quando estava a frequentar o curso de empregada de balcão. Um familiar disse-lhe que estavam a precisar de uma empregada de mesa no sítio onde trabalhava. Deixou o emprego depois de um ano e esteve desempregada cerca de dois anos. Nessa altura, ficava em casa e ajudava a irmã, que na altura tinha uma filha pequena. Percebendo que era importante recomeçar a trabalhar, inscreveu-se no centro de emprego mas nunca foi contactada.

No segundo emprego, o patrão não lhe renovou o contrato devido a problemas de relacionamento. No terceiro emprego, que durou quatro anos, não foi renovado o seu contrato, por ter tido um filho. Ficou durante nove meses em casa *“porque ninguém dá emprego a uma grávida”*. Encontrou o seu actual emprego num bar no Centro Comercial porque conhecia o patrão. Agora está efectiva. Tem boas relações com colegas e com o patrão. Gosta do emprego e está satisfeita, sobretudo com o horário regular das 8h30 às 17h:

“Tenho horário compatível com a entrada na escola do menino, com a saída da escola, posso estar em casa a fazer jantar, a tratar da casa... por isso, tenho um horário bastante bom.”

No antigo emprego, não tinha horário regular, entrava e saía quando o patrão dissesse. Tem algum receio de perder este emprego.

“Se perdesse era mau, porque, primeiro é perto de casa, segundo o horário é compatível, também ganho razoavelmente, por isso... se a gente perder o que temos agora, não sabemos o que é que vem no futuro.”

Vive com o companheiro (lavador de automóveis e tem o 7º ano de escolaridade) e com o filho. Gostava de ter mais filhos, mas não tem condições para isso. Acha que o rendimento familiar é razoável: *“dá para a gente comer, para a gente pagar as*

despesas de casa”. Vivem há três anos num bairro na periferia de Lisboa. Demora cerca de meia hora, 45 minutos a chegar ao trabalho. O seu sonho é viver numa casa com quintal, para poder ter animais. Desde que mudou para o emprego mais recente, consegue conciliar o trabalho e a vida familiar. Nos tempos livres cuida do filho e da casa. O marido ajuda-a nas tarefas domésticas no fim-de-semana.

Não pensa no futuro, gosta de viver um dia de cada vez. Enquanto tiver trabalho, acha que ficará bem. Teme o futuro do filho devido ao rumo que o país leva.

Apesar de afirmar não ter receio de ficar desempregada, a sua situação profissional é frágil, devido ao seu baixo nível de escolaridade. Apesar de ter conseguido o estatuto efectivo depois de três empregos e mais de dois anos de desemprego, podemos considerar que a sua estabilidade alcançada é muito débil.

3.4. Percurso de precariedade contínua e risco de marginalização

Este percurso é característico de jovens oriundos de famílias com baixos recursos escolares e económicos e que abandonaram precocemente a escola para trabalharem. A inserção no mercado de trabalho tornou-se necessária devido a rupturas e problemas familiares (divórcio dos pais, desemprego do pai ou da mãe). Entre os empregadores constam, principalmente, empresas de trabalho temporário e cadeias comerciais e de restauração transnacionais instaladas em centros comerciais. Os percursos são descontínuos, comportando empregos inseguros e mal pagos intercalados com experiências de desemprego. Embora tenham o desejo de retomar os estudos, a sua realização parece problemática devido à dificuldade de conciliar o trabalho e os estudos. Estes jovens passam com frequência de um emprego precário para outro, intercalando com períodos de desemprego. A precariedade é elevada, uma vez que ao trabalho com pobre conteúdo e cansativo junta-se o emprego precário incerto, sem perspectivas de evolução profissional. Não têm condições para ter autonomia financeira e habitacional, não conseguem formular projectos profissionais e de vida, mas têm alguns sonhos difíceis de realizar. Estas condições precárias tornam a integração profissional e social muito frágil, sujeitando os jovens a um elevado risco de marginalização.

O percurso de Miguel

Tem 24 anos, nasceu em Faro, oriundo de uma família com poucos recursos económicos e escolares. Está a trabalhar em Lisboa há cerca de dois anos. Trabalha num *call centre* e partilha uma casa alugada com mais três pessoas. Os pais têm o nível básico de escolaridade (mãe 7º ano e pai 9º ano). Estão separados. A mãe aposentou-se por invalidez. O pai trabalha numa empresa de turismo no Algarve.

Miguel não concluiu o 11º ano (área de Artes). Tentou inscrever-se no Programa das Novas Oportunidades, mas não conseguiu porque o horário não foi compatível com o seu horário de trabalho. Tentou também cursos técnicos, mas sempre surgiram problemas porque já estavam lotados ou o horário não servia. Responsabiliza-se a si próprio pela não conclusão dos estudos de nível secundário. Houve alguns conflitos porque os pais queriam que ele tivesse outro comportamento. Ainda quer retomar os estudos, mas não é fácil, como ele próprio reconhece.

“Quando uma pessoa começa a trabalhar e a ganhar dinheiro, os estudos começam a ficar um pouco de lado... Arrependo-me um pouco de não ter feito mais.”

Começou a trabalhar com 17 anos no Algarve na hotelaria: dava as toalhas aos clientes, tratava da relva. Tinha um contrato de 3 meses, trabalhava 8h por dia e ganhava 500 euros. No Verão seguinte encontrou trabalho num parque aquático, ao qual regressou nos três anos seguintes. Tinha contrato de 3 meses e horários fixos. Depois destes trabalhos sazonais foi trabalhar durante quase um ano numa pequena empresa de publicidade e de decoração. Inicialmente, ganhava 600 euros por mês a recibos verdes. Mas, passados seis meses, exigiu um ordenado compatível com a sua carga horária e com o conteúdo do seu trabalho. A sua reclamação foi atendida, ficando com contrato e com um salário de 1500 euros. Nunca teve problemas com a empresa e gostou da experiência, apesar do grande cansaço e do horário nocturno (das 21h30 às 7h30). Acabou por sair da empresa e ficou triste porque já tinha criado laços com os colegas e os superiores. Arrependeu-se também porque ficou desempregado durante 5 meses. Esta fase da sua vida foi difícil e afectou-o bastante, por não ter dinheiro para nada, por viver com a mãe também desempregada e pelas tensões familiares geradas pelas situações de desemprego.

“A minha mãe também não trabalhava, portanto tínhamos que nos ver todos os dias, a toda a hora. Eu tentava passar o mínimo tempo em casa, porque nunca fui uma pessoa de estar sempre em casa. A nível familiar houve sempre as discussões. Ou era porque supostamente eu não estava à procura, mas também ninguém me conseguia perceber...”

Não conseguiu arranjar trabalho e por essa razão mudou-se para Lisboa. Foi a sua irmã, a estudar na Faculdade de Letras em Lisboa, que o ajudou na procura de emprego e de casa. Dentro de poucos dias encontrou emprego num *call centre* na área do telemarketing. Embora não quisesse trabalhar num *call center*, foi o emprego que se arranjava mais rapidamente.

Ele no início achou o trabalho interessante, conseguiu vender bastante e a ganhar bem; também ficou motivado por ter sido muitas vezes elogiado pelo seu desempenho. Assim, acabou por deixar de lado a ideia de retomar os estudos. Tinha um ordenado base de 640 euros e com a comissão chegava a ganhar 950 euros. Porém, com a crise alterou-se tudo, vender tornou-se cada vez mais difícil. E além disso começou a sentir um grande desgaste psicológico.

“A pouco e pouco cheguei a perceber aquilo que muita gente dizia, que ‘somos números aqui’, se estamos no topo somos os maiores, quando deixamos de vender passamos a bestas. E depois o trabalho desgasta-nos: a frase inicial é sempre a mesma. Não há uma mudança na abordagem comercial. Dá-nos mesmo a entender que nós parecemos máquinas ao telefone. “

Os procedimentos do trabalho estandardizados e formalizados têm de ser executados segundo o guião, sob ameaça de penalização:

“Se fizermos uma abordagem diferente, se não dissermos aquela palavra-chave, está tudo estragado. Já houve pessoas a ser despedidas porque não fizeram a abordagem como deve ser, ou porque não fizeram a pergunta certa”.

Também está insatisfeito com as condições de trabalho devido ao mau estado dos computadores e dos equipamentos. A rotação pessoal é muito elevada. Entram e saem pessoas sempre. Apesar de terem formação constante relacionada com as vendas, não há motivação:

“Não motivam suficientemente as pessoas para que as pessoas atinjam os objectivos. Nunca há um feedback do bom trabalho ou mau trabalho que fazem. As pessoas andam um bocado perdidas neste tipo de trabalho. É chegar ali, sentas-te, atendes, vendes, não vendes. Tchau vai-te embora. “

O seu contrato com a ETT é renovável mensalmente, até ao limite de um ano. O tempo de trabalho foi opção sua: começou com quatro horas, depois passou para seis horas, 2 meses depois passou para oito horas. E há pouco tempo fez a redução para seis horas outra vez. Tem boa relação com colegas e superiores e gosta do ambiente.

Vive com três pessoas numa casa arrendada em Lisboa, demora cerca de 15 minutos de metro para chegar ao local de trabalho. Em casa dividem as despesas e as tarefas. Gosta da zona mas surpreende-o o elevado nível de insegurança. Apesar

disso, acha que é um privilegiado por viver dentro da cidade de Lisboa. Por causa do trabalho, vê menos a família desde que se mudou para Lisboa.

Não consegue prever como vai ser a sua vida daqui a cinco anos. Ainda quer, pelo menos, terminar o 12º ano. Depois, gostaria de tirar um curso técnico que lhe permita encontrar trabalho com mais facilidade. Devido à situação em que o país se encontra não descarta a hipótese de emigrar, porque tem familiares que vivem em Inglaterra. O que mais deseja para a sua vida profissional é um emprego estável:

“O futuro era arranjar um trabalho decente... constituir uma família e ter condições para suportar a família. Se eu não tiver um emprego estável, nunca iria pensar em ter família. Gostava de dar aos meus filhos, ou à minha mulher aquilo que... que acho normal. Não quero que eles passem aquilo que eu passei. As dificuldades, não quero. E para isso, tem que haver um emprego estável.”

Rodar entre empregos precários: o percurso de Ricardo

Ricardo, aos 21 anos, já com uma experiência de 7 empregos, trabalha actualmente em tempo parcial num centro comercial na periferia de Lisboa, numa loja de roupa de uma cadeia internacional, e mora com o pai num bairro dormitório perto de Lisboa. Os pais, com baixos recursos económicos e culturais, estão divorciados. Ambos têm 9 anos de escolaridade e trabalham no comércio: o pai distribui as compras de um hipermercado com uma carrinha e a mãe trabalha numa loja de roupa.

Os pais sempre estimularam para que ele estudasse. No entanto, depois do 7º ano abandonou a escola, para ir trabalhar em Inglaterra com a mãe. A sua infância foi complicada e prejudicou os seus estudos:

“Durante algum tempo eu andava num psicólogo... Morava com o meu pai; eu tinha problemas, perdi uns três anos na 1ª classe. Só depois de ir viver com a minha mãe é que ela me pôs num psicólogo, comecei a passar de ano... só que depois houve mais uns problemas que voltei para o meu pai, revoltado”.

Acabou recentemente o 9º ano no âmbito das Novas Oportunidades, mas acha que ficou prejudicado.

“Estava com ideia depois de fazer o PRVCC (Programa Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências) - o 8º e o 9º em 6 meses em vez de dois anos, e a seguir fazer os três anos - 10º, 11º e 12º - e depois entrar na faculdade. Mas vim a saber, depois de acabar o RVCC nas Novas Oportunidades, que tenho de fazer as provas para entrar para o 10º ano. Eu não sei nada de Matemática, de Português, então... tinha de gastar dinheiro em explicadores. Para mim o RVCC não foi a melhor coisa. Penso que teria sido melhor fazer dois anos, o 8º e o 9º, na escola normal à noite.”

Tem havido muitas críticas ao programa Novas Oportunidades. Apesar de reconhecerem os seus aspectos positivos (motivação, auto-estima), os críticos consideram que os dados estatísticos referentes ao sucesso escolar escondem níveis de conhecimento baixos, como aliás transparece das palavras de Ricardo.

Dada esta situação, pensa candidatar-se à Força Aérea por causa da possibilidade de estudar na área do desporto. Lamenta os dois anos perdidos em Inglaterra, que lhe podiam ter servido para acabar a escola.

Começou a trabalhar com 16 anos de idade a distribuir publicidade durante dois meses no Verão no Algarve, ganhando 15 euros por dia por sete horas de trabalho. Encontrou este emprego através de amigos. O seu primeiro emprego a sério foi quando foi para Inglaterra com 18 anos trabalhar numa empresa de trabalho temporário com a mãe na limpeza de quartos de hotel. Como não sabia falar inglês, começou a estudar lá numa escola. Na sua opinião o trabalho não era muito exigente e era bem pago. Além do trabalho no hotel, também tinha trabalho como modelo, sempre teve esse sonho.

Passados dois anos regressou a Portugal e encontrou trabalho num restaurante num centro comercial. Depois, com o dinheiro que recebeu, foi para o Algarve gozar as férias. Decidiu ficar lá e encontrou trabalho numa loja dos trezentos e depois num bar. Nesta altura vivia numa tenda no parque de campismo. Acabou por voltar a Lisboa e passou a trabalhar num restaurante cerca de um ano a tempo inteiro, mas deixou este trabalho por ter uma única folga e não gostar do ambiente.

Decidiu tirar um curso de modelo. Como muitos jovens da sua idade, sentiu um grande fascínio pelo mundo da moda. Ainda está ligado a uma agência de modelos, mas não faz praticamente nada.

“Tirei um curso e iludi-me um bocado, porque comecei a ver que aquele mundo não era o que eu imaginava. Toda a gente passava por cima umas das outras para ter sucesso e eu não gostava daquilo. Simplesmente eu fazia aquilo porque gostava de tirar fotografias. Mas quando me comecei a dar com as pessoas que dizem ser importantes no mundo da moda, eu achei que não tiveram interesse nenhum. Fui a um casting para a telenovela ‘Morangos com Açúcar’, mas depois decidi nunca mais ir. Tirei o curso, gastei uns 400€... mas não tem interesse, acho que o diploma não vai fazer falta nenhuma no futuro porque eu, sinceramente, moda já esqueci. É uma exploração. Estraga muitos jovens, mesmo.”

Depois da desilusão com o mundo da moda e telenovelas, encontrou o seu actual emprego, através do gabinete de apoio da Junta de Freguesia, numa loja de roupa de uma cadeia internacional situada num centro comercial. O seu contrato inicial de 2 meses terminou há pouco tempo, mas ficou com mais um contrato para 6

meses. Não teve formação, habituou-se bem ao trabalho. Já tinha experiência de trabalhar na caixa. O que é mais importante para ele é o ambiente, darem-se bem uns com os outros:

“Saí do emprego anterior mesmo por causa do ambiente. Já era para subir de posto lá, mas eu não quis subir porque não estava para aturar aquilo mais. Saíam, entravam pessoas... depois aquilo é uma exploração para o pessoal estrangeiro: para os brasileiros, para os africanos... pá, e eu não gostava nada daquilo.”

Esteve seis meses desempregado após sair do restaurante, recebendo durante 4 meses o subsídio. Aproveitou estes 6 meses para acabar o 8º e 9º ano da escola no âmbito do Programa Novas Oportunidades.

“Eu pensava em acabar a escola. Mas recomendaram-me: - ‘Vai para o RVCC que é mais fácil.’ E eu aceitei por causa do tempo. Mas o RVCC não serve para nada. Eu, quando entrei lá dentro, decidi: - Vou acabar isto. E acabei com uma perna às costas, aquilo foi tão fácil.”

Mas quando não conseguiu encontrar emprego, começou ficar preocupado:

“Perdi completamente a esperança no meu futuro. Mas os meus amigos apoiaram-me e disseram que eu era muito novo, ainda tinha muitos anos... e eu agarrei outra vez e decidi que me vou candidatar à Força Aérea, se tiver possibilidade para isso. Acho que é uma boa saída para mim, posso tirar um curso.”

Ficou contente quando encontrou um emprego ligado aos desportos radicais, mas foi muito irregular.

No seu actual emprego é caixeiro e ajudante e fazendo de tudo um pouco: atender os clientes, dobrar muita roupa, repor o que não se encontra na loja, ir ao armazém e estar nos provadores, etc.. Está satisfeito com as suas condições de trabalho e com o horário (das 10 às 15h). No que se refere às perspectivas futuras, neste momento está a pensar em continuar na loja. Se não receber resposta da Força Aérea, pensa poder subir na carreira. Considera o salário como “nada mau”, com as horas extras recebe mais ou menos 500 euros. Tem receio de perder este emprego, dada a dificuldade de encontrar outro emprego com o seu baixo nível de escolaridade.

Não tem ideia nenhuma sobre os sindicatos. Está ligado a uma associação que tem um projecto ligado ao Programa Escolhas e à igreja, no local onde vive. Foi uma oportunidade para ele conhecer novas pessoas. Normalmente estão todos reunidos uma vez por semana à noite. Um aspecto interessante num bairro dormitório perto de Lisboa, donde demora 45 minutos apanhando dois autocarros a chegar ao local onde trabalha. Gosta de viver lá, por ser calmo, mas sonha viver em Lisboa no Bairro Alto: *“Era só sair... e é tudo ali ao pé. Ali no Bairro Alto tem tudo.”*

Uma parte dos seus tempos livres é passada em Lisboa com a dança. Na zona residencial anda no ginásio de vez em quando. Como vive com o pai, na comida e nos

trabalhos domésticos é a avó que vai ajudá-los e ele de vez em quando limpa a casa, lava a loiça, limpa o pó, guarda a roupa, etc.

Com o seu horário, consegue ter tempo para tudo. Acha que a sua vida melhorou neste aspecto. Mas sente que a família e os amigos olham para ele de forma diferente se estiver empregado ou desempregado. Valorizam mais se tiver emprego. Essa pressão magoa-o, porque nem sempre sente necessidade de estar constantemente a trabalhar. Não está muito motivado para ganhar mais dinheiro.

“No restaurante ganhava mais dinheiro, mas... eu nunca liguei muito ao dinheiro. Porque eu não tenho família, então se não tem família não há muitas despesas, só há despesas para o próprio. (...) Ganho para mim, ganho para as minhas despesas. Não quero comprar um carro para depois trabalhar para pagar esse carro. Acho que é aproveitar, simplesmente. Não ligo muito ao ordenado. Desde que não falte comida em casa, por mim está tudo bem.”

Dá algum dinheiro à sua avó para as compras da casa. Considera o seu estado de saúde ótimo, não fuma, não bebe e conseguiu recomeçar a dança. Não se preocupa muito com o futuro:

“Eu nunca penso nisso. Penso sempre no momento. O que eu mais desejo do ponto de vista profissional, é seguir Desporto e a Força Aérea é uma alternativa boa. Do ponto de vista da vida pessoal gostaria de morar sozinho, só isso”.

Quando aos 16 anos é preciso sustentar a família: o percurso de Carla

Tem 16 anos e 9 anos de escolaridade. Os pais, com baixos recursos económicos e escolares, estão divorciados. Carla vive com a mãe e o irmão mais novo. Não mantém contacto com o pai. A mãe sempre insiste para que ela tenha o 12º ano e que vá para a faculdade. Mas prefere ajudar a mãe, uma vez que ela está desempregada. Quando a mãe encontrar emprego, então voltará a estudar. Mas até lá tem de continuar a trabalhar. A mãe tem 6 anos de escolaridade e costuma trabalhar em cafés.

Decidiu começar a trabalhar quando o irmão mais velho saiu de casa e a mãe ficou desempregada. Começou com um trabalho em tempo parcial no café da tia, sem contrato. Fazia o que fosse necessário: estar na caixa, servir almoços, etc. Depois de seis meses saiu porque encontrou o seu emprego actual a tempo inteiro, num pequeno restaurante de *hamburgers* no centro comercial da zona onde vive. Faz os pedidos, prepara a comida e serve os clientes. Tem um contrato de 6 meses. Está satisfeita com o contrato, mas acha o trabalho muito cansativo, em parte devido ao horário: das 11h30 às 14h30 e das 18h às 23h todos os dias, inclusive no sábado. Teve uma breve

formação inicial. Gosta do ambiente que é bastante familiar, mas não tem perspectivas de carreira. Ganha 530 euros, o que é um pouco melhor do que no emprego anterior. Receia perder este emprego, mas confia que não vai ser despedida.

«Até já falaram que daqui a um ano vão abrir lojas novas e que se calhar vão precisar de mim porque já sei fazer as coisas.»

Antes de trabalhar em tempo inteiro, participava nas actividades da associação cultural local, fazia teatro e dança na zona onde vive numa vila fora de Lisboa. Procurou um emprego que fosse próximo de casa – demora 10 minutos a pé. Gosta de viver ali, por ser calmo. Faz aí toda a sua vida. Agora, é a mãe que trata das tarefas domésticas, por estar desempregada. Antes, era ao contrário.

Daqui a cinco anos espera ter acabado o 12º ano e estar a trabalhar. *«Gostava muito de tirar o curso de professora de equitação ou um outro curso qualquer. De cozinha... também gosto.»* A nível pessoal, já queria viver na sua própria casa. O seu grande desejo é que a mãe encontre emprego e que possa retomar os estudos.

Notas finais

As ilusões neo-liberais são refutadas tanto pela análise dos dados estatísticos como pela abordagem qualitativa. Em vez da expansão das oportunidades, assiste-se o aumento do desemprego e das desigualdades, sobretudo com o agravamento da crise económica, social e política gerada precisamente pelas políticas neo-liberais. A análise das entrevistas permitiu captar as desigualdades entre os jovens referentes aos processos de transição. Destaca-se a grande distância que separa os jovens muito qualificados dos menos qualificados. Os jovens do segmento mais privilegiado encontram-se numa situação de estabilidade profissional, em resultado de uma transição bem-sucedida. Trata-se de um percurso que, depois de algumas experiências de emprego, permite adquirir estabilidade profissional sem obstáculos maiores e sem quebras significativas causadas pelo desemprego. As mudanças de emprego são pouco frequentes e decorrem de iniciativa própria. Este percurso inscreve-se no modelo reflexivo de transição, uma vez que os indivíduos fazem as suas escolhas, reflectindo sobre as suas experiências em função das suas aspirações mais elevadas e dos seus projectos profissionais mais ambiciosos. Estes jovens conseguem alcançar uma forte posição no mercado de trabalho, devido às suas qualificações e competências, muito procuradas pelas empresas, e pela possibilidade de escolha

entre várias oportunidades de emprego. A sua posição ainda é reforçada pelas boas perspectivas de promoção e pela sua capacidade de negociação para conseguir remunerações mais elevadas e melhores condições de trabalho.

Por sua vez, o percurso dos jovens do segmento mais frágil, com um baixo nível de escolaridade/qualificação, está marcado pela inserção precoce no mercado de trabalho, mudança frequente entre empregos e desemprego. A mudança frequente de emprego não acarreta novas oportunidades, como postula o discurso dominante; pelo contrário, fecha estes segmentos de jovens no espaço do emprego precário com poucas ou nenhuma oportunidades para uma mobilidade profissional ascendente. Os seus trabalhos tendem a ser desgastantes, pouco interessantes, não proporcionam oportunidades de aprendizagem e de perspectivas de carreira e, além disso, implicam um rendimento muito baixo e incerto. As suas opções são muito limitadas e não têm capacidade de negociação. Os obstáculos são muito fortes para a realização das suas aspirações, que não são elevadas. Estes jovens muito dificilmente conseguem atingir uma estabilidade profissional proporcionadora de uma vida autónoma e correm o risco de uma vida ameaçada pela precariedade e pobreza e, por conseguinte pela marginalização.

A origem social e o nível de escolaridade alcançado condicionam fortemente os percursos de trabalho e constituem a base para a acumulação de vantagens e desvantagens. A acumulação das vantagens começa pela elevada posição da família na estrutura social. Esta origem familiar com recursos económicos e escolares elevados estimula e proporciona condições para realização de estudos em áreas de cursos superiores consideradas estratégicas que, permitindo a obtenção de qualificações e competências muito procuradas pelas empresas, facilitam uma inserção bem-sucedida no mercado de trabalho. Como têm poder de negociação com os empregadores, em conjunto com uma forte motivação para encontrar trabalhos desafiantes e conducentes ao desenvolvimento profissional contínuo, o trabalho é fonte não apenas de um salário relativamente elevado, mas também de prazer e de auto-realização. Podem negociar melhores condições de trabalho, por exemplo, para obter um horário mais favorável à vida pessoal/familiar. A posição forte adquirida no mercado de trabalho confere estabilidade profissional e o prosseguimento de uma carreira. Os resultados obtidos indicam que há uma estreita relação entre as trajetórias referentes à esfera do trabalho e à esfera da vida privada. O percurso de desenvolvimento e forte integração fundamenta uma vida adulta agradável. Às

vantagens na esfera do trabalho juntam-se as vantagens na vida privada, tais como a capacidade financeira de ter casa própria numa zona agradável, fazer planos para o futuro, constituir família, recorrer a empregada nos trabalhos domésticos, enviar os filhos para escolas privadas prestigiadas, entre outros.

No pólo oposto, a origem em famílias com poucos recursos económicos e escolares constitui o ponto de partida para a acumulação de desvantagens. Rupturas familiares pressionam frequentemente os jovens para abandonar a escola e procurar emprego. Porém, devido ao seu baixo nível de escolaridade, a sua inserção no mercado de trabalho é precária, manifesta nos seguintes aspectos: vínculos contratuais instáveis, trabalho intensivo e mal pago, horários difíceis, ameaça do desemprego, ausência de condições para conciliar estudos e trabalho, e falta de perspectivas de carreira. Às desvantagens na esfera do trabalho juntam-se as desvantagens na vida privada: habitação em zonas suburbanas pouco atractivas em termos de lazer e pouco agradáveis para viver, tempo excessivo gasto em transportes, tornando ainda mais difícil a vida quotidiana, e tempo reduzido para a vida pessoal. O trabalho limita-se a um meio de ganhar dinheiro para a subsistência familiar e adia-se para mais tarde a realização do desejo de ter uma actividade de que se goste.

No entanto, entre estes dois pólos extremos podemos encontrar outros percursos. No percurso precarizante com expectativas de conseguir uma situação melhor cruzam-se o trabalho interessante e desafiante com uma situação precária de emprego. Jovens com cursos superiores, mas em áreas consideradas não estratégicas, com menos saídas profissionais, trabalham em estatutos precários (bolseiros, recibos verdes), têm uma posição frágil no mercado de trabalho, não têm ou têm um poder de negociação escasso, e precisam do apoio dos pais, porque aquilo que ganham não permite uma vida autónoma. O trabalho ocupa grande parte do tempo, resultando numa vida desequilibrada, na qual não há tempo para a vida pessoal. Além disso, muitas vezes não há espaço habitacional próprio, não se podem formular ou são adiados os projectos de vida, como constituir família ou ter filhos. Há um prolongamento da dependência dos pais, já não por causa do aumento do período da escolaridade, mas por causa da inserção precária no mercado de trabalho. E, por falta de perspectivas de conseguirem alguma estabilidade profissional no país, vêm na emigração a única solução para poder continuar o trabalho de que gostam e ter condições de trabalho e de vida decentes.

Entre os menos qualificados, também há segmentos segundo o contexto familiar, o nível de escolaridade atingido, a inserção no mercado de trabalho, a capacidade de defender os interesses ligados ao trabalho e as aspirações face ao trabalho e vida. Os jovens com baixo nível de escolaridade que, depois de algum tempo, conseguiram o estatuto efectivo (percurso de estabilidade ameaçada), estão longe de ter segurança de emprego e o seu estatuto efectivo não significa ausência de precariedade, uma vez que realizam um trabalho mal pago, com conteúdo pobre e não têm perspectivas de carreira. Aqueles que não concluíram o nível secundário de ensino para começarem a trabalhar, têm a aspiração de retomar os estudos, o que é muito complicado devido, sobretudo, à dificuldade em conciliar os estudos com o trabalho intensivo e com os horários. Correm pois o risco de não poder sair de um percurso marcado pela precariedade. Aqueles que passaram por uma infância difícil, devido ao contexto familiar, e foram obrigados a abandonar a escola no 7º ou 9º ano para trabalhar com vista ao sustento da família, enfrentam ainda mais dificuldades para retomar os seus estudos. Tomando em consideração o seu contexto familiar, marcado por poucos recursos económicos e escolares, bem como o trabalho intensivo sem interesse e mal pago, o risco de continuar um percurso de trabalho e de vida marcado pela precariedade e insegurança, nestes casos, ainda é maior. Por conseguinte, para estes segmentos, as oportunidades são muito limitadas e dificilmente conseguirão sair de condições carregadas de riscos.

No que se refere às diferenças de género, nos diversos tipos de percursos encontramos tanto homens, como mulheres. Todavia, como as mulheres têm uma posição mais vulnerável no mercado de trabalho também no grupo etário jovem (Kovács, Cahagas Lopes, 2012), as suas oportunidades de escolha são mais limitadas.

A precariedade do emprego mantém os jovens numa situação de dependência ou semi-dependência em relação aos pais, constituindo o grande obstáculo ao acesso a uma vida autónoma. Não é por acaso que há um grande anseio para conseguir estabilidade profissional, o que significa não um emprego para a vida na mesma empresa, mas ter emprego sempre. A estabilidade profissional e o trabalho decente são entendidos como condição para constituir família. Porém, com o agravamento da crise económica e social, este desejo tende a tornar-se numa miragem. Estas conclusões vão ao encontro das conclusões de outros estudos realizados sobre os processos de transição dos jovens em Portugal (Guerreiro e Abrantes, 2000; Alves et al. 2011).

Alguns estudos concluem que há uma internalização da flexibilidade e da precariedade por parte dos jovens, que são muito diferentes dos seus pais. Enquanto os pais se mostram infelizes e resistem à insegurança e à flexibilidade do emprego, os jovens adaptam-se para lidar com as transições precárias e o futuro incerto. Assim, numa perspectiva, os jovens em situação de precariedade não ambicionam seguir o caminho dos seus pais, aceitam empregos provisórios, trabalham apenas para satisfazer as suas necessidades de consumo reduzidas e aproveitam o seu tempo livre para fazer aquilo de que gostam (Gorz, 1997). Numa óptica diferente, os jovens interiorizam a retórica da adaptabilidade (Roberts, 1995; Bradley & Devadson, 2008). Os resultados do nosso estudo indicam que não há atitudes e estratégias generalizáveis. Aqueles que têm uma posição forte no mercado de trabalho têm confiança no futuro que apesar de incerto, promete bastantes oportunidades de escolha. Este segmento de jovens desenvolve estratégias em função dos seus projectos profissionais e de desenvolvimento de carreira. Porém, aqueles que têm posições frágeis no mercado de trabalho, têm poucas oportunidades de escolha. Sem dúvida, o contexto económico e social actual favorece uma certa aceitação da precariedade por parte dos jovens. Ter o seu emprego, mesmo precário, é sentido como um privilégio, quando a oferta de empregos é escassa e quando existe o medo constante de perder o emprego. Esta atitude, de certo modo, é a manifestação de um novo modo de dominação “baseado na instituição de um estado generalizado e permanente de insegurança, visando coagir os trabalhadores à submissão, à aceitação da sua exploração” (Bourdieu, 1998: 115). Porém, muitos jovens não aceitam esta situação. A mudança frequente voluntária entre empregos é uma das formas de resistência. Outros querem procurar um trabalho decente noutra país. E há alguns que valorizam acções colectivas, como a luta sindical ou novos movimentos contra a situação precária dos jovens.

Bibliografia

- Almeida Alves, N. A.; Cantante, F.; Baptista, I. e Carmo, R. M. (2011) *Jovens em transições precárias: trabalho, quotidiano e futuro*. Lisboa: Mundos Sociais.
- Alves, Natália (2009) *Inserção profissional e formas identitárias*. Lisboa: Educa, Universidade de Lisboa.
- Anderson, M., F: Bechhoffer, L. Jamieson, D. Mcrone, L.Yaojun and R. Stewart (2002), “Confidence amid Uncertainty: Ambitions and Plans in a Sample of Young Adults“, *Sociological Research Online* 6(4), URL.
- Auer, P. e Cazes, S. (Eds.) (2002) *Employment stability in an age of flexibility*. Geneva: International Institute for Labour Studies.
- Beck, U. (2000) *Brave new world of work*. Cambridge: Polity Press.
- Barbieri, P. (2007), “Atypical employment and welfare regimes“. *Policy Papers*, Equalsoc, Economic Change, Quality of Life& Social Cohesion, vol. 1, pp. 1-23.
- Boltansky, L. e Chiapello É. (1999) *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*. Paris: Éditions Gallimard.
- Bourdieu, P. (1998), *Contrafogos*. Oeiras: Celta.
- Bradley, H. and Devadason, R. (2008). “Fractured Transitions: Young Adults’ Pathways into contemporary Labour Markets“, *Sociology* 42: 119-136.
- Bridges, W. (1994) *Job Shift. How to Prosper in a World without Jobs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Castel, R. (1995) *Les métamorphoses de la question sociale. une chronique du salariat*. Paris: Fayard.
- Castells, Manuel (1998), *La era de la información economía, sociedad y cultura, la sociedade red*, vol. 1, Madrid: Aliança Ed.
- Esping-Andersen, G.; Regini, M. (2000), *Why Deregulate Labour Markets*, Oxford: Oxford University Press.
- Ferrera, M. (1996) “The “southern model” of welfare in social Europe“, *Journal of European Social Policy*, 6 (1): 17-37.
- Fitoussi, Jean-Paul and Pierre Rosenvallon (1997), *Nova Era das Desigualdades*. Oeiras: Celta.
- Furlong, A. (1990), “Labour Market Segmentation and the Age Structuring of Employment Opportunities for Young People“, *Work, Employment and Society*, 4(2): 253-269.
- Furlong, A. and F. Cartmel (1997) *Young people and Social Change: Individualization and Risk in Late Modernity*. Buckingham: Open University Press.
- Furlong, A., Cartmel, F., Biggart, A. Sweeting, H. and West, P. (2003), *Youth transitions: patterns of vulnerability and processes of social inclusion*, Edinburgh: Scottish Executive Social Research,
- Galini, Luciano (2002), “La informalización del trabajo en los países desearrollados. C`mo y po qué las cindiciones de trabajo en el Norte se están aproximando, a la baja, a las del Sur”, *Sociologia del Trabajo* 45: 7-24.
- Golsch, K. (2003). “Employment flexibility in Spain and its impact on transitions to adulthood”, *Work, Employment and Society*, 17 (4): 691-718.
- Gorz, A. (1997), *Misères du présent. Richesse du possible*. Paris: Galilée.
- Goodwin, J. and O’Connor H., “Exploring complex transitions: Looking Back at the ‘Golden Age’ of From School to Work“, *Sociology*, 39(2): 201-220.
- Guerreiro, M. D. e Abrantes, P. (2004) *Transições incertas. Os jovens perante o trabalho e a família*. Lisboa: CITE.

- Handy, C. (1984) *The Future of Work*. Oxford: Blackwell.
- Handy, C. (1989) *The Age of Unreason*. Boston: Harvard Business School Press.
- Join-Lambert, M. T. (2000) “Le cumul salaires/allocations représente-t-il une voie d’avenir?” *Droit Social*, Juin, pp. 632-636.
- Kovács, I. (2002) *As Metamorfoses do Emprego. Ilusões e Problemas da Sociedade da Informação*, Oeiras: Celta.
- Kovács, I. (2005) *Flexibilidade de emprego - riscos e oportunidades*. Oeiras: Celta.
- Kovács, I. e Casaca, S. F. (2007), “Flexibilidad y desigualdad en el trabajo: tendencias y alternativas europeas”, *Sociología del Trabajo* 61: 99 – 124.
- Kovács, I. e Cerdeira, M. C. (2009). “Calidad de empleo: ¿quiebra generacional versus quiebra societal?”, *Sociología del Trabajo*, 66: 73-106.
- Kovács, I. e Lopes, M.C. “A juventude e o emprego: entre a flexibilidade e a precariedade” (em colaboração com Chagas Lopes, Margarida), In: Sara Falcão Casaca (ed.), *Mudanças Laborais e Relações de Género: Novos Vetores de (des)Igualdade*, Lisboa, Fundação Económicas & Almedina, 2012.
- López Calle, P. y Castillo, J. J. (2004), *Los hijos de las reformas laborales*. Madrid: UGT.
- Marques, A. P. (2010), “Sacralização” do mercado de trabalho. Jovens diplomados sob o signo da precariedade”, *Configurações* 7: 65-89.
- Oliveira, L. e Carvalho, H. (2010), *Regulação e Mercado de Trabalho. Portugal e a Europa*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Pais, J. M. (2001), *Ganchos, Tachos e Biscates: Jovens, Trabalho e Futuro*. Porto: Ambar.
- Paugam, S. (2000), *La salaridé de la précarité. Les nouvelles formes de l’integration professionnelle*, Paris: PUF.
- Pochic S., Paugam S., Selz M. (2003), “Job security and precarity in Europe”, *Actes du Workshop "State-of-the-art" du réseau CHANGEQUAL*, Berlin
- Vickerstaff, S. (2003) “Apprenticeship in the ‘Golden Age’: Were Youth Transitions Really Smooth and Unproblematic Back Then?” *Work, Employment and Society* 17(2): 269-287.