



Departamento de Economia Política

A segmentação do Mercado de trabalho em Lisboa: uma perspetiva geracional através de trajetórias de integração profissional, de 1986 a 2016

Bruno Miguel Silva Oliveira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre
Mestre em Políticas de Desenvolvimento em Recursos Humanos

Orientação: Prof.^a Doutora Fátima Suleman (ISCTE-IUL)

Co-orientação: Prof. Doutor Paulo Pereira de Almeida (ISCTE-IUL)

Junho 2016



A segmentação do mercado de trabalho na Grande Lisboa: Julho, 2016
uma perspetiva geracional através de trajetórias de integração

profissional, de 1986 a 2016
Bruno Miguel Silva Oliveira



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

A segmentação do Mercado de trabalho na Grande Lisboa: uma perspetiva geracional através de trajetórias de integração profissional, de 1986 a 2016

Bruno Miguel Silva Oliveira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre
Mestre em Políticas de Desenvolvimento em Recursos Humanos

Orientação: Prof.^a Doutora Fátima Suleman (ISCTE-IUL)

Co-orientação: Prof. Doutor Paulo Pereira de Almeida (ISCTE-IUL)

Junho 2016

Agradecimentos

Aproveitar para agradecer à minha orientadora, Prof. Dr.^a Fátima Suleman, que deu-me todo o apoio necessário na orientação da tese acreditando desde o início na pertinência e interesse do tema para o debate académico. Ao meu co-orientador, Prof. Dr. Paulo Pereira de Almeida, com quem já tinha trabalhado anteriormente ao nível da licenciatura na redação do projeto final de curso e a todos os que participaram neste estudo concedendo-me parte do seu tempo, e alguns, tempo de trabalho, para fazer as entrevistas, sem as quais este estudo não teria sido possível. Obrigado.

Resumo

A flexibilidade é uma realidade que faz parte do novo paradigma do mercado de trabalho e que tem vindo a atrair a atenção de instituições nacionais e internacionais, bem como da sociedade civil. O mercado de trabalho é encarado como segmentado, quer em termos da gestão dos recursos humanos, quer em termos de legislação do trabalho, sendo os jovens os mais afetados. Este trabalho contribui para este debate oferecendo evidência empírica sobre os três primeiros anos da trajetória profissional de duas gerações de trabalhadores, os que entraram no mercado de trabalho entre 1986-1995 (Período Europa) e, a mais recente, 2006-2013 (Período Crise), apresentando, assim, uma análise geracional da segmentação, algo, ainda, pouco explorado em Portugal. O estudo é de natureza qualitativa longitudinal, baseado numa amostra de 17 entrevistas realizadas a trabalhadores da Grande Lisboa e efetuadas por conveniência e tipo bola-de-neve. Os resultados apontam para modelos de integração díspares que se caracterizam pelos protótipos de continuidade (Europa) e descontinuidade (Crise). A análise intrageracional permitiu identificar um triplo perfil de integração na geração Europa, “Um empregador”, “biografias de escolha” e Continuação, enquanto na geração Crise, identificaram-se cinco perfis de integração, Precário, Regular, Adaptação, Integração e Continuação. Os resultados indicam, ainda, uma sobreposição de características entre as duas gerações, nomeadamente, com os trabalhadores do Período Europa a serem sujeitos a alguma flexibilidade laboral no início da sua trajetória. Verifica-se, também, que a descontinuidade associada à geração Crise tende a fortalecer o fenómeno da “família-providência”.

Palavras-chave: trajetórias de integração profissional, segmentação geracional, mercado interno e externo de trabalho, flexibilidade laboral, “família-providência”. JEL: J620 e J420 (American Economic Association).

Abstract

The flexibility is becoming part of a new reality of the labour market and it has caught the attention of the national and international organizations, as for the civil society as well. The labour market is seen as segmented, both in terms of human resources management and work legislation, being the youth the most affected by this segmentation. This study contributes to the debate on this subject presenting empirical evidence on the first three years of the professional trajectory of two generations of workers in the Great Lisbon, the ones that entered the labour market between 1986-1995 (Europe Period) and the ones between 2006-2013 (Crisis Period) presenting a generational analysis of the segmentation, somehow less explored in Portugal. This is a longitudinal study of qualitative nature, based on a sample of 17 interviews taken by accidental sampling and snow-ball effect. The results point out two models of integration characterized by two prototypes, continuity (Europe) and discontinuity (Crisis). The intragenerational comparison allowed us to identify a triple model of integration within the Europe generation, “One employee”, “Choice biographies” and Continuous, and five models of integration within the Crisis generation, Precarious, Regular, Adaptation, Integration and Continuous. The results, also, show an overlap of characteristics between the two generations, namely, the Europe generation subjugated to some flexibility in the labour market in the early days. Also, the discontinuity related to the Crisis generation strengthens the phenomenon known as the “welfare-family”.

Key-words: Trajectories of professional integration, generational segmentation, internal and external markets, labour market flexibility, “welfare-family”. JEL: J620 e J420 (American Economic Association).

Índice

Introdução.....	1
Capítulo I. O Antes e o depois: da expansão do pós-Guerra à retração dos dias de hoje.....	3
1.1. As transformações nas economias capitalistas ocidentais: Modelo Keynesiano e Modelo Neoclássico do mercado de trabalho	3
Capítulo II. O Antes e o depois: da ilusão da Europa à desilusão da crise	6
2.1. As transformações na economia portuguesa: do “boom” (1986-1999) ao “slump” (2001-2014). 6	
2.2. O mercado de trabalho atual: a segmentação do mercado de trabalho em Portugal	7
2.2.1. O mercado de trabalho português: o exemplo de um mercado de trabalho dualizado (a dupla face da segmentação)	9
2.2.2. A flexibilização do mercado de trabalho: a nova estratégia das relações laborais	10
2.2.3. Modelos de Estado-providência	12
Capítulo III. Novos padrões de integração no mercado de trabalho	14
3.1. O fenómeno da “família-providência”: uma característica do modelo do sul ou uma alternativa ao Estado-Providência?	16
Capítulo IV. Operacionalização e conceptualização	18
Capítulo V. Método de recolha e análise dos dados	21
Os hetero-relatos	21
Análise de conteúdo	21
Capítulo VI. Resultados do trabalho de campo	26
Trajetórias contínuas e descontínuas	28
Trajetórias estáveis e instáveis: a (in) capacidade de organizar o presente e planear o futuro	32
Projeção futura: futuros incertos a curto e longo prazo	35
A análise dos perfis de integração: a emergência da singularidade.....	36
A solidariedade familiar no apoio às trajetórias descontínuas	39
Capítulo VII. Conclusões finais e discussão.....	43
Limitações do estudo.....	46
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:.....	47
Anexos.....	52
Anexo A	52
Anexo B	56
Anexo C	59

Segmentação do Mercado de Trabalho

Anexo D	59
Anexo E	60
Anexo F	73

Índice de Quadros

Quadro 2. 1 – <i>Ideal-tipo da segmentação no mercado de trabalho (MTI/MTE)</i>	9
Quadro 3. 1 – <i>Ideal-tipo de Modelos de Emprego por Gerações</i>	15
Quadro 3. 2 – <i>Ideal-tipo de Padrões de Integração no Mercado de Trabalho</i>	15
Quadro 4. 1- <i>Modelo de Análise</i>	19
Quadro 5. 1 – <i>Caracterização da amostra</i>	23
Quadro 5. 2 – <i>Habilitações e profissão dos pais da geração '86 e 2006</i>	25
Quadro 6. 1 - <i>Modelo Geracional de Relações Laborais (Fase de integração profissional)</i>.....	42

Introdução

Segundo Touraine (1991), houve um período em que sociedade era dividida por classes, o que perspectivava uma sociedade vertical, onde havia mobilidade entre classes. Segundo o autor, hoje vivemos numa sociedade horizontal onde ou estamos dentro (“insiders”) ou estamos fora da sociedade (“outsiders”). Para Dahrendorf (1987), os outsiders são trabalhadores sujeitos a contratos atípicos de trabalho (subcontratação, part time, etc. sobretudo no setor dos serviços). Para o autor, estes trabalhadores são os novos pobres, que juntamente com os desempregados criaram uma subclasse. Esta subclasse está a ser excluída da cidadania social (Dahrendorf, 1987), o que leva alguns autores a falar numa “subclasse” que se está a criar e a tornar-se global (Macdonald, 1998, Standing, 2011). Para Bourdieu, o processo de “incorporação social” mudou face às novas condições impostas pela nova realidade laboral. O que os jovens atingem hoje, não é integração social, mas sim a sobrevivência em novas condições (cit. Por Bendit, 2008: 361).

Segundo a Comissão Europeia (2010), Portugal é um dos países com maior segmentação no mercado de trabalho, sendo os jovens o grupo mais prejudicado, pois são estes que mais trabalham em trabalhos de baixa qualidade que requerem baixa qualificação e são mal pagos. A segmentação do mercado de trabalho pode ser descrita como uma linha divisória que separa os que estão “protegidos” por certas características laborais que lhes dão estabilidade no emprego e, conseqüentemente, na vida e os que não têm essa proteção. Segundo Centeno e Novo (2012), 1/5 dos trabalhadores em Portugal está abrangido por contratos a prazo e a termo incerto e são os jovens quem revela maior propensão para este tipo de contratos (Eurostat, 2015). A propensão dos jovens para este tipo de contratos pode ser explicada, em parte, pelo facto de, em 2014, 50,3% dos jovens até aos 34 anos estarem desempregados (INE, 2015). Todavia, estes dados contrastam com a realidade da década de 1990, em que o valor mais baixo do desemprego total registado foi de 4%, entre 1998 e 2000 (Centeno e Novo, 2012).

Os estudos disponíveis tendem a abordar a segmentação numa lógica dicotómica, de mercado interno e externo no seio da organização, à imagem da obra, já clássica, de Doeringer e Piore (1971). Esta pesquisa procura apresentar outra visão da segmentação do mercado de trabalho numa perspetiva macro e geracional, tentando comparar duas gerações de trabalhadores no mercado de trabalho através das suas trajetórias profissionais. Esta perspetiva tem vindo a ser explorada em diversos estudos que indicam que a geração atual (“*millennials*”) tem piores condições de trabalho que a geração anterior, a dos seus pais (e.g. Macdonald, 1997, 1998 e 2009; Chauvel (2010). A investigação desenvolvida visa alertar para as diferenças entre as condições de trabalho dos jovens que integram o mercado de trabalho atualmente e as condições da geração anterior (MacDonald, 1998), designadamente em Portugal (Veloso, Carvalho e Oliveira, 2011). Questionamos em que medida o mercado de trabalho português apresenta traços de uma segmentação geracional? Quais são as principais diferenças entre as duas gerações? Essas diferenças limitam-se a tipos de contratos ou atingem outras dimensões do trabalho e da vida pessoal? Que conseqüências têm (tiveram) essas diferenças na vida profissional dos jovens (adultos)? É importante sublinhar que os

jovens da geração atual enfrentam uma dupla desproteção, pelos empregos precários a que estão sujeitos e pelo Estado, para quem parecem ser uma preocupação subsidiária na medida em que as famílias surgem como substitutas na promoção do seu bem-estar, dando aso a outro fenómeno, desta vez, visto como uma característica particular do modelo do Sul da Europa e de Portugal em particular, a “família-providência (*welfare family*)” (Santos, 1993, Naldini e Guerreiro, 1996, Pais, 1998, Andreotti et. al, 2001, Bendit, 2008, Alves et. al, 2011 e Portugal, 2014).

Para responder às questões de pesquisa, efetuámos uma análise evolucionista do mercado de trabalho em Portugal, desde a sua integração na CEE (1986) até aos dias de hoje (2016), através de trajetórias de integração profissional de uma amostra de jovens que entraram no mercado de trabalho na década de 2000 e de adultos que iniciaram a sua vida profissional na década de 1980. O estudo de natureza qualitativa longitudinal parece-nos o mais ajustado na medida em que permite estudar as trajetórias profissionais. Os dados foram recolhidos a partir de entrevistas semi-estruturadas em que se pediu aos inquiridos uma descrição detalhada da trajetória profissional desde a sua inserção no mercado de trabalho até ao momento atual. A amostra (n=17) é de conveniência e de tipo bola de neve em que procuramos contactos de sujeitos com perfil adequado aos objetivos do estudo. A temática da segmentação é política e socialmente relevante na medida em que o segmento do mercado secundário do mercado de trabalho está a aumentar, o que está a chamar a atenção das várias instituições europeias e internacionais para este problema. Segundo Centeno e Novo (2012: 8), “uma economia aprisionada num mercado de trabalho segmentado entra num ciclo vicioso de baixa remuneração do capital humano e fraca produtividade do trabalho, de onde resultam baixos salários e fraco crescimento potencial” e isto tem consequências nas políticas de recursos humanos das empresas, bem como no bem-estar dos indivíduos.

O estudo estrutura-se em sete capítulos. No primeiro capítulo – Antes e depois: da expansão do pós-guerra à retração dos dias de hoje, que divide-se em um subcapítulo, aborda as transformações económicas que afetaram os mercados de trabalho desde o pós-guerra até aos dias de hoje, efetuando uma incursão pelas doutrinas do Keynesianismo e neoclássicos. O segundo capítulo – o antes e o depois: da ilusão da Europa à desilusão da crise, divide-se em dois subcapítulos, sendo o segundo dividido em três subcapítulos onde abordam as mais recentes transformações económicas do País, passando pela segmentação do mercado de trabalho em Portugal na legislação laboral, os diferentes tipos de flexibilidade e os modelos sociais. O terceiro capítulo – Novos padrões de integração no mercado de trabalho, que divide-se em um subcapítulo, faz uma revisão do que alguns estudos nesta área têm produzido em matéria de novos padrões de transição no mercado de trabalho ao mesmo tempo que aborda o que alguns autores escreveram sobre o fenómeno particular da Europa do Sul, a “família-providência”. Terminado o quadro teórico e conceptual, os restantes capítulos versam mais sobre as escolhas metodológicas inerentes a este estudo. O quarto capítulo – Operacionalização e conceptualização - refere-se ao modelo de análise e as hipóteses de estudo. O quinto capítulo – Método de recolha e análise de dados - é a descrição do método de recolha e tratamento dos dados. No sexto capítulo pode-se encontrar os resultados do tratamento dos dados recolhidos e, por fim, no último capítulo, são elaboradas as principais conclusões deste estudo e a discussão teórica face ao enquadramento teórico.

Capítulo I. O Antes e o depois: da expansão do pós-Guerra à retração dos dias de hoje

1.1. As transformações nas economias capitalistas ocidentais: Modelo Keynesiano e Modelo Neoclássico do mercado de trabalho

O período de 1945 a 1975 ficou conhecido como os “trinta gloriosos” e descreve um período que ficou marcado por taxas de crescimento sem precedentes, crescimento do consumo e níveis de desemprego baixos (Marglin e Schor, 1990). O sector da indústria era o que empregava mais mão-de-obra (Glyn and Rowthorn, 1990). O perfil dessa mão-de-obra era predominantemente constituído por homens com trabalho a tempo inteiro e com salários e condições laborais reguladas por contratação coletiva (Marglin e Schor, 1990). A contratação coletiva constituiu-se como a chave essencial da equação keynesiana¹ dando origem a um modelo de relações laborais assente na estabilidade e paz social entre trabalhadores e empregadores. Em todos os países ocidentais imperava o capitalismo como sistema económico e o Estado detinha a ação de “corretor de mercado” (Scharfp e Schmidt, 2004: 3), a qual se dividia em três aspirações: pleno emprego com “bons empregos” para todos (os homens, “*male breadwinner*”) que era esperado que trabalhassem para garantirem um rendimento familiar, seguro social para todos os trabalhadores contra o risco de doença, invalidez, desemprego e velhice e assistência social para prevenir a pobreza daqueles sem outra fonte de rendimento. No entanto, os anos de intervenção estatal, que tiveram como sustento ideológico o keynesianismo (EUA) e o *beveridgianismo*² (Reino Unido), conheceram uma transformação das relações laborais mesmo antes da crise económica que irrompeu em 2008 (Nolan, 2011). Essa transformação deu-se com o período pós-1975 que ficou marcado pelo crescimento do desemprego e inflação e pela retração do poder dos sindicatos (Pizzorno, 1978). A gestão das relações laborais tornou-se responsabilidade dos departamentos de gestão de recursos humanos o que marca o declínio dos sindicatos e da negociação coletiva nas relações laborais (outrora parte integrante da equação Keynesiana). Este declínio, causado pelas “economias de mercado liberais” (Hall e Soskice, 2001), foi fundamental no aparecimento dos contratos individuais de trabalho e de uma perspetiva mais autoritária para as relações laborais pois permitiram ter um maior controlo sobre o trabalhador, na medida em que não existe interferência de uma terceira parte, como um sindicato ou uma comissão de trabalhadores (Standing, 2011: 41). Se antes havia uma presença forte do instrumento de negociação coletiva que permitia aos trabalhadores terem uma voz ativa na conceção das suas condições de trabalho e mantinha um equilíbrio de forças e paz social entre trabalhadores e

¹ A equação Keynesiana foi desenhada no início dos anos 30 e aplicada com o *New Deal*, onde seguia o princípio que subindo o salário dos trabalhadores iria-se gerar mais consumo e por conseguinte mais produção. A negociação coletiva era a chave desta equação. A equação acabou por ser invertida (- salário, + produção, + lucro) com o crescimento do setor dos serviços, que foi marcado pela diminuição dos salários e da negociação coletiva.

² Lord Beveridge foi o autor do relatório Beveridge que foi a base de sustento ideológico do Partido Trabalhista na (re) construção do Reino-Unido no pós-guerra. Tratou-se de um relatório técnico que teve como fundamento a construção de um Estado de bem-estar social, cujas políticas sociais mais emblemáticas foram o NHS (National Health Service) e um mercado de trabalho baseado em relações duradouras (Schmid and Gazier, 2002).

empregadores, o período pós-1975 trouxe uma presença forte da flexibilidade das relações laborais, onde os trabalhadores e sindicatos foram substituídos pelos departamentos de recursos humanos e direito laboral, representado por um crescimento de soluções jurídicas para as questões laborais (Colling, 2010). As grandes empresas multinacionais tornaram-se bastante influentes em moldar as políticas de trabalho dos governos pelo mundo inteiro (Sklair, 2002) ao mesmo tempo que, fazendo jus à lógica de mercado – lei da oferta e da procura, assistiu-se a uma retração da intervenção estatal em matéria de regulação laboral, o que está diretamente relacionado com o “*welfare retrenchment*”³ e que resultou num enfraquecimento das leis de proteção laboral (Hamann e Kelly, 2011). Tratou-se, assim, de uma revolução que adotou uma perspectiva liberal em relação ao mercado de trabalho, passando a adotar uma lógica de mercado para gerir as relações laborais, deixando de ter intervenção da negociação coletiva, sindicatos e Estados. Neste sentido, a regulação passou a constituir-se como um bloqueio à liberdade do mercado de trabalho, passando a flexibilidade⁴ a ser a palavra de ordem no mercado de trabalho, o que se manifestou num aumento do trabalho a tempo parcial, trabalho temporário e outras formas de precarização laboral (Reiter and Craig, 2005). Esta nova gestão do mercado de trabalho defende soluções de mercado consoante as suas necessidades, tratando os custos do trabalho como custos variáveis em vez de custos fixos (Kalleberg, 2011). A razão destes acontecimentos aparece muitas vezes associada ao fenómeno da “globalização”, que pode ser descrito como uma série de processos que envolvem uma alteração geográfica da produção e da organização do trabalho (Dickens, 2011). De todos os malefícios que a globalização trouxe, talvez o mais preocupante seja a insegurança provocado por uma alteração de atitude dos Estados face à coordenação das atividades económicas (liberalização do mercado e tendência para a privatização de alguns serviços para a esfera privada) (Blossfeld e Mills, 2005). A insegurança sentida no mercado de trabalho aparece relacionada com o aumento do desemprego nos menos qualificados o qual se constitui como um dos perfis mais afetado pelo desemprego. A globalização pressupõe uma economia de conhecimento (Blossfeld e Mills, 2005), logo, os que têm falta deste capital são mais prementes às consequências da globalização, como são os casos do desemprego e trabalho precário. É uma lógica que favorece o conhecimento, mas, por outro lado, também, não deixa de ser em si mesmo uma forma de reprodução das desigualdades existentes na sociedade pois quem terá os melhores empregos são os que tiveram oportunidade de aceder à melhor educação, enquanto quem foi menos favorecido na educação, é quem menos oportunidades tem no mercado de trabalho. Muitos dos novos postos de trabalho que são criados são trabalhos de baixo salário com contratos temporários e isso aumenta o nível de insegurança. Esta insegurança sentida pelos trabalhadores parece relacionar-se muito com as alterações tecnológicas das organizações, a informatização do mercado de trabalho, o que faz pressupor a teoria do “fim do trabalho” (Rifkin, 1995), em que, com o avanço da tecnologia, os trabalhadores serão substituídos por máquinas. Isto foi determinante no

³ “*Welfare retrenchment*” é um conceito que caracteriza uma retração do Estado-providência nas suas funções sociais. Foi utilizado sobretudo para descrever o período de governação de Reagan, EUA (1981-1989) e Thatcher, Reino Unido (1979-1990) associado a uma liberalização dos mercados.

⁴ A flexibilidade serve para descrever as transformações no mundo do trabalho que contrastam com o modelo tradicional/clássico.

desenho da “nova economia” (Kalleberg, 2011: 4) caracterizada por uma intensidade de conhecimento acompanhado de um desenvolvimento tecnológico incomparável, uma contínua expansão da indústria dos serviços e externalização de mão-de-obra. Isto é a mudança para o paradigma neoliberal que exige mais eficiência, produtividade e lucro, e que muitas vezes significa um incentivo para ajustamentos rápidos. As décadas de 1980 e 1990 foram as décadas de “cultivo” deste paradigma que ajudou a fomentar uma política de incerteza o que causou, não apenas um novo mercado de trabalho, mas uma nova estrutura social. Estas transformações estruturais na economia foram produto de uma nova filosofia de pensamento que ajudou a substituir o Estado-providência por Estado de ativação (“*Workfare*”⁵), ao mesmo tempo que o trabalho se tornou mais precário (Kalleberg, 2011). A introdução do conceito de “*workfare*” na economia é exemplo de uma nova filosofia em relação ao cidadão. Este é que tem que se ativar no mercado de trabalho se quiser ser ajudado pelo Estado. É uma alteração de paradigma que passa ver o indivíduo e a sua capacidade individual de empregabilidade como o problema central. Esta nova filosofia baseia-se na noção que uma sociedade mais individualizada e com responsabilização individual é melhor que uma sociedade de responsabilização coletiva. Esta perspetiva ideológica, que alguns autores denominam de neoliberalismo⁶ (Kalleberg, 2011), conheceu o seu apogeu com a notoriedade dos governos de Reagan (EUA) e Thatcher (Reino Unido) na década de 1980. Da expressão “*we’re all in this together*”, passou a promover-se a expressão “*you’re on your own*” (Kalleberg, 2011: 13). Apesar da polarização no mercado de trabalho entre trabalhos típicos e trabalhos atípicos ter sempre existido, o que se verifica é que esta segmentação tornou-se mais acentuada com a entrada num novo modelo, o neoclássico, por oposição ao modelo que vigorou no pós-guerra onde tornaram-se norma os trabalhos típicos. No entanto, as organizações continuaram a contar com mão-de-obra periférica (trabalhos atípicos) pois era necessário controlar os custos e, sobretudo, proteger os efetivos (Kalleberg, 2011). Com o novo modelo quebraram-se as características do modelo Keynesiano, como a mobilidade vertical que era o elo de ligação entre os trabalhos atípicos e típicos. Foi o declínio desta estrutura intermédia na equação Keynesiana que fez com que houvesse um acentuar da polarização do mercado de trabalho, o que resultou no surgimento de dois mundos cada vez mais desiguais entre si, os “bons” e “maus” empregos (Kalleberg, 2011) e, numa outra dimensão, os “outsiders” (desempregados) e os “insiders” (empregados) (Lindbeck e Snower, 1988 e Touraine, 1991). Gera-se, assim, uma dualização e segmentação no mercado de trabalho.

⁵ Conceito próprio do Estado de cariz liberal e que coloca no indivíduo a responsabilidade de se (re) ativar no mercado de trabalho.

⁶ Este conceito remete para a história do capitalismo. Para os neoclássicos e a teoria económica, o problema do trabalho precário está relacionado com o indivíduo, que tem valores morais baixos e é caracterizado por um ethos de trabalho de baixa produtividade. Se há uma dualização no mercado de trabalho é devido à fraca produtividade de um segmento da população que são preguiçosos e incapazes de se integrar no mercado de trabalho (Hicks, 1963 [1932]). Assim, o desemprego e o trabalho precário eram vistos como anomalias da economia e obstáculos ao crescimento económico que tinham que ser corrigidos forçando as pessoas ao trabalho e implementando políticas que vissem reduzir os salários se isso levasse à redução do desemprego ou até ao controle do crescimento da população.

Capítulo II. O Antes e o depois: da ilusão da Europa à desilusão da crise

2.1. As transformações na economia portuguesa: do “boom” (1986-1999) ao “slump” (2001-2014)

Enquanto nos anos do pós-guerra os países do mundo ocidental assumiam um compromisso social com base numa economia em crescimento e um mercado de trabalho em expansão, a realidade portuguesa era diferente. Em Portugal, as alterações na economia e no mercado de trabalho deram-se mais tarde que nos restantes países do mundo ocidental, muito por culpa do regime autoritário que se instalou no País de 1932 a 1974 (Período do Estado-Novo). Em Abril de 1974 dá-se a revolução política que instaura a democracia política no País, o que parecia evidenciar um período de esperança e liberdade, algo que as gerações anteriores não tinham conhecido. Contudo, apesar da esperança em relação a um País livre, os “primeiros anos do novo regime foram perturbações de ordem macroeconómica” (Costa, Lainz e Miranda, 2012). Apenas após 1986, altura em que Portugal entra na CEE (Comunidade Económica Europeia), é que se começou a desenhar o esboço do Estado-Providência, o qual se constituiu sob o alicerce do fator trabalho. Os anos pós-1986 foram os mais favoráveis à comparação de Portugal com os seus parceiros mais desenvolvidos da Europa ocidental relativamente aos níveis de bem-estar social.

Segundo os economistas Fernando Alexandre e Pedro Bação (2014), há quatro fatores que explicam o comportamento da economia portuguesa nos últimos trinta anos. Primeiro a estabilização nominal que explica-se pelo registo das taxas de inflação e de juro descerem para níveis registados na Alemanha. A isto chamou-se a convergência nominal que aproximou Portugal dos outros países da Europa ocidental no nível de vida e criou a “ilusão de um efeito de riqueza, o desenvolvimento do setor financeiro e o aumento da despesa pública” (Alexandre e Bação, 2014: 84). Segundo, a disponibilidade de crédito e o recurso de parte da população a este foi extremamente importante para o processo de estabilização nominal. Isto favoreceu a procura de crédito por parte das famílias, nomeadamente, para aquisição de habitação através do crédito bonificado⁷. Terceiro, o aumento da despesa pública, nomeadamente dos setores não-transacionáveis, como os setores dos serviços associados à despesa do Estado, como são exemplo, os setores da saúde, educação e da construção. Aliás, o setor não-transacionável foi aquele que mais beneficiou com o crescimento da economia portuguesa e possibilitou à população melhores níveis de bem-estar. Por fim, a internacionalização da economia portuguesa, nomeadamente o processo de globalização.

Neste período foram, também, fomentadas algumas medidas de políticas legislativas que procuraram compensar efeitos negativos de maior abertura de uma economia atrasada e uma tentativa de aproximar Portugal aos parceiros Europeus. Nesse sentido, surge, em 1976, a Lei dos contratos de trabalho a prazo, o que abriu a precedência para a proliferação do mercado de trabalho secundário (Carvalho, 1998). Este movimento legislativo em matéria laboral era visto como um movimento de acompanhamento do ritmo da Europa ocidental, que como vimos anteriormente, já

⁷ O crédito bonificado, criado em 1983 (DL 453/83), foi um apoio de incentivo ao crédito e que se destinava a apoiar, financeiramente, jovens que quisessem adquirir habitação própria. Este apoio foi criado devido à situação macroeconómica que se vivia no mercado imobiliário na altura com altas taxas de juro. Este apoio viria a terminar em 2002.

tinha tido estes reflexos no mercado de trabalho. No entanto, este movimento de aproximação ao mundo ocidental, no geral, e à Europa, em particular, tem continuação com o pacote laboral de 89 (leis de 1989) que prossegue na primeira metade da década de 1990, integrando várias medidas de flexibilização do mercado de trabalho (Carvalho, 1998). Até à década de 1980, o modelo de relações laborais em Portugal era de um modelo assente no emprego tradicional, trabalho a tempo indeterminado e a tempo inteiro, que resulta do “estatismo do período corporativo e da intervenção fortemente garantista do período subsequente ao 25 de Abril” (Carvalho, 1998: 73). No entanto, deve-se ter atenção ao facto de este panorama poder ser o mais indicado para retratar o Portugal nas regiões mais urbanizadas do país, como Lisboa e Porto, mas não retrata a realidade portuguesa nas restantes regiões do país antes de 1980, caracterizadas por um Portugal rural (Barreto, 2002).

Resultante da necessidade de aproximação aos países da Europa ocidental, a década de 1990 foi marcada pela introdução da flexibilidade laboral através de contratos temporários de trabalho. No entanto, este cenário nas relações laborais contrasta com o cenário otimista da economia. O período entre 1986 e 1992 foi de crescimento sólido e o período de maior crescimento económico em Democracia (Costa, Lainz e Miranda, 2012), só mesmo ultrapassado pelo período de crescente industrialização entre 1960 e 1973, ainda em ditadura (Barreto, 2002). Em 1987, Portugal apresentava taxas anuais de variação de emprego, na maior parte dos casos, superiores à média europeia (Barreto, 2002: 13). A par disto, as taxas de desemprego, ao longo das décadas de 1980 e 1990 mostram um Portugal entre as quatro taxas mais baixas da União Europeia, a par da Áustria, Holanda e Luxemburgo (Barreto, 2002), em que o valor mais baixo registado foi de 4%, entre 1998 e 2000 (Centeno e Novo, 2012). Em 1992 deu-se a adesão ao mercado único europeu o que evidenciou um clima de prosperidade para o País. O período entre 1990 e 2000 foi particularmente favorável ao crescimento económico na medida em que está associado aos efeitos positivos da integração europeia, marcado por um investimento na economia que evidenciou uma confiança ímpar na sociedade portuguesa. Com a viragem do século, nomeadamente, a partir de 2001, o desemprego em Portugal começa a subir dando origem a um novo fenómeno para a realidade portuguesa, até à altura, marcada por registo de taxas de desemprego baixas quando comparadas com os restantes países da Europa do Sul (Espanha, Itália e Grécia) (Silva, 2014). O desemprego é visto como o dado macroeconómico mais relevante para explicar o fraco crescimento da economia portuguesa dos últimos trinta anos (Alexandre e Bação, 2014). De 2001, com a entrada em circulação da moeda Euro, até hoje, o desemprego tem aumentado quase sempre continuamente. Mas é a partir de 2009, coincidente com a grande crise financeira do “*subprime*” nos EUA (2008), que o desemprego acelera. Desde esta data até 2014, Portugal vê o seu desemprego crescer em 10 pontos percentuais (*Trendingeconomics*, 2016), tendo registado, em 2014, a taxa de 50,3% de desemprego entre os jovens até aos 34 anos (INE, 2015).

2.2. O mercado de trabalho atual: a segmentação do mercado de trabalho em Portugal

Quando falamos em segmentação ou dualização do mercado de trabalho pressupõe-se a divisão deste em dois conceitos, o mercado de trabalho interno e mercado de trabalho externo. Estes dois conceitos nascem de uma visão que remonta a 1971 (Doeringer e Piore) em que foram

analisadas mais de 75 empresas de diferentes setores (serviços, indústria, construção, etc...) tendo-se concluído que, de um lado, estavam indivíduos que tinham contratos de trabalhos estáveis, regulados por normas administrativas, com salários médios/altos e condições laborais favoráveis a uma progressão gradual e contínua na carreira (mercado de trabalho interno), e, do outro lado, estavam os indivíduos sujeitos às normas de mercado, com baixos salários e condições laborais precárias que constituíam-se como o mote para uma elevada rotatividade entre empregos, com registos de desemprego friccional (mercado de trabalho externo). Se, de um lado, impera a rigidez laboral, do outro lado, impera a flexibilidade, sendo que, é a partir das entidades empregadoras e da sua estratégia de contratação e gestão dos recursos humanos que se inicia esta segmentação.

Nesta teoria que opõe mercado interno e externo, a empresa deixa de ter um lugar neutro para passar a ocupar um lugar central como “agente ativo na segmentação do mercado de trabalho através das suas opções de organização e divisão do trabalho em fileiras de inserção” (Oliveira, 1998: 19 e Doeringer e Piore, 1971: 90). É a empresa que retém sempre na sua divisão de trabalho um grupo pequeno de trabalhadores que fazem parte do “core” da organização, o “núcleo duro”, o segmento interno do mercado de trabalho (Doeringer e Piore, 1971). Este segmento interno pode ser caracterizado por trabalho fixo e a tempo inteiro, relações de trabalho duradouras e estáveis, progressão gradual na carreira baseada na antiguidade e regras administrativas que regem a alocação de mão-de-obra, definem postos de trabalho, modos de afetação, remunerações e regras de mobilidade (como por exemplo, formações de trabalho que aumentem o reconhecimento e valorização do capital humano⁸) (Oliveira, 1998). Em oposição, o mercado de trabalho externo, ou secundário, é caracterizado por modalidades de inserção precárias e adequadas a um ajustamento rápido e eficaz da mão-de-obra, representados por regimes contratuais a prazo, os quais manifestam-se numa maior vulnerabilidade às variações da conjuntura económica (Oliveira, 1998), como situações de desemprego que muitas vezes não dão acesso à proteção social, baixos salários e com poucas ou nenhuma garantias de progressão na carreira (Doeringer e Piore, 1971, Macdonald, 1998 e Veloso, Carvalho e Oliveira, 2011).

Enquanto o primeiro segmento é terreno propício à estabilização dos trabalhadores através dos “bons empregos⁹” (Kallerberg, 2011) que protegem os seus trabalhadores das vicissitudes económicas, o segundo absorve os menos qualificados e, nem sempre, o acesso ao mercado primário pode ser feito por via do capital humano, ou seja, não é porque se investiu em capital humano que se consegue aceder ao mercado interno/primário, o que significa que a empresa pode não reconhecer ou escolher promover esse capital (Oliveira, 1998).

⁸ Capital humano (Becker, 1993) - é o conjunto de capacidades produtivas que uma pessoa pode adquirir devido à acumulação de conhecimentos gerais ou específicos, que podem ser utilizados na produção de riqueza, aqui entendida como uma melhor posição na hierarquia organizacional.

⁹ “Bons trabalhos” – é um conceito utilizado por Kalleberg (2011) que o definiu como um trabalho que cubra as necessidades básicas de uma pessoa, como um bom salário, perspectiva de mobilidade vertical na organização, providência de seguro de saúde (dentro da lógica americana de ausência de SNS), autonomia nas tarefas exercidas e flexibilidade ao trabalhador sobre o seu horário de trabalho. Por oposição um “Maus trabalhos” seria caracterizado pela ausência de todas as características enunciadas acima.

Segmentação do Mercado de Trabalho

No quadro abaixo (Quadro 2.1), podemos verificar, através de uma adaptação dos estudos referenciados, a dicotomia existente entre os dois modelos de emprego.

Quadro 2. 1 – Ideal-tipo da segmentação no mercado de trabalho (MTI/MTE)

Mercado de trabalho interno	Mercado de trabalho externo
<ul style="list-style-type: none">• Regido por normas administrativas e legais	<ul style="list-style-type: none">• Regido por normas de mercado (lei da oferta e da procura)
<ul style="list-style-type: none">• Protegido das forças competitivas, das vicissitudes do mercado externo	<ul style="list-style-type: none">• Contração varia consoante os níveis do desemprego
<ul style="list-style-type: none">• Estruturado de forma vertical com respeito pela mobilidade	<ul style="list-style-type: none">• Fraca mobilidade vertical
<ul style="list-style-type: none">• Carácter permanente da relação laboral	<ul style="list-style-type: none">• Arbitrariedade no respeito pelas normas
<ul style="list-style-type: none">• Estabilidade no emprego	<ul style="list-style-type: none">• Maior rotatividade
<ul style="list-style-type: none">• Salários médios/altos	<ul style="list-style-type: none">• Baixos salários
<ul style="list-style-type: none">• Boas condições de trabalho	<ul style="list-style-type: none">• Más condições de trabalho
–	<ul style="list-style-type: none">• Desemprego friccional
<ul style="list-style-type: none">• Rigidez	<ul style="list-style-type: none">• Flexibilidade

Fonte: Doeringer e Piore (1971)

2.2.1. O mercado de trabalho português: o exemplo de um mercado de trabalho dualizado (a dupla face da segmentação)

A segmentação no mercado de trabalho tem várias explicações para a sua existência. Segundo Centeno e Novo (2012), uma dessas explicações é a legislação laboral. Em Portugal, o investimento na criação de postos de trabalho precários tem a sua razão de ser na rigidez do mercado de trabalho (Centeno e Novo, 2012), ou seja, a rigidez do mercado de trabalho para uns, manifestada através de critérios de despedimento rígidos e de elevadas indemnizações, resulta na excessiva flexibilidade para outros, manifestada sob a forma de contratos temporários. Portanto, para estes autores, a principal razão está na legislação laboral, com particular foco na reforma legislativa de 2004 que promoveu ainda mais a segmentação (Centeno e Novo, 2012: 19). Esta rigidez é que faz com que haja um desequilíbrio no mercado de trabalho entre os que estão protegidos (Mercado de trabalho primário) e os que estão desprotegidos (Mercado de trabalho secundário), aumentando o *gap* existente (segmentação) entre os que entram no mercado de trabalho e os que já lá estão. Neste contexto, os jovens constituem-se como um grupo vulnerável no mercado de trabalho pois são os “*newcomers*”, os “*outsiders*”, os que tentam integrar um mercado de trabalho marcado pela precarização das relações laborais e não estão protegidos pela antiguidade e experiência como estão os trabalhadores mais antigos. O investimento em contratos atípicos de emprego é, também, explicado, segundo estes autores, pela legislação laboral pois as empresas acabam por não aderir aos contratos a tempo indeterminado porque no enquadramento legal português isto representa um custo muito elevado para as empresas (Centeno e Novo, 2012: 23) e em tempos de recessão económica esse risco parece agravar-se. Mas não é apenas na vertente do emprego que o mercado de trabalho está segmentado, este também apresenta contornos específicos no desemprego, na

medida em que há, também, uma segmentação no desemprego, nomeadamente, no acesso à proteção social.

Dados do INE (2015) mostram que à medida que o desemprego aumentou desde 2001, o número de beneficiários de proteção social diminuiu desde 2004, abrangendo, em 2015, menos de metade dos desempregados (43%¹⁰) (Pordata, 2015). O facto de os jovens não terem emprego, ou o emprego que tiveram ou têm, ser temporário, faz com que os jovens, muitas vezes, não cumpram o prazo de garantia para aceder à proteção social devido à elevada rotatividade entre trabalhos a que estão sujeitos no mercado de trabalho. Isto explica-se pela forma de cálculo de acesso a esta prestação social, a qual depende de dois fatores – anos de serviço e idade do trabalhador. Assim, a ausência de proteção social recai, essencialmente, sobre jovens em início de carreira que não cumprem o prazo de garantia, que na sua maioria são trabalhadores com vínculos precários e elevada rotatividade (Silva, 2014), ou seja, a própria proteção social é ela mesmo promotora de segmentação porque protege mais quem está mais protegido e menos quem está desprotegido. Esta desproteção no desemprego dos jovens é o resultado direto da segmentação que eles mesmo vivem no mercado de trabalho, marcada por trajetórias de precariedade laboral e desemprego. A segmentação apresenta, assim, uma dupla face na medida em que quem é menos protegido no emprego é também menos protegido no desemprego. Assim, os jovens não são só desprotegidos pelo mercado de trabalho, mas, também, pelo Estado, para quem os jovens parecem ser uma preocupação subsidiária, pressionando as famílias na promoção do seu bem-estar, dando aso a outro fenómeno, a “família-providência”, que iremos desenvolver mais à frente.

2.2.2. A flexibilização do mercado de trabalho: a nova estratégia das relações laborais

Se, por um lado, a aposta em trabalhos atípicos¹¹ explica-se pela legislação laboral, na medida em que quanto maior é a diferença na proteção do emprego entre contratos permanentes e contratos temporários, maior é a incidência dos contratos mais flexíveis no mercado de trabalho, promovendo mais a segmentação entre trabalhadores, por outro lado, esta hipótese é, em parte, posta em causa por exemplos como os da AutoEuropa que em períodos de crise, como o que vivemos hoje, há um claro investimento nos seus recursos humanos (Marques, 2015). Ganha, assim, força a hipótese que há uma nova estratégia das relações laborais que privilegia modelos de gestão assentes no trabalho atípico e que muito deve à evolução da flexibilidade laboral. Se o antes foi marcado por uma economia sustentável e negociação coletiva, o depois sofreu uma viragem na forma de organização da produção e do trabalho seguindo uma lógica de mercado, tornando a flexibilização a chave deste modelo (Regini, 1999) por oposição à negociação coletiva como chave do modelo Keynesiano. A flexibilidade exprime-se em três dimensões fundamentais: numérica, funcional e salarial.

2.2.2.1. Flexibilidade numérica

De acordo com o a teoria institucionalista da segmentação laboral as empresas acabam por fixar nos seus quadros um conjunto de trabalhadores considerados indispensáveis à organização,

¹⁰ Dados referentes à proteção do subsídio de desemprego.

¹¹ Trabalhos atípicos são todos os que revistam formas de contratação que não sejam o contrato tradicional de emprego (contratos permanentes).

enquanto utilizam trabalhadores que aparecem como externalizados, entendido aqui como todos aqueles que não fazem parte do “core” da organização. O fundamento é que estes últimos não tenham contrato efetivo com a organização para que esta consiga encontrar uma solução rápida e menos dispendiosa de responder com prontidão às alterações cíclicas da economia capitalista. A flexibilidade numérica permite às empresas mudar de trabalhador rapidamente de forma a adaptarem-se às novas circunstâncias do mercado (Standing, 2011). Assim, o investimento em formas contratuais temporárias tem vantagens para a empresa, sobretudo, em períodos de recessão, pois “os salários são mais baixos, salários de acordo com a experiência são evitados, acesso aos benefícios da empresa são mínimos ou nulos, acarretam um menor risco para a empresa no sentido que não se compromete com o trabalhador” (Standing, 2011: 32) e os custos de despedimento são menores. Mas além da flexibilidade numérica, as organizações apresentam, também, uma flexibilidade funcional e outra com contornos a nível salarial.

2.2.2.2. Flexibilidade funcional

A flexibilidade funcional permite às organizações adaptarem os seus recursos humanos ao funcionamento da própria organização. Um exemplo desta adaptação é a flexibilidade de horário de trabalho. Esta flexibilidade quando apareceu era vista como um duplo ganho na medida em que possibilitava um maior equilíbrio entre o trabalho e outras esferas da vida do trabalhador (“*work/life balance*”) como, também, melhorava a produtividade da organização ao dar maior controlo e autonomia ao trabalhador sobre o seu trabalho. No entanto, como mostram alguns estudos, acabou por ter um efeito contrário, na medida em que esse duplo ganho transformou-se num ganho unilateral, ou seja, a flexibilidade funcional, na maior parte dos casos, não funciona para ambas as partes mas, exclusivamente, a favor da organização produzindo, não um equilíbrio, mas um desequilíbrio entre trabalhador e empregador (Heejung, 2009).

Este fenómeno pode ser explicado, por um lado, porque não existe uma regulação desta flexibilidade, aliás a própria flexibilidade foi criada como uma fuga à regulação, assumindo-se, como uma forma das organizações contrariarem as normas reguladoras da legislação laboral que, em períodos de necessidade de maior produtividade, podem funcionar contra essa produtividade pois são restritivas no número de horas extra a trabalhar e, se houver objetivos e prémios de produtividade associados, maior será a dedicação. Por outro lado, há do lado do trabalhador a ideia que ao ser merecedor desta flexibilidade por parte do empregador tem que se dedicar e trabalhar mais para compensar a confiança do empregador. Outra razão, e talvez a mais importante, tem a ver com o conceito que o mundo moderno do trabalho promove, o de “trabalhador-ideal”, que corresponde à imagem do trabalhador flexível com uma resposta rápida e eficaz às transições da economia que “está constantemente a trabalhar, nunca adocece e não tem vida fora do trabalho” (Heejung, 2009). Talvez a mais importante porque acaba por estar associada à manutenção do sistema de flexibilidade instituído, pois o mercado de trabalho ao ser marcado pelo declínio dos sindicatos e do poder de negociação dos trabalhadores, estes acabam por sentir a necessidade de se assumir como trabalhadores-ideais de forma a manterem o seu emprego. Isto faz com que para entrar e permanecer neste novo mercado de trabalho haja uma necessidade de ser-se flexível.

2.2.2.3. Flexibilidade salarial

Já a flexibilidade salarial pressupõe uma reestruturação do sistema de remunerações em três vertentes. A mudança de paradigma passando a privilegiar o salário flexível em detrimento do salário fixo (este deve estar associado à produção do trabalhador), diminuição dos benefícios e serviços a que os trabalhadores podem aceder, como por exemplo seguro de saúde, férias pagas, transporte subsidiado e alojamento subsidiado e reorganização das funções de trabalho através da redução do número de classificações de trabalho, possibilitando às empresas diminuir os gastos com os trabalhadores (Standing, 2011). Mais uma vez esta flexibilidade parece afetar mais os jovens que são os precários e os “precários foram privados desses benefícios e a razão apontada é que as empresas tiveram que cortar custos para se adaptar à crise da globalização” (Standing, 2011: 41 e 42). Este segmento do mercado de trabalho parece constituir-se como “*denizens*¹²” (Standing, 2011), ou seja, um grupo de cidadãos de segunda classe com direitos restritos face aos comuns cidadãos, os do mercado de trabalho interno (Standing, 2011 e Reiter e Craig, 2005). A flexibilidade laboral assume-se, assim, como a estratégia central neste novo paradigma das relações laborais.

2.2.3. Modelos de Estado-providência

Dada a especificidade das fases de curso de vida, é esperado que as alterações produzidas pela globalização façam com que os jovens experienciem uma maior incerteza nas suas trajetórias profissionais. Contudo e apesar do fenómeno da globalização ser muitas vezes associado à desregulação do mercado de trabalho, este tem diferentes formas de se expressar nas economias capitalistas.

Segundo Hall e Soskice (2001), a desregulação do mercado de trabalho é característico dos países de cariz liberal, ao passo que, as economias coordenadas tendem a reagir a este fenómeno de forma menos radical. Assim, os efeitos da globalização sobre as novas gerações diferem de Estado para Estado, de acordo com o modelo social e o tipo de Estado-Providência (Bendit, 2008). São as especificidades de cada modelo social que tornam, em parte, mais fácil ou difícil para os jovens se inserirem no mercado de trabalho. Estas especificidades vão desde, por um lado, dar maior importância à comissão de trabalhadores, à negociação coletiva, aos sindicatos ou dar mais importância ao poder da legislação laboral. Aquando da abordagem à questão da flexibilidade percebeu-se que esta não é mais do que uma resposta do mercado de trabalho à regulação, ou seja, para um mercado de trabalho assente numa lógica liberal a regulação constitui-se como opressora dessa liberdade. Neste sentido, a hipótese premente é que os mercados de trabalho são tão ou mais flexíveis quanto maior é a rigidez do sistema de relações laborais. Assim, quanto mais desregulada e liberal for uma economia assente nas premissas da flexibilidade, relações de mercado e na não-intervenção estatal, mais expectável será haver uma maior flexibilidade no mercado de trabalho que afete, sobretudo, quem entra pela primeira vez no mercado de trabalho, um padrão que pode ser mais acentuado em períodos de recessão económica.

¹² Alusão ao período da Roma antiga onde os *Peregrinus* (quem não era de Roma) não tinham os mesmos direitos de quem era da *Civis romanus* (Cidadãos de Roma).

Em 1990, Esping-Andersen, afirmou na sua obra, clássica, “*The three worlds of welfare capitalism*”, que “os trabalhadores não são mercadorias” (1990: 37), logo, depreende-se que, não podem ser tratados na mesma lógica que se aplica aos bens e serviços (lei da oferta e procura) o que pressupõe aquilo que o autor definiu como “desmercadorização”, ou seja, o cidadão não depende do mercado para poder aceder aos bens essenciais (como por exemplo, saúde pública - SNS), apenas da sua condição de cidadão (“cidadania social”, Marshall, 1992 [1950]). A figura do Estado-providência (pós-guerra) reflete este princípio integrador do indivíduo na sociedade que era feito através do emprego a tempo inteiro e com um salário digno para a família (“*male breadwinner*”) e que deu aso ao figurino da geração “*baby-boomer*”. A garantia de emprego e a proteção social são o fundamento da cidadania social da Europa ocidental do pós-guerra (Oliveira e Carvalho, 2010: 27) e foram, durante muito tempo, a base de sustento das classes trabalhadoras (a qual fazia parte da ideia romântica do Estado-Providência). O Estado-Providência funcionou como um “regulador ativo, mas também como um ator fundamental na construção social dos mercados de trabalho (...), assim como um promotor de cidadania” (Oliveira e Carvalho, 2010: 28). A combinação entre democracia e capitalismo proporcionou os alicerces para a construção dos Estado-providência no mundo ocidental e esse foi o “grande salto” do capitalismo, a “grande transformação” (Polanyi, 2016 [1944]) em que o Estado passou a agir como regulador da atividade económica propiciando um bem-estar para a população (Leite, 2007: 35). Foi essa relação harmoniosa entre Capital e trabalho que se constitui como a base de sustento do projeto de construção Europeu ao qual Portugal escolheu pertencer quando aderiu à CEE, em 1986. O Estado-Providência é, assim, invariavelmente, associado às sociedades industrializadas ocidentais, constituindo-se como uma resposta às variâncias do mercado, tal como o SER o é ao efetivar-se como um instrumento crucial na redução das desigualdades sociais (Bosch, 2004) na medida em que integra o indivíduo no mercado de trabalho.

O advento da “sociedade de risco” (Beck, 1992) alterou a face de integração social do Estado-providência, passando a vigorar uma espécie de “capitalismo desorganizado” (Freire et. al, 2014). É aqui que entra a figura da precariedade laboral e, conseqüentemente, o declínio dos vários mecanismos de proteção do trabalho dependente, como a legislação laboral, justiça do trabalho, contratação coletiva, salários indiretos, etc... (Freire et. al, 2014) que puseram em causa o Estado-providência tal como foi desenhado e posto em prática no pós-guerra. O período de crescimento económico do pós-guerra fomentou a ideia do Estado-providência do “berço ao túmulo” o que dava a sensação de que as gerações seguintes iam ter um nível de bem-estar melhor que as gerações anteriores, mas o “*welfare retrenchment*” “matou” essa ideia, fazendo com que os jovens, em períodos de recessão económica, manifestem novos padrões de integração no mercado de trabalho muito marcados por um prolongamento da menoridade, ou seja, um prolongamento da dependência da família de origem.

Capítulo III. Novos padrões de integração no mercado de trabalho

O contexto de expansão dos baixos salários provocado por alterações estruturais na economia, num contexto de globalização e “desregulação” do mercado de trabalho trouxeram, também, novos padrões de transição escola-mercado de trabalho, o que afetou a transição para a vida adulta (Bendit, 2008 e Gil Calvo, 2011). Longe vai o tempo, nas sociedades industriais, em que os jovens, quando saíam da escola encontravam um emprego seguro e, muitas vezes, definitivo, que os integrava no mercado de trabalho e na vida, fomentando um processo de socialização no trabalho, em que se seguia a saída de casa dos pais, geralmente, com o intuito de constituir uma nova família, e em que a reforma era tida como garantida (Ferreira e Nunes, 2010). Hoje, as instituições responsáveis por integrar as novas gerações na sociedade, por via do trabalho e do seu rendimento, têm falhado cada vez mais, de forma a responderem adequadamente à tarefa de integrar as novas gerações no mercado de trabalho. O processo de “integração social” tornou-se mais difícil desde que os trajetos existentes tiveram que fazer face à nova realidade causada pela globalização (Bendit, 2008). A globalização alterou por completo a estrutura de classes, fragmentada pela ação corrosiva do trabalho precário (Gil Calvo, 2011), perturbando a normatividade e vivências, tradicionalmente, associadas às “etapas” da vida (Ferreira e Nunes, 2010). Por causa destas alterações, os jovens parecem ser os grandes perdedores, eles vêm-se cada vez mais em situações de incerteza e insegurança quando entram no mercado de trabalho. Para Bourdieu, o que os jovens conseguem hoje não é a integração, mas antes, a sobrevivência em novas condições como a precariedade. O que antes era certo e linear passou a ser incerto e transitório (cit. Por Bendit, 2008: 361).

Num estudo efetuado em 1977, foi verificado que os jovens que saíam da escola, em 1974, e entravam no mercado de trabalho, entravam numa determinada classe, a “*working-class*”, e seguiam uma determinada cultura de aprendizagem laboral (Macdonald, 1998). Havia uma transição linear. Mais tarde, em 1998, Robert Macdonald, fez um estudo na zona de Teeside, nordeste de Inglaterra, e verificou que no espaço de duas décadas, o mercado de trabalho para os jovens foi destruído. Em 1994, apenas 4% dos jovens que saíam da escola arranjavam trabalho, o que se explica também pelo facto de a educação ter-se constituído como a estrutura dominante entre os jovens. Entre 1980 e 1992, cerca de 60% dos jovens seguiram a via da educação superior, no entanto, 13% dos diplomados pela Universidade de Teeside estavam desempregados 6 meses após concluírem o curso. No mesmo ano, os serviços de emprego indicaram que 16% dos jovens não estavam a receber qualquer subsídio estatal, eram jovens NEET¹³ sem subsídio. Na altura, o autor acabou com considerações finais em forma de questão para debate em que perguntava, estamos perante uma realidade de uma subclasse¹⁴? Uma juventude que vive excluída do mercado de trabalho? Ou perante novos padrões de integração no mercado de trabalho? Acrescentando que “o que outrora foram transições seguras, como a transição escola-mercado de trabalho, já não garantem a inclusão

¹³ NEET – sigla inglesa para descrever os jovens que nem estão a trabalhar, nem a fazer formação profissional, nem a estudar.

¹⁴ Subclasse é um termo para descrever uma classe abaixo da “*working-class*”, também denominada de “*lower working-class*”.

Segmentação do Mercado de Trabalho

social. Muitos dos que seguiram este caminho não irão aceder aos empregos de classe média a que aspiraram, e os que o fizerem, irão sentir insegurança no seu trabalho” (Macdonald, 1998: 8).

Quadro 3. 1 – Ideal-tipo de Modelos de Emprego por Gerações

SER (Modelo tradicional de emprego) (Geração <i>baby-boomer</i>)	Non-Standard forms of employment (Modelo precário de emprego) (Geração <i>Millennial</i>)
Trabalho fixo e a tempo inteiro	Flexibilidade contratual (Contratos a prazo: termo certo e termo incerto; Trabalho temporário; “ <i>outsourcing</i> ”, <i>part time</i> ; estágios; trabalho sazonal; auto-emprego)
Relações de trabalho duradouras	Relações de trabalho temporárias (que muitas vezes não dão acesso ao subsídio)
Salários médios/altos	Baixos salários
Progressão gradual na carreira baseada na antiguidade	Sem garantia de progressão na carreira
Regulado por um contrato de trabalho e com direito a proteção social em caso de desemprego, doença e velhice	Sem garantia de acesso a proteção social em caso de desemprego

Fonte: Doeringer e Piore (1971), Macdonald (1998), Oliveira (1998), Bosch (2004), Kalleberg (2011) e Veloso, Carvalho e Oliveira (2011), adaptado

Isto suporta as teses acerca da “desestandardização” do mercado de trabalho na “sociedade de risco” (Beck, 1992) que são produto do impacto da individualização, risco e pós-modernismo nas transições dos jovens nas suas trajetórias de vida. Trajetos esses, cada vez menos sujeitos a “fenómenos de decisão, responsabilidade e risco individuais, biograficamente contextualizados” (Ferreira e Nunes, 2010), exigindo que os indivíduos se adaptem de forma flexível e sucessiva às novas condições sociais e que são socialmente negociados entre o indivíduo, o seu capital social, estrutura social e oportunidades de vida (processo de individualização). Os Padrões de transição fordistas com empregos seguros, regulares, relativamente permanentes e relativamente bem pagos estão a ser substituídos por mercados de trabalho mais arriscados, inseguros e atípicos (Macdonald, 1998).

Quadro 3. 2 – Ideal-tipo de Padrões de Integração no Mercado de Trabalho

Padrões de integração no mercado de trabalho	
Geração <i>Baby-boomer</i>	Geração <i>Millennial</i>
Padrões de transição seguros	Desestandardização dos padrões de transição
Linearidade nas transições escola-trabalho	Declínio significativo das transições escola-trabalho para outros domínios da vida
Coletivização (contratação coletiva, união de trabalhadores, instituições)	Individualização (contratos individuais de trabalho, decisões e riscos individuais)

Fonte: Adaptado (Beck, 1992 e Gil Calvo, 2011)

A insegurança dos novos padrões de integração no mercado de trabalho vivida, sobretudo, pelos jovens no mercado de trabalho transfere-se para as suas vidas, na medida em que vivem numa permanente imprevisibilidade em relação ao futuro. As alterações estruturais na economia levaram a que os jovens não conseguissem atingir todos os marcos de transição, mas apenas a atingir um

estatuto de adulto em alguns aspetos num determinado período de tempo (Bendit, 2008). Os jovens estão a adiar significativamente a sua transição para a vida adulta. Segundo Alves et. al (2011), o risco eminente de ficar sem trabalho, sem uma das fontes de rendimento, ou de acontecer um imprevisto de ordem socioeconómica, é algo que está sempre presente no tipo de reflexividade produzida por estes indivíduos e que desgasta o seu dia-a-dia. Este dado torna-se mais saliente quando existem dependentes no seu agregado familiar (principalmente filhos). Por este motivo, “a precariedade não se circunscreve à questão laboral...ela expande-se pelas várias dimensões e sectores da vida social” (Alves et. al, 2011: 107). “É um modo de vida que atinge principalmente a população mais jovem de Portugal e que se caracteriza por essa noção de risco de algo poder vir a correr mal” (Alves et. al, 2011: 107). Segundo o autor, as pessoas vivem as suas vidas num estado de limite quase permanente. Para Crouchet et. al (2001: 10), tratou-se do “triumfo do mercado sobre a cidadania” que culminou na noção de cidadania ativa, ou seja, da mesma forma que a flexibilidade do mercado de trabalho parece promover a ideia de “trabalhador-ideal”, o Estado na lógica de “*workfare*” parece fazer emergir um novo tipo de cidadão, o “cidadão-ideal”. Este caracteriza-se como sendo um indivíduo com competências sociais como a flexibilidade, adaptabilidade, capacidade de trabalhar em equipa e leal (Wyn and White, 1997: 41).

3.1. O fenómeno da “família-providência”: uma característica do modelo do sul ou uma alternativa ao Estado-Providência?

O Estado-providência é a forma política dominante nos países centrais na fase do “capitalismo organizacional”, constituindo, por isso, parte integrante do modo de regulação típico da sociedade fordista, baseando-se em quatro elementos estruturais: Pacto entre capital e trabalho sob a égide reguladora do Estado com o objetivo de compatibilizar capitalismo e democracia, uma “relação constante entre acumulação e legitimação, um elevado nível de despesa em investimentos e consumos sociais e uma estrutura administrativa consciente de que os direitos sociais são direitos dos cidadãos e não produtos de benevolência estatal” (Santos, 1992: 47). Com base nestas características, Santos considerava Portugal, não um Estado-Providência, mas um “semi-Estado-Providência ou um Lúmpen-Estado-providência” (Santos, 1992: 47). Em “*The three worlds of welfare Capitalism*” (1990), Esping-Andersen apresenta uma tipologia que identifica três modelos de Estado-Providência: o social-democrata/universalista (Escandinávia), o conservador/corporativista (Alemanha, principalmente) e Liberal/residual (Reino Unido, principalmente). No entanto, nesta tipologia, os países do Sul da Europa foram praticamente ignorados não fazendo parte dos três mundos. Mas, em 1996, Maurizio Ferrara desenvolve esta tipologia, colocando Portugal, Espanha, Itália e Grécia num quarto modelo, o do Sul da Europa, identificando-o como um modelo com características familialistas, em que a família assume um forte envolvimento na proteção contra riscos sociais, como a doença, deficiência, desemprego, etc. (Andreotti et. al, 2001). Este modelo assenta na ideia que a família representa uma instituição importante de ajuda recíproca e que os membros da família devem ajudar-se. Perante o “capitalismo desorganizado” que produziu novos padrões de transição no mercado de trabalho e na vida dos jovens, acabando, estes, no receio e incerteza a que estão sujeitos, por permanecer na esfera de proteção familiar ou retornar a esta esfera, Portugal

parece desenvolver novas dinâmicas de sociedade-providência, no caso, de âmbito familiar. Face a isto, os jovens acabam por voltar para casa dos pais ou nem logram em sair de casa destes, dando lugar à “família-providência” (Alves et. al, 2011). Uma característica também identificada como “*Parenting*”, onde na ausência do Estado-providência, é a família que promove o bem-estar dos jovens. Guerrero (1996) refere mesmo que a estada em casa em casa dos pais por parte dos jovens até idade tardia explica-se pelos “riscos que o mercado de trabalho tem para com este grupo social constituindo-se como uma alternativa ao Estado-providência”. Algo, também, corroborado por Bendit (2008: 362), quando refere que o suporte familiar aparece como a entidade mais apetecível para os jovens quando falham as outras dimensões, a ausência de trabalho e de suporte estatal. Como diria Boaventura Sousa Santos, é “como se Portugal estivesse a passar por uma crise do Estado-providência sem nunca o ter tido” (Santos, 1992: 49). Uma característica particular que Santos, em 1992, identificou como havendo um Estado social fraco para uma sociedade-providência forte, onde há uma descoincidência entre o Estado-providência e os níveis de reprodução social da população, ou seja, o bem-estar social em Portugal não é explicado pelo Estado-Providência, mas antes pela sociedade-providência e família-providência. Neste sentido, a hipótese da estada ou retorno a casa dos pais por parte dos jovens pode também ser explicada por uma particularidade do modelo do sul, a cultura do sul que se baseia nos valores familiares de reciprocidade e dádiva (Portugal, 2014) semelhante à de Mauss (2008 [1925]). Mas como pode ser explicado este fenómeno cultural? Segundo o estudo de Naldini e Guerrero (1996), a importância da família na produção de bem-estar pode ser explicada pela influência de um espírito comunitário promovido pela presença da igreja católica, o que contrasta com os países protestantes. Para estes autores há três fatores que explicam o fenómeno da “família-providência”: a situação económica do País, as características das políticas sociais e a cultura familiar. A situação económica do País refere-se às taxas de desemprego e precariedade laboral, as políticas sociais não estão institucionalizadas como direitos sociais individuais, mas como direitos sociais relacionados com a situação familiar, benefícios sociais para jovens que procuram o primeiro emprego são inexistentes, porque é suposto que os jovens sejam suportados pela família (Naldini e Guerrero, 1996) o que leva a um entendimento dos jovens não como agentes económicos individuais, mas antes, como um prolongamento do seu agregado familiar ascendente, que apenas ganha outra forma quando estes constituem um agregado descendente. E, por isto, a manutenção da cidadania acaba por depender do estatuto dos pais (Jones e Wallace, 1992). O que acaba por dar lugar à ideia de “morte sentida” do Estado-providência na medida em que este pressupunha a assunção da responsabilidade estatal sobre o indivíduo desde o “berço até à morte” e, por conseguinte, o esvaziamento das responsabilidades familiares (Portugal, 2014). Os anos de crescimento e expansão económica pareciam esvaziar a influência das “solidariedades familiares” (Portugal, 2014: 17), mas os anos seguintes mostraram o contrário. A precariedade e o desemprego vieram pôr em causa as transições para a vida adulta, constituindo-se como uma ameaça à cidadania social. São mecanismos que não se coadunam com a ideia de cidadania social presentes, primeiramente, nas teses de Marshall (1992 [1950]), onde a relação entre o Estado-providência e o cidadão se efetiva através de mecanismos de incentivo à integração social, e não através de uma responsabilização da proteção familiar e societal do bem-estar social (familiarização).

Capítulo IV. Operacionalização e conceptualização

A conceptualização teórica descrita no enquadramento teórico mostrou dois modelos de relação laboral existentes no mercado de trabalho. O modelo Keynesiano de emprego que privilegiava o emprego tradicional e o modelo neoclássico que privilegiava a flexibilidade laboral. Baseando-nos nestes conceitos, o objetivo principal consiste em identificar perfis de integração no mercado de trabalho e classificar trajetórias profissionais de duas gerações de indivíduos do distrito de Lisboa: aqueles que entraram no mercado de trabalho entre 1986-1995 e aqueles que iniciaram a sua trajetória profissional entre 2006-2013.

As questões mais específicas que procuramos responder são: Qual das gerações está mais sujeita a trajetórias atípicas de integração no mercado de trabalho? Qual o fator ou fatores mais determinantes na integração profissional das trajetórias da geração Europa e da geração Crise? Em que medida é que as expectativas dos jovens da geração Europa e Crise diferem na sua relação ao mercado de trabalho? São as trajetórias de integração no mercado de trabalho “biografias de escolha” (Macdonald, 2009) ou “biografias de risco” (Beck, 1992)? Trata-se de um estudo de acompanhamento das mudanças e evolução das trajetórias de integração no mercado de trabalho durante os cinco anos iniciais, sendo que, iremos utilizar os três primeiros anos de trajetória profissional de acordo com o conceito de integração no mercado de trabalho de Allen e Velden (2011). Para isso, efetuou-se uma recolha de duas amostras de indivíduos de duas *cohorts* geracionais, com base no critério de data de entrada no mercado de trabalho. Estas duas amostras-teste foram a base deste estudo, no qual selecionámos, através de amostra por conveniência e tipo bola-de-neve, um conjunto de 17 indivíduos (10 de 1986-1995 e 7 de 2006-2013) de forma a testar as preposições da segmentação geracional. Sendo este um trabalho com uma metodologia qualitativa, são mais seguidos objetivos, gerais e específicos, e não tanto delineadas hipóteses (mais aplicadas em trabalhos quantitativos), contudo, achou-se pertinente, para ter um fio condutor do próprio estudo, delinear preposições. Como se viu no enquadramento teórico, as condições macroeconómicas parecem ter um papel importante para explicar as diferenças de inserção profissional, por isso, a base de escolha das datas em causa teve em conta um conjunto de indicadores macroeconómicos, dados estatísticos e dados sobre história económica de Portugal que captassem momentos de crescimento (1986-1999) e recessão (2001-2016). Há aqui um entendimento do mercado de trabalho como um fenómeno conjuntural, na medida em que as trajetórias de integração profissional são determinadas em função das flutuações ocorridas a nível do sistema económico de acordo com o período em causa (crescimento ou recessão) que, num determinado momento, caracterizam o ciclo da atividade produtiva (Parada e Coimbra, 2000). A bibliografia sobre esta matéria descreve 1986-1993 como o período de consolidação do Estado de bem-estar, ligado a um período de crescimento económico apenas igualado pelo período de 1960-1971. Os dados estatísticos e macroeconómicos, como a taxa de desemprego, fazem pressupor este período como um período de crescimento em oposição ao período de recessão associado à data de 2008. Esta data é marcada por uma crise económica internacional com origem nos EUA e que influenciou as economias dependentes da americana, como é o caso da Portuguesa. Por via dos dados estatísticos (INE, Eurostat, Pordata),

como a taxa de desemprego, que evidenciou um crescimento exponencial a partir de 2008. Apesar da evolução do desemprego ter começado em 2001 e a crise internacional ter “explodido” em 2008, definiu-se o ano de 2006 como a data de entrada no mercado de trabalho para conseguir alargar o leque de entrevistados da amostra da geração 2006-2013, uma vez que 2013 teria que seria o último ano a admitir como data de entrada no mercado de trabalho de forma a ter três anos de trajetória para analisar. Por outro lado, também, perfaz o número de anos suficiente para se considerar uma geração na medida que entre 1986 e 2006 são 20 anos de diferença o que corresponde ao período de intervalo que é associado à definição de geração (geração *baby-boomer* – 1945 - 1965 e geração *millennials* – 1980 – 2000) (Brown, Thomas e Bosselman, 2015 e Howie e Strauss, 2007). Assim, o modelo de análise irá começar com a trajetória de integração no mercado de trabalho que será analisada sob duas dimensões. A primeira recai sobre a trajetória profissional do entrevistado com questões sobre a situação atual e sobre os primeiros anos no mercado de trabalho. As variáveis que usamos para esta análise estão descritas no modelo de análise (quadro 4.1). Para definir estes indicadores baseámo-nos nos conceitos de MTI/MTE (Doeringer e Piore, 1971 e Oliveira, 1998) e *SER/Non-standard forms of employment* (Bosch, 2004 e Kalleberg, 2011) onde se vai verificar em que “fileiras de inserção” se inserem os entrevistados. A segunda dimensão a analisar sob 2 perspetivas, a autonomia financeira do trabalhador e a importância da família nessa autonomia. Para verificar estas dimensões de análise foram elaborados os indicadores que evidenciem o acesso a bens e serviços descritos no modelo de análise. A segunda perspetiva recai sobre a teoria da “Família-Providência” (Santos, 1992, Naldini e Guerrero, 1996, Andreotti et. al, 2001 e Alves et. al, 2011 e Portugal, 2014) onde se pretende verificar se o tipo de trajetória que os trabalhadores tiveram deu aso a um fortalecimento das redes de apoio familiar (maior dependência/independência). Neste sentido, foram usadas as variáveis de saída de casa dos pais, idade da saída, retorno a casa dos pais e recurso a transferências monetárias intergeracionais (Pais para filhos).

Quadro 4. 1- Modelo de Análise

Conceitos	Dimensões	Indicadores/Variáveis
Integração no mercado de trabalho (Allen e Velden, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensão temporal; • Organizacional; • Educacional; • Social e económica • Estabilidade 	<ul style="list-style-type: none"> - Data de entrada no MT - Tipo de contrato de trabalho - Renovação de contrato - Conversão de contrato para tempo indeterminado/sem termo - Mudança ascendente de emprego/funções (por iniciativa) - Horário de trabalho (<i>part time</i> vs <i>full time</i>) - Habilitações literárias (à data de entrada nos empregos) - Forma de acesso a emprego - Grupo da CNP¹⁵ - Nível de remuneração

¹⁵ CNP: Classificação nacional de profissões.

Segmentação do Mercado de Trabalho

		<ul style="list-style-type: none"> - Funções/tarefas exercidas - Situações de desemprego (Por quanto tempo? Razões?) - Situação de emprego atual
<p>“Integração na vida” (Pincé, 2015); Participação na vida económica (Schmid e Gazier, 2002); cidadania social (Reiter e Craig, 2005)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Independência (de redes de solidariedade primária como a família) • Autonomia financeira 	<ul style="list-style-type: none"> - Saída de casa dos pais - Idade de saída de casa dos pais - Acesso a Alojamento (dentro de uma lógica de despesas mensais inerentes: água, luz gás, etc...); - Educação; - Proteção Social;
<p>“Família-Providência” (Santos, 1993, Naldini e Guerrero, 1996, Pais, 1998, Bendit, 2008, Alves, 2011 et al. e Portugal, 2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Provisão de bem-estar; • Suporte • Reciprocidade económica 	<ul style="list-style-type: none"> - Acesso a alojamento (idade de saída de casa dos pais; retorno em caso de situação de desemprego) - Recurso a transferências monetárias intergeracionais
<p>Reflexão e projeção futura</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativa (s) em relação ao mercado de trabalho e à vida futura 	<ul style="list-style-type: none"> - Expectativas quando entrou no MT - Expectativas e projeção atuais em relação ao futuro profissional

A literatura analisada suscita um conjunto de proposições que devem ser empiricamente analisadas. No seguimento da apresentação das variáveis a utilizar, os conceitos a tratar e as dimensões de análise, apresentam-se as seguintes proposições a testar:

P1: A inserção e a trajetória profissional são influenciadas pelas condições do mercado de trabalho, as quais, por sua vez, estão associadas às características cíclicas e estruturais da economia. Assim sendo, é expectável que as duas gerações, por entrarem no mercado de trabalho em períodos distintos, associados a crescimento (Europa) e recessão (Crise), tenham facilidade/dificuldade de inserção e trajetórias profissionais distintas. Durante o estudo apelidou-se a geração entre 1986-1995 como geração Europa por coincidir com a data de entrada na CEE (1986) e apelidou-se a geração entre 2006-2013 como geração Crise por abranger o ano de 2008 conhecido como o ano da Crise económica internacional.

P2: A qualidade do emprego e a (des)proteção por parte do Estado afetam o bem-estar dos indivíduos. Assim, a atual precariedade no mercado de trabalho e a desproteção por parte do estado comprometem a autonomia residencial e o bem-estar dos jovens da geração “Crise”.

P3: A qualidade do emprego e a (des)proteção por parte do Estado afetam o bem-estar dos indivíduos. Assim, a atual precariedade no mercado de trabalho e a desproteção por parte do estado fortalece novas dinâmicas de apoio familiar promovendo um aumento da dependência face à família de origem.

Capítulo V. Método de recolha e análise dos dados

Para definir o método de recolha dos dados recorreu-se a alguns autores e estudos utilizados no enquadramento teórico¹⁶. A recolha dos dados consiste na metodologia qualitativa através do recurso a entrevistas biográficas semi-diretivas (Bardin, 2014) acompanhadas de um guião dividido em duas partes de acordo com o modelo de análise (quadro 4.1). Segundo Bendit (2008), os estudos qualitativos longitudinais são recomendáveis para analisar as trajetórias profissionais, mas também, as relações intergeracionais. As entrevistas foram feitas por recurso a amostra por conveniência (12 entrevistados) e à técnica de bola-de-neve para identificar outros membros dessa população (5). No quadro abaixo (quadro 5.1) apresentamos a caracterização da amostra utilizada e no quadro 5.2 a caracterização dos hetero-relatos das respetivas gerações sobre a sua família de origem.

Para selecionar os entrevistados, foram usados 5 critérios: O critério de data de entrada no mercado de trabalho (1986-1995 e 2006-2013) terem, pelo menos, três anos de experiência profissional, para poder fazer uma análise de trajetória (Allen e Velden, 2011), ter uma trajetória no distrito de Lisboa, terem uma trajetória como trabalhadores por conta de outrem e terem nacionalidade portuguesa.

As entrevistas foram gravadas e transcritas. Para a análise dos dados recorreu-se à análise de conteúdo, de forma a efetuar uma análise comparativa entre as duas gerações. Esta é uma técnica que incide sobre a “utilização de termos utilizados pelo interlocutor, a sua frequência e o seu modo de disposição” (Quivy e Campenhoudt, 2008). Esta análise tem como principal vantagem “tratar de forma metódica informações e testemunhos que apresentam um certo grau de profundidade e de complexidade” (Quivy e Campenhoudt, 2008). Com esta técnica, pretende-se captar as diferenças de perceção das duas gerações sobre as suas trajetórias de integração no mercado de trabalho.

Os hetero-relatos

De forma a complementar as trajetórias de integração no mercado numa comparação geracional, achou-se pertinente “chegar” à geração que trabalhou em Lisboa nas décadas de 1960 e 1970, de forma a conseguir um quadro mais completo das diferenças geracionais em termos de integração no mercado de trabalho. Apesar de não serem tão fiáveis quanto são os auto-relatos, valem como complemento à informação recolhida de forma direta.

Análise de conteúdo

Após definir o modelo de análise (quadro 4.1) e as hipóteses de partida em que nos baseámos na obra metodológica de Quivy e Campenhoudt (2008), efetuou-se a recolha dos dados através de entrevistas semi-estruturas, em profundidade (Bardin, 2014). Depois de efetuadas as entrevistas procedeu-se à análise de conteúdo obedecendo aos processos de codificação, sistematização e categorização (ver Anexo E), desta feita, com base na obra metodológica de Laurence Bardin (2014).

¹⁶ MACDONALD, Robert (1998), “Youth, transitions and social exclusion: some issues for youth research in UK”, *Journal of Youth Studies*, Vol. 1, nº 2, 163 – 176 e PORTUGAL, Sílvia (2014), *Famílias e redes sociais: Laços fortes na provisão de bem-estar*, Coimbra, Almedina.

A codificação trata-se de tratar as entrevistas agregando-as em unidades de registo e de contexto. Este processo foi efetuado, sobretudo, em documentos *Word* que continham a transcrição das entrevistas e com o auxílio do *software* informático MAXQDA. Aqui, trata-se de selecionar as frases e palavras e codificá-las em unidades de registo e de contexto. De seguida, efetuaram-se algumas tabelas de frequência, para ajudar a tratar a informação das entrevistas, simplificando-a. Depois do processo de codificação procedeu-se à categorização. As categorias são “rubricas de classes que reúnem um grupo de elementos (unidades de registo) sobre um tema genérico” (Bardin, 2014: 145). No caso, por exemplo, utilizou-se a temática dicotómica – estabilidade/instabilidade e continuidade/descontinuidade, as quais, constituem duas categorizações. Trata-se, assim, de um processo estruturalista de repartir os objetos por categorias, ou seja, definir categorias que se associem às palavras e frases das entrevistas.

Notas: Os excertos das entrevistas utilizados no capítulo que se segue “Resultados do trabalho de campo” foram retirados do sistema de categorias, presente no Anexo E. Embora não tenham sido utilizados todos os excertos que estão no sistema de categoria, achou-se pertinente deixar alguns desses excertos tratados através do sistema de categorias mas que, por questões de espaço e da própria escrita dos resultados, não foram possíveis colocar.

Quadro 5. 1 – Caracterização da amostra

Entrevistados	Geração Europa 1986-1995					Entrevistados	Geração 2006-2013				
	Data de nascimento	Sexo	Data de entrada no MT	Profissão e Sectores de atividade	Habilitações à data de entrada no MT		Data de nascimento	Sexo	Data de entrada no MT	Profissão e Sectores de atividade	Habilitações à data de entrada no MT
E2	1971	Fem.	1995 (24 anos ¹⁷)	Técnica de Desenvolvimento aplicacional de informática	Frequência universitária em Sociologia (ISCTE) (1990-1994); Formação profissional (FSE) em desenvolvimento de Software aplicacional (1994-1995)	E1 ¹⁸	1987	Masc.	2010 (23 anos)	Analista de Estudos de mercado; Assistente de banca (BackOffice); Assistente de Loja, Operador de <i>call center</i> , Assistente técnico num hospital público	Licenciatura em Sociologia (ISCTE-IUL) (2006-2010)
E3	1965	Masc.	1990 (25 anos)	Assistente e Técnico no setor do Comércio/vendas de produtos agrícolas/animal; Jornalista na secção do Jornalismo desportivo	Bacharelato em Engenharia Agrónoma (Escola Superior Agrária de Santarém) (1988-1990)	E4	1985	Masc.	2006 (21 anos)	Assistente de Loja; Assistente de banca; rececionista, Rececionista numa livraria, Operador de Hipermercado	Frequência universitária em Psicologia (UL) (2004-2006); Formação profissional em biblioteca, <i>web design</i> e programação
E5	1965	Fem.	1987 (22 anos)	Inquiridora de reabilitação urbana; Assistente administrativa/técnica na administração pública local	Secundário (12º ano)	E6	1987	Fem.	2011 (24 anos)	Técnica de Recursos humanos	Mestre em Psicologia (UL) (2006-2011) e Pós-graduação em políticas de desenvolvimento de RH (2014-2015)
E7	1969	Fem.	1986 (16 anos)	Secretariado/administrativo em centro de estética e indústria vidreira	Básico (9º ano)	E13	1986	Masc.	2013 (26 anos)	Técnico de apoio na área de estudos sociais; analista de estudos de mercado	Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos (ISCTE-IBS)
E8	1963	Fem.	1986 (23)	Contabilista; Economista na	Licenciatura Gestão de	E14	1988	Fem.	2012 (24)	Analista de risco,	Licenciatura em

¹⁷ Idade à data de entrada no MT.

¹⁸ Entrevistas numeradas pela ordem segundo foram efetuadas.

Segmentação do Mercado de Trabalho

			anos)	gestão da habitação social (administração pública local)	Empresas (ISEG) (1981-1986)				anos)	Operadora de registo e inserção de dados, Analista financeira	Economia (Universidade Católica)
E9	1964	Fem.	1987 (23 anos)	Assistente de estudos de mercado; secretária/dactilografa na administração pública local	Secundário (12º ano)	E15	1981	Fem.	2006 (25 anos)	Promotora de eventos, técnica de recursos humanos	Licenciatura em Psicologia (UL) (2000-2006)
E10	1964	Fem.	1986 (22 anos)	Assistente no IEF; secretária/dactilografa na administração pública local	Secundário (12º ano)	E16	1987	Fem.	2009 (22 anos)	Assistente de serviço social; analista de estudos de mercado	Licenciatura em Serviço Social (Universidade Católica) e Mestrado em <i>sexuality, gender and queer</i> (University of Leeds)
E11	1964	Fem.	1986 (21 anos)	Secretária/administrativa num colégio particular; Educadora na Casa Pia; secretária/dactilografa na administração pública local	Secundário (12º ano)						
E12	1966	Fem.	1987 (21 anos)	Inquiridora de reabilitação urbana; Socióloga na administração pública local	Frequência universitária Sociologia (Universidade Nova de Lisboa) (1984-1987); Licenciatura Sociologia (Nova) (1984-1989)						
E17	1967	Fem.	1987 (20 anos)	Administrativa numa corretora de bolsa; Secretária numa Auditoria; Consultora/técnica de Recursos Humanos	Secundário (12º ano)						

Segmentação do Mercado de Trabalho

Quadro 5. 2 – Habilitações e profissão dos pais da geração '86 e 2006

	Pais da geração Europa	Pais da geração Crise
Hetero-relatos	Habilitações e Profissão	Habilitações e Profissão
E1	Pai – maquinista de navios na marinha mercante holandesa (emigrante) Mãe – professora de 1º ciclo (migrante retornado)	Pai – 9º ano. Agente da PSP. Mãe – 9º ano. Responsável de limpeza.
E2	Pai – Funcionário público (faz o ciclo preparatório e escola industrial, entra no mercado de trabalho e estuda à noite no ISEL engenharia mecânica enquanto trabalha de dia) (<i>“Male breadwinner”</i>)	Pai – funcionário numa empresa (durante 30 anos) Mãe – NS/NR
E3	Pai – Funcionário da Carris (faz o 9º ano por conta da empresa e tem uma progressão gradual por reconhecimento do capital humano e antiguidade) (<i>“Male breadwinner”</i>)	Pai – Comercial/vendedor de automóveis. Mãe - Licenciatura em Medicina na UL. Médica (durante 30 anos)
E4	Pai – 4ª classe. Construtor civil (começou como aprendiz, depois pedreiro e acabou por gerir empresa por conta própria no setor da construção) (migrante e emigrante durante 3 anos na Arábia Saudita) (<i>“Male breadwinner”</i>). Mãe – 4ª classe.	Pai – 9º ano ¹⁹ . Militar das FA. Mãe – 7º ano. Empregada de café.
E5	Pai – chefe de produção numa fábrica (migrante retornado) Mãe – professora 1º ciclo (migrante retornado)	Pai – 12º ano. Funcionário público. Mãe – 12º ano. Funcionária da Unilever.
E6	Pai – 4ª classe. Pedreiro (<i>“Male breadwinner”</i>) Mãe – 4ª classe.	Pai – 12º ano. Chefe de delegados de informação médica (setor farmacêutico) Mãe – Licenciada em Sociologia. Técnica superior na Administração Pública (entrou como secretária/dactilógrafa e é, atualmente, técnica superior)
E7	Pai – 5º ano. Funcionário no Ministério de saúde (entrou como 3º oficial progredindo para 2º oficial) (migrante durante 3 anos nos Açores) Mãe – 4ª classe. Funcionário no Ministério de Saúde (entrou como continua, depois escriturária/dactilógrafa e subiu a 3º oficial) (migrante durante 3 anos Açores)	Pai – 11º ano ²⁰ . Gerente de uma fábrica de bolos (durante 30 anos) Mãe – 8º ano. Sócio-gerente de uma fábrica de bolos (durante 30 anos)
E8	Pai – ciclo preparatório. Encarregado no centro de inspeção e classificação de ovos (faz a tropa e entra na função pública) Mãe – 4ª classe. Cozinheira (começa como aprendiz e progride gradualmente, tem um empregador durante toda a vida profissional)	
E9	Pai – 4ª classe. Operário numa fábrica e progride a coordenador de serviço da área. Mãe – 4ª classe. Operária numa fábrica e progride a coordenadora de serviço da área.	
E10	Pai – 4ª classe. Gerente de uma transportadora de produtos agrícolas. (<i>“Male breadwinner”</i>) Mãe – 4ª classe.	

¹⁹ Nota: entrevistado referiu que este era habilitação de hoje, pois o Pai tem o antigo 5º ano e Mãe o antigo 3º ano.

²⁰ Nota: Pai antigo 6ª classe e Mãe antigo 4ª classe.

Capítulo VI. Resultados do trabalho de campo

Iremos começar com uma breve descrição da amostra recolhida e selecionada em duas *cohorts* geracionais. Resultante das várias mudanças ocorridas a nível do ensino em Portugal no pós-1986, a educação constitui-se como uma das grandes diferenças entre as duas gerações. Na geração Europa, aquando da entrada no mercado de trabalho, apenas uma pessoa tinha a licenciatura completa (E8²¹) e três tinham ou estavam a frequentar o ensino superior (E2, E3, E12), sendo que desses três, dois (E3 e E12) acabaram por terminar o grau de ensino superior durante a fase de integração do mercado de trabalho (três primeiros anos de trajetória profissional) (Allen and Velden, 2011). A maioria tinha o ensino secundário e uma pessoa (E7), o ensino básico completo. Com a massificação do ensino superior, ocorrida, sobretudo, entre 1996 e 2008 (Alves et. al, 2011), o cenário altera-se e, se na geração Europa já houve uma perspetiva do ensino superior, a geração Crise assume-o como condição natural no seu percurso de vida e chave essencial para o (suposto) sucesso na sua transição para o mercado de trabalho. Do total de entrevistados da geração crise, apenas um não tem habilitação superior. Apesar de ter frequentado o ensino superior durante dois anos, optou por deixar a via académica e investir na via profissional no sentido de lhe proporcionar mais empregabilidade. Este é um tipo de pensamento que está mais presente na geração Crise do que na geração Europa, o de haver um risco associado às escolhas que os leva a adotar estratégias de adaptação face a essa incerteza. Algo que está presente na reflexividade ao longo das suas trajetórias.

“Completei cursos profissionais porque achei que tinha maiores saídas profissionais do que aquilo em que eu estava, que era Psicologia” (E4 – G3²²) “Foi essencialmente por interesse pessoal, foi uma forma também de ajustar contas com o passado porque eu queria ter tirado a licenciatura em sociologia, só que depois uma pessoa vive com medo e eu tirei sociologia, não por obrigação, mas a verdade é que a pressão psicológica de várias vertentes era bastante forte e fui tirar economia pelo menos para garantir um trabalho e acho que fiz bem” (E14 – G3) “Quis mudar, e aí o que pesou foi o facto de querer fazer algo que me permitisse usar o facto de ser licenciada, porque como até à data não tinha conseguido entrar na área que queria, tentei virar-me para a área dos recursos humanos” (E15 – G3)

Sendo o desemprego uma condição quase essencial da geração Crise pois todos os entrevistados da geração Crise conheceram o desemprego, à exceção do E15, o único entrevistado que tem um registo de longa duração no desemprego²³ e que teve a trajetória mais precária (com mais situações de desemprego e sem qualquer renovação de contrato) é o entrevistado não diplomado. Outra diferença remete para o crescimento do setor dos serviços, nomeadamente, dos especialistas das atividades intelectuais e científicas, que de 1992 a 2015 cresceu 11%²⁴. Da amostra recolhida, há mais um entrevistado na geração Crise nesta classificação do que na geração Europa, o que acompanha este crescimento, sobretudo, se tivermos em conta, neste estudo, que trata-se de

²¹ Ver Anexo A.

²² G3 = Geração Europa. Ao longo da apresentação dos resultados e conclusões, os excertos das entrevistas serão tratados como G3 (Geração Crise), como G2 (Geração Europa) e como G1 (Geração Estado-Novo).

²³ Desempregado de longa duração – Indivíduo desempregado à procura de emprego há 12 meses ou mais (INE, 2016).

²⁴ Fonte: <http://cdp.portodigital.pt/profissoes/classificacao-nacional-das-profissoes-cnp>.

uma amostra com menos três elementos que a geração Europa. O crescimento do setor dos serviços está, invariavelmente, associado a uma maior flexibilização do mercado de trabalho (Kalleberg, 2011) e isto é notório na amostra quando comparamos arranjos contratuais²⁵ entre gerações. Na geração Crise parece haver quase contratos “para todos os gostos”, enquanto, a geração Europa evidencia, já para a altura, uma tendência no sentido da flexibilização do trabalho (Carvalho, 1998). Senão vejamos, na geração Crise, há uma pluralidade de contratos de curta duração (sobretudo, contratos a termo certos e estágios) principalmente, na classificação de atividades intelectuais, o que mostra o caminho da flexibilização do mercado de trabalho. No entanto, a geração Europa já começava a mostrar indícios desta flexibilidade com os recibos verdes presentes em seis casos da amostra (E2, E3, E5, E9, E11, e E12), no início da trajetória profissional. Esta evidência empírica vai ao encontro daquilo que foi a evolução do mercado de trabalho no pós-25 de Abril (1974) onde houve várias alterações legislativas (lei de '76 e pacote '89) que vieram alterar o panorama laboral em Portugal, flexibilizando-o, numa tentativa de aproximar o mercado de trabalho das restantes economias capitalistas ocidentais. Os programas OTJ, do qual foram alvo dois dos entrevistados da amostra, mostram isso mesmo. Estes programas eram uma forma de integração no mercado de trabalho dos jovens entre 1986 e 1987, o OTJ/86²⁶ e o OTJ/87²⁷, que constituíam-se como formas de incentivo à integração no mercado de trabalho dos jovens em que pagavam o SMN (da altura), o subsídio de alimentação e de transporte, um pouco à semelhança do papel ocupado pelos estágios PEPAC (E13) ou IEFP (E1, E14, 16) na geração Crise. No entanto, ao contrário da geração Europa, dos quatro elementos acima referidos, dois não tiveram continuidade e dois tiveram continuidade para recibo verde (E16) e prorrogação de estágio (E14). Conforme refere Bosch (2004), por um lado, houve uma desregulação do mercado de trabalho na medida em que houve um desinvestimento nos contratos tradicionais de emprego (contratos sem termo) e no trabalho a tempo inteiro (antigo baluarte dos Estados-providência do pós-guerra), mas, por outro lado, houve maior regulação do mercado de trabalho, na medida em que há uma pluralidade cada vez maior de arranjos contratuais de curta duração. O paradigma do trabalho a tempo inteiro, que caracterizou a geração Europa, evidencia, também, transformações no mercado de trabalho, havendo, na geração Crise, um aparecimento do trabalho a tempo parcial em duas situações (E1 e E14). Em relação ao nível de remuneração, podemos verificar algumas diferenças, no entanto, não parecem ser significativas, tendo em conta o facto de estarmos perante fases de início de trajetória profissional. Mas é, também, preciso fazer a ressalva que os entrevistados da geração Europa não se recordavam muito bem dos valores o que pode pôr em causa a fiabilidade de algumas conclusões retiradas neste aspeto. Contudo, pelo que foi descrito nas entrevistas, podemos verificar que a geração Europa, nesta fase de integração no mercado de trabalho, tinha uma remuneração melhor do que a geração Crise tem, relacionando com dois indicadores, o Salário mínimo correspondente à data e a taxa de inflação²⁸. Um fator que parece

²⁵ Ver Anexo C.

²⁶ Resolução de ministros nº 16/86.

²⁷ Resolução de ministros nº 2/87.

²⁸ Indicadores retirados da base de dados Pordata (SMN) e o CPI do Bureau Labor Statistics, (<http://www.bls.gov/cpi/>) (Ver Anexo A)

fazer a diferença entre as duas gerações é forma de acesso ao emprego. Enquanto na geração Europa predomina o acesso ao emprego por via do *Networking*, uma forma bastante usual, na altura, para se aceder ao emprego, a geração Crise, acede ao trabalho por via do envio de candidaturas *on-line* em resposta a anúncios na internet. É o resultado da proliferação das novas tecnologias que contribuíram para a vivência numa sociedade em rede, ao mesmo tempo que, também, denota uma individualidade no mercado de trabalho, que pode ser, também, um contributo para a precarização das relações laborais.

Trajetórias contínuas e descontínuas

Continuidade e descontinuidade foram duas categorias criadas durante a análise de conteúdo que serviram como protótipos empíricos usados para caracterizar as trajetórias de integração no mercado de trabalho de ambas as gerações. A geração Europa apresenta uma trajetória marcada pela continuidade, a qual, pode ser descrita por inexistência de situações de desemprego, progressão contínua e gradual em que as alterações de emprego são efetuadas por iniciativa própria com vista à mobilidade profissional e social e estabilidade no emprego. Por outro lado, a geração Crise apresenta uma trajetória marcada pela descontinuidade, onde predominam situações de desemprego e alterações de trajetória involuntárias. Desemprego de repetição (E1, E4 e E15) e de curta duração (E1, E4, E6, E13, E14 e E15) por oposição ao desemprego de longa duração (E4), particularmente evidentes na fase de integração no mercado de trabalho. Estas situações de desemprego, muitas vezes, não dão acesso à proteção social porque o tempo de trabalho não chega para aceder à proteção Estatal, o que vai reforçar uma das dinâmicas de solidariedade familiar analisadas, a proteção familiar no adiamento da saída de casa dos pais, evidenciando uma dupla face da segmentação do mercado de trabalho na medida em que a desproteção sentida no mercado de trabalho repercute-se fora deste, ou seja, quem é menos protegido no emprego é-o, também, no desemprego. Dos sete entrevistados, apenas três tiveram acesso à proteção social (E4, E13 e E15), tendo sido, à exceção de uma situação (na trajetória do E15), todas pelo período mínimo de atribuição (6 meses) e pelo valor mínimo de 419,22€ (INE, 2009)²⁹. A ausência de acesso à proteção social está associada, na sua maioria, a situações de não cumprimento do prazo de garantia para aceder à prestação o que pode ser colmatado pelo subsídio social de desemprego³⁰, mas isso apenas aconteceu numa situação (E15) porque há situações em que não existem descontos por não

²⁹ O subsídio de desemprego foi desenhado como uma resposta social a situações involuntárias de desemprego e tem como objetivo fazer com que o desempregado não se sinta excluído do mercado de trabalho, atribuindo-lhe um incentivo para procurar ativamente emprego novamente durante o período que estiver abrangido por esta prestação. Esta prestação constitui-se, assim, como uma política ativa de emprego.

³⁰ E quando não cumprem o prazo de garantia para aceder ao subsídio (um ano consecutivo a trabalhar por conta de outrem, www.seg-social.pt) têm a possibilidade de aceder ao subsídio social de desemprego, o que aconteceu a um dos entrevistados, na primeira situação de desemprego que teve por falta de cumprimento do prazo de garantia do subsídio de desemprego. O subsídio social de desemprego tem um prazo de garantia de 6 meses (180 dias) e o montante encontra-se abaixo do limiar da pobreza definido em 419,22€ mensais (INE, 2009).

Segmentação do Mercado de Trabalho

serem estágios remunerados, algo bastante frequente depois de 2008, como registado nestes testemunhos.

*“...Ai comecei a responder a anúncios e verifiquei que era preciso ter experiência de trabalho e por isso, fui fazer um estágio não-remunerado por apenas 6 meses, onde apenas me davam um subsídio de deslocação e de alimentação” (E15 – G3),
“...ia procurando o que havia no emprego, mas só apareciam estágios curriculares e que não eram pagos”; “Eu acho que essa altura foi uma altura má no mercado de trabalho, porque a partir dessa altura...na altura que eu arranjei o estágio profissional havia muitas ofertas de trabalho e eu pensei que conseguia arranjar algo melhor que isso. Não aconteceu. Por isso, fui aceitando projetos temporários para ver se conseguia desenrascar, ganhar dinheiro porque eu não gostava de ficar parado”
(E1 – G3)*

Mas há outras razões associadas como estarem a recibos verdes (E1, E15 e E16) ou serem estágios com empresas que não fazem descontos (E6, E14), ou, ainda, porque saem voluntariamente dos empregos (não correspondendo a situações involuntárias, ou seja, determinadas por iniciativa do empregador³¹) por queixas em relação às condições de trabalho (E1, E4, E14 e E15). As queixas vão desde o horário de trabalho, que se estende para além do PNT (período normal de trabalho) e do que seria considerado aceitável, prolongando-se, repetidamente, a situações de estágios onde sentem não ter o acompanhamento que seria necessário.

“Eu não quis continuar porque as condições de trabalho eram muito más. Nós fazíamos trabalho fora de horas inúmeras vezes, levava trabalho para casa, muitas vezes ao fim-de-semana, na semana de processamento de salários, foram várias as vezes que eu e as minhas colegas saíamos às 23h da noite e, no outro dia, tínhamos de lá estar à hora normal de entrada (9h), nunca nos foram pagas horas extra” (E15 – G3). “O que eles exigem de ti e o que dão em retorno, não é justo. A balança pende muito para um lado. Basicamente lá a função, fazes de tudo, desde a limpeza, casas de banho, corredores, limpeza de armazém, atendimento, tens que ir a correr para a caixa...É como treinar para a maratona, non-stop... O horário de trabalho também oscilava muito, sobretudo quando havia inventários em que tinhas de fazer mudança de lay-out de loja, mudança de localização de produtos das prateleiras. Às vezes tínhamos que fazer quase uma direta, ficávamos lá pela noite fora...Eu não estava disposto a ficar assim por muito mais tempo, uma pessoa está sempre à procura de evoluir e ir para algo melhor, algo que vá mais ao encontro das suas habilitações, então disse: “basta, é suficiente, vou à procura de outra coisa” (E4 – G3) “A nível de horários, por exemplo, era horários rotativos, havia horários que entravas às 14h, saias às 23h outros entravas às 9h e saias às 18h, só que a maior parte das vezes entravas às 9h e saias às 22h, e não era algo que fosse pontual, era recorrente. E chegou uma altura que trabalhava todos os dias 12h e não havia nenhum retorno, não nos pagavam a mais por essas horas. Chegou uma altura que achei, isto não dá, tive que sair dali e fui à procura de mais.” (E1 – G3) “O ambiente é que foi pior do que estava à espera. Aquilo era uma equipa de formação e a empresa nem tinha qualquer perspectiva de ingressar aquelas pessoas como trabalhadores uma vez que as pessoas que lá estavam tinham contratos mensais renovados automaticamente. Eu tinha um contrato de estágio mas que podia acabar a qualquer momento, porque era um estágio com limite máximo de 3 meses mas podiam mandar embora a pessoa quando quisessem” (E14 – G3) “...A nível de responsabilidade, de horários e de despesas que eu estava a ter, não me compensava e daí ter continuado à procura de novas oportunidades.” (E6 – G3)

A geração Europa não conheceu qualquer situação de desemprego involuntário, mas houve várias alterações voluntárias de emprego que evidenciam uma escolha na trajetória destes

³¹ Situação que ocorre sempre que a cessação de contrato decorra de a) decisão unilateral da entidade empregadora; b) caducidade do contrato não determinado por atribuição de pensão; c) rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador; d) mútuo acordo que se integre em projeto de redução de efetivos, determinada por reestruturação de setores de atividade, por recuperação ou viabilização de empresas ou por outras situações que permitam o recurso ao despedimento coletivo (INE, 2016).

indivíduos. Uma dessas alterações foi precedida por uma situação de desemprego voluntário, a única da amostra. No caso, a entrevistada, já efetiva na organização onde estava, decidiu sair para procurar uma nova oportunidade de emprego que acabou por surgir por via do *Networking* profissional.

“Não tinha outro trabalho em vista, mas, entretanto, já tinham saído pessoas antes e duas delas formaram outra empresa do mesmo género. Nesta altura, já se estava a avançar para a fase da internet, para o desenvolvimento de sites e isso tudo e convidaram-me para trabalhar com eles... mas não fui trabalhar com eles logo, foi depois...tive lá uns meses, 8 meses, 9 meses, nem tanto, e depois, nessa altura o meu marido que estava desempregado aceitou um emprego para ir trabalhar, que era aqui em Lisboa de início, mas depois tinha um projeto no Porto e fomos viver para o Porto. Foi mais por esses motivos que eu saí.” (E2 – G2)

Para Bourdieu que localiza este conceito do *Networking* como fazendo parte do capital social, o qual define como um “conjunto de recursos, efetivos ou potenciais, relacionados com a posse de uma rede durável de relações, mais ou menos institucionalizadas, de interconhecimentos e de reconhecimento” (Bourdieu, 1980: 2), este capital está nas pessoas e entre as pessoas. Esta forma de acesso ao emprego sendo bastante usual na altura, como se viu atrás, tinha, também, as suas diferenças. Se no início da trajetória (primeiro e segundo ano de trajetória profissional) era mais usual os contactos em contexto familiar e de amigos, depois, tornava-se mais usual os contactos estabelecidos em contexto de trabalho que proporcionavam novas oportunidades de trabalho, os “laços fracos” (Granovetter, 1973).

“Eu escrevi algumas coisas nos jornais da universidade e depois convidaram-me para uma revista chamada Vida Rural, temas agrícolas, etc...coisas mais técnicas. Havia ali um bichinho, e depois convidaram-me para escrever alguns textos sobre economia agrícola, etc...ai conheci um fotógrafo que, também, trabalhava para essas revistas e, também, era fotógrafo num jornal desportivo e ele achou que eu tinha jeito para escrever... Foi assim. Um conhecimento pessoal em contexto de trabalho que me proporcionou a experiência de entrar no jornalismo.” (E3 – G2); “Foi um conhecimento. Era uma senhora que tinha uma casa perto dos meus pais...Através de amigos. Era uma amiga minha, trabalhava na indústria vidreira e conhecia um senhor da área das películas e ele precisava de uma secretária e foi-me referenciado e eu fui à entrevista e fiquei...Foi também por um conhecimento, a mesma pessoa, da área da indústria vidreira” (E7 – G2)

Outro aspeto a considerar era a confiança existente no mercado de trabalho e nas oportunidades que este proporcionava, pois de todos os entrevistados que mudaram de trabalho era sempre com o intuito de progredir na carreira, ou porque era melhor remunerado, ou porque era um trabalho com maior realização pessoal ou, no caso dos que ingressaram na administração pública, lhes oferecia maiores perspetivas de segurança e progressão interna. Esta confiança manifestava-se num sentimento de estabilidade, o que é perceptível pelos entrevistados que se autonomizaram (de casa dos pais) ainda a recibo verde. E se todos sentiam estabilidade no mercado de trabalho, quem tinha uma licenciatura parecia ter mais opções de escolha de trabalho do que quem não tinha, ou seja, a liberdade de escolha de emprego variava de acordo com as habilitações que se tinha.

“Eu concorri para várias coisas. Professora não quis, depois tive hipótese de ir para um banco, o BES, para os recursos humanos e aqui, na Câmara. Ai tive que escolher entre um contrato mais estável e um contrato em que poderia ficar ou não ficar, e senti, que pelas garantias que tinha deste lado (na Câmara), a aposta era do lado de cá (da Câmara). Por isso, apostei na Câmara” (E12 – G2) “Também, tive várias hipóteses, mesmo antes de vir para aqui, de ir para um banco, o Barclays Bank, fui passando as entrevistas, etc...e embora o salário que me ofereciam lá era mais ou menos o dobro do que ofereciam na Câmara, eu acabei por escolher a Câmara” (E8 – G2)

Segmentação do Mercado de Trabalho

A confiança no mercado de trabalho sentida pela geração Europa contrasta com a incerteza vivida pela geração Crise no mercado de trabalho. Mesmo quem, da geração Crise, está efetivo (E16) sente a mesma instabilidade. Apenas o E1 é que se sente integrado no seu trabalho, não apenas por via do tipo de contrato (sem Termo/efetivo) mas, sobretudo, por “encaixar” no que é considerado a lógica do Mercado de trabalho interno pois está dentro numa hierarquia estruturada de forma vertical com respeito pela mobilidade (Doeringer e Piore, 1971), é que aparenta um sentimento de estabilidade.

“Foi quando consegui ter uma fonte de rendimento certa, tinha um contrato sem termo, estava protegido e ao final do mês tinha a certeza que tinha um rendimento, tanto eu como a pessoa com quem estou, começou a ser efetiva e pronto... Foi quando comecei a viajar mais, comecei a fazer outro tipo de estilo de vida”; “A entrada no mestrado em 2014 deveu-se à tentativa de conseguir subir internamente dentro do hospital... hospital tem muita mobilidade profissional” (E1 – G3)

Quando interpelados acerca da trajetória da sua rede de conhecidos, são peremptórios em referir que todos ou quase todos passaram por situações de intermitência laboral, sendo que alguns ainda se encontram nessa situação.

“Eu tenho um número de amigos que estão desempregados porque não encontram trabalho na área, depois tenho um número de amigos que está a estudar, portanto não estão a trabalhar mas também por conjeturas de mercado pois pensam que se não tirarem mestrado não têm oportunidades iguais às dos outros ou por não conseguirem encontrar trabalho vão tirar mestrado.

Depois conheço pessoas a fazer estágios profissionais e a trabalhar em situações precárias e sujeitarem-se aquilo que aparece ou às condições de trabalho que existem” (E16 – G3). “Em geral, estão todos empregados ou quase todos empregados, mas sim, quase todos eles passaram por períodos de desemprego ou de maiores dificuldades no trabalho, de instabilidade. Acho que quase todos, sem exceção, passaram por isso.” (E4 – G3). “Depende, tenho uma colega que está a tirar o mestrado em gestão e esta a trabalhar num call center e antes de ir para o call center e tirar o mestrado estava numa empresa como estagiária. Também outra amiga minha que conseguiu entrar numa seguradora e hoje trabalha na parte de vendas. Essa está relativamente bem, mas não está a fazer um trabalho para o qual se formou” (E14 – G3).

A geração Europa não evidencia esta instabilidade nos seus trajetos de integração profissional, independente de serem diplomados ou não. No entanto, referem um antes e um depois no mercado de trabalho, fazendo referencia a conhecidos que ficaram desempregados numa idade onde são considerados demasiado novos para a reforma e demasiado velhos para o mercado de trabalho. Um chavão que ganha forma com estes testemunhos.

“Estavam empregados sim, não me recordo de ter nenhum amigo ou familiar na altura desempregado. Amigo não tinha mesmo, uns eram da função pública, outros do Privado mas não tinha e familiares, também, não me recordo. Mas se me perguntares agora, já não é assim, tenho alguns familiares desempregados atualmente, ou porque as empresas fecharam, foram feitas reestruturações e ficaram desempregados. Depois tornam-se DLD e torna-se muito difícil reingressar ao MT.” (E17 – G2). “Sim, sim, eram. Todos os meus amigos tinham empregos estáveis. Agora, nem por isso, alguns, neste momento, nem por isso. Mas na altura havia muita facilidade em arranjar trabalho”, “...Ai existem casos de empresas que foram à falência e que estão naquela fase dos 50. Ai conheço alguns que estão no fundo de desemprego, por causa de algumas empresas que têm fechado ultimamente” (E7 – G2). “Epá da malta com que eu estudei em Santarém quase todos seguiram as carreiras certas, fizeram aquele curso de engenharia agrícola e todos encarreiraram nessas vias e estão todos a trabalhar ou quase todos a trabalhar dentro dessas áreas. Já no campo do jornalismo, muita malta que apostou no jornalismo formando-se em comunicação social, ciências da comunicação com a crise que a meio da década de 2000, ou seja, 2005, 2006, muita malta está no desemprego, malta dentro da minha faixa etária, dentro dos 45, 50.” (E3 – G2)

Em relação aos hetero-relatos da geração Europa e da geração Crise³² sobre a trajetória profissional dos seus pais mostram uma trajetória, também ela, contínua e estável, onde a grande diferença era a continuidade sempre no mesmo emprego (Um empregador”) e a aprendizagem de uma profissão. Ao contrário da geração dos seus pais, a geração Europa fez o seu trajeto no mercado de trabalho com as várias experiências profissionais que teve (algo que a aproxima da geração Crise) e sempre por escolha própria (o que a distancia da geração Crise). A geração dos seus pais, que trabalhou nas décadas de 1960 e 1970, cumpriu as “etapas” da vida (Ferreira e Nunes, 2010) ao fazer o seu processo de socialização, na maioria dos casos, no único empregador que conheceu em toda a sua vida profissional. Era feita a introdução à função através da aprendizagem (aprendiz) a um determinado saber-fazer onde era feita a aprendizagem de uma cultura laboral associada à profissão exercida (processo de socialização laboral) e, conseqüentemente, a correspondência a uma determinada posição no espaço social (Bourdieu, 2010 [1979]) onde se seguia a saída de casa dos pais e a constituição de uma nova família. Foi o caso nos setores da construção, fábricas e hotelaria. Os que entraram na Administração Pública começaram como contínuos ou 3º oficial, efetuando uma progressão contínua e gradual com base na antiguidade e escolaridade onde chegavam a 3º oficial, 2º oficial, etc...o mesmo aplicava-se a quem entrava em Fábricas onde começavam como operários e progrediam para coordenadores de serviço. As suas trajetórias eram marcadas por um empregador e relações de trabalho duradouras, havendo, também, a particularidade de, em alguns casos, ser apenas o homem que trabalhava (“*male breadwinner*”), ficando a mulher com o papel de “dona de casa”. Era um modelo de relações laborais assente no emprego tradicional, trabalho a tempo indeterminado e a tempo inteiro (Carvalho, 1998).

Trajetórias estáveis e instáveis: a (in) capacidade de organizar o presente e planejar o futuro

As trajetórias descontínuas associadas à geração Crise levam a que se produza um sentimento de instabilidade em relação ao mercado de trabalho.

“Se calhar, agora estou mais confortável, mas a qualquer momento pode acontecer isso, porque se no outro lado (função pública) já sabia que ia sair, agora tenho uma expectativa contrária, mas isso pode acontecer (ser despedido) ”; “Neste momento, é pensar em ficar efetivo, ver como é que as coisas andam dentro da própria empresa, parece que o hoje está bem amanhã está mal, é muito inconstante” (E13 – G3) “...Se tu não tiveres a base, o sustento, como é que consegues progredir com o resto? Não podes construir a casa sem os pilares. Por isso, sim tem muito impacto. Essa instabilidade, essa flutuação impede que a pessoa faça projetos, planos a médio longo prazo, não sabes como é que vai ser” (E4 – G3). “Muito instável porque estou sempre a ver quando é que me vão renovar o contrato, quando é que venho para a rua, quando é que eu procuro trabalho, isto é tudo é um ciclo, a minha visão é sempre a curto prazo” (E14 – G3)

Mesmo quem, desta geração, já está efetivo, não se sente menos precário.

“Precária. Isto porque...eu agora estou efetiva, mas até que ponto não é precário estares num trabalho que não gostas ...Por isso, não sei dizer como é que vejo o meu futuro. Gostava de dizer que agora que estou efetiva está tudo bem mas a verdade é não é essa, porque continuo a ter uma situação precária porque os meus patrões acham que são os reis e amanhã, se lhes apetecer ir para a china ou para a Índia com o mesmo serviço que nós fazemos aqui porque a mão-de-obra é mais barata podem fazê-lo, porque, ao fim o cabo, seria o mesmo que se passou connosco ao terem desmobilizado o serviço do Reino Unido para Portugal para pouparem dinheiro. E neste sentido, é sempre precário, na minha opinião” (E16 – G3)

³² Ver Quadro 5.2.

Este sentimento de instabilidade é, também, muito associado à liberalização dos mercados, associados aos efeitos nocivos da globalização (Blossfeld e Mills, 2005) como a externalização dos recursos humanos.

“É que eles estavam a retirar todo o pessoal que tinham contratado e estavam a substituir por pessoal de trabalho temporário. Eu estava um bocado na calha, mas, entretanto, também seguiu quase toda a gente atrás” (E4 – G3)

Por sua vez, este sentimento de instabilidade leva a que se desenvolva uma reflexividade de risco (Beck, 1992). O conceito de reflexividade, como Bourdieu (2002 [1972]) refere, é um “processo de interiorização da exterioridade”, ou seja, as estruturas sociais, exteriores ao indivíduo, exercem influência causal sobre este na medida em que, perante as circunstâncias sociais em que estão inseridos e os recursos que conseguem mover, acabam por fazer um exercício de reflexividade onde elaboram projetos, definem estratégias, prioridades e objetivos na sua vida. Podemos verificar que a descontinuidade que está associada ao sentimento de instabilidade parece evidenciar um processo de reflexividade baseado no risco (Beck, 1992) e incerteza face ao futuro na medida em que perante a possibilidade de poder ter de procurar um novo trabalho, seja por motivo involuntário (despedimento) ou voluntário (associado às queixas face ao mercado de trabalho), e ficar sem rendimento, acabam por desenvolver estratégias de adaptação às circunstâncias em que estão inseridos (mercado de trabalho flexível).

“Primeiro recebemos mal, depois, por causa da conjectura temos sempre que andar a mudar de trabalho, sem segurança e parte do ordenado que ganhamos é para poupar em caso fiquemos sem emprego. Portanto, nunca conseguimos poupar para nada, não conseguimos planejar nada” (E16 – G3) “...Pronto, como sabemos a situação em que o mercado de trabalho está, sabemos que o trabalho, todo ele pode ser muito precário então tendo sempre a ter algum dinheiro de reserva, ter um suporte básico de vida para conseguir “agarrar-me” caso seja necessário.” (E4 – G3). “Porque eu fiz um curso de 5 anos, que acabei com 24 e depois mais 2 anos, em que já devia estar com os meus 26/27 anos, aquilo que me preocupava era não ter qualquer perspectiva. Eu queria ter outras condições. Não é que estivesse com falta de dinheiro porque nessa altura estava em casa dos meus pais e eles nunca quiseram que eu contribuísse com algo para a casa, só que eu não tinha qualquer segurança sobre o que me iria acontecer no futuro”, “Só que passados 10 anos eu não tenho essa estabilidade que na altura pensava que podia ter, mas eu também não considero que a minha vida tenha sido assim tão instável quanto isso, teve foi os seus percalços, como, por exemplo, no caso daquela empresa onde estive quase 3 anos, com os horários que eram praticados e eu querer estudar que era uma coisa que eu queria fazer”, “neste momento ainda consigo enfrentar estas intermitências do mercado de trabalho, mas, se calhar quando tiver 40 (anos) já vou pensar mais em estabilidade” (E15 – G3). “Eu tive sempre o contrato de 1 ano a 9 meses, eu não sei o que me iria acontecer aí. Portanto, são um bocadinho vidas adiadas, nós adiamos pensar nisso”, “Se eu ganhasse mais, pensaria em comprar uma casa, constituir família, etc. influenciou a não entrega da tese. Eu ainda não entreguei a tese porque tenho que trabalhar” (E14 – G3).

Mesmo quem da geração Crise já se encontre efetivo (E16), não transmite uma projeção menos precária face à sua relação de emprego. Algo que apenas escapa ao discurso e narrativa atual do E1. O trajeto deste entrevistado, na sua fase de integração, foi marcado igualmente pela precariedade laboral e instabilidade (idêntico ao E4), no entanto, depois de dois anos nesta situação, ele consegue, por via no *Networking*, integrar a função pública como assistente operacional onde se segue uma subida na posição hierárquica para assistente técnico que corresponde à sua situação atual. Perante esta nova condição no mercado de trabalho acaba por mostrar um perfil de integração no qual destacam-se características típicas do mercado de trabalho interno (Doeringer e Piore, 1971) como o carácter permanente da relação laboral que lhe permite organizar o presente e planear o seu futuro, além da organização ser estruturada de forma vertical com respeito pela mobilidade interna

Segmentação do Mercado de Trabalho

onde o trabalhador investe na sua educação/formação com o objetivo de reforçar a sua posição na hierarquia interna da organização (Oliveira, 1998). É um comportamento idêntico ao da geração Europa na medida em que aposta no capital humano a fim de ver reconhecido, no mercado de trabalho, o seu investimento, ao mesmo tempo que mostra uma estabilidade em relação ao mercado de trabalho, como se pode verificar.

“Eu, isso, não pensava, eu não tinha essa instabilidade, eu não sentia isso. Se acontecesse alguma coisa e perdesse aquele trabalho, facilmente arranjava outro, mas na verdade nem pensava que aquele ia acabar. Eu sempre que sai dos trabalhos onde estava foi porque eu quis, ou porque ganhava um bocadinho mais ou porque ficava mais perto de casa. Era assim.” (E17 – G2) “No meu trabalho, sempre nos deram a ideia que iríamos ficar quando estávamos a recibos verdes e e cumpriram. Portanto, nunca me senti em risco.” (E12 – G2), “Não porque nesses anos, os jornais, são anos de crescimento do jornalismo...era uma fase de crescimento, portanto não havia o risco. E o jornal na altura estava a admitir muitos jovens, era uma altura de crescimento, não era uma altura de crise ou de desemprego” “...E, também, sabia que as pessoas no jornal não iam pôr na rua a qualquer momento, por isso não me sentia inseguro” (E3 – G2).

Mesmo quem, da geração Europa, estava a recibo verde (E2, E3, E5, E12) não parecia associar os recibos verdes à precariedade.

“O que eu acho é que na altura os recibos verdes eram uma coisa nova e nem sequer pensávamos que ter um contrato ou um recibo verde fizesse muita diferença” (E2 – G2).

Ao contrário de hoje, onde a precariedade está presente no discurso dos seus intervenientes. Esta estabilidade, ao contrário da geração Crise, produziu uma reflexividade baseada na escolha (Macdonald, 2009), ou seja, pautaram a sua trajetória no mercado de trabalho por uma adaptação aos trabalhos que melhor acolhessem as suas ambições e interesses pessoais em determinadas fases da sua vida. A geração Europa mostra, assim, um perfil de “biografia de escolha”, pautado pelas oportunidades que iam surgindo, que pareciam aumentar à medida que aumentava o grau de ensino obtido, o que vai ao encontro do conceito de Macdonald (2009), de “trajetória de escolha”.

“No fundo, os trabalhos que fui tendo até concluir a licenciatura foram para ter um vencimento e para me ir mantendo. Depois da licenciatura, ai sim, tinha uma expectativa de arranjar um trabalho mais compatível com a minha nova habilitação superior” (E17 – G2). “Não, porque nessa altura eu acho que quem tinha uma licenciatura e, sobretudo em gestão de empresas, sentíamos que cá fora tínhamos mercado de trabalho, tínhamos oportunidades, muita oferta, muito trabalho. Não era algo em que nos sentíamos pressionados a fazer algo que não gostássemos, porque havia por muito onde escolher, na mesma área e até em outras vertentes que podíamos escolher. Portanto, não havia aquela obrigação de tentar ultrapassar as partes negativas de ficar com aquele trabalho específico e agradecer aquele e não pensar noutra” (E8 – G2) “Não, todos estes trabalhos fui eu que escolhi. Tinha outras opções mas, todos eles, fui eu que escolhi” (E7-G2)

A geração Europa denotava mais certezas que incertezas perante aquilo que poderia ser o seu futuro. Neste sentido, a geração Europa era mais “futurista” e a geração Crise mais “presentista”, pois a instabilidade sentida no mercado de trabalho leva a uma reflexividade de risco e incerteza em que os entrevistados vivem mais o presente (“Presentistas”) e não têm a capacidade de planear o futuro, ao contrário da geração Europa que contavam com a certeza do trabalho que lhes proporcionava a capacidade de fazer planos a longo prazo (“Futuristas”). No entanto, face a esta instabilidade laboral, poderia pensar-se que a geração Crise iria mostrar uma atitude diferente da do entrevistado E1 em relação ao mercado de trabalho mas, na verdade, não é isso que se passa pois, também, mostram uma tentativa de investir no capital humano de forma a ganhar mais e melhor empregabilidade no mercado de trabalho. Se por um lado, quem se sente integrado tenta ganhar

Segmentação do Mercado de Trabalho

novos conhecimentos com o objetivo de progredir internamente, quem não está, ainda, integrado adota uma narrativa de aposta em novos conhecimentos de forma a ter mais valências no mercado de trabalho e diferenciar-se.

“Penso tirar uma pós-graduação na minha área de trabalho. Também estava à espera que a empresa me pudesse ajudar de alguma maneira nisso e olho para isso sempre como um investimento que estou a fazer em mim como algo que me diferencie de outras pessoas numa entrevista ou numa abertura de uma vaga (na função pública)” (E13 – G3). “Eu acho que nós não podemos parar e quando eu parei, na pós-graduação, foi no sentido de poupar o dinheiro, que iria investir caso tivesse continuado para mestrado, para investir numa formação numa área diferente... Eu fui tentando procurar a formação fora, porque muitas vezes a empresa dá mas não dá o suficiente”; “Aumentar a empregabilidade e ganhar novas ferramentas” (E6 – G3).

É a ideia do “trabalhador-ideal” (Heejung, 2009) e do “cidadão-ideal” (Wyn and White, 1997), que corresponde à imagem do trabalhador flexível com uma resposta rápida e eficaz à flexibilidade do mercado, sendo, também ele, flexível e adaptável. Neste sentido, procuram-se novas competências que os diferenciem no mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

Portanto, se as trajetórias de integração no mercado de trabalho da geração Europa denotam uma escolha, as trajetórias da geração Crise evidenciam uma incapacidade de organizar e planear a sua vida futura.

Projeção futura: futuros incertos a curto e longo prazo

Este tipo de reflexividade de risco tem influência na projeção futura que os trabalhadores fazem sobre a sua vida futura. Denota-se uma interiorização da precariedade. Vive-se a vida na incerteza do futuro, sem conseguir organizar ou planear o futuro o que pode levar mesmo a que os seus agentes ponham em causa o seu trajeto profissional e, até de vida, quando confrontados com a sua própria biografia.

“Muito mau porque a empresa está a reduzir muito o número de colaboradores e eu quando fui para ali foi com a perspectiva de ir para a área de recrutamento. Portanto, se estão a reduzir dentro da área de recrutamento, possivelmente, o contrato já não será renovado. Isto leva a que já não tens propriamente os 23 ou 24 anos, quando saíste da faculdade, e já estão a chegar os 30.” (E6-G3). “O que eu prevejo é que possa continuar ali, mas como também já tenho 34 anos, eu não vou condicionar a minha vida pessoal por causa do trabalho e não sei o que irá acontecer se eu engravidar, entretanto. E não posso, nem vou esperar estar efetiva, porque isso irá implicar 2/3 anos da minha vida, para poder ter os meus projetos de vida. Não vai condicionar, porque já cheguei a uma idade em que já não tenho paciência para esperar. Mas, também, por outro lado, também não sei se é ali que quero ficar, gosto da empresa, mas, também, não sei se é aquilo que eu mais gosto de fazer...É que também pela minha experiência, não consigo prever a longo prazo, não consigo” (E15 – G3).

Este tipo de reflexividade leva, também, à reconfiguração e reinvenção das estratégias em relação ao mercado de trabalho.

“Especializei-me em psicologia clínica, tentei integrar o MT nessa área, mas sem sucesso. Como não quis desistir logo, andei, durante 2 anos, a fazer trabalho como promotora de eventos numa empresa de trabalho temporário, porque já o fazia na faculdade, ao mesmo tempo que ia conciliando esse trabalho com um voluntariado em instituições com crianças. Nessa empresa de eventos, trabalhava na parte de escritório, a recibo verde. Era uma situação precária. Depois...tentei virar-me para a área dos recursos humanos” (E15 – G3); “Eu gostava de ver bem. Gostava de dizer que ia estar numa empresa, estável, a trabalhar na minha área, mas, neste momento, sinceramente, nem sei se é a minha área em que quero continuar. Porque quando vais para a faculdade tens uma visão, tens um ideal, e quando comesças na realidade muitas vezes não vai ao encontro.... Portanto, até que ponto, se calhar, não irei virar um bocado a carreira e deixar as empresas e virar-me para os gabinetes profissionais das escolas, dar um acompanhamento. Se calhar, vou fazer formação nessa área. Portanto, o meu

Segmentação do Mercado de Trabalho

futuro daqui a 10 anos não está claro para mim.” (E6 – G3). “Bom, espero que consiga estudar mais um bocadinho, talvez até um doutoramento e mudar um bocadinho de vida, ter um projeto meu, uma associação minha, talvez, em que pudesse fazer o que gosto” (E16 – G3)

A análise dos perfis de integração: a emergência da singularidade

Muitos autores falam do fenómeno do individualismo no mercado de trabalho (Beck, 1992, Macdonald, 1998 e Bawman, 2001) produto de uma liberalização e precarização das relações laborais e isso pode ser visto no conjunto de perfis de integração mais diversos e individualizados que foram identificados na geração Crise. Diversidade e individualização, essa que começa na regulação do mercado de trabalho com os múltiplos arranjos contratuais e que se repercute nos trajetos profissionais, também, múltiplos e diversos. Numa primeira análise, intergeracional, podemos verificar a existência de dois protótipos – continuidade e descontinuidade. Numa análise intrageracional, identificámos uma pluralidade de perfis na geração Crise, que podia ser apelidada de geração dos dois “P’s”, Precária e Plural (devido à pluralidade de arranjos contratuais e de perfis de trajetórias). Identificaram-se cinco tipos diferentes de perfis de integração no mercado de trabalho da geração Crise (Precário, Adaptação, Regular, Integração e Continuação), o que segue a tendência das sociedades ocidentais, a do individualismo no mercado de trabalho, onde as trajetórias são mais singulares, em oposição à geração Europa onde definiram-se três perfis (“Um Empregador”, “Biografia de Escolha” e Continuação). Na geração Europa, o perfil “Um empregador” (E5 e E12) é o perfil que mais se aproxima ao perfil típico da geração Estado-Novo, a dos pais da geração Europa. Este perfil não foi muito diferente do perfil mais evidenciado pela geração dos seus pais como podemos ver neste testemunho.

“A minha Mãe não trabalhou por opção própria. O meu pai também arranhou trabalho com relativa facilidade e também foi proporcionado ascender a nível profissional, ele trabalhava na Carris, e mesmo em relação às habilitações, teve oportunidade de frequentar e terminar o 9º ano. Portanto, foi uma empresa que acabou por ajudar na ascensão dele. Acho que, no fundo, não foi muito diferente da nossa” (E5 – G2).

Enquanto o perfil de “biografias de escolha” (E3, E7, E8, E10, E11, E17) parece emergir aqui como um perfil novo em linha com os dados macroeconómicos e estatísticos que evidenciam este período (1986-1995) como um período de crescimento económico e expansão do mercado de trabalho. Neste perfil pesou mais o facto de terem feito alterações de trajetória por escolha devido às oportunidades que surgiam sempre com vista à mobilidade profissional e de refletirem uma biografia de escolha na vida fora do trabalho. O terceiro perfil, Continuação (E2, E9 – E16), é um perfil que se caracteriza, sobretudo, por haver uma continuidade laboral em detrimento da efetividade nos três primeiros três anos, ao contrário do perfil anterior, mas, também, por as suas alterações terem sido efetuadas por condicionamentos do mercado mantendo sempre a continuidade. Este perfil vai ao encontro do trajeto feito por um elemento da amostra da geração Crise (E16), também, à imagem do que se passou entre a geração Estado-Novo e a geração Europa com o perfil “Um empregador”, ou seja, parece manterem-se vestígios de um trajeto passado. Neste trajeto (E16), apesar de ter tido uma situação de desemprego, na medida em que houve uma situação de não renovação da relação laboral, acabou por arranjar, de imediato, um novo trabalho, o que faz com que não caísse na trajetória de

descontinuidade e, por isso, foi colocado no perfil Continuidade. Um trajeto que, como o próprio indica, é marcado pela possibilidade de ter um “currículo invejável”.

“Acho que o fator determinante é eu ter um currículo que se pode chamar de invejável. Eu, felizmente, sempre tive oportunidade de fazer várias coisas, já tive experiências no exterior e falo muito bem inglês. Portanto, acho que foram estas coisas que me ajudaram muito no mercado de trabalho, principalmente, o facto de ter trabalhado no exterior e ter tido experiências lá fora. Por isso, acho que o facto de ter um currículo competitivo me fez ganhar muito dos meus trabalhos. Mas acho que o me faz nunca ter estado no desemprego é eu ter um currículo competitivo. Nunca parei de fazer coisas. Obviamente, não há muitas pessoas que tenham possibilidade de fazer isso, por isso é que digo que é uma oportunidade que tu tens, ou seja, eu tenho a oportunidade de ter um currículo competitivo porque também há pessoas que não conseguem fazer isso. Então, acho que isso é uma mais-valia sem dúvida alguma” (E16-G3)

O que faz antever que aqueles com maiores recursos (maior educação, tipo de classe social, etc.) escolhem a sua trajetória individual e moldam-na conforme o seu interesse (“biografização”) dentro dos condicionamentos da estrutura, mas os que não detêm os mesmos recursos são pré-determinados a trajetórias atípicas (Bendit, 2008: 30), situação identificada no trajeto do E4. O perfil Precário (E4) é, talvez, o perfil que melhor descreve esta geração pois, na verdade, todos os perfis são um pouco precários face àquilo que eram os perfis da geração anterior. No entanto, é aqui aplicado a indivíduos cuja trajetória é marcada por múltiplas situações de desemprego, com passagens por trabalhos intermitentes. É um perfil que está, também, associado a quem tem menos habilitações, pois quem está neste perfil é o único elemento da amostra não-diplomado. O que acaba por ir ao encontro do facto de neste mundo global quem tem menos habilitações está mais sujeito ao desemprego e precariedade laboral. Como refere Bendit (2008: 31), os que seguem a via profissional com baixa escolaridade estão mais sujeitos às contingências do mercado de trabalho e como tal mais permissíveis à exclusão. A globalização tanto intensifica a competição económica como a educacional, uma vez que as competências individuais tornaram-se centrais no mercado de trabalho liberal. Se na geração Europa, a educação parecia ser o elemento diferenciador entre ter uma trajetória com mais oportunidades e menos oportunidades, mantendo-se uma trajetória continua e progressiva para todos, na geração Crise, a educação parece ser o elemento diferenciador entre quem tem uma trajetória precária e menos precária. O perfil de integração (E1) é um perfil pensado de acordo com a lógica de mercado interno de trabalho e, também, pelo facto de ter sido o único elemento da amostra a conseguir efetivar a integração no mercado de trabalho dentro dos três anos (Allen e Velden, 2011). Mas a característica principal a destacar neste perfil, é o facto de ter havido uma conversão de contrato a termo para contrato sem termo, algo inédito nesta amostra e que coloca este entrevistado num perfil típico de mercado interno de trabalho. Apesar de ter começado o seu trajeto profissional, também, precário, acabou por adaptar-se à circunstância de começar como assistente operacional (colocação muito abaixo do perfil de licenciado que tinha), numa oportunidade que surgiu por via do *Networking* familiar, acabando por subir de posição na hierarquia vertical da organização (para assistente técnico), encontrando-se a concluir um mestrado com o objetivo de progredir internamente (numa clara alusão à lógica de mercado interno). O perfil adaptação (E15) caracteriza-se por uma adaptação ao mercado de trabalho por via das vicissitudes do mercado de trabalho (situações de desemprego e estágio não-remunerado) que foram sempre aproveitados no sentido de melhorar as suas condições laborais de trabalho em trabalho (mobilidade externa), aproveitando sempre os conhecimentos (saberes práticos e, também, *Networking* profissional)

adquiridos nas várias experiências profissionais que teve e no seu capital educacional. É um perfil típico do mundo moderno do trabalho, do conceito de “trabalhador-ideal” (Heejung, 2009) em que o trabalhador é ele próprio flexível e adaptável. Contudo, este perfil destaca-se por um aproveitamento das circunstâncias que só foi possível por haver a “Família-Providência” (a família a suplantar a ausência do Estado) no início da trajetória assim como a apoio do parceiro na decisão de saída de casa dos pais. Aliás, a família-providência aparece como o principal mecanismo de proteção contra os riscos sociais, como o desemprego (Andreotti et. al, 2001), a que esta geração está sujeita no mercado de trabalho, funcionando como uma plataforma de (re) lançamento no mercado de trabalho flexível.

“Nessa fase inicial eu vivia com os meus pais. Aliás isso foi o que me deu a possibilidade de trabalhar nisto (promoção de eventos) e fazer o voluntariado durante 2 anos, porque tinha o suporte deles”, “Depois no final de 2009 (com 28 anos) fui morar junto com uma pessoa e aí houve alturas em que uma parte das despesas era mais suportada pela pessoa que vive comigo, até porque nos tomamos a iniciativa de ir morar junto porque ele tinha uma estabilidade do lado dele que eu não tinha. Ele é de informática” (E15 – G3) “...Achei que era melhor durante uns tempos, para conseguir juntar algum até para depois conseguir aguentar melhor, achei que seria melhor opção, por uns tempos, ficar em casa dos pais. Mas sim, estaria interessado em depois viver por minha conta outra vez” (E4 – G3).

Por fim, o perfil Regular (E6, E13 e E14) tem como característica a realçar a situação destes entrevistados terem um trajeto com apenas uma situação de desemprego aparentando uma certa regularidade no seu percurso, sem grandes intermitências, no entanto, são quem entrou mais tarde no mercado de trabalho (2011, 2012 e 2013) o que faz com que não tenham um trajeto tão prolongado quanto os restantes (2006, 2006, 2009 e 2010) o que pode constituir-se como a razão para esta trajetória.

Notar que tratam-se aqui de perfis baseados na trajetória de integração no mercado de trabalho e não sobre o trabalho que tenham em determinado momento, daí as funções ou o tipo de contrato não se terem realçado aqui. Num outro registo de análise, pensando naquilo que são as estratégias adotadas pela geração Crise face às circunstâncias precárias em que estão inseridos, eles acabam por ser mais parecidos entre si na medida em que, de uma forma geral, todos pensam em investir no capital humano com o objetivo de ganhar maior empregabilidade no mercado de trabalho à exceção do E1, que desenvolveu uma estratégia de pensamento típica do mercado interno, a de subir internamente (mobilidade interna). As estratégias da geração crise fora do mercado de trabalho é no sentido de desenvolver novas *Skills* que os tornem mais “empregáveis” numa lógica de mobilidade externa. Neste aspeto, a geração Europa tem mais diferenças entre si na medida em que há quatro perfis diferentes – os que escolhem a via familiar (E9, E10, E12), os que escolhem uma via de atividades lúdicas fora do trabalho a que dão mais importância (E11) e que sentem que teriam que abdicar delas para fazer outras, os que optam por investir no capital humano em áreas que visem a progressão interna (E5, E7, E12 e E17) e os que optam por investir na educação por mero interesse pessoal, neste caso, em áreas transversais à sua formação base ou área de trabalho (E8 e E3). A escolha que marca a trajetória da geração Europa parece acompanhar os seus trabalhadores na vida fora do trabalho pois acabam por diferenciar-se nas suas atitudes fora do trabalho (quatro perfis diferentes em dez elementos). Já a geração Crise, com uma trajetória condicionada por aquilo que o mercado de trabalho oferece, acaba por uniformizar-se mais nas

atitudes face à vida fora do trabalho (investir em capital humano com vista a maior empregabilidade) dando origem a um perfil em sete elementos.

A solidariedade familiar no apoio às trajetórias descontínuas

Poderia pensar-se que em resultado do individualismo do mercado de trabalho que as organizações coletivas como a família iriam falir, contudo, assim não aconteceu. A família continua a ter uma importância primordial para os jovens portugueses.

Uma das hipóteses deste estudo ia no sentido de verificar se o tipo de trajetória associado à geração Crise tinha, de alguma forma, produzido novas dinâmicas de solidariedades familiares. A família é, porventura, a instituição mais importante em Portugal e apesar da idade com que os jovens saem de casa dos pais³³ não variar muito entre as gerações, o que mostra o poder e força desta cultura sulista da Europa, à qual Santos não foi alheio em 1992, o que é novidade é o adiamento de saída de casa dos pais por motivos relacionados com a falta de condições económicas e a fraca proteção social que acaba por fortalecer as dinâmicas da “Família-Providência” (Naldini e Guerrero, 1996, Andreotti et. al, 2001, Bendit, 2008 e Alves et. al, 2011). O que vem corroborar as teses de Santos (1992) que o défice de Estado-providência existente no País é compensado pela providência socialmente produzida, ou seja, “um Estado-Providência fraco coexiste com uma sociedade-providência forte” (Santos, 1992: 50). Apesar de não ser possível verificar este “Estado-Providência fraco” nos riscos sociais como o desemprego porque não na amostra não houve desemprego involuntário, é possível verificá-lo na geração Crise, muito mais premente a este tipo de situações.

A falta de estabilidade no trabalho que não promove a continuidade e o curto prazo da proteção social nas situações de desemprego presentes na amostra acabam por fortalecer as dinâmicas familiares, ou seja, a não dependência do trabalho levam a uma dependência face à família. O curto prazo de proteção social ou a sua inexistência deve-se, como se viu, ao facto do apoio não cobrir todo o período de desemprego, ou porque não cumpriram o prazo de garantia suficiente para acederem à prestação ou porque não fizeram descontos durante o período de trabalho (por estarem em estágios ou recibo verde) ou ainda por motivos de saídas voluntárias associadas a queixas em relação ao mercado de trabalho. De todos os que tiveram em situações de desemprego, em alguma situação, tiveram que compensar essas situações com o apoio familiar devido a estas situações descritas. A família constitui-se como fonte de proteção contra os riscos sociais como o desemprego (Andreotti et. al, 2001). Quando a proteção estatal é mais necessária por via das trajetórias descontínuas a que estão sujeitos os jovens da geração Crise, é quando esta falha, fazendo jus à ideia que os jovens não são uma preocupação prioritária do Estado, mas sim subsidiária, sendo prioritariamente, uma preocupação do “*Parenting*”. Esta realidade vem sustentar as teses defendidas por Naldini e Guerrero (1996) e Alves et. al. (2011) que referem que a Crise e flexibilização no mundo do trabalho vieram fortalecer o conceito de “família-providência” pois, nesta comparação intergeracional, o que é novidade é a falta de condições de trabalho para a emancipação. Se alguns elementos da geração Crise não se emanciparam por falta de condições, a

³³ Na amostra selecionada o padrão de média de idades de saída de casa dos pais da nossa amostra, tanto de uma como outra geração (26 anos – Europa e 25 anos – Crise).

Segmentação do Mercado de Trabalho

Geração Europa acabou por permanecer em casa dos pais, por escolha própria, até à data da conjugalidade.

“Não, foi mesmo opção ficar em casa. Para a altura já ganhava razoavelmente, o que teria dado para enveredar por essa via, de viver autonomamente, mas foi mesmo opção ficar em casa dos pais” (E5 – G2).

A mudança de paradigma (saída de casa dos pais para a autonomia) dá-se por via da conjugalidade e não do trabalho (exclusivamente). Este fenómeno, também, faz parte da sociedade familialista do sul da Europa e de Portugal em particular, se pensarmos no estudo de Guerreiro e Abrantes (2007), onde foi verificado a prevalência do primado da família, ou seja, “a prevalência da ideia de que a família constitui a principal referência para a projeção das vivências e identidades dos indivíduos”. Vasconcelos (1998) refere que “mesmo aceitando a ideia de viver sozinhos ou em coabitação, cerca de 75% dos jovens acabam por permanecer em casa dos pais até constituírem família (cit. por Abrantes & Guerreiro, 2007: 34). Apesar de este fenómeno ter sido um pouco abalado pelo crescimento e expansão das sociedades trabalhistas e do crescente individualismo nas sociedades, também, está representado na geração Crise. No entanto, o facto de as suas trajetórias serem pautadas por situações de intermitência laboral faz com que se sinta mais o défice de Estado-providência que Santos falava em 1992, por oposição ao período da geração Europa, pautado pela continuidade. Esta saída tardia (quando comparado com a idade de saída de casa dos países nórdicos (Alves et. al, 2011) representa uma cultura própria deste modelo sulista. Podemos, assim, assumir a “Família-Providência” como um aspeto cultural, mas, que hoje assume uma nova dinâmica produzida por via da estrutura precária do mercado de trabalho, se pensarmos que da geração Crise apenas 5 se autonomizaram, sendo que, comparativamente à geração Europa, três NS/NR, dois não saíram por motivos de instabilidade e um dos que saíram, retornou.

“A nível de despesas o que eu tinha...nunca paguei casa...mas, também, porque nunca tive numa situação em que eu me sentisse estável ao ponto de arriscar a ter o meu espaço, porque acho que quando sair de casa não é para voltar. Portanto, enquanto eu não sentir que tenho esta estabilidade e, agora, também não tenho” (E6 – G3). “É assim, eu acho que, também, ainda não cheguei ao momento da vida em que diga que quero alugar uma casa, etc...mas se calhar, também, não penso nisso porque não tenho condições para isso. E nesse sentido, acho que o que pesa mais é o facto de não ter condições materiais para isso”; “É assim, possível é sempre, mas seria muito, muito difícil. Possivelmente, teria que viver num quarto ou numa casa partilhada com outras pessoas. Daria para o dia-a-dia e pouco mais. Seria muito difícil, então eu com o subsídio de alimentação ganho 650€, sem subsídio ganho quinhentos e qualquer coisa. Seria possível e dava para sobreviver, mas era muito à conta, teria que baixar muito o nível de vida, teria que viver num quarto ou numa parte de casa” (E14 – G3)

“Eu conseguir até conseguiria, mas iria exigir muito financeiramente, ou seja, iria ficar muito mais complicado de gerir a minha vida, então optei também por esta modalidade. Achei que era melhor durante uns tempos, para conseguir juntar algum até para depois conseguir aguentar melhor, achei que seria melhor opção, por uns tempos, ficar em casa dos pais. Mas sim, estaria interessado em depois viver por minha conta outra vez” (E4 – G3)

Neste último testemunho, podemos verificar uma autonomização própria da “modernidade líquida” (Bawman, 2001) em detrimento de algo construído com uma base sólida que leva a uma “semi-independência” (Guerreiro e Abrantes, 2007) da família de origem e uma “semi-incorporação” (Bendit, 2008) que parece evidenciar a precariedade como modo de vida (Alves et. al, 2011) que é viver a vida na dependência económica do trabalho precário. É uma independência que não é total nem sólida, é antes parcial e líquida. Assim, as faltas de condições materiais revelam-se nas suas escolhas de vida, que, para além de introduzirem uma instabilidade face à vida autónoma,

introduzem, também, uma reflexividade de risco (Beck, 1992). Contudo, a dimensão da “família-providência” não se esgota nestes aspetos, sendo necessário fazer uma leitura mais precisa do tipo de apoios na fase de autonomização e após a autonomização³⁴. Há outros apoios que se geram entre gerações e que dão força às teses de Santos (1992) e Naldini e Guerreiro (1996) de que este fenómeno da “família-providência” não é novo e não está apenas relacionado com os efeitos sociais da crise, mas que sempre houve “família-providência” em Portugal. Estes apoios que falamos são transversais a ambas as gerações em apoios em géneros como financeiros. Neste tipo de apoios destacamos o facto dos que vivem em casa dos pais, tanto os da geração Crise que não se autonomizaram ou retornaram, como os da geração Europa até à saída de casa, o padrão manteve-se igual. Enquanto vivem em casa da família, não participam nas contas da habitação, ou seja, o rendimento retirado por via do trabalho é todo para eles o que acaba, também, por proporcionar uma base financeira para se autonomizarem futuramente. Esta presença familiar é igual em ambas as gerações. Em relação aqueles que se autonomizaram existem, em alguns casos, uma ajuda. Em ambas as gerações os apoios que mais se evidenciam são os apoios em géneros (alimentação) e educação. Independente da geração, este tipo de apoios é quase obrigatório na lógica de “Família-providência”, distinguindo-se, no segundo apoio o facto de não haver tantos elementos da geração Europa a ir para a faculdade enquanto na geração Crise foi quase condição essencial. No resto dos apoios, destaca-se o apoio à habitação. Aqui há também diferenças geracionais, pois na geração Europa houve o crédito bonificado como apoio à aquisição de habitação por jovens e isso é visível nesta amostra em que sete elementos beneficiaram deste apoio, sendo que houve um apoio familiar em três destes casos. Dois foram por necessidade por terem ficado numa situação menos favorável economicamente face às despesas que tinham contraído (três e sete meses, respetivamente) e outro foi por iniciativa voluntária da família. Na geração Crise, destaca-se o facto de haver quem não seja natural de Lisboa, facto que levou a família a adquirir habitação num contexto geracional nada favorável à aquisição de habitação própria.

No quadro abaixo (6.1) pode-se ver as diferentes características que fizeram parte dos modelos de relações laborais das três gerações analisadas.

³⁴ Ver Anexo D.

Quadro 6. 1 - Modelo Geracional de Relações Laborais (Fase de integração profissional)

Protegida ³⁵	Oportunidade/Escolha	Precária/Pluralista
Geração Estado-Novo (G1)	Geração Europa (G2)	Geração Crise (G3)
Décadas de 1960 e 1970	1986-1998	2006-2016
Trajétória gradual e contínua* na carreira com base na antiguidade	Trajétória contínua ³⁶ e gradual na carreira com base na antiguidade* e no capital humano	Trajétória descontínua ^{37**}
Um empregador*	Um* ou mais empregadores**. Mudanças sempre feitas por iniciativa própria	Pluralidade de empregadores** e de profissões/empregos
–	Salários Médios**	Salários baixos***/Médios**
Situações de desemprego involuntário inexistentes*	Situações de desemprego involuntário inexistentes*	Situações de desemprego involuntárias*** (que muitas vezes não dão acesso à proteção social) e voluntárias (associadas a queixas face ao MT). Situações de desemprego de repetição de curta duração
“Male Breadwinner”	“Família-providência” como suporte à manutenção da autonomia conquistada por via do trabalho (períodos curtos)	“Família-providência” como providência à autonomia não conquistada por via do trabalho (adiamento da autonomia residencial e alternativa à proteção social)
Trabalho a tempo inteiro*	Trabalho a tempo inteiro*	Predomínio do trabalho a tempo inteiro*, mas alguma presença do trabalho a tempo parcial***
–	Predomínio do contrato tempo indeterminado* mas algum recurso a contratos a termo e recibo verde no início da trajetória	Pluralidade de diferentes modelos de arranjos contratuais, predominantemente, temporários
Baixa escolaridade (4ª classe)	Presença de alguma escolaridade superior. Os que não entram no MT com qualificação superior** acaba por ingressar ou perspetivar a faculdade no seu percurso profissional	Predomínio da qualificação superior** quando entram no MT
–	Recurso ao <i>Networking</i> de familiares, amigos e conhecidos para acesso ao emprego	Predomínio do recurso à resposta a anúncios através de envio de CV com recurso à internet
“Futuristas”*	“Futuristas”*	“Presentistas”***, “Reinventistas”***
Legenda: * – Características em comum entre G1 e G2; ** – Características em comum entre G2 e G3		
*** – Características novas no mercado de trabalho		

³⁵ Protegida – no mercado de trabalho pois fizeram uma trajetória dentro da lógica do mercado interno (Doeringer e Piore, 1971) e do *SER* (Bosch, 2004).

³⁶ Trajetória contínua – trajetória sem períodos de desemprego, marcada por uma continuação na mesma entidade ou com alterações voluntárias na trajetória profissional do trabalhador com vista à mobilidade profissional.

³⁷ Trajetória descontínua – trajetória no MT marcada por paragens, alterações de direção, cortes, interrupções que decorrem de situações que, na maioria das vezes, não dão acesso à proteção social pois o tempo de trabalho não chega para cumprir o prazo de garantia necessário para aceder. Geração que faz uma trajetória na lógica do *Prearious employment* ou *non-standard employment* (Bosch, 2004 e Kalleberg, 2011).

Capítulo VII. Conclusões finais e discussão

A partir dos conceitos de mercado de trabalho interno e externo (Piore e Doeringer, 1971 e Oliveira, 1998), assim como, os conceitos *SER* e *non-standard forms of employment* (Bosch, 2004), podemos verificar uma segmentação geracional no mercado de trabalho. Estes resultados validam a nossa preposição de que a inserção e a trajetória profissional são influenciadas pelas condições do mercado de trabalho. Os indivíduos que entraram no mercado de trabalho entre as datas de 1986-1995 (geração Europa) conheceram uma trajetória contínua, com trabalho a tempo inteiro e situações de desemprego inexistentes, enquanto os indivíduos que entraram no mercado de trabalho entre 2006-2013 (geração Crise), conheceram uma trajetória descontínua, com situações de desemprego, algumas delas, de repetição, involuntárias e voluntárias, sendo que estas últimas, surgem associadas a queixas em relação ao mercado trabalho e, também, assiste-se ao aparecimento do trabalho a tempo parcial. Todavia, existem na geração Europa situações de precariedade inicial (com os recibos verdes, sobretudo) que evidenciam uma tendência das economias capitalistas ocidentais (associada ao modelo neoclássico), de flexibilização do mercado de trabalho, o que nos leva a sugerir uma sobreposição de características e não uma nítida segmentação geracional.

Uma das conclusões deste estudo é que o trabalho terá perdido parte da sua centralidade na “Integração na vida” (Pincé, 2015) com a proliferação das formas atípicas de emprego. A centralidade do trabalho foi conseguida, sobretudo, através de três características típicas do *SER* e do mercado de trabalho interno que eram a estabilidade no emprego, o trabalho a tempo inteiro e a mobilidade interna e externa, que dava aso à mobilidade social. Apesar de não se ter identificado uma geração, tipicamente, “*baby-boomer*” nesta amostra, foi esta dependência do trabalho com base nestas características (associadas ao modelo Keynesiano de emprego) que se baseou a construção e sustento do Estado-Providência e da qual beneficiou a geração Europa. A falência da estabilidade no emprego e a fraca mobilidade interna e externa, assim como, o aparecimento do trabalho a tempo parcial e a pluralidade da flexibilidade (nas múltiplas formas de contratação atípica), fez com que o mercado de trabalho seja, hoje, mais desigual do que antes e os trajetos no mercado de trabalho sejam, também eles, mais desiguais entre si. O que o mercado de trabalho tem para oferecer aos jovens são trajetórias marcadas por características típicas do mercado de trabalho secundário caracterizado por modalidades de inserção precárias e adequadas a um ajustamento rápido (Oliveira, 1998) com alta rotatividade entre trabalhos, flexibilidade, desemprego friccional e fraca mobilidade (Doeringer e Piore, 1971). É a falência dos “bons empregos” e a expansão dos “maus empregos” (Kalleberg, 2011) que torna mais difícil, hoje, fazer-se uma trajetória com base na escolha, algo que caracterizou a geração Europa, e torna mais fácil ficar-se dependente das vicissitudes do mercado (por via dos custos de ajustamento económicos). O que antes servia para integrar o indivíduo na sociedade por via do trabalho e do seu rendimento na medida em que o socializava numa determinada profissão e classe social (Bourdieu, 2010 [1979]) e, mais tarde, por via de hipóteses de escolha num mercado de trabalho em expansão, proporcionando trajetórias móveis, mas, também, sólidas, diluiu-se numa “modernidade líquida” (Bawman, 2001), onde, os jovens assumem trajetórias intermitentes, acumulam conhecimentos e saberes diversos que procuram validar no mercado de

trabalho, ao mesmo tempo, que procuram aumentar o seu capital educacional de forma a aumentar a sua empregabilidade no mercado de trabalho.

O mercado de trabalho entre 2006 e 2013 evidência, assim, características típicas do mercado de trabalho externo o que faz com que quem entre neste mercado de trabalho sinta dificuldades em efetivar a autonomia residencial por via do seu trabalho pois retiraram aquilo que caracterizava o mercado de trabalho das anteriores gerações, a estabilidade no emprego, fortalecendo, as dinâmicas da “família-providência”, como adiar a saída de casa dos pais e a proteção contra os riscos sociais. Algo que se verificou nestes testemunhos foi que mais do que as características de salários baixos ou médios, a diferença principal de autonomia reside no binómio estabilidade/instabilidade no trabalho que se verifica não apenas pela efetividade mas, sobretudo, pela integração numa lógica de mercado interno. Deste modo, concluiu-se que a desproteção no mercado de trabalho afeta o bem-estar dos indivíduos e sua autonomia financeira e pessoal (Preposição 2). Com a viragem do século, o mundo do trabalho sofreu imensas transformações onde os trabalhadores tentam redefinir-se constantemente num processo de reflexividade (individual) face a uma balcanização do mercado de trabalho. Os indivíduos experienciam novos perfis de integração no mercado de trabalho face à geração anterior, mas que, ao contrário desta, passa por uma uniformização de atitudes fora do mercado de trabalho, que se reflete numa aposta no capital humano como modo de transformarem a sua posição no mercado de trabalho, algo que a geração Europa, também, começou a fazer sem nunca perder a estabilidade do seu trabalho. Enquanto a geração Crise, conhece trajetórias de integração no mercado de trabalho mais diferentes entre si, mais individualizadas na redefinição dos seus processos de integração, a geração Europa evidencia três modelos de integração, o que vem detrás (da geração Estado-novo), do modelo tradicional de emprego com base em “Um empregador” e outro, novo, e que teve um claro crescimento, o modelo de “biografia de escolha”, em linha com as oportunidades que surgiam muito por via do crescimento económico da altura e, também, o início da massificação do ensino superior e o modelo de continuação que é o ponto de ligação com a geração Crise. Mas em ambas as gerações, Estado-novo e Europa, foi mantida a característica estabilidade no trabalho, o que já não aconteceu com a geração Europa e Crise. Neste sentido, para uma análise intergeracional, podemos avançar com um modelo geral de relações laborais (Quadro 6.1) onde podemos identificar e cruzar características das três gerações analisadas, onde se destacam os binómios “continuidade/descontinuidade” e “estabilidade/instabilidade”. Numa outra análise, intrageracional, podemos identificar três perfis de integração na geração Europa (“Um empregador”, a “Biografia de Escolha” e Continuação) e, do lado da geração Crise, cinco perfis (Regular, Adaptação, Precário, Integração e Continuação). A instabilidade no mercado de trabalho por via da flexibilização laboral que se desenvolveu nos últimos anos levou a uma “reconceptualização da juventude” (Cartmel and Furlong, 2007). Os trajetos de integração no mercado de trabalho já nada têm a ver com os trajetos das gerações passadas. Todo aquele trajeto clássico que envolvia a família, a escola e o trabalho tornou-se obsoleto perante aquilo que hoje são trajetórias minadas pelo risco e que levam a trajetórias descontínuas mas, também, variadas e singulares. As trajetórias destes jovens não são apenas condicionadas pela conjuntura mas também por escolhas individuais, escolhas essas que são orientadas por uma consciência do

risco, ou seja, face à instabilidade sentida no mercado de trabalho em que não conseguem ter uma projeção certa do futuro, acabam por orientar a sua trajetória de vida (através de uma reflexão constante das suas escolhas) para oportunidades e valências que tenham, pois o social encontra-se enraizado nas mentes dos indivíduos sob a forma de esquemas de perceção e interpretação que orientam a ação (Bourdieu, 2002 [1972]). No entanto, por haver um leque variado de trajetórias, pode dar a sensação (errada) que os trajetos são únicos e singulares e que os riscos associados a esse trajeto devem ser ultrapassados enquanto indivíduos e não enquanto membros de uma coletividade (Bawman, 2001). Mas se houve algo de diferente entre os processos de integração social entre gerações, foi o facto de, para as gerações anteriores, o trabalho ter funcionado, também, como um fator de integração social e mobilidade social na medida que proporcionou estabilidade que levou a uma biografia de escolha, ao passo que atualmente funciona como um veículo para adquirir um conjunto variado de competências, experiências e saberes múltiplos que proporcionam uma acumulação de experiências profissionais que fazem antever uma nova noção de carreira. A função estrutural que o mercado de trabalho desempenhou no passado perdeu-se na liquidez da modernidade. O que é curioso de salientar é um contrassenso produzido na sociedade, pois, se por um lado, as trajetórias dentro do mercado de trabalho da geração Crise são mais diversas entre si, as atitudes fora do mercado de trabalho face a este são mais iguais entre si, algo que pode ser compreendido pela incerteza, risco e competitividade que os mercados de trabalho geram nas atitudes dos jovens, acabando por gerar uma atitude de investimento no capital humano de forma a terem mais empregabilidade. Por outro lado, os elementos da geração Europa tendo trajetórias mais iguais entre si no mercado de trabalho acabam por desenvolver atitudes fora do mercado de trabalho mais diversificadas e mais livres, que se podem explicar pela estabilidade que o trabalho tinha. As trajetórias controladas pelos indivíduos foram substituídas por trajetórias controladas pelas vicissitudes do mercado, às quais os Estado parecem já não saber ou conseguir responder muito por culpa da globalização que marcou o novo século (Gil Calvo, 2011).

A última conclusão vai para o facto de perante novas trajetórias de integração no mercado de trabalho a resposta do Estado parece ser dificultar ou não facilitar o acesso à proteção social, “empurrando” os jovens para o fenómeno do “*Parenting*” e “Família-Providência” em que perante a ausência de providência estatal contam com quem está mais próximo, neste caso, a família (Preposição 3). É algo que não é novo no panorama português de Europa do sul, onde os jovens deixam de poder contar com o Estado para se “desfamiliarizarem” (deixarem de depender das suas famílias) e deixam de depender do mercado de trabalho (“mercadorização”) (Esping-Andersen, 1990) para se autonomizarem, retornando, desta forma, a uma situação de jovens enquanto categoria social, o que os torna incertos e intermitentes (Lopes, 2014). Mas é um papel que sai reforçado por via dos novos perfis de integração no mercado de trabalho, o que num contexto onde a dependência do fator trabalho perdeu-se, acaba por ser matéria de discussão, porque, a instituição família não se pode substituir ao Estado e ao Trabalho. Isto leva-nos a referir as críticas a este modelo de “Família-Providência” tecidas em 1992 por Santos, mas que perante este novo paradigma laboral, se apresentam tão atuais. Primeiro, a família não oferece os mesmos serviços e nos mesmos moldes que o Estado e o Trabalho oferecem, é avessa à igualdade, pois não distingue tão bem entre

desigualdades legítimas e ilegítimas, é hostil à noção de cidadania e direitos sociais, os quais são conceitos criados com base na ideia de Estado-providência e, por fim, cria dependências sociais, as quais também podem ser alvo de críticas quando se pensa nas políticas sociais do Estado, mas que, ao contrário das solidariedades familiares, podem ser alvo de regulação institucional de forma a promover a justiça e equidade social.

Os resultados são relevantes para a discussão política e social em torno da segmentação geracional do mercado de trabalho em Portugal. Todavia, tendo em atenção as opções metodológicas, os resultados devem ser analisados com cautela na medida em que o estudo é de natureza qualitativa com uma amostra de dimensão reduzida. Todavia, abre espaço para explorar estas e outras perspetivas sobre a segmentação do mercado de trabalho ainda pouco exploradas em Portugal. As conclusões daqui retiradas levam-nos a questionarmo-nos sobre como serão as trajetórias de integração no mercado de trabalho daqui a vinte anos (1986, 2006 e 2026)? Irá haver mais variedade de perfis de integração? Irão emergir novos perfis? Ou algum destes perfis irá desenvolver-se formando uma “subclasse”? Ou irá o perfil precário desenvolver-se e tornar a precariedade um fenómeno estrutural em vez de conjuntural? Porque se houve algo que podemos verificar foi o facto de a flexibilidade no mercado de trabalho não constituir-se apenas como um fenómeno conjuntural, ou seja, associado a um período menos bom da economia marcado pela recessão, mas ter-se tornado um fenómeno estrutural. Todas estas questões servem para debate e poderão servir como hipóteses a testar num futuro estudo.

Limitações do estudo

No início do projeto de tese tenhamos-nos proposto efetuar 20 entrevistas (10 por cada *cohort* geracional), contudo, por razões alheias à nossa vontade, apenas se conseguiram efetuar 17. No entanto, entende-se que o estudo foi corretamente pensado quanto à sua metodologia (qualitativa), tendo em conta as referências metodológicas utilizadas em que indicavam os estudos qualitativos longitudinais como recomendáveis para analisar as trajetórias profissionais, e também, as relações intergeracionais (Bendit, 2008). A opção pela amostra por conveniência e o efeito bola-de-neve, que, também, podem ser discutidos, revelaram-se métodos de recolha importantes e os concretizáveis tendo em conta os prazos da tese. Durante o estudo foi verificado que seria uma mais-valia para este trabalho se tivesse complementado as entrevistas semi-estruturadas com inquéritos por questionário, numa análise mista, de forma a ter dados suficientes para efetuar uma ACM (análise de correspondências múltiplas). Contudo, os prazos de entrega associados à tese e, também, alguma inexperiência da parte do investigador, levaram a que se estabelecesse alguma sensatez e ficássemos pelas entrevistas, pois seria necessário efetuar as entrevistas primeiro e tratá-las, de forma a ter a base para avançar para a construção de um inquérito por questionário sobre um estudo que analisa trajetórias de integração no mercado de trabalho com uma longevidade de três a cinco anos. Nota: as conclusões retiradas neste estudo têm base na amostra recolhida. O facto de ser por conveniência e bola de neve e os critérios de seleção, como ser uma amostra recolhida com trabalhadores no distrito de Lisboa fazem com que as conclusões daqui retiradas não possam ser encaradas como representativa do universo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- ALEXANDRE, Fernando e BAÇÃO, Pedro (2014), “A história de uma economia desequilibrada” em Fernando Alexandre, Pedro Bação, Pedro Lainz, Manuel M. F. Martins, Miguel Portela e Marta Simões (Orgs.) (2014), *A economia portuguesa na União Europeia: 1986-2010*, Lisboa, Atual Editora.
- ALLEN, Jim and VELDEN, Rolf van der (Eds.) (2011), *The flexible professional in the knowledge society: New challenges for higher education*, Maastricht, Springer.
- ALVES, Nuno, CANTANTE, Frederico, BATISTA, Inês & MIGUEL DO CARMO, Renato (Orgs.) (2011), *Jovens em Transições precárias: trabalho, quotidiano e futuro*, Lisboa, Editora Mundos Sociais.
- ANDREOTTI, Alberta, SOLEDAD, Marisol Garcia, GOMEZ, Aitor, HESPANHA, Pedro, KAZPOV, Yuri e MINGIONI, Enzo (2001), “Does a southern European model exist?”, *Journal of European Area Studies*, vol. 9, nº 1, pp. 43-62.
- BARDIN, Laurence (2014), *Análise de conteúdo*, Edições 70.
- BARRETO, António (Org.) (2002), “A Situação Social em Portugal, 1960-1995”, Lisboa, *Instituto de Ciências Sociais working paper 6/2002*.
- BAWMAN, Zygmunt (2001), *Modernidade líquida*, Zahar.
- BECK, Ulrich (1992), *Risk Society: Towards a new modernity*, Sage.
- BECKER, Gary S. (1993), *Human Capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, University of Chicago Press.
- BENDIT, René (2008), “Looking to the future: Some new perspectives for Youth Research and Knowledge Based Youth Policy” in René Bendit and Marina Hahn-Bleibtreu (Eds.) (2008), *Youth Transitions: Processes of social inclusion and patterns of vulnerability in a globalized world*, Barbara Budrich Publishers Opladen & Farmington Hills.
- BLOSSFELD, Hans-Peter and MILLS, Melinda (2005), “Globalization, Uncertainty and the Early Life Course” in Hans-Peter Blossfeld, Erik Klijzing, Melinda Mills, Karin Kurz (Eds.) (2005) *Globalization, Uncertainty and Youth in Society: The Losers in a Globalizing World*, Routledge.
- BOSCH, Gerhard (2004), “Towards a new standard employment relationship in western Europe”, *British Journal of Industrial Relations*, pp. 617-636.
- BOURDIEU, Pierre (1980), “O capital social: notas provisórias” em Maria Alice Nogueira e Afrânio Catani (Orgs.) (2001) *Escritos de educação*. Petrópolis: Vozes, pp. 65-69.
- BOURDIEU, Pierre (2002 [1972]), *Esboço de uma teoria da prática, Procedido de três estudos de cabila*, Oeiras, Celta Editores.
- BOURDIEU, Pierre (2010 [1979]), *A distinção: uma crítica social da faculdade do juízo*. Lisboa, Edições 70.
- BROWN, Eric A., THOMAS, Nicholas J. and BOSSELMAN, Robert H. (2015), “Are they leaving or staying: a qualitative analysis of turnover issues for generation Y hospitality employees with a hospitality education”, *International Journal of Hospitality Management*, pp. 130-137.
- BUREAU of LABOR STATISTICS (visitado em 2016), disponível em www.bls.gov/cpi.
- CARTMEL, Fred and FURLONG, Andy (2007), *Young people and social change: New perspectives*, McGrawhill.

- CARVALHO, António Nunes de (1998), “A flexibilização do direito do trabalho português” em *Seminário “flexibilização e relações de trabalho”* (1998), Lisboa, Conselho Económico e Social.
- CENTENO, Mário e NOVO, Álvaro (2012), “Segmentação”, *Banco de Portugal, Departamento de Estudos Económicos*, pp. 43-58.
- CHAUVEL, Louis (2010), “Comparing welfare regimes changes: Living standards and the unequal life chances for different birth cohorts” in Joerg Chet Tremmel (Ed.) (2010), *A Young Generation Under Pressure? The financial situation and the “rush hour” of the cohorts 1970 – 1985 in a generational comparison*, London, Springer.
- COLLING, Trevor (2010), “Legal institutions and the regulation of workplaces”, in Trevor Colling and Mike Terry (Eds.) (2010), *Industrial relations: theory and practice*, Chichester: John Willey & Sons, Ltd.
- COSTA, Leonor Freire, LAINS, Pedro e MIRANDA, Susana Munch (2012), *História Económica de Portugal*, A Esfera dos livros.
- CROUCH, Colin, EDER, Klau and TAMBINI, Damian (2001), “Introduction: dilemmas of citizenship” in Colin Crouch, Klau Eder and Damian Tambini (Eds) (2001), *Citizenship, markets and the state*, Oxford, Oxford University Press, pp. 1-21.
- DARHRENDORF, Ralf (1987), *The underclass and the future of Great Britain*, Tenth annual lecture, St. George’s House Windsor Castle.
- DICKENS, Peter (2011), *Global shift: mapping the changing contours of the world economy*, London, Sage.
- DOERINGER, Peter B. and PIORE, Michael J. (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington Books.
- ESPING-ANDERSEN, Gosta (1990), *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton University Press.
- EUROPEAN COMMISSION (2010), *The labour market integration of young people: A challenge for Europe*. Employment, social affairs and inclusion publications.
- EUROSTAT (visitado em 2015)
- FERRARA, Maurizio (1996), “The Southern Model of Welfare in Social Europe”, *Journal of European Social Policy*, pp. 17-37.
- FERREIRA, Vítor Sérgio e NUNES, Cátia (2010), “Transições para a idade adulta” em José Machado Pais e Vítor Sérgio Ferreira (Eds.) (2010), *Tempos e transições de vida: Portugal ao espelho da Europa*, Lisboa, ICS.
- FREIRE, João, REGO, Raquel e RODRIGUES, Cristina (2014), *Sociologia do trabalho: um aprofundamento*, Porto, Edições Afrontamento.
- GIL CALVO, Enrique (2011), “A roda da fortuna: viagem à temporalidade juvenil” em José Machado Pais, Réne Bendit e Vítor Sérgio Ferreira (Orgs.) (2011), *Jovens e Rumos*, Lisboa, ICS.
- GLYN, Andrew and ROWTHORN, Bob (1990), “The diversity of unemployment experience since 1973” in *Structural change and economic dynamics*, Vol. 1, pp. 57-89.
- GRANOVETTER, Mark (1973), “The strength of weak ties”, *American Journal of Sociology*, Vol. 78.
- GUERREIRO, Dores e ABRANTES, Pedro (2007), *Transições incertas Os jovens perante o trabalho e a família*, Lisboa, Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego.

- HALL, Peter A. and SOSKICE, David (2001), "An introduction to varieties of capitalism", in Peter A. Hall and David Soskice (Eds.) (2001), *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*, Oxford, Oxford University Press.
- HAMMAN, Kerstin and KELLY, John (2011), *Parties, elections and policy reforms in Western Europe: voting for social pacts*, London, Routledge.
- HEEJUNG, Chung (2009), *Flexibility for whom? Working time flexibility practices of European companies*, Tilburg University.
- HICKS, John Richard (1963 [1932]), *The theory of wages*, London, Macmillan Publishers Ltd.
- HOWIE, Neil and STRAUSS, William (2007), "The next 20 years: how costumers and workforce attitudes will evolve", *Harvard Business Review*.
- INE (visitado em 2015 e 2016)
- JONES, Gill and WALLACE, Claire (1992), *Youth, family and citizenship*, Milton Keynes, Open University Press.
- KALLEBERG, Arne L. (2011), *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*, New York, Russel Sage Foundation.
- LEITE, Kelen Christina (2007), *Economia de comunhão: a construção da reciprocidade nas relações entre Capital, Trabalho e Estado*, Annablume Editores.
- LINDBECK, Assar, and SNOWER, Dennis J. (1988), *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Massachusetts, MIT Press Cambridge.
- LOPES, João Teixeira (2014), "Geração Europa?": *Um estudo sobre a jovem emigração qualificada para França*, Porto, Instituto de Sociologia da Universidade do Porto.
- MACDONALD, Robert (1997), "Dangerous Youth and the dangerous class" in Robert Macdonald (Ed.) (1997), *Youth, the "underclass" and social exclusion*, Psychology Press.
- MACDONALD, Robert (1998), "Youth, transitions and social exclusion: some issues for youth research in UK", *Journal of Youth Studies*, Vol. 1, nº 2, pp. 163 – 176.
- MACDONALD, Robert (2009), "Precarious work, risk, choice and poverty traps" in Andy Furlong (Ed.) (2009), *Handbook of youth and young adulthood: new perspectives and agendas*, New York, Routledge.
- MARGLIN, Stephen A. And SCHOR, Juliet B. (1990), *The golden age of capitalism: reinterpreting the postwar experience*, Oxford, Clarendon Press.
- MARQUES, Paulo (2015), *Young people and labour market segmentation in Europe: an institutional perspective*, Tese de doutoramento, Lisboa, ISCTE-IUL.
- MARSHALL, T. H. (1950), "Citizenship and social class", in Marshall, T.H., Bottomore, Tom (Eds.) (1992), *Citizenship and Social Classes*, London, Pluto Press.
- MAUSS, Marcel (2008 [1925]), *Ensaio sobre a dádiva*, Edições 70.
- NALDINI, Manuela e GUERRERO, Teresa Jurado (1996), "Is the south so different? Italian and Spanish families in a comparative perspective", *South European Society and Policies*, pp. 42-66.
- NOLAN, Peter (2011), "Money, markets, meltdown: the 21st century crisis of labour", *Industrial relations journal*, 42, pp. 2-17.
- OLIVEIRA, Luísa (1998), *Inserção Profissional: o caso da reestruturação dos lanifícios da Covilhã*, Edições Cosmos.
- OLIVEIRA, Luísa e CARVALHO, Helena (2010), *Regulação e mercado de trabalho: Portugal e a Europa*, Lisboa, Sílabo.

Segmentação do Mercado de Trabalho

- PAIS, José Machado (1998), “A condição juvenil portuguesa no virar do século: diversidades sociais, modos de vida e consciência histórica” em António Maia et al. (1998), *Jovens em trajeto de “exclusão social”*, *Toxicodependências*, nº 2, pp. 35-44.
- PARADA, Filomena e COIMBRA, Joaquim Lu's (2000), “Sentidos e significados do trabalho no contexto de uma realidade em transformação: o desemprego e as dificuldades de integração profissional dos jovens”, *Cadernos de consulta psicológica*, pp. 47-57
- PINCÉ, Ann-Victoire (Ed.) (2015), *From millennials with love: young professional's stories on their experience of work*. Upfront Publishing.
- PIZZORNO, Alessandro (1978), “Political Exchange and collective identity in industrial conflict” in C. Crouch and A. Pizzorno (Eds.) (1978), *The resurgence of class conflict in western Europe since 1968*, Vol. 2, London, Macmillan.
- POLANYE, Karl (2016 [1944]), *A grande transformação – As origens políticas e económicas do nosso tempo*, Edições 70.
- PORTDATA (visitado em 2015)
- PORTUGAL, Sílvia (2014), *Famílias e redes sociais: Laços fortes na provisão de bem-estar*, Coimbra, Almedina.
- QUIVY, Raymond e CAMPENHOUDT, Luc Van (2008), *Manual de investigação em Ciências Sociais*, Lisboa, Gradiva.
- REGINI, Marino (1999), “The dilemmas of labour market regulation: labour markets between regulation and flexibility” in Gosta Esping-Andersen and Marino Regini (1999), *Why deregulate labour markets?*, Oxford University Press.
- REITER, Herwig and CRAIG, Gary (2005), Youth in the labour market: citizenship or exclusion? In Bradley, Harriet and Van Hoof, Jacques (Eds.) (2005), *Young people in Europe*, Bristol, UK.
- RIFKIN, Jeremy (1995), *The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the dawn of the post-market era*, G. P. Putnam's Sons.
- SANTOS, Boaventura de Sousa (1992), “O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semiperiferia: o caso português”, *Oficina do CES*, nº 32, Coimbra, Centro de Estudos Sociais.
- SCHARPF, Fritz W. and SCHMIDT, Vivien, A. (2004), “Introduction” in Fritz W. Scharpf and Vivien A. Schmidt (Eds.) (2004), *Welfare and work in open economy*, Oxford University Press.
- SCHMID, Gunther e GAZIER, Bernard (2002), *The dynamics of full employment: social integration through transitional labour markets*, Edward Elgar.
- SILVA, José Vieira (2014), “Parte V: Políticas sociais” em Fernando Alexandre, Pedro Bação, Pedro Lainz, Manuel M. F. Martins, Miguel Portela e Marta Simões (Orgs.) (2014), *A economia portuguesa na União Europeia: 1986-2010*, Lisboa, Atual Editora.
- Sítio Cidade das profissões (visitado em 2016) em <http://cdp.portodigital.pt/profissoes/classificacao-nacional-das-profissoes-cnp>.
- Sítio da Segurança social (visitado em 2016) em www.seg-social.pt.
- SKLAIR, Leslie (2002), *Globalization: capitalism and its alternatives*, Oxford, Oxford University Press.
- STANDING, Guy (2011), *The precariat: The new dangerous class*, London, Bloomsbury Publishing.
- TOURAINÉ, Alain (1991), “Face à l'exclusion, Citoyenneté et Urbanité”, Paris, *Éditions Esprit*, pp. 166 – 173.
- Trendingeconomics (visitado em 2016)

Segmentação do Mercado de Trabalho

- VELOSO, Luísa, CARVALHO, Helena e OLIVEIRA, Luísa (2011) “Youth and Precarious Employment in Europe” in Robin Price, Paula Macdonald, Janis Bailey and Barabara Pini (Eds.) (2011), *Young People and Work*, Ashgate.
- WYN, Johanna and WHITE, Rob (1997), *Rethinking youth*, London, Sage.

Anexos

Anexo A - Caracterização da amostra de acordo com algumas variáveis analisadas

Entrevistado	Trajectoria no MT	Profissão, Setor de atividade e arranjo contratual associado	Formas de Acesso ao emprego	Situações de Desemprego	Rendimentos	Situação Atual (contrato e rendimento)
E1	2010-2015*	Técnico de estudos de mercado (Privado) (Estágio IEFP), Executivo de abertura de contas Santander (Privado) (Recibo verde através de ETT ³⁸), Assistente de loja (Privado) (Contrato de experiência), Operador de <i>call center</i> em <i>part time</i> (Privado/Estudos de mercado) (Recibo verde através de ETT), Executivo de abertura de contas Santander (Privado) (Recibo verde através de ETT), Assistente operacional (termo certo: 6 meses), Assistente técnico (Administração Pública/setor hospitalar) (tempo indeterminado)	Resposta a anúncios/envio de CV pela internet, networking ³⁹	3 ⁴⁰ (-)	800€ (2011); 150€ (<i>part time</i>) (2011); 485€ (2012)	Sem termo/tempo indeterminado, 700€
E2	1995-2000**	Técnica de desenvolvimento aplicacional (Privado) (Recibo Verde, 3 anos e Tempo indeterminado)	Formação profissional (FSE)	0	NS/NR	Sem termo/tempo indeterminado, 750€
E3	1990-1995**	Técnico de apoio ao comércio/venda de produtos de ótica (tempo indeterminado), Técnico de apoio ao comércio/venda produtos/rações para animais (Privado) (tempo indeterminado), jornalista desportivo (Privado) (Recibo verde, 9 meses e tempo indeterminado)	<i>Networking</i>	0	200€ ⁴¹ (=470€ ⁴²) (1990); NS/NR; NS/NR; 300€ (=541€) (1992)	Sem termo/tempo indeterminado, NS/NR

³⁸ ETT: Empresa de trabalho temporário.

³⁹ O negrito destaca os indivíduos da geração Crise que acederam a emprego por via do *Networking*.

⁴⁰ (-) Significa ausência de proteção social, (+) significa presença de proteção. Desemprego: duração 6 meses, 4 meses e 2 meses, respetivamente.

⁴¹ Valor após conversão feita da moeda Escudo para Euro.

⁴² Valor correspondente ao salário "real" ao utilizar o CPI dos anos em causa (salário da altura*CPI atual/CPI da altura (200*101=20200/43=470€). SMN (1990) = 174,6€.

Segmentação do Mercado de Trabalho

E4	2006-2011*	Assistente de loja (Privado) (Termo certo: 1 ano), Assistente de banca (Privado) (Termo certo: 1 ano), Assistente de Editora de livros (Privado) (Termo certo: 3 meses) e Assistente de loja (Termo certo: 1 ano)	Resposta a anúncios/envio de CV pela internet	6 ⁴³ (3 +, 3 -)	700€ (2006); 600€ (2007); 550€ (2008); 650€ (2010); NS/NR (2011)	2º Contrato a termo 6 meses, 630€
E5	1987-1992**	Inquiridora de reabilitação urbana (Programa OTJ/87, 2 meses), Assistente administrativa/técnica (Administração Local) (Recibo verde, 2 anos e tempo indeterminado)	Resposta a anúncios por jornais	0	300€ (1987) ⁴⁴	Sem termo/tempo indeterminado, 960€
E6	2011-2016*	Técnica de recrutamento e seleção (Privado) (Estágio direto com organização, 2 anos (Prorrogado), Técnica de recursos humanos (Termo incerto, ETT), Técnica de RH (Termo certo: 6 meses)	Resposta a anúncios/envio de CV pela internet	1 ⁴⁵ (-)	1450€ (2011), 419€ (2013), 895€ (2015)	2º Contrato a termo 6 meses, 895€
E7	1986-1991**	Secretária/administrativo centro de estética (Privado) (Tempo indeterminado), Secretária/administrativa na indústria vidreira (Privado) (Tempo indeterminado)	<i>Networking</i>	0	200€ (=721€) (1986); 300€ (891€) (1988); 400€ (940€) (1990) ⁴⁶	Sem termo/tempo indeterminado, 738€
E8	1986-1991**	Contabilista (Privado) (Recibo verde), Técnica superior de 2ª classe/técnica superior (Administração Local) (Tempo indeterminado)	<i>Networking</i>	0	112,2€ (+extras) (=404€) (1986); 300€ (891€) (1988) ⁴⁷	Sem termo/tempo indeterminado, 2000€
E9	1987-1992**	Assistente de estudos de mercado (Privado) (Recibo verde); Secretária/dactilógrafa (Administração Local) (Termo certo: NS/NR e Tempo indeterminado)	<i>Networking</i>	0	180€ (493€) (1990) ⁴⁸	Sem termo/tempo indeterminado, 960€

⁴³ Desemprego: duração 10 meses, 5 meses, 7 meses, 3 meses, 12 meses e 1 ano e 7 meses (DLD). 3 Das 6 situações foram abrangidas por proteção social, todas pelo período de 6 meses.

⁴⁴ SMN (1987) = 125,7€. Valor do Salário "real" não esta contemplado por não haver valores para 1987.

⁴⁵ Desemprego: 2 meses de duração, sem acesso à proteção social por não ter feito descontos.

⁴⁶ SMN (1986) = 112,2€, SMN (1988) = 135,7€ e SMN (1990) = 174,6€.

⁴⁷ SMN (1986) = 112,2 e SMN (1988) = 135,7€.

⁴⁸ SMN (1990) = 174,6€.

Segmentação do Mercado de Trabalho

E10	1986-1991**	Assistente no IEFP (Instituto Público) (Programa OTJ/86, 6 meses); Secretária/dactilógrafa (Administração Local) (Termo certo: NS/NR e Tempo indeterminado)	<i>Networking</i>	0	112,2€ (+subsídios de alimentação e transporte) (=404€) (1986); 274€ (1987); 309€ (1991) ⁴⁹	Sem termo/tempo indeterminado, 960€
E11	1986-1991**	Secretária/administrativa num colégio particular (Privado) (Recibo verde); Educadora Casa Pia (IPSS) (NS/NR); Secretária/dactilógrafa (Administração Local) (Termo certo: NS/NR e Tempo indeterminado)	<i>Networking</i>	0	NS/NR, 175€ (=631€) (1986); 185€ (1987)	Sem termo/tempo indeterminado, 963€
E12	1987-1992**	Inquiridora de reabilitação urbana (Programa OTJ/87, 2 meses) (Recibo Verde, NS/NR), Socióloga/técnica superior (Administração Local) (Tempo indeterminado)	<i>Networking</i>	0	NS/NR	Sem termo/tempo indeterminado, 1500€
E13	2013-2016*	Técnico de apoio na área de estudos sociais (Administração Pública/Ministério da Saúde) (Estágio PEPAC, 1 ano), Analista de dados (Privado/Estudos de mercado) (Termo certo: 6 meses)	Resposta a anúncios/envio de CV	1 ⁵⁰ (+)	700€ (2013); 675€ (2015)	2º Contrato a termo de 6 meses, 675€
E14	2012-2016*	Analista financeira (Privado/farmacêutica) (Estágio), Operadora de registo e inserção de dados em <i>part time</i> (Privado/telecomunicações) (Contrato de Experiência, ETT), Analista financeira (Privado/farmacêutica) (Estágio IEFP)	Resposta a anúncios/envio de CV pela internet	1 ⁵¹ (-)	750€ (2012); 300€ (<i>part time</i>) (2014); 650€ (2014)	Estágio profissional (IEFP), 650€
E15	2006-2011*	Promotora de eventos (Recibo verde, 2 anos), Técnica de recursos humanos (Privado) (Estágio não remunerado, 6 meses), Técnica de recrutamento e seleção (Termo incerto, 11 meses), Técnica de RH (termo certo: 6 meses, renovado por mais 2x (6 meses e 1 ano), mais uma renovação extraordinária de 1 ano)	Networking faculdade; Resposta a anúncios; Resposta a anúncios; Networking profissional; Networking profissional	4 ⁵² (2 -; 2 +)	500€+extras; 650€; 750€; 850€	2º Renovação a termo de 6 meses, 1000€
E16	2009-2016*	Assistente social (ONG's) (Estágio IEFP, 1 ano e Recibo verde, 6	Resposta a anúncios;	1 ⁵³	750€ (2009), 650€	Sem

⁴⁹ SMN (1991) = 200€.

⁵⁰ Desemprego: 11 meses de duração com acesso à proteção social durante 6 meses.

⁵¹ Desemprego: 1 mês de duração sem acesso à proteção social por não ter feito descontos.

⁵² Desemprego: 2 meses, 4 meses, 3 meses e 7 meses. Das 4 situações de desemprego, 2 tiveram subsídio.

Segmentação do Mercado de Trabalho

		meses), Analista de dados (Privado/Estudos de mercado) (Termo certo: 6 meses, renovado por mais 2x, Tempo indeterminado)	Networking; resposta a anúncios		(2011); 650€ (2014)	termo/tempo indeterminado, 650€
E17	1987-1992**	Rececionista numa corretora de bolsa (Privado) (Tempo indeterminado), Secretária numa consultora jurídica (Privado) (Termo certo: 6 meses), Técnica de RH (Privado) (Termo certo: 6 meses)	<i>Networking</i>	0	250€ (1987); 300€ (=541€) (1992); 350€ (1994) ⁵⁴	Sem termo/tempo indeterminado, NS/NR

*: Geração Crise; **: Geração Europa

⁵³ Esta entrevistada encaixa na situação de desemprego, mas acaba por conseguir trabalho imediatamente logo a seguir ao último trabalho onde estava.

⁵⁴ SMN (1987) =125,7€, SMN (1992) = 222€ e SMN (1994) = 546€.

Segmentação do Mercado de Trabalho

Anexo B – Perfis de integração no mercado de trabalho

Perfil Um empregador (“Baby Boomer”)

E5	1987	1988	1989	1990	1991	E12	1987	1988	1989	1990	1991
Trabalho a tempo inteiro	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Trabalho a tempo inteiro	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Continuidade laboral	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Continuidade laboral	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Alteração de trabalho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Alteração de trabalho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Renovação de contrato	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Renovação de contrato	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Efetividade	Vermelho	Vermelho	Verde	Verde	Verde	Efetividade	Vermelho	Vermelho	Verde	Verde	Verde
Autonomia residencial	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Autonomia residencial	Vermelho	Verde	Verde	Verde	Verde
Apoio familiar em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Apoio familiar em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Apoio do Estado em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Apoio do Estado em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Legenda	Verde = Sim Vermelho = Não					Legenda	Verde = Sim Vermelho = Não				

Perfil Regular

E6	2011	2012	2013	2014	2015	E13	2013	2014	2015	2016	?	E14	2012	2013	2014	2015	2016
Trabalho a tempo inteiro	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Trabalho a tempo inteiro	Verde	Vermelho	Verde	Verde		Trabalho a tempo inteiro	Verde	Verde	Vermelho	Verde	Verde
Situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Situações de desemprego	Vermelho	Verde	Vermelho	Vermelho		Situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Continuidade laboral	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Continuidade laboral	Verde	Vermelho	Verde	Verde		Continuidade laboral	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Alteração de trabalho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Alteração de trabalho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho		Alteração de trabalho	Vermelho	Vermelho	Verde	Vermelho	Vermelho
Renovação de contrato	Vermelho	Vermelho	Verde	Vermelho	Vermelho	Renovação de contrato	Vermelho	Vermelho	Verde	Verde		Renovação de contrato	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Verde
Efetividade	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Efetividade	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho		Efetividade	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Autonomia residencial	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Autonomia residencial	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Verde		Autonomia residencial	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Apoio familiar em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Verde	Vermelho	Apoio familiar em situações de desemprego	Vermelho	Verde	Vermelho	Vermelho		Apoio familiar em situações de desemprego	Vermelho	Verde	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Apoio do Estado em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Apoio do Estado em situações de desemprego	Vermelho	Verde	Vermelho	Vermelho		Apoio do Estado em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Legenda	Verde = Sim Vermelho = Não					Legenda	Verde = Sim Vermelho = Não					Legenda	Verde = Sim Vermelho = Não				

Segmentação do Mercado de Trabalho

Perfil Precário

E4	2006	2007	2008	2009	2010
Trabalho a tempo inteiro	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Continuidade laboral	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Alteração de trabalho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Renovação de contrato	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Efetividade	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Autonomia residencial	Vermelho	Verde	Verde	Verde	Verde
Apoio familiar em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Apoio do Estado em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Legenda	Verde = Sim Vermelho = Não				

Perfil Integração ("Mercado Interno")

E1	2011	2012	2013	2014	2015
Trabalho a tempo inteiro	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Continuidade laboral	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Alteração de trabalho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Renovação de contrato	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Efetividade	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Autonomia residencial	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Apoio familiar em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Apoio do Estado em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Legenda	Verde = Sim Vermelho = Não				

Perfil Adaptação

E15	2006	2007	2008	2009	2010
Trabalho a tempo inteiro	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Continuidade laboral	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Alteração de trabalho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Renovação de contrato	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Efetividade	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Autonomia residencial	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Apoio familiar em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Apoio do Estado em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Legenda	Verde = Sim Vermelho = Não Sem cor = período em que entrevistado fez um estágio não-remunerado				

Perfil Continuação

E16	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Trabalho a tempo inteiro	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Continuidade laboral	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Alteração de trabalho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Renovação de contrato	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Efetividade	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Autonomia residencial	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Apoio familiar em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Apoio do Estado em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Legenda	Verde = Sim Vermelho = Não Sem cor = situação em que a entrevistado esteve no Reino Unido a fazer um mestrado e a trabalhar durante 6 meses							

E2	1995	1996	1997	1998	1999
Trabalho a tempo inteiro	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Situações de desemprego (*)	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Continuidade laboral	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Alteração de trabalho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Renovação de contrato	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Efetividade	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Autonomia residencial	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Apoio familiar em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Apoio do Estado em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Legenda:	Verde = Sim Vermelho = Não *desemprego voluntário				

E9	1987	1988	1989	1990	1991
Trabalho a tempo inteiro	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Continuidade laboral	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Alteração de trabalho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Renovação de contrato	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Efetividade	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Autonomia residencial	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Apoio familiar em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Apoio do Estado em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Legenda	Verde = Sim Vermelho = Não				

Segmentação do Mercado de Trabalho

Perfil Biografias de Escolha (“Oportunidade”)

E3	1990	1991	1992	1993	1994	E7	1986	1987	1988	1989	1990	E8	1986	1987	1988	1989	1990
Trabalho a tempo inteiro	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Trabalho tempo inteiro	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Trabalho a tempo inteiro	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Continuidade laboral	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Continuidade laboral	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Continuidade laboral	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Alteração de trabalho	Vermelho	Verde	Verde	Verde	Vermelho	Alteração de trabalho	Vermelho	Vermelho	Verde	Vermelho	Vermelho	Alteração de trabalho	Vermelho	Vermelho	Verde	Vermelho	Vermelho
Renovação de contrato	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Verde	Renovação de contrato	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Renovação de contrato	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Efetividade	Verde	Vermelho	Verde	Vermelho	Verde	Efetividade	Vermelho	Vermelho	Verde	Verde	Verde	Efetividade	Vermelho	Vermelho	Verde	Verde	Verde
Autonomia residencial	Vermelho	Verde	Verde	Verde	Verde	Autonomia residencial	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Autonomia residencial	Vermelho	Vermelho	Verde	Verde	Verde
Apoio familiar em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Verde	Apoio familiar em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Apoio familiar em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Apoio do Estado em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Apoio do Estado em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Apoio do Estado em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Legenda	Verde = Sim Vermelho = Não					Legenda	Verde = Sim Vermelho = Não					Legenda	Verde = Sim Vermelho = Não				

E10	1986	1987	1988	1989	1990	E11	1986	1987	1988	1989	1990	E17	1987	1988	1989	1990	1991
Trabalho a tempo inteiro	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Trabalho a tempo inteiro	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Trabalho a tempo inteiro	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Continuidade laboral	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Continuidade laboral	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Continuidade laboral	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Alteração de trabalho	Vermelho	Verde	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Alteração de trabalho	Vermelho	Verde	Verde	Vermelho	Vermelho	Alteração de trabalho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Verde
Renovação de contrato	Vermelho	Vermelho	Verde	Vermelho	Vermelho	Renovação de contrato	Vermelho	Vermelho	Verde	Vermelho	Vermelho	Renovação de contrato	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Efetividade	Vermelho	Vermelho	Verde	Verde	Verde	Efetividade	Vermelho	Vermelho	Verde	Verde	Verde	Efetividade	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Autonomia residencial	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Autonomia residencial	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Autonomia residencial	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Apoio familiar em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Apoio familiar em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Apoio familiar em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Apoio do Estado em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Apoio do Estado em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Apoio do Estado em situações de desemprego	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho	Vermelho
Legenda	Verde = Sim Vermelho = Não					Legenda	Verde = Sim Vermelho = Não					Legenda	Verde = Sim Vermelho = Não				

Segmentação do Mercado de Trabalho

Anexo C - Formas de relação laboral estabelecidas nos primeiros 3 anos da trajetória profissional⁵⁵

Formas de relação laboral ⁵⁶	Geração Europa	Geração Crise
Termo Certo	5	5
ETT	0	4
Estágios ⁵⁷	3	6
Tempo indeterminado/sem termo	8	1
Recibo verde	6	3
Part time ⁵⁸	0	2

Anexo D – Tipos de apoio familiares durante o processo de autonomização e após a autonomização

	Geração 1986	Geração 2006
E1	Pagamento do empréstimo da casa (3/4 meses)	–
E2	Pagamento do empréstimo da casa (7/8 meses)	Pagamento da renda da casa, formações profissionais. Retorno a casa dos pais.
E3	–	Não saiu de casa dos pais
E4	Alimentação	Alimentação
E5	Alimentação e educação ⁵⁹	Não saiu de casa dos pais
E6	–	–
E7	Abatimento do empréstimo da casa (7400€)	Entrada para a casa
E8	Alimentação	
E9	Educação	
E10	Educação	

⁵⁵ Há entrevistados que estão incluídos em mais do que uma forma de relação contratual porque conta os 3 anos.

⁵⁶ Apenas estão presentes neste quadro as formas abrangidas pelos entrevistados da amostra.

⁵⁷ Entende-se estágios como todo o tipo de estágios efetuados pela geração Crise, desde os IEFP, PEPAC, diretamente com a organização, estágios não-remunerados.

⁵⁸ Horário de trabalho que também se reveste numa forma de relação laboral, desta feita, a tempo parcial.

⁵⁹ O apoio da educação só compreende o ensino superior.

Segmentação do Mercado de Trabalho

	<p>mesmo que se passou connosco ao terem desmobilizado o serviço do reino unido para Portugal para pouparem dinheiro. E neste sentido, é sempre precário, na minha opinião” (E16 – G3). “...Se tu não tiveres a base, o sustento, como é que consegues progredir com o resto? Não podes construir a casa sem os pilares. Por isso, sim tem muito impacto. Essa instabilidade, essa flutuação impede que a pessoa faça projetos, planos a médio longo prazo, não sabes como é que vai ser” (E4 – G3). “Muito instável porque estou sempre a ver quando é que me vão renovar o contrato, quando é que venho para a rua, quando é que eu procuro trabalho, isto é tudo um ciclo, a minha visão é sempre a curto prazo” (E14 – G3)</p>
<p>Queixas do MT</p>	<p>Europa</p> <hr/> <p>Crise</p> <p>“Eu não quis continuar porque as condições de trabalho eram muito más. Nós fazíamos trabalho fora de horas inúmeras vezes, levava trabalho para casa, muitas vezes ao fim-de-semana, na semana de processamento de salários, foram várias as vezes que eu e as minhas colegas saíamos às 23h da noite e no outro dia tínhamos de la estar à hora norma de entrada (9h), nunca nos foram pagas horas extra” (E15 – G3). “O que eles exigem de ti e o que dão em retorno, não é justo. A balança pende muito para um lado. Basicamente la a função, fazes de tudo, desde a limpeza, casas de banho, corredores, limpeza de armazém, atendimento, tens que ir a correr para a caixa...É como treinar para a maratona, non-stop... O horário de trabalho também oscilava muito, sobretudo quando havia inventários em que tinhas de fazer mudança de <i>lay-out</i> de loja, mudança de localização de produtos das prateleiras. Às vezes tínhamos que fazer quase uma direta, ficávamos la pela noite fora...Eu não estava disposto a ficar assim por muito mais tempo, uma pessoa está sempre à procura de evoluir e ir para algo melhor, algo que vá mais ao encontro das suas habilitações, então disse: “basta, é suficiente, vou à procura de outra coisa” (E4 – G3). “Não me adaptei muito bem aquele trabalho porque na minha opinião eles não estavam bem preparados para receber estagiários, basicamente tinham lá os estagiários mas eu tive para aí um mês e meio sem um trabalho efetivo. Tava lá, tava a ser autodidata, mas era eu que tinha que ir à procura do trabalho, era eu que tinha que chegar ao pé das gestoras dos procedimentos que estavam a ser realizados e perguntar se precisavam de alguma coisa e ninguém chegava ao pé de mim e dava-me algo para fazer. Isso durou 3 a 4 meses, mas depois chegou a altura que eu pensei “eu consigo arranjar outra coisa”; “A nível de horários, por exemplo, era horários rotativos, havia horários que entravas as 14h, saias às 23h outros entravas às 9h e saias às 18h, só que a maior parte das vezes entravas às 9h e saias as 22h e não era algo que fosse pontual, era recorrente. E chegou uma altura que, trabalhava todos os dias 12h e não havia nenhum retorno, não nos pagavam a mais por</p>

Segmentação do Mercado de Trabalho

			<p>essas horas. Chegou uma altura que achei, isto não dá, tive que sair daí e fui à procura de mais.” (E1 – G3). “...A nível de responsabilidade, de horários e de despesas que eu estava a ter, não me compensava e daí ter continuado à procura de novas oportunidades. (E6 – G3). “O ambiente é que foi pior do que estava à espera. Aquilo era uma equipa de formação e a empresa nem tinha qualquer perspectiva de ingressar aquelas pessoas como trabalhadores uma vez que as pessoas que lá estavam tinham contratos mensais renovados automaticamente. Eu tinha um contrato de estágio mas que podia acabar a qualquer momento, porque era um estágio com limite máximo de 3 meses mas podiam mandar embora a pessoa quando quisessem” (E14 – G3)</p>
Autonomia	Capacidade de fazer face a um conjunto de bens e serviços considerados essenciais de forma livre e autónoma (em conjunto com o cônjuge)	Europa	<p>“Já tinha conhecido aquela que viria a ser a minha mulher e ela tinha alguma estabilidade do lado dela, no trabalho que tinha, por isso não sentia muita insegurança de ter os recibos verdes” (E3 – G2). “Porque foi a altura em que consegui arranjar casa, estava estável no emprego, estava no quadro.” (E11 – G2). “Tivemos que juntar dois rendimentos e aí já dava” (E8 – G2). “O meu ordenado não chegava sequer para cobrir a prestação da casa, portanto foi repartido. Era depois o vencimento do meu marido que ia articulando com o resto das despesas” (E10 – G2). “Mas nunca estive numa situação grave em que achava que não podia pagar as despesas, porque, também, sempre senti segurança no meu trabalho e do lado do meu marido. No meu trabalho, sempre nos deram a ideia que iríamos ficar, quando estávamos a recibos verdes, e cumpriram. Portanto, nunca me senti em risco”. (E12 – G2)</p>
		Crise	<p>“Depois no final de 2009 (com 28 anos) fui morar junto com uma pessoa e aí houve alturas em que uma parte das despesas era mais suportada pela pessoa que vive comigo, até porque nós tomamos a iniciativa de ir morar junto porque ele tinha uma estabilidade do lado dele que eu não tinha. Ele é de informática” (E15 – G3). “Foi quando consegui ter uma fonte de rendimento certa, tinha um contrato sem termo, estava protegido e ao final do mês tinha a certeza que tinha um rendimento, tanto eu como a pessoa com quem estou, começou a ser efetiva e pronto. Pudemos arranjar uma casa” (E1 – G3). “Foram vários fatores. Por um lado, eu gostava de estar no trabalho, sentia que as coisas estavam a correr bem, sinto que há possibilidade de ficar efetivo por isso, decidi arriscar. A minha namorada também começou a trabalhar e achámos que era uma boa altura para começarmos a viver juntos. Digamos que se conciliaram as duas coisas”. (E13 – G3).</p>
Falta de autonomia	Incapacidade de fazer face a um conjunto de bens e serviços considerados essenciais de forma livre e autónoma	Europa	
		Crise	<p>“A nível de despesas o que eu tinha...nunca paguei casa...mas, também, porque nunca tive numa situação em que eu me sentisse estável ao ponto de arriscar a ter o meu espaço, porque acho que quando saís de casa não é para voltar. Portanto, enquanto eu não sentir que tenho esta</p>

Segmentação do Mercado de Trabalho

	<p>estabilidade e agora também não tenho” (E6 – G3). “É assim, eu acho que, também, ainda não cheguei ao momento da vida em que diga que quero alugar uma casa, etc...mas se calhar, também, não penso nisso porque não tenho condições para isso. E nesse sentido, acho que o que pesa mais é o facto de não ter condições materiais para isso”; “É assim, possível é sempre, mas seria muito, muito difícil. Possivelmente, teria que viver num quarto ou numa casa partilhada com outras pessoas. Daria para o dia-a-dia e pouco mais. Seria muito difícil, então eu com o subsídio de alimentação ganho 650€, sem subsídio ganho quinhentos e qualquer coisa. Seria possível e dava para sobreviver, mas era muito à conta, teria que baixar muito o nível de vida, teria que viver num quarto ou numa parte de casa”. (E14 – G3). “Eu conseguir até conseguiria, mas iria exigir muito financeiramente, ou seja, iria ficar muito mais complicado de gerir a minha vida, então optei também por esta modalidade. Achei que era melhor durante uns tempos, para conseguir juntar algum ate para depois conseguir aguentar melhor durante uns tempos em vez de provavelmente me aumentassem o trabalho achei que seria melhor opção por uns tempos ficar em casa dos pais. Mas sim, estaria interessado em depois viver por minha conta outra vez” (E4 – G3).</p>
<p>Reflexividade biográfica (interiorização da precariedade, adaptação a novos contextos)</p> <p>Auto confrontação biográfica. Uma biografia de vida determinada pelo contexto de risco.</p> <p>Europa Crise</p>	<p>“Eu gostava de ver bem. Gostava de dizer que ia estar numa empresa, estável, a trabalhar na minha área, mas, neste momento, sinceramente, nem sei se é a minha área em que quero continuar. Porque quando vais para a faculdade tens uma visão, tens um ideal, e quando começa na realidade muitas vezes não vai ao encontro.... Portanto, até que ponto, se calhar, não irei virar um bocado a carreira e deixar as empresas e virar-me para os gabinetes profissionais das escolas, dar um acompanhamento. Se calhar, vou fazer formação nessa área. Portanto, o meu futuro daqui a 10 anos não está claro para mim.” (E6 – G3). “Porque eu fiz um curso de 5 anos, que acabei com 24 e depois dos 2 anos, já devia estar com os meus 26/27 anos e aquilo que me preocupava era não ter qualquer perspetiva. Eu queria ter outras condições. Não é que estivesse com falta de dinheiro porque nessa altura estava em casa dos meus pais e eles nunca quiseram que eu contribuísse com algo para a casa, só que eu não tinha qualquer segurança sobre o que me iria acontecer no futuro”, “Só que passados 10 anos eu não tenho essa estabilidade que eu na altura pensava que podia ter, mas eu também não considero que a minha vida tenha sido assim tao instável quanto isso, teve foi os seus percalços, como, por exemplo, no caso daquela empresa onde estive quase 3 anos, com os horários que eram praticados e eu querer estudar e era uma coisa que eu queria fazer” “neste momento ainda consigo enfrentar estas intermitências do MT, mas, se calhar quando tiver 40's já vou pensar mais em estabilidade” (E15 – G3). “Eu tenho</p>

Segmentação do Mercado de Trabalho

	<p>sempre o contrato de 1 ano a 9 meses, eu não sei o que me iria acontecer aí. Portanto, são um bocadinho vidas adiadas, nós adiamos pensar nisso”; “Se eu ganhasse mais, pensaria em comprar uma casa, constituir família, etc. influenciou a não entrega da tese. Eu ainda não entreguei a tese porque tenho que trabalhar” (E14 – G3. “...Pronto, como sabemos a situação em que o mercado de trabalho está, sabemos que o trabalho, todo ele pode ser muito precário então tendo sempre a ter algum dinheiro de reserva, ter um suporte básico de vida para conseguir agarrar-me caso seja necessário.” (E4 – G3). “Não achei mal, andava sempre a saltar de trabalho temporário para trabalho temporário, comecei a trabalhar num hospital...Por acaso, o hospital não era bem o adequado mas adaptei-me lá porque aquele hospital tem muita mobilidade profissional, eu passados alguns 6 meses que tive lá, apesar de trabalhar como auxiliar tive oportunidade de trabalhar na secção de recursos humanos, como gestor de recursos humanos” (E1 – G3). “Primeiro recebemos mal, depois, por causa da conjuntura temos sempre que andar a mudar de trabalho, sem segurança e parte do ordenado que ganhamos é para poupar em caso fiquemos sem emprego. Portanto, nunca conseguimos poupar para nada, não conseguimos planear nada” (E16 – G3)</p>
<p>Reflexividade biográfica (Escolha individual) Uma biografia de vida determinada por escolhas individuais (“Biografias de escolha”) (Macdonald, 2009)</p>	<p>Europa</p> <p>“No fundo, os trabalhos que fui tendo até concluir a licenciatura foram para ter um vencimento e para me ir mantendo. Depois da licenciatura, aí sim, tinha uma expectativa de arranjar um trabalho mais compatível com a minha nova habilitação superior” (E17 – G2). “Eu concorri para várias coisas. Professora não quis, depois tive hipótese de ir para um banco, o BES, para os recursos humanos e aqui, na Câmara. Aí tive que escolher entre um contrato mais estável e um contrato em que poderia ficar ou não ficar, e senti, que pelas garantias que tinha deste lado (na Câmara), a aposta era do lado de cá (da Câmara). Por isso, apostei na Câmara” (E12 – G2). “Também, tive várias hipóteses, mesmo antes de vir para aqui, de ir para um banco, o Barclays Bank, fui passando as entrevistas, etc...e embora o salário que me ofereciam lá era mais ou menos o dobro do que ofereciam na Câmara, eu acabei por escolher a Câmara”; “Não, porque nessa altura eu acho que quem tinha uma licenciatura e, sobretudo em gestão de empresas, sentíamos que cá fora tínhamos mercado de trabalho, tínhamos oportunidades, muita oferta, muito trabalho. Não era algo em que nos sentíamos pressionados a fazer algo que não gostássemos, porque havia por muito onde escolher, na mesma área e até em outras vertentes que podíamos escolher. Portanto, não havia aquela obrigação de tentar ultrapassar as partes negativas de ficar com aquele trabalho específico e agradecer aquele e não pensar noutro” (E8 – G2). “Não, todos estes trabalhos fui eu que escolhi. Tinha outras opções mas todos eles, fui eu que escolhi.” (E7-G2)</p> <hr/> <p>“A entrada no mestrado em 2014 deveu-se à tentativa de conseguir subir internamente dentro do</p>

Segmentação do Mercado de Trabalho

			hospital... hospital tem muita mobilidade profissional" (E1 – G3). "O primeiro que surgiu foi o que eu agarrei e depois transitei para outro emprego que achava melhor e mais de acordo com o meu perfil" (E4 – G3)
Projeção futura	Expetativas em relação ao futuro (incapacidade de planejar o futuro e capacidade de planejar)	Europa (Certa) Crise (incerta)	"Bom, espero que consiga estudar mais um bocadinho, talvez até um doutoramento e mudar um bocadinho de vida, ter um projeto meu, uma associação minha, talvez, em que pudesse fazer o que gosto" (E16 – G3). "O que eu prevejo é que possa continuar ali, mas como também já tenho 34 anos, eu não vou condicionar a minha vida pessoal por causa do trabalho e não sei o que ira acontecer se eu engravidar, entretanto. E não posso, nem vou esperar estar efetiva, porque isso irá implicar 2/3 anos da minha vida, para poder ter os meus projetos de vida. Não vai condicionar, porque já cheguei a uma idade em que já não tenho paciência para esperar. Mas, também, por outro lado, também não sei se é ali que quero ficar, gosto da empresa, mas também não aquilo que eu mais gosto de fazer...É que também pela minha experiência, não consigo prever a longo prazo, não consigo" (E15 – G3). "Muito mau porque a empresa está a reduzir muito o número de colaboradores e eu quando fui para ali foi com a perspetiva de ir para a área de recrutamento. Portanto, se estão a reduzir dentro da área de recrutamento, possivelmente, o contrato já não será renovado. Isto leva a que já não tens propriamente os 23 ou 24 anos, quando saíste da faculdade, e já estão a chegar os 30." (E6 – G3). "Neste momento, é pensar em ficar efetivo, ver como é que as coisas andam dentro da própria empresa, parece que o hoje está bem amanhã está mal, é muito inconstante. E como é uma empresa em crescimento a gente nunca tem a certeza de nada" (E13 – G3)
Expectativas em relação ao MT	Expetativa em relação ao início da trajetória profissional	Europa Crise	"Porque a minha preocupação, na altura, não era fazer carreira aqui, carreira ali, era aguentar-me, era ser uma pessoa independente, pagar o meu curso e fazer a minha vida. Depois, esta última mudança já tinha uma licenciatura, o cenário já era diferente " (E17 – G2). "As minhas expectativas não eram muito elevadas porque eu não me via a fazer aquilo. Para já porque não tinha nada a ver com a formação que eu estava a concluir e eu ainda queria trabalhar dentro da área. Por isso, aquilo era um recurso inicial para eu me tornar independente financeiramente, ganhar algum dinheiro e não estar a sobrecarregar a família." (E3 – G2). "Eu pensei que ficasse mas depois como isso não aconteceu...mas eu até pensei que sim"; "Ah não, eu acho que eles me vão dar um contrato de um ano, não é um contrato de efetividade. É um contrato precário também... E acho que dificilmente me darão um contrato de efetividade a menos

Segmentação do Mercado de Trabalho

		<p>que por recurso legal assim sejam obrigados, porque acho que todas as interpretações abusivas da lei existam serão usadas para prolongarem contratos de trabalho anuais, precários.” (E14 – G3). “Não havia orçamento, foi mudança da administração da empresa e ali não havia possibilidade de encaixarem ou de passarem a contrato, portanto acabei por vir embora e começar novamente à procura de emprego”, “Portanto, a perspectiva ali foi: “eu vou ganhar muito menos, vou ganhar uma miséria mas vou aprender, vou ter uma visão muito mais global do que é os recursos humanos” (E6 – G3). “Olha agora estou otimista, estou a ver com bons olhos. Encontrei uma ocupação com que me identifico, em que acho que consigo fazer um bom trabalho e parece que tenho perspectivas de progressão. Por isso, vejo com bons olhos. Acho que vai ser uma nova página, uma nova era.” (E4 – G3).</p>
Importância do trabalho	Europa	<p>“Eu não era muito ambiciosa em relação à carreira, porque eu não me consigo focar numa só via, eu tenho sempre muitas outras coisas que me interessam. E eu acho que para uma pessoa que é ambiciosa, tem que ser muito boa numa área e investir tudo numa área para vingar bem nessa área e eu tenho muitas áreas que me distraem, seja historia, seja arqueologia, gosto muito de línguas, é uma área que adoro. E nesse sentido, é impossível fazer uma carreira numa área, neste caso, na área financeira” (E8 – G2). “Sentia-me bastante realizada com o que estava a fazer que nunca pensei onde gostaria de chegar. Acho que não pensava nisso...” (E12 – G2). “...Hoje em dia, se calhar eu venho para o trabalho e ao fim do mês dá-me jeito, mas já não tenho aquele estímulo que tinha no início, ou seja, é mais um fator monetário” (E11 – G2)</p>
	Crise	<p>“O trabalho é principalmente uma fonte de rendimento, mas pode ser uma via de realização pessoal e é bom que seja, já que nós temos de trabalhar 9h ou 10h por dia, que hoje é o paradigma, é muito tempo do nosso dia logo é bom que seja uma forma de nós nos concretizarmos” (E14 – G3). “É uma fonte de rendimento porque não tenho outra, mas também é realização pessoal na medida em que gosto de estar ocupada. Neste momento, se aquilo que eu faço é o que eu mais gosto, já não sei” (E15 – G3). “Antes e primeiro de tudo, é uma fonte de rendimento, tem de ser. Mas eu tento que seja também uma fonte de realização pessoal. La está andar sempre à procura de algo que me satisfaça, em que me sinta mais realizado, em que me identifique. Essa parte é muito importante, se não for isso, o dia-a-dia passa a ser quase um suplício, um sacrifício, um esforço. Uma pessoa tem que fazer com que o seu dia-a-dia seja minimamente agradável, que sintas que estás a fazer algo de positivo com a tua vida, que contribua de alguma maneira para o teu crescimento.” (E4 – G3).</p>
Importância do estudo	Europa	<p>“É assim, podia ter optado por continuar os estudos e optei por não fazê-lo porque achei que não</p>

conseguiu conciliar porque teria que abdicar de outras coisas" (E11 – G2). "Não foi porque visse que iria melhorar profissionalmente com a licenciatura que estou a adquirir, mas foi mesmo por gosto. Não quero ser mal interpretado, mas é mais um *hobbie*. É um estímulo, um enriquecimento em termos de conhecimento e cultural. Se puder vir a seguir profissionalmente tanto melhor, senão, quanto mais não seja é um enriquecimento próprio." (E3 – G2). "No fundo, os trabalhos que fui tendo até concluir a licenciatura foram para ter um vencimento e para me ir mantendo. Depois da licenciatura, aí sim, tinha uma expectativa de arranjar um trabalho mais compatível com a minha nova habilitação superior"; "Não, infelizmente não tem nada. É por interesse pessoal. Alias, não é interesse, é mais valorização pessoal." (E17 – G2). "Não. Fiz a minha opção, casei, tive o meu filho. Optei pela família." (E10 – G2). "Não, isso não. Foi mesmo de mim que não quis continuar os estudos, como lhe disse sou muito comodista e achei que dava muito trabalho." (E9 – G2). "Por isso mesmo é que voltei aos estudos, para poder subir na carreira. Para poder obter outros conhecimentos e receber mais algum vencimento também. Fiz a licenciatura, agora queria ver qual era a área em que ia ficar porque consoante isso iria fazer o mestrado. Mas gostava de fazer o mestrado na área em que estivesse. Eu, neste momento, estou na área da saúde mas estou a concorrer a outras áreas em outros ministérios" (E7 – G2). "É assim, pelas funções que desempenhei todos acabaram por me incentivar a formar-me em sociologia, portanto acabou por ser o impulsionador dessa vontade de querer progredir a nível pessoal e profissional" (E5 – G2).

Crise

"Acho que o fator determinante é eu ter um currículo que se pode chamar de invejável. Eu, felizmente, sempre tive oportunidade de fazer várias coisas, já tive experiências no exterior e falo muito bem inglês. Portanto, acho que foram estas coisas que me ajudaram muito no MT, principalmente, o facto de ter trabalhado no exterior e ter tido experiências lá fora. Por isso, acho que o facto de ter um currículo competitivo me fez ganhar muito dos meus trabalhos. Mas acho que o me faz nunca ter estado no desemprego é eu ter um currículo competitivo. Nunca parei de fazer coisas. Obviamente, não há muitas pessoas que tenham possibilidade de fazer isso, por isso é que digo que é uma oportunidade que tu tens, ou seja, eu tenho a oportunidade de ter um currículo competitivo porque também há pessoas que não conseguem fazer isso. Então, acho que isso é uma mais-valia sem dúvida alguma"; "Bom, espero que consiga estudar mais um bocadinho, talvez até um doutoramento e mudar um bocadinho de vida, ter um projeto meu, uma associação minha, talvez, em que pudesse fazer o que gosto" (E16 – G3). "Foi essencialmente por interesse pessoal, foi uma forma também de ajustar contas com o passado porque eu queria ter tirado a licenciatura em sociologia, só que depois uma pessoa vive com medo e eu tirei sociologia não por obrigação,

Segmentação do Mercado de Trabalho

	<p>mas a verdade é que a pressão psicológica de várias vertentes era bastante forte e fui tirar economia pelo menos para garantir um trabalho e acho que fiz bem” (E14 – G3). “Quis mudar, e aí o que pesou foi o facto de querer fazer algo que me permitisse usar o facto de ser licenciada, porque como até à data não tinha conseguido entrar na área que queria, tentei virar-me para a área dos recursos humanos” (E15 – G3). “A entrada no mestrado em 2014 deveu-se à tentativa de conseguir subir internamente dentro do hospital” (E1 – G3). “Penso tirar uma pós-graduação na minha área de trabalho. Também estava à espera que a empresa me pudesse ajudar de alguma maneira nisso e olho para isso sempre como um investimento que estou a fazer em mim como algo que me diferencie de outras pessoas numa entrevista ou numa abertura de uma vaga (na função pública)” (E13 – G3). “Eu acho que nós não podemos parar e quando eu parei, na pós-graduação, foi no sentido de poupar o dinheiro, que iria investir caso tivesse continuado para mestrado, para investir numa formação numa área diferente... Eu fui tentando procurar a formação fora, porque muitas vezes a empresa dá mas não dá o suficiente”; “Aumentar a empregabilidade e ganhar novas ferramentas” (E6 – G3). “Completei cursos profissionais porque achei que tinha maiores saídas profissionais do que aquilo em que eu estava, que era Psicologia”; “Neste momento não estou a estudar, mas estou interessado em voltar a um curso, ainda não decidi ao certo sobre o quê, mas sei que queria voltar a estudar... Talvez na área de línguas ou de informática” (E4 – G3)</p>
<p>Situação profissional da rede de amigos, cônjuge e familiares</p>	<p>Europa</p> <p>“Estavam empregados sim, não me recordo de ter nenhum amigo ou familiar na altura desempregado. Amigo não tinha mesmo, uns eram da função pública, outros do Privado mas não tinha e familiares também não me recorda. Mas se me perguntares agora já não é assim, tenho alguns familiares desempregados atualmente, ou porque as empresas fecharam, foram feitas reestruturações e ficaram desempregados. Depois tornam-se DLD e tronar-se muito difícil reingressar ao MT.” (E17 – G2). “Sim, sim, eram. Todos os meus amigos tinham empregos estáveis. Agora, nem por isso, alguns, neste momento, nem por isso. Mas na altura havia muita facilidade em arranjar trabalho”, “...Ai existem casos de empresas que foram à falência e que estão naquela fase dos 50. Ai conheço alguns que estão no fundo de desemprego, por causa de algumas empresas que têm fechado ultimamente” (E7 – G2). “Epá da malta com que eu estudei em Santarém quase todos seguiram as carreiras certinhas, fizeram aquele curso de engenharia agrícola e todos encarreiraram nessas vias e estão todos a trabalhar ou quase todos a trabalhar dentro dessas áreas. Já no campo do jornalismo, muita malta que apostou no jornalismo formando-se em comunicação social, ciências da comunicação com a crise que a meio da década de 2000, ou seja, 2005, 2006, muita malta está no desemprego, malta dentro da minha faixa etária, dentro</p>

Segmentação do Mercado de Trabalho

			dos 45, 50.” (E3 – G2).
		Crise	<p>“Eu tenho um numero de amigos que estão desempregados porque não encontram trabalho na área, depois tenho um numero de amigos que esta a estudar, portanto não estão a trabalhar mas também por conjeturas de mercado pois pensam que se não tirarem mestrado não têm oportunidades iguais as dos outros ou por não conseguirem encontrar trabalho vão tirar mestrado e depois conheço pessoas a fazer estágios profissionais e a trabalhar em situações precárias e sujeitarem-se aquilo que aparece ou às condições de trabalho que existem” (E16 – G3). “Em geral, estão todos empregados ou quase todos empregados mas sim quase todos eles passaram por períodos de desemprego ou de maiores dificuldades no trabalho, de instabilidade. Acho que quase todos, sem exceção, passaram por isso.” (E4 – G3). “Depende, tenho uma colega que está a tirar o mestrado em gestão e esta a trabalhar num <i>call center</i> e antes de ir para o <i>call center</i> e tirar o mestrado estava numa empresa como estagiária. Também outra amiga minha que conseguiu entrar numa seguradora e hoje trabalha na parte de vendas. Essa está relativamente bem, mas não está a fazer um trabalho para o qual se formou” (E14 – G3).</p>
Confiança no mercado de trabalho	Confiança na capacidade do mercado de trabalho oferecer oportunidades de emprego	Europa	<p>“Não tinha outro trabalho em vista, mas, entretanto, já tinham saído pessoas antes e duas delas formaram outra empresa do mesmo género. Nesta altura, já se estava a avançar para a fase da internet, para o desenvolvimento de sites e isso tudo e convidaram-me para trabalhar com eles... mas não fui trabalhar com eles logo, foi depois...tive la uns meses, 8 meses, 9 meses, nem tanto, e depois, nessa altura o meu marido estava desempregado e aceitou um emprego para ir trabalhar, que era aqui em lisboa de início, mas depois tinha um projeto no porto e fomos viver para o porto. Foi mais por esses motivos que eu saí.” (E2 – G2)</p>
		Crise	<p>“Eu acho que essa altura foi uma altura má no mercado de trabalho, porque a partir dessa altura...na altura que eu arranjei o estágio profissional havia muitas ofertas de trabalho e eu pensei que conseguia arranjar algo melhor que isso. Não aconteceu. Por isso, fui aceitando projetos temporários para ver se conseguia desenrascar, ganhar dinheiro porque eu não gostava de ficar parado” (E1-G3)</p>
Acesso ao emprego		Europa	<p>“Eu escrevi algumas coisas nos jornais da universidade e depois convidaram-me para uma revista chamada Vida Rural, temas agrícolas, etc...coisas mais técnicas. Havia ali um bichinho, e depois convidaram-me para escrever alguns textos sobre economia Agrícola, etc...ai conheci um fotógrafo que também trabalhava para essas revistas e também era fotógrafo num jornal desportivo e ele achou que eu tinha jeito para escrever... Foi assim. Um conhecimento pessoal em contexto de trabalho que me proporcionou a experiência de entrar no jornalismo.”; “Bom, não diria que foi</p>

Segmentação do Mercado de Trabalho

			<p>mostrar muito trabalho ou muitos resultados, ou apenas sorte, diria que foi ter os contactos certos... os conhecimentos que eu tinha facilitaram a vida para entrar no mercado das vendas. Depois a transição para a outra foi também através de um colega...Portanto, foi sempre através de contactos. Por isso, penso que para responder diretamente a que fatores terão influenciado essas mudanças foi contactos pessoais. Também o facto de ter estudos, não completos mas dentro dessa área, facilitou o conhecimento que tinha e a entrada nessas empresas.” (E3 – G2). “Foi um conhecimento. Era uma senhora que tinha uma casa perto dos meus pais... Através de amigos. Era uma amiga minha, trabalhava na indústria vidreira e conhecia um senhor da área das películas e ele precisava de uma secretária e foi-me referenciado e eu fui à entrevista e fiquei... Foi também por um conhecimento, a mesma pessoa, da área da indústria vidreira e por ser muito mais perto de casa, onde morava com os meus pais.” (E7- G2)</p>
		Crise	<p>“Foi através de um anúncio na net-empregos”; “Porque eu na faculdade já fazia algumas promoções e depois uma das pessoas que fazia promoção de eventos formou a sua própria empresa e convidou-me para ir trabalhar com ele para o escritório” (E15 – G3)</p>
Antes e depois	Antes e depois no Mercado de trabalho	Europa	<p>“Nós tínhamos horizonte. Acho que na altura, as coisas eram mais certas, hoje é tudo muito dividido, não há certezas, não está tudo bem explicado, bem explícito e quando nós entrámos não era assim”; “Acho que naquela altura não havia tanta insegurança como há hoje”; “Não sei, vejo isto tao tremido, hoje o que é hoje já não é amanhã, o que é agora, já não é daqui bocadinho, sinceramente já não sei. É um dia de cada vez.” (E9 – G2); “Não é que nos despeçam, isso não vai acontecer mas em relação às perspetivas que tínhamos quando entrámos mudou muita coisa” (E11 – G2)</p>
		Crise	<p>“Eu acho que as pessoas que entraram no MT no final da década de 2000, acabaram por sofrer um bocadinho” (E15 – G3). “É que eles estavam a retirar todo o pessoal que tinham contratado e estavam a substituir por pessoal de trabalho temporário. Eu estava um bocado na calha, mas entretanto também segui quase toda a gente atras” (E4 – G3). “Eu acho que essa altura foi uma altura má no mercado de trabalho, porque a partir dessa altura... eu pensei que conseguia arranjar algo melhor que isso, não aconteceu, por isso fui aceitando projetos temporários para ver se conseguia desenrascar, ganhar dinheiro porque eu não gostava de ficar parado” (E1 – G3)</p>
Continuidade	Trajectoria continua no MT	Europa	<p>“Eu estive no Record de '92 até '99. Saio no final de '99 porque tenho um convite para ir para uma revista de viagens, sou convidado para ir para lá, convidam-me. Saio dali por iniciativa, rescindo o meu contrato de trabalho apresentando a minha demissão ao diretor da altura do jornal. Saio e em dezembro de '99 até ao final de 2004 fico a trabalhar numa revista de viagens (Volta ao Mundo).</p>

Segmentação do Mercado de Trabalho

			Depois saio dessa revista também por iniciativa, em Novembro de 2004, a entrar em Dezembro e entro numa revista do Grupo Impresa de viagens e também como colaborador da revista Visão. Ai estou numa situação de freelance, entre 2005 e Setembro de 2006, onde sou convidado para criar uma revista corporativa neste operador privado de saúde e mediante essa proposta de trabalho que eu faço, convidam-me para entrar nessa revista da empresa, onde estou desde Outubro de 2006 até hoje.” (E3 – G2).
		Crise	
Descontinuidade	Trajectoria descontinua no MT	Europa	
		Crise	“Especializei-me em psicologia clinica, tentei integrar o MT nessa área, mas sem sucesso. Como não quis desistir logo, andei, durante 2 anos, a fazer trabalho como promotora de eventos numa empresa de trabalho temporário, porque já o fazia na faculdade, ao mesmo tempo que ia conciliando esse trabalho com um voluntariado em instituições com crianças. Nessa empresa de eventos, trabalhava na parte de escritório, a recibo verde. Era uma situação precária. Depois...tentei virar-me para a área dos recursos humanos. Ai comecei a responder a anúncios e verifiquei que era preciso ter experiência de trabalho e por isso, fui fazer um estágio não-remunerado por apenas 6 meses, onde apenas me davam um subsídio de deslocação e de alimentação” (E15 – G3). “...ia procurando o que havia no emprego só que só apareciam estágios curriculares e que não eram pagos” (E1 – G3)
Diferenças geracionais	Diferenças de percepção das gerações Europa e Crise sobre as trajetórias dos seus pais	Europa	“A minha Mãe não trabalhou por opção própria. O meu pai também arranjou trabalho com relativa facilidade e também foi proporcionado ascender a nível profissional, ele trabalhava na Carris e mesmo em relação às habilitações teve oportunidade de terminar e frequentar o 9º ano. Portanto, foi uma empresa que acabou por ajudar na ascensão dele. Acho que também no fundo não foi muito diferente da nossa” (E5 – G2). “Porque os nossos pais como puderam trabalhar 30 anos no mesmo sítio puderam juntar muito dinheiro, agora nós...” (E16-G3)
		Crise	
“Família-Providência”	Presença, apoio familiar durante a fase de autonomização e a após autonomização	Europa	“É assim, eles vão sempre ajudando, vão dando qualquer coisa, mas não houve uma ajuda...quando eles dão é porque querem dar, não porque a gente vai la pedir.” (E9 – G2). “Não, foi mesmo opção ficar em casa. Para a altura já ganhava razoavelmente, o que teria dado para enveredar por essa via, de viver autonomamente, mas foi mesmo opção ficar em casa dos pais” (E5 – G2).
		Crise	“Foi um apoio financeiro. Ajudar a pagar as mensalidades, a entrada para o curso, etc...Mais da família. Da companheira, as coisas estavam mais complicadas devidamente a essas oscilações

Segmentação do Mercado de Trabalho

laborais que conduzem a uma certa instabilidade na relação. Mas tinha os meus pais e depois consegui trabalho numa loja”, “Novamente a família, sempre o mesmo padrão, apoio da família, sempre muito poupadinho, tive sempre um pé-de-meia. Pronto, como sabemos a situação em que o mercado de trabalho está, sabemos que o trabalho, todo ele pode ser muito precário então tendo sempre a ter algum dinheiro de reserva, ter um suporte básico de vida para conseguir agarrar-me caso seja necessário” (E4 – G3). “Nessa fase inicial eu vivia com os meus pais. Aliás isso foi o que me deu a possibilidade de trabalhar nisto e fazer o voluntariado durante 2 anos, porque tinha o suporte deles.” (E15 – G3)



Ano letivo 2013/2014

Entrevista aprofundada sobre trajetórias profissionais

O meu nome é Bruno Oliveira e estou a realizar uma entrevista no âmbito da tese de mestrado do curso de MPDRH sobre trajetórias de integração profissional a uma amostra selecionada e representativa de jovens e adultos de duas gerações. Para facilitar a análise das informações fornecidas, pedia-lhe a sua autorização para gravar esta entrevista. No entanto, a informação será confidencial, ou seja, o seu anonimato está totalmente garantido, agradecendo, desde já, a sua colaboração neste estudo.

Guião

Parte I – Situação Atual

Vou começar por fazer algumas questões relacionadas com dados pessoais e profissionais atuais:

- Sexo: M/F
- Data de nascimento
- Local de nascimento
- Nacionalidade
- Residência
- Habilitações literárias
- Local onde se formou
- Profissão
- Emprego atual

Segmentação do Mercado de Trabalho

- Data de entrada nesse emprego
- Função/área/setor de atividade
- Pequena ou grande empresa
- Local do emprego atual
- Tipo de contrato (Termo certo, incerto, “outsourcing”, indeterminado, etc.)
- Horário de trabalho (Tempo inteiro ou tempo parcial)
- Salário atual: SMN;> SMN/ <800€; <1000€, etc... (se possível)
- Faz e sempre fez sempre descontos para IRS e segurança social? % Do salário?
- Outras regalias: seguro de saúde, de vida, apoio às crianças...
- Conjugalidade (solteiro/casado)
- Quantos elementos compõem o seu agregado?
- Filhos?

Parte II - Trajetória profissional (1º emprego e outros, se for o caso)

Agora vou começar por fazer algumas questões relacionadas com a sua integração no mercado de trabalho, por isso gostaria de pedir para recuar um pouco atrás até à sua primeira experiência profissional.

1. Quando é que começou a trabalhar? (idade, data de entrada no MT)

2. E qual era a sua habilitação na altura?

É a mesma que tem agora? Ou concluiu mais alguma educação/formação até agora?

E essa educação/formação foi antes, durante ou após o 1º emprego?

Local onde fez a/s formação/educação?

3. Porque começou a trabalhar nessa altura?

Segmentação do Mercado de Trabalho

4. Como é que teve conhecimento e acesso a esse trabalho? (houve alguma orientação para essa função/área?)

- Resposta a anúncios/envio de CV
- Inscrição numa agência de TT
- Centro de emprego
- Entrega pessoal de CV
- Network de familiares, amigos e conhecidos

5. O local de trabalho?

6. E no trabalho, qual era a sua função/Área e sector de atividade a que pertence a empresa/organismo?

7. Qual a dimensão da empresa/organismo? (pequena, média ou grande empresa)

8. E que tipo de contrato tinha? (Termo certo, incerto, "outsourcing", recibos verdes, prestação de serviços, ETT, etc.)

9. Qual era o seu horário de trabalho?

10. Quanto tempo é que lá ficou?

11. Durante esse período, houve alguma renovação de contrato?

12. Chegou a ficar efetivo?

13. Qual era a remuneração nesse trabalho? E outras regalias associadas.

14. Na altura, vivia onde e com quem?

Segmentação do Mercado de Trabalho

15. Que expectativas tinha para esse emprego?

- Relativamente ao ajustamento entre a formação e o emprego
- Salário pretendido
- Condições de trabalho
- Horário, ambiente de trabalho
- Relacionamento com colegas

16. E essas expectativas foram correspondidas?

17. Saiu porquê? Iniciativa própria ou a entidade decidiu não renovar?

Se por iniciativa própria.

18. Quais as razões/causas/motivos dessa mudança?

- Queria ir para um emprego melhor
- Sentiu-se inadaptado, porquê?
- Queria ter ficado e não ficou, porquê?

19. E depois deste trabalho qual foi a sua situação? (desemprego/ida para outro trabalho)

No caso de ter estado desempregado. (se aplicar)

20. Como foi a situação de desemprego?

Quanto tempo durou? Teve subsídio? Por quanto tempo? Quem o ajudou nessa situação, foi a família?

21. De que forma é que a sua família o ajudou nessa situação?

- Permanência ou retorno a casa dos pais?

Se sim, quanto tempo esteve lá, a morar com os teus pais?

- Transferências monetárias?

Segmentação do Mercado de Trabalho

No caso de ter ido para outro emprego:

22. E é nesse trabalho em que está agora? (se não for voltar às mesmas questões iniciais a partir de Parte II 4 até P21)

Ao longo da trajetória:

1. Ao longo da trajetória profissional que me descreveu, foi abrangido, alguma vez, por algum acordo coletivo de trabalho?
2. Nos primeiros três anos da sua trajetória profissional, alguma vez sentiu insegurança/instabilidade no trabalho, ou seja, se sentiu que viu o seu lugar num trabalho ameaçado, em via de ser despedido/a? Porque sentiu isso? A que se deveu?
3. E diria que, ao longo dessa trajetória, teve esses trabalhos/trabalho por escolha sua ou por condicionamento do MT, ou seja, queria ter feito outros trabalhos mas esses foram os que surgiram?
4. Na sua opinião, qual acha que foi o fator determinante para progredir na carreira? Algum trabalho em particular com funções que possibilitaram crescer profissionalmente, a educação ou outro fator?
5. E quanto ao seu cônjuge (se aplicar) e aos seus amigos e conhecidos, sabe-me dizer se têm emprego? E se têm que condições de trabalho são? Tipo de contrato, horário de trabalho, remuneração (se conseguir).
6. Qual é para si a importância do trabalho? (fonte de rendimento, realização pessoal ou outra)
7. Quantos empregos teve ao longo da sua vida profissional?

Parte III – Autonomia financeira e importância da família

Agora ia pedir-lhe que me falasse um pouco dos seus consumos e da importância da família no acesso a eles.

Segmentação do Mercado de Trabalho

1. Ao longo da sua trajetória profissional inicial como acedeu e quem pagava:
 - Habitação (de que forma acedeu à habitação? Compra, arrendamento, subsidio de habitação, crédito bonificado?)
 - Educação (quem financiou? O próprio, família ou teve bolsa)
 - Alimentação
2. Para além destas despesas que referi, que despesas mensais tem mais?
3. É todo o seu rendimento para estas despesas ou parte? E quem ajuda? Cônjuge, família ou os dois?
4. E em que medida é que a família o ajuda/ajudou nessas despesas? Tipo de apoio.
 - Habitação (entrada para a casa, pagamento mensalidades)
 - Transporte (entrada para o carro, compra do carro, pagamento do seguro, combustível)
 - Alimentação (providenciarem comida)
 - Educação (pagamento das propinas, deslocação)

No caso de a família não ajudar:

1. E acha que a família estaria/está em condições de ajudar? E quem é que ajuda?
2. E como se sente com os apoios familiares? Qual o papel que atribuiu à família? Preferia apoios públicos? Acha que o Estado deveria ter um papel mais ativo na provisão de bem-estar? (suporte em necessidades subjetivas ou uma fonte de providência de bem-estar nas necessidades objetivas)
3. Recorreu alguma vez a outros apoios públicos?

No caso de estar a viver em casa dos pais. (se aplicar)

1. E vivia/vive em casa dos seus pais por opção?

Segmentação do Mercado de Trabalho

2. Mas isso constituiu alguma vez uma opção para si, ir para uma casa própria, morar sozinho ou morar com alguém? Ou isso não estava nos seus planos? Porquê?
3. E acha que se não tivesse a viver em casa deles, teria sido possível? Isto numa situação em que tinha que pagar o alojamento, etc... (despesas na Parte III, P1)

No caso de ter saído de casa dos pais (se aplicar)

1. E quando saiu de casa dos seus pais? Tinha que idade?
2. Porque é que saiu nessa altura?
3. Foi viver sozinho? Ou com outras pessoas/pessoa?
4. Houve algum regresso a casa? Por quanto tempo?
5. Mesmo saindo de casa dos pais, houve transferências monetárias e/ou de géneros ao longo da sua trajetória?
6. Durante a trajetória profissional que me descreveu, dir-me-ia que teve estabilidade para se autonomizar financeiramente e fazer face às suas despesas?
7. Neste momento está a estudar?
Se sim, porquê? Com que objetivo?
Se não, isso nunca constituiu um objetivo?
8. Qual a profissão (função/setor) e habilitações (educação/formação) dos seus pais? E do seu cônjuge (se aplicar)?
9. Acha que existem diferenças entre a trajetória profissional dos seus pais e a sua? O que difere?

10. E entre a sua geração e a geração dos seus filhos? O que difere (apenas na geração UE)

Parte IV – Reflexão e projeção futura (fazer apenas à geração Europa?)

Agora para finalizar, três questões sobre reflexão e projeção futura.

1. Sente que a sua trajetória profissional influenciou certos aspetos/decisões que tomou na sua vida, como por exemplo estudar/continuar os estudos, casar/constituir família, comprar casa? Ou, por outro lado, foram certas decisões tomadas na vida pessoal que afetaram a sua trajetória profissional? Ou seja, se houve certos projetos na sua vida que adiou por causa do trajeto profissional e vice-versa.

2. Para finalizar...como prevê a sua situação em termos de trabalho num futuro próximo? E mais distante?

- Expectativas de contrato efetivo?
- Desemprego?
- Mais ou menos precariedade?

Muito obrigado pela sua colaboração.