



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

O Subemprego dos Jovens Graduados no Setor do Turismo

Carlota Inês Gomes Abreu

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

Orientador(a):
Prof. Dra. Fátima Suleman,
Professora Associada (com
Agregação),
ISCTE – Instituto
Universitário de Lisboa

Setembro, 2020



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

O Subemprego dos Jovens Graduados no Setor do Turismo

Carlota Inês Gomes Abreu

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

Orientador(a):
Prof. Dra. Fátima Suleman,
Professora Associada (com
Agregação),
ISCTE – Instituto
Universitário de Lisboa

Setembro, 2020

*“Ave só não faz ninho”,
aos meus, em especial à minha Mãe.*

AGRADECIMENTOS

A estrada fez-se difícil, mas chegou a um porto seguro. Realizar uma investigação revelou-se muito mais difícil do que eu imaginava quando iniciei este estudo. Certo é, que se o tivesse feito sozinha seria ainda pior.

Em primeiro lugar, às quinze pessoas que se disponibilizaram, muitas sem me conhecer, para participar nesta investigação: vocês fizeram isto possível. Nunca vou ter oportunidade de vós agradecer na mesma proporção que vocês me ajudaram.

Em segundo lugar, à Professora Fátima Suleman, professora e orientadora que simplificou tudo, quando e quanto possível. A todos os docentes que contribuíram para um percurso que se revelou de grande aprendizagem e aos colegas que o fizeram comigo, particularmente à Carolina.

A todos os meus amigos, sempre presentes, em especial à Jacinta, Diana, Roberta, Paula e Mateus, que garantiram sempre com palavras de apoio que fazia este percurso de cabeça erguida. Os amigos são a família que se escolhe.

Por último, e mais importante, à minha família: se dúvidas houvesse que “ave só não faz ninho”, hoje tenho a certeza. Obrigada Nuno, Cátia e Magali. Mãe, Pai, vocês foram a minha maior motivação. Obrigada. Avó Marote, Avó da Venda e Avô Nabo, obrigada por fundarem os alicerces para que um dia chegasse aqui.

Um agradecimento reconhecidamente necessário à minha mãe, minha melhor amiga e minha companheira de todas as horas. Nunca duvidou que eu iria conseguir, nem mesmo quando eu própria duvidei. O que quer que eu decida fazer, o apoio é incondicional.

Não existem palavras que possam descrever a sensação de ter chegado aqui. Contem todos comigo, tanto quanto eu contei com vocês.

RESUMO

Esta investigação incide sobre as múltiplas dimensões objetivas e subjetivas do subemprego dos jovens graduados. Estudos sobre o subemprego indicam que este fenómeno depende de múltiplas variáveis. Estas variáveis podem ser a subutilização das competências adquiridas através da educação e da experiência profissional que se designam como variáveis objetivas ou a privação relativa e congruência do status laboral que se designam como variáveis subjetivas, entre outras.

Esta pesquisa segue essa literatura e analisa a perceção de jovens graduados sobre o subemprego, nas suas múltiplas dimensões. Pretende-se classificar os indivíduos em função dos tipos de subemprego. O estudo empírico apoia-se em dados originais recolhidos através de entrevistas a jovens graduados (n=15) que trabalham no setor do turismo.

O estudo empírico, através da análise do conteúdo das entrevistas, permitiu desenvolver uma matriz de classificação do subemprego e comparar as situações de subemprego objetivo com as perspetivas dos indivíduos. Os resultados indicam que todos os entrevistados estão numa ou noutra situação de subemprego. Todavia, a intensidade do subemprego é variável. Em certos casos, pode-se aferir que os graduados combinam múltiplas dimensões do subemprego, enquanto noutras apenas uma ou duas.

As informações recolhidas serão úteis para reconfigurar a medição do subemprego objetiva e subjetivamente e apurar a relevância que o subemprego tem na perspetiva dos jovens graduados.

Palavras-chave: subutilização, subemprego, graduados, turismo, competências, condições laborais. J24; J81.

ABSTRACT

This investigation focuses on the multiple objective and subjective dimensions of underemployment among young graduates. Studies on underemployment indicate that this phenomenon depends on multiple variables. These variables can be the underutilization of education, skills and professional experience that are designated as objective variables or the relative deprivation and congruence of work status that are designated as subjective variables, among others.

This research follows this literature and analyses the perception of young graduates about underemployment, in its multiple dimensions. It is intended to classify individuals according to the types of underemployment. The empirical study is based on original data collected through interviews with young graduates (n = 15) working in the tourism sector.

The empirical study, through the analysis of the content of the interviews, allowed to develop a matrix of classification of underemployment and to compare the situations of objective underemployment with the perspectives of individuals. The results indicate that all interviewees are in one or another situation of underemployment. However, the intensity of underemployment is variable. In some cases, graduates combine multiple dimensions of underemployment, while in others only one or two.

The information collected will be useful to reconfigure the measurement of underemployment objectively and subjectively and to ascertain the relevance that the underemployment has in the young graduates' perspective.

Keywords: underutilization, underemployment, graduates, tourism, skills, working conditions.

ÍNDICE

Agradecimento	ii
Resumo	iii
<i>Abstract</i>	iv
Capítulo I - Introdução	1
Capítulo II – O Subemprego	3
1. Definição de Subemprego	3
1.1. Conceptualização do Subemprego	3
1.2. O Subemprego e a Precariedade Laboral	5
1.2. O Subemprego dos Jovens Graduados	6
2. Medição do Subemprego	7
2.1. O modelo das cinco dimensões de Feldman	9
2.2. As três dimensões adicionais de McKee-Ryan e Harvey	12
Capítulo III. O Setor do Turismo	15
1. Conceptualização de Turismo	15
1.1. Turismo como setor empregador de graduados	16
Capítulo IV. Dados e Metodologia	19
1. Abordagem Qualitativa	19
2. Caracterização da Amostra	21
Capítulo V. Subemprego dos Jovens Graduados no Setor do Turismo	25
1. Observância de Subemprego: discussão de resultados	25
Capítulo VI. Conclusão	35
Fontes	37
Referências Bibliográficas	37

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 4.1. – Informações gerais relativas aos entrevistados e à sua formação superior	22
Quadro 4.2. – Informações relativas à situação laboral dos entrevistados	23
Quadro 5.1. – Matriz de observância de Subemprego	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 3.1. – Contratação de Graduados no Setor do Turismo em Portugal	17
--	----

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

ESHT - Escola Superior de Hotelaria e Turismo

ESHTE – Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril

EU – Universidade Europeia

ISCAD – Instituto Superior de Ciências Da Administração

UA – Universidade dos Açores

UMA- Universidade da Madeira

UNWTO - World Tourism Organization

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

De maneira geral o subemprego é definido como um tipo de emprego inferior, sem qualidade ou com menor qualidade. Este fenómeno pode afetar vários grupos e estratos sociais, todavia, o grande investimento organizacional, social e individual feito nos e pelos jovens graduados faz com que este grupo ganhe uma especial atenção. A mudança de um ensino superior de elites para um ensino superior de massas, em culminância com as mudanças demográficas e com a reestruturação organizacional, fazem com que exista um crescente potencial destes indivíduos se submeterem a situações de subemprego e a trabalhos precários. Para além de apresentar uma conceptualização pouco clara, o subemprego é por si só um conceito complexo, composto por diversas variáveis, podendo ser analisado numa perspetiva objetiva, mas também numa perspetiva subjetiva.

O presente estudo é construído em torno do contributo de Feldman (1996) que incidiu mais numa vertente objetiva do subemprego e das suas características. O modelo das 5 dimensões de Feldman (1996), vem de certa forma reunir todos os conceitos que tinham vindo a ser agregados à questão do subemprego. Não obstante, é seguida a abordagem dos psicólogos sociais e investigadores do comportamento organizacional que conferiram maior importância às perceções individuais e relativas dos indivíduos.

Serão abordadas oito variáveis: a subutilização das qualificações, a área de formação, a subutilização de competências, a remuneração, a perceção de *overqualification*, o vínculo contratual e a carga horária, a privação relativa, e por fim, a congruência do *status* laboral. Quatro destas variáveis (subutilização das qualificações, área de formação, subutilização de competências e remuneração), serão abordados numa dimensão objetiva, uma análise realizada através de informações concretas. Considerando a perspetiva dos jovens entrevistados, sete das oito variáveis (área de formação, subutilização de competências, remuneração, perceção de *overqualification*, vínculo contratual e carga horária, privação relativa e congruência do status laboral), serão analisados numa dimensão subjetiva. Prevalece a abordagem subjetiva na medida em que o contacto direto com o objeto em estudo, a perspetiva dos jovens graduados, possibilitou que assim fosse. Algumas das variáveis determinadas para o estudo do subemprego serão observadas tanto em termos objetivos, como em termos subjetivos.

Através da realização de quinze entrevistas a jovens graduados, com idades compreendidas entre os 23 e os 30 anos e a exercer funções no setor do turismo, este estudo, visa estabelecer uma classificação dos entrevistados de acordo com os tipos de subemprego em

função da combinação das suas variáveis, confrontando essa classificação com a percepção dos indivíduos entrevistados. Esta investigação ganha especial relevância no setor do turismo, pois este setor apresenta extrema importância na economia nacional, mantendo a posição de principal setor exportador em Portugal.

CAPÍTULO II – O SUBEMPREGO

1. DEFINIÇÃO DE SUBEMPREGO

“Underemployment is defined somehow as an inferior, lesser, or lower quality type of employment. In addition, underemployment is defined relative to some standard.” (Feldman, 1996:387)

1.1. CONCEPTUALIZAÇÃO DO SUBEMPREGO

Na literatura, a conceptualização do subemprego é pouco clara sendo definida em simultâneo como: *overeducation*, *overqualification*, *underutilization* e *underemployment*, apesar de todos estes conceitos terem significados diferentes. O subemprego é de certa forma definido sempre como um tipo de emprego inferior, sem qualidade ou com menor qualidade.

Foi inicialmente definido em termos de desajustes no rendimento, onde a disrupção de rendimentos, mais do que o nível deste definiam o subemprego (Zvonkovic, 1988 *apud* Feldman, 1996:387).

Seguidamente introduziu-se a questão da *overeducation*, que categorizava os indivíduos como subempregues se houvesse um desajuste em excesso entre a educação detida e a função ocupada. A *overeducation* descreve até que ponto um indivíduo possui um nível de educação superior à exigida para a sua função. Um conceito que foi introduzido em investigações por Richard Freeman em 1976 (McGuinness, 2006:387). Na literatura *overeducation* e *overqualification* são apresentadas muitas vezes como sinónimos apesar de a segunda se referir ao facto de um indivíduo ter mais conhecimento, competências ou experiência do que o necessário para uma função e não apenas ao nível de educação detida.

Posteriormente são incluídos ainda na conceptualização do subemprego os trabalhos intermitentes e descontínuos após uma situação de trabalho regular e contínuo (Tipps e Gordon, 1985 *apud* Feldman, 1996:387).

A sociologia vem acrescentar o nível educacional para obter um emprego, a perda de rendimento e o tempo de permanência num emprego (Rosen, 1987 *apud* Feldman, 1996:388).

São os psicólogos sociais e investigadores do comportamento organizacional que conferem importância às perceções individuais, incluindo a questão da educação relativa (Khan e Morrow, 1991 *apud* Feldman, 1996:388), que compara a perceção dos indivíduos entre a educação detida e a necessária para obterem e executarem o emprego que possuem.

O modelo das 5 dimensões de Feldman (1996), considera a questão da perda de rendimento, o excesso de educação formal, o excesso de competências e experiência, a descontinuidade do trabalho e ainda o desajuste da área de formação. Este modelo vem de certa forma reunir todos os conceitos que tinham vindo a ser agregados à questão do subemprego.

Apesar do trabalho desenvolvido por Feldman (1996), Mckee-Ryan e Harvey (2011), trazem ainda três novas dimensões a este debate através do uso de teorias já existentes no campo académico.

Através da teoria da privação relativa, chegaram à conclusão de que a privação relativa seria uma variável do subemprego. O sentimento de estar relativamente privado em comparação com um *standard* de referência, faz com que os trabalhadores se sintam menos satisfeitos e comprometidos com o seu trabalho, e por isso mais propensos ao absentismo e rotatividade (McKee-RyaneHarvey, 2011:11). Tendo em conta a teoria da congruência (*person-job fit*) anexaram a variável da perceção da *overqualification*, que ocorre quando os indivíduos se percecionam com excesso de qualificações para a função onde estão, ou consideram que um indivíduo com qualificações inferiores às suas poderia ter um desempenho satisfatório na sua função. Trouxeram ainda a dimensão da congruência do *status* laboral que representa uma desunião entre as preferências do trabalhador relativamente aos horários, turnos, carga horária e vínculo contratual (McKee-RyaneHarvey, 2011:10).

O trabalho de Mckee-RyaneHarvey (2011) vem reforçar a vertente subjetiva e a importância de considerar as perceções individuais dos trabalhadores, no que ao estudo do subemprego diz respeito. Pode dizer-se que de certa forma o trabalho de Feldman (1996) incidiu mais numa vertente objetiva do subemprego e das suas características, e que Mckee-Ryan e Harvey (2011) exploraram mais a vertente subjetiva do subemprego e as suas consequências.

Estas diferentes conceptualizações do subemprego dão origem a duas perspetivas diferentes: o subemprego objetivo e o subemprego subjetivo. A primeira define o subemprego em termos do nível de utilização do capital humano em comparação com o nível de utilização esperado para um graduado. Em termos práticos, os graduados estarem numa função mais baixa do que a esperada para um graduado, medido através do nível de rendimento, qualificações requeridas para ingressar na função, e horas de trabalho. A segunda explora as perceções individuais dos graduados no que respeita ao uso das suas capacidades, experiência e competências, analisando as perceções, emoções, satisfação e representações dos trabalhadores (Scurry e Blenkinsopp, 2011:645-646).

Ainda assim, de modo geral, o subemprego é tido como involuntário. Mesmo quando é uma situação transitória, uma “ponte” para uma situação mais favorável e/ou um meio de adquirir as primeiras experiências no mercado de trabalho ou a única maneira de um graduado evitar o desemprego. É considerado uma opção na falta de outras modalidades e oportunidades de trabalho, acontecendo em situações onde os jovens graduados não têm uma alternativa. No entanto, o subemprego dos jovens graduados pode ser efetivamente uma escolha pessoal, relacionada com o estilo de vida, com carácter voluntário (Glyde, 1977 *apud* Scurry e Blenkinsopp, 2011:646). Daqui surge, mais uma vez, a importância de explorar a perspectiva subjetiva do subemprego, pois a percepção que cada indivíduo terá relativamente ao subemprego será fortemente influenciada pelas suas veridades pessoais e laborais, pelas suas escolhas e pelos seus *standards* de referência.

Isto acontece porque uma carreira profissional é composta e influenciada por elementos extrínsecos ao sujeito como a remuneração e a hierarquia organizacional, mas também por elementos intrínsecos ao sujeito como os desejos pessoais, aspirações, experiências e satisfação. Ao fazer-se uso da perspectiva dos jovens graduados no que respeita ao subemprego e às situações laborais, estamos a valorizar os elementos intrínsecos. Estes elementos nem sempre são facilmente observáveis, contudo são cruciais para uma análise completa da problemática do subemprego. As experiências e perspectivas são cada vez mais diferentes e particulares, o que indica a importância de se explorar as características pessoais e laborais de cada situação.

Em termos conceptuais, o subemprego pode ser objetivo ou subjetivo, voluntário ou involuntário, aparente ou genuíno e ainda *time-related* na medida em que poderá ser temporário. Uma discussão conceptual que afeta a compreensão e mediação do subemprego e consequentemente as suas evidências empíricas.

1.2. O SUBEMPREGO E A PRECARIIDADE LABORAL

Ao analisar os dois conceitos, o subemprego e a precariedade laboral, denotam-se algumas semelhanças. A precariedade opõe-se ao emprego fixo, sem termo e seguro, está associada a rendimentos baixos e a faltas de oportunidades laborais (Diogo, 2012:2). É considerada uma antítese de carreira profissional, denominada por “trajetória de emprego carrossel” (Diogo, 2012:6), frequentemente associada a rotatividade, insatisfação, insegurança, desvalorização e risco de desemprego. Esta precarização do emprego está na origem da precarização social na medida em que o trabalho se insere e determina a inserção na sociedade (Vargas, 2016:321).

O subemprego, por sua vez, consiste em formação, experiência e competências superiores às exigidas pela função em que um indivíduo está empregue em simultâneo com benefícios, salários e segurança inferiores às que deveriam ser proporcionadas (Newman, 1988 *apud* Feldman, 1996:385). Este pode efetivamente constituir trabalho precário, quando se opõe a um emprego fixo, causa insegurança ou está associado a rendimentos baixos. A precariedade laboral pode assumir várias formas e afetar diversos grupos sociais, contudo prevalece sempre a insegurança e incerteza em relação ao futuro.

1.3. O SUBEMPREGO DOS JOVENS GRADUADOS

Os jovens graduados são um grupo de especial interesse no que ao subemprego diz respeito. O grande investimento organizacional, social e individual feito nos jovens graduados faz com que este grupo ganhe uma especial atenção no que respeita ao crescente potencial de se verem numa situação de subemprego e à natureza do emprego precário a que se sujeitam.

Devido à alteração de um ensino superior de elites para um ensino superior de massas onde a formação superior passou a ser mais acessível, observou-se um aumento substancial dos jovens graduados. Com esta mudança de realidade, surgiu a problemática da capacidade de absorção do mercado de trabalho deste volume de graduados. A esta problemática assomam-se diversas mudanças demográficas que originaram um aumento da idade da reforma, diminuindo ainda mais a capacidade do mercado de trabalho para empregar jovens (Scurry e Blenkinsopp, 2011:643). Surge um aumento dos indivíduos com formas atípicas de trabalho e um aumento da precarização da classe média (Diogo, 2012:1). Em culminância, a reestruturação corporativa que eliminou milhares de funções intermédias nas organizações aumentou a quantidade de indivíduos com altos níveis de competências e experiência a competir pela entrada no mercado de trabalho (Feldman, 1996:386). Não é surpreendente observar jovens graduados forçados a situações de subemprego.

A pergunta que prevalece é que características conduzem a uma situação de subemprego de um jovem graduado. Para tal é necessário saber o que seria um emprego adequado para um graduado. No que respeita aos empregos dignos de graduados, estes devem proporcionar salários adequados às qualificações detidas pelos graduados; serem compatíveis com o nível de educação e com a área de formação dos mesmos; permitir o uso da totalidade das competências e serem celebrados sob a forma de contrato permanente, a menos que a preferência do indivíduo contratado seja um contrato temporário ou a tempo parcial (Scurry e Blenkinsopp, 2011:652).

Chevalier (2001), tendo por base a distinção entre funções de graduados e funções de não graduados conclui que um graduado que se encontre numa função de não graduado, mas esteja satisfeito com isso é apenas aparentemente *overeducated*. Já um graduado que se encontre numa função de não graduado, mas esteja insatisfeito com esse *match* é considerado genuinamente *overeducated*.

2. MEDIÇÃO DO SUBEMPREGO

Relativamente à medição do subemprego, segue-se a mesma lógica relativa à sua conceptualização, considerando-se a sua multiplicidade de dimensões. Algumas variáveis utilizadas para esta medição são o grau de escolaridade, as perceções individuais e o resultado real do emprego em comparação com o resultado esperado do emprego, nomeadamente em relação à remuneração, vínculo contratual, utilização de competências e requisitos de admissão.

O desajustamento entre qualificação e função (*overqualification*) é uma das análises mais realizadas para apurar uma situação de subemprego. Neste caso, a qualificação é uma variável fixa da qual se espera um emprego proporcional, caso contrário estamos perante uma situação de subemprego. No caso dos jovens graduados, este subemprego é maioritariamente caracterizado por níveis educacionais superiores aos requeridos na função em que se encontram atualmente empregues. Ou seja, situações em que os ganhos e resultados não são proporcionais à aquisição de capital humano. Este desajuste de qualificações poderá ser apurado através da avaliação sistemática da função no que respeita às qualificações requeridas para admissão, quer através do autorrelato do trabalhador relativamente ao nível de qualificação requerido para ingressar na sua função e para um bom desempenho bem como através dos seus níveis de satisfação relativamente ao uso das suas qualificações (ScurryeBlenkinsopp; 2011:648).

Neste campo, pode distinguir-se a *overqualification* formal e *overqualification* real na medida em que as qualificações necessárias para obter um determinado emprego nem sempre são compatíveis com as qualificações necessárias para ter um bom desempenho no mesmo. Quando o nível de qualificação é superior ao necessário para obter um emprego, mas é observado um alto nível de utilização de competências, estamos perante a *overqualification* formal, já quando um indivíduo possui uma qualificação superior à necessária para obter um emprego e é observada uma baixa utilização das suas competências, estamos perante a *overqualification* real (ScurryeBlenkinsopp; 2011:649).

Na medição do subemprego aparecem igualmente questões vinculadas com a *overeducation* e *underutilization*. Um dos *gap's* dos estudos relacionados com a utilização de

competências é exatamente a sua medição e conceptualização. Outro é a assunção de que existe uma homogeneidade nas competências dos graduados (Chevalier, 2001:509). Na verdade, a facilidade no acesso ao ensino superior causou uma enorme heterogeneidade nas competências detidas pelos jovens graduados. É inclusive necessário ter em conta que a possibilidade de um graduado não conseguir adquirir competências de graduados, apesar de deter uma qualificação, possa justificar em parte a procura destes por parte dos empregadores para funções intermediárias e de não graduados (Chevalier, 2001:527). Qualificação não equivale forçosamente a competência. Daqui surge a necessidade de se incluir na análise do subemprego não só o desajuste de qualificações e educação formal, mas também o desajuste das competências. Além do mais a maior parte dos estudos foca-se na educação formal e nas qualificações, contudo não podemos negligenciar o facto de a experiência também desenvolver o capital humano e por sua vez a aquisição de competências. A medição de competência pode ser feita igualmente através do autorrelato dos trabalhadores relativamente à formação e competências que lhes foram requeridas em comparação com a sua real utilização, e da análise das competências requeridas para cada função através das descrições de funções (Scurry e Blenkinsopp, 2011:648).

Para além das qualificações e competências, o subemprego pode ser igualmente medido através do rendimento. A maior parte da literatura sobre *overeducation* e *underemployment* indica que o desajustamento leva a uma penalização salarial. É mencionado que níveis mais baixos de emprego envolvem, regra geral, uma utilização menos eficiente do capital humano que se refletem em níveis salariais mais baixos do que o esperado e/ou obtido por pares com as mesmas competências e qualificações. Assim sendo, um jovem graduado, empregue numa função que não se adegue às suas qualificações e/ou competências será quase que automaticamente penalizado com um rendimento inferior ao que um graduado espera auferir. O rendimento é um indicador de crucial análise na medida em que dependemos deste para ter acesso a bens necessários e ter uma existência digna, mas também porque influencia a inclusão social de um indivíduo e o estatuto social da função que ocupa (Vargas; 2016:317). Contudo é aludido por outros autores que o rendimento que deriva de uma graduação não é imediato, ou seja, é esperado um crescimento futuro e gradual do rendimento derivado da existência de uma graduação. Não se deverá ainda descurar que o rendimento poderá ser influenciado por outras variáveis que não as qualificações, como por exemplo, o género ou raça, ou seja, o rendimento por si só não será um indicador conclusivo.

Na literatura é ainda referida com elevada frequência uma outra variável: o vínculo contratual. Assume-se neste caso que os graduados empregues em *part-time* ou com trabalhos temporários tem a pretensão de ter um emprego a *full-time* que lhes permita dar uso às suas qualificações e competências na totalidade, mas não o conseguem por falta de oportunidades. Parte-se do princípio de que uma graduação deveria permitir um vínculo contratual mais seguro e contínuo. Apesar disto, vários estudos concluíram que as gerações mais novas (*millennials* e geração *y*) aceitam voluntariamente situações de subemprego no que respeita ao vínculo contratual por forma a terem a oportunidade de equilibrar a sua vida pessoal e profissional e/ou exercerem outro tipo de atividades para além da ocupação laboral (ScurryeBlenkinsopp; 2011:650). Isto indica que estar empregue em *par-time* ou trabalho temporário, não será por si só um indicador fiável do subemprego, sendo mais uma vez importante considerar a perspetiva do indivíduo no que respeita ao seu vínculo contratual. No que respeita ao vínculo contratual são ainda distinguidos o subemprego visível e o subemprego *time-related*, sendo este último diferente do primeiro na medida em que um graduado está empregue numa situação de *part-time* ou trabalho temporário, mas continua à procura de uma ocupação a *full-time*, sendo uma situação temporária.

No que respeita à medição do subemprego, estes são efetivamente os trajetos mais percorridos até então. Conciliando o modelo das cinco dimensões de Feldman (1996) e as três dimensões adicionais de McKee-RyaneHarvey (2011), pretende-se reconfigurar a medição do subemprego, tornando-a mais inclusiva e abrangente.

2.1. O MODELO DAS CINCO DIMENSÕES DE FELDMAN

1. O indivíduo possui mais educação formal do que a função exige;
2. Indivíduo involuntariamente empregue em função fora da área formação;
3. O indivíduo possui competências de nível superior e experiência de trabalho mais extensa do que a exigida pela função.
4. Indivíduo involuntariamente empregue em emprego *part-time*, temporário ou intermitente.
5. Indivíduo auferir salário inferior em pelo menos 20% ao auferido no emprego anterior (para recém-graduados, inferior em pelo menos 20% à média dos pares com a mesma graduação ou com a profissão semelhante).

Feldman (1996), apresenta uma proposta para compreender o subemprego baseado em 5 dimensões, permitindo a inclusão de diversas variáveis. O autor apresenta diversos fatores

que podem estar na origem de situações de subemprego, nomeadamente fatores económicos, estratégias de procura de emprego, as próprias características individuais dos empregos, histórico de carreira dos indivíduos e variáveis demográficas (Feldman, 1996:390). No caso dos graduados as causas maioritariamente percecionadas são a própria estruturação do mercado de trabalho, que resultam em faltas de oportunidades, e por isso apresentam maior esperança em reverter a situação através do uso das suas competências e qualificações (Burris, 1983, Borgenet. al., 1988 *apud* Feldman, 1996:401).

A primeira variável do modelo diz respeito à educação formal. Ou seja, um graduado está perante uma situação de subemprego se possuir um nível de educação superior à que o seu atual emprego requer (*overeducation*) (Feldman, 1996:389). Na presente investigação, um jovem com uma licenciatura, a exercer uma função que requer um nível de educação inferior à que detém, será considerado como estando numa situação de subemprego objetivo.

A segunda não se foca apenas na existência de excesso de qualificações por si só, mas sim no facto de o graduado estar ou não voluntariamente empregue fora da sua área de formação. Feldman (1996), destaca ainda nesta variável, a importância da representação psicológica de cada indivíduo. Ou seja, qual a importância que cada indivíduo dá a exercer ou não uma profissão na sua área de formação. A conotação voluntária que existe ou não em exercer fora da área de formação terá um forte impacto na satisfação de um indivíduo relativamente à sua situação laboral e por sua vez na sua perceção relativamente ao subemprego. Na prática, um jovem licenciado em engenharia a exercer uma função remota à sua formação, por exemplo no setor do turismo, estará perante uma situação de subemprego objetivo. Contudo, se esta realidade tiver uma conotação voluntária pode interpretar-se que apesar de estarmos perante uma situação de subemprego objetivo, o facto de esta não ser a realidade percecionada pelo indivíduo, faz com que não estejamos perante uma situação de subemprego subjetivo.

A terceira está analogicamente relacionada com a primeira, mas estabelece o seu foco no facto de um graduado possuir competências de nível superior e mais experiência do que aquela que o atual emprego requer. A subutilização compreende o facto de as competências de um indivíduo não estarem a ser suficiente utilizadas ou não estarem a ser utilizadas para atingir o seu potencial máximo (*underutilization*). Esta variável está relacionada com a teoria do capital humano. É de extrema importância considerar que as experiências também desenvolvem o capital humano, e que algumas funções proporcionam maior utilização do capital humano do que outras. É igualmente relevada a importância da representação psicológica de cada

indivíduo. Em termos práticos, no presente estudo, esta variável analisará o nível de uso das competências e experiência profissional de um indivíduo através da sua própria percepção e do estabelecimento de uma relação comparativa entre competências detidas e tarefas que desempenha. Um indivíduo será considerado como estando objetivamente subempregue se ao se estabelecer uma comparação entre aquilo que aprendeu no curso superior e as tarefas que desempenha existir uma baixa concordância. Por outro lado, se questionarmos um indivíduo em que medida é que consegue utilizar a totalidade das suas competências no seu emprego atual, iremos apurar a existência de subemprego subjetivo.

A quarta variável refere-se ao vínculo contratual, em específico ao trabalho intermitente, trabalho temporário e *part-time*. Aqui é incluído propositadamente a questão do voluntário. A literatura baseia-se em duas assunções: que o anseio por empregos a *full-time* e permanentes é geral e que *part-time* e trabalho temporário automaticamente requerem menos competências. Contudo, atualmente, muitos destes trabalhadores contingentes encontram-se nestas modalidades de emprego por vontade própria, o que indica que o subemprego nesta variável acontece apenas quando não é uma opção voluntária. O número de horas de trabalho aqui é relativo, o desejo de trabalhar mais horas é o cerne da questão (Creed e Moore, 2006 *apud* Mckee-RyaneHarvey, 2011:12). Na presente investigação, para além da carga horária e da continuidade do emprego foram também consideradas as tipologias de vínculo contratual. Na prática, um indivíduo será considerado subjetivamente subempregue se estiver numa situação oposta a um emprego de *full-time*, contínuo e permanente, diga-se: a trabalhar em *part-time*, trabalho temporário, trabalho intermitente, ou com um vínculo contratual com termo, não sendo esta a sua preferência.

Por último, a quinta variável, a mais objetiva, diz respeito ao rendimento. Esta sugere que graduados que já se encontram no mercado de trabalho estão perante uma situação de subemprego quando são reempregues com salários no mínimo inferiores a 20% ao rendimento auferido no emprego anterior. Quando respeita a graduados em situação de primeiro emprego, esta análise é feita tendo em conta o rendimento dos pares com o mesmo nível de graduação e na mesma área de formação. Tais trabalhadores não estão a receber o esperado pelo investimento que fizeram no seu capital humano (Feldman, 1996 *apud* Mckee-RyaneHarvey, 2011:12). Neste estudo quando respeitar a situações de primeiro emprego, a remuneração auferida pelos indivíduos será comparada ao valor pago pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional no âmbito dos Estágios Profissionais. Este valor corresponde a 724,04 € mensais para os licenciados e 767,92 € mensais para os mestres. Este valor não inclui subsídio de

alimentação nem seguro de acidentes de trabalho, pois o valor remuneratório indicado pelos participantes deste estudo, é um valor líquido aproximado. Ademais, seria custoso estabelecer uma relação compreendendo estes valores na medida em que o subsídio de alimentação pode ser pago em refeição e o seu peso na remuneração mensal irá diversificar-se consoante os dias de trabalho de cada indivíduo num mês. Assim sendo, um jovem graduado será considerado objetivamente subempregue quando a sua remuneração for inferior em pelo menos 20% à auferida no seu emprego anterior ou ao valor pago pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional correspondente ao seu nível de qualificação. Devido a esta ser uma análise com alguns impedimentos, será ainda considerado o salário mínimo nacional por ser a remuneração mínima para ter uma existência digna. Apesar de na literatura a remuneração ser considerada uma variável objetiva, decidiu-se considerar a perspetiva individual de cada jovem graduado e avaliá-la em termos subjetivos. Neste estudo, um jovem graduado será considerado subjetivamente subempregue no que corresponde à sua remuneração se perceber que esta não está ajustada à sua qualificação ou ao seu nível de produtividade.

2.2. AS TRÊS DIMENSÕES ADICIONAIS DE MCKEE-RYAN E HARVEY

McKee-Ryan e Harvey (2011) desmontaram diversas teorias, chegando à conclusão que o subemprego ocorre quando um trabalhador está empregue numa função que é inferior tendo em conta um *standard* de referência. Está inadequadamente empregue, inadequadamente remunerado, subutilizado, com qualificações em excesso, com competências em excesso e com baixa qualidade de reemprego.

Destacando a importância de apurar as experiências subjetivas dos trabalhadores em situações de subemprego e da utilização efetiva e eficiente do capital humano, patentearam três novas variáveis ao estudo do subemprego.

A primeira variável é construída na base da teoria da congruência (*person-job fit*) e vem dizer-nos que os trabalhadores estão numa situação de subemprego quando se percebem com excesso de qualificações para a função em que estão atualmente. Quando existem diferenças entre qualificação, competências, e experiência profissional de um indivíduo e os requisitos do seu trabalho atual, estamos perante uma falta de adequação (*fit*) entre o indivíduo (*person*) e a sua função (*job*). Esta variável está analogicamente conexa à primeira variável do modelo de Feldman (1996), mas numa vertente mais subjetiva do subemprego, onde proeminam as percepções individuais dos trabalhadores. Na prática, um jovem graduado será considerado subjetivamente subempregue se se considerar com um nível de formação superior à função que

desempenha ou se considerar que um indivíduo com qualificações inferiores às suas poderia ter um desempenho satisfatório na sua função.

A privação relativa, a segunda variável, engloba a ideia de que um trabalho está em falta com alguma coisa perante o trabalhador, que deveria de ser melhor de alguma maneira. Em termos práticos, os trabalhadores quererem mais ou sentirem-se merecedores de mais por parte das suas situações laborais. Esta variável surge da Teoria da Privação Relativa e diz-nos que o sentimento de estar relativamente privado em comparação com um *standard* de referência (interno ou externo ao indivíduo), faz com que os trabalhadores se sintam menos satisfeitos com os seus trabalhos, menos comprometidos com a organização e por isso mais propensos à rotatividade e absentismo. O subemprego pode conduzir a atitudes negativas relativamente ao emprego e à carreira profissional pois os indivíduos sentem-se merecedores de empregos melhores do que aqueles que detêm (Crosby, 1976; Martin, 1981 *apud* Feldman *et al*, 2002:454). A Teoria da Privação Relativa sugere que a reação negativa dos trabalhadores ao subemprego dependerá de quanto este deseja recompensas no trabalho, sente-se merecedor dessas recompensas e dos seus padrões de comparação para avaliar a justiça, ou falta desta. Os indivíduos tendem a comparar as suas situações laborais atuais com aquelas que aspiram e daí fazer relações. Quanto maior o desajuste entre as condições atuais de trabalho e as condições de trabalho aspiradas, maior o sentimento de privação relativa e maior propensão a atitudes negativas perante o trabalho. É através do sentimento de privação relativa que o subemprego pode levar a atitudes negativas perante o emprego e a carreira (Feldman, 1997 *apud* Feldman *et al*, 2002:457). No presente estudo, um indivíduo será considerado subjetivamente empregue se considerar que o seu emprego atual não é satisfatório para um jovem licenciado ou se já tiver procurado, ou cogitado a ideia de procurar, outras oportunidades de emprego. Nesta análise será considerada a expectativa que o trabalhador tinha da sua função quando ingressou nela e o resultado derivado dessa expectativa após o início de funções.

A última variável, também construída na base da teoria da congruência (*person-job fit*), representa uma correspondência entre as preferências do trabalhador relativamente aos horários, turnos, número de horas e vínculo contratual. Quanto maior a correspondência entre um indivíduo e as suas preferências e a sua função, mais positivos serão os seus resultados. Esta perspectiva assume que os trabalhadores ficaram mais satisfeitos com o equilíbrio entre a sua vida-trabalho, se o seu vínculo laboral, horário, turnos e carga horária corresponderem ao que querem efetivamente. A congruência entre o que um trabalhador prefere e o que lhe é prestado pelo seu empregador irá realçar as atitudes laborais positivas do trabalhador perante o trabalho.

Trabalhadores em *part-time* involuntário são significativamente menos satisfeitos com os seus trabalhos, demonstrando menos compromisso do que aqueles voluntariamente empregues em *part-time* (Maynard, 2006 *apud* Mckee-Ryan e Harvey, 2011:10). Isto acontece porque a situação laboral em que se encontram não corresponde às suas preferências na medida em que é uma situação involuntária. Nesta variável, um jovem graduado será considerado subjetivamente subempregue se não estiver satisfeito com o seu emprego em termos de horários, turnos e carga horária; se sentir que a sua situação laboral afeta de alguma forma as suas atitudes perante o trabalho e a sua satisfação enquanto trabalhador e se achar que o seu emprego não oferece flexibilidade horária suficiente e que isso o afeta de alguma forma.

Em qualquer uma das variáveis o subemprego é medido tendo em conta um tipo de desvio relativamente ao esperado para um jovem graduado e a situação observada (anexo II). Os *standards* de comparação variam, mas o subemprego é sempre conceptualizado em termos de comparação entre emprego satisfatório para um jovem graduado e emprego atual. Algumas variáveis são mais objetivas e por si só são mais fáceis de apurar e analisar, outra são perceções subjetivas dos indivíduos e por isso apresentam maior complexidade.

O nível de subemprego por si só, pode ser mais alto, ou mais baixo dependendo de quantas das variáveis indicam situação de subemprego. Existem vários níveis de subemprego. Um graduado a trabalhar na sua área de formação, a auferir um salário satisfatório, mas em *part-time*, poderá ser considerado menos subempregado do que outro graduado a trabalhar fora da sua área de formação, com um salário significativamente baixo e também em *part-time* (Feldman, 1996:390).

Apesar das implicações negativas do subemprego, um indivíduo subempregue poderá apresentar uma boa performance, dependendo das dimensões que compõem a sua situação de subemprego. A quantidade de indivíduos em situação de subemprego num grupo pode ter consequências nas dinâmicas sociais e nas perceções gerais que podem levar a um desempenho de grupo mais ou menos positivo (Bashshur *et al*, 2010:208).

O trabalho é uma atividade relacional, uma atividade metabólica com a natureza, marcada por relações sociais, com desigualdades, vínculos, exploração e dominação (Marx, 1983 *apud* Vargas, 2016:318). Devido às crises económicas e financeiras globais é expectável que o subemprego seja cada vez mais observado. A força de trabalho encontra-se cada vez mais competente e qualificada, mas as organizações tendem a recorrer ao mínimo possível de capital humano como medidas redutoras de custos. Isto culmina em menos empregos que solicitem

altos níveis de qualificação enquanto que a quantidade de indivíduos com altos níveis de qualificação continua a crescer (Bashshur *et al*, 2011:187).

Neste estudo não são aprofundados os antecedentes e as consequências do subemprego, apesar de terem um papel importante na sua compreensão.

CAPÍTULO III - O SETOR DO TURISMO:

1. CONCEPTUALIZAÇÃO DE TURISMO

Segundo a Organização Mundial de Turismo (OMT/UNWTO), o turismo engloba todas as atividades dos visitantes.

“Tourism is a social, cultural and economic phenomenon which entails the movement of people to countries or places outside their usual environment for personal or business/professional purposes. These people are called visitors (which may be either tourists or excursionists; residents or non-residents) and tourism has to do with their activities, some of which involve tourism expenditure.” (UNWTO Glossary)

Do turismo, fazem parte produtos e serviços que são consumidos pelos visitantes. As atividades características do turismo são aquelas que habitualmente produzem produtos e serviços característicos do turismo. Assim sendo um indivíduo poderá ser considerado trabalhador do turismo se a atividade onde trabalha produzir produtos característicos do turismo, ou prestar serviços neste âmbito. Apesar disto, não existe uma relação intransigente entre uma indústria e um produto. Isto significa que a origem industrial principal de um produto não é um critério unilateral para definir este como produto turístico. Dependendo de um conjunto de fatores e do contexto onde se insere, um produto poderá ser considerado turístico, ou não independentemente da sua origem industrial principal. Isto acontece porque os produtos característicos do turismo têm de corresponder a uma ou ambas das seguintes características:

a) As despesas do turismo, que incluem despesas dos próprios visitantes, com o produto devem representar uma parcela significativa das despesas totais do turismo. As despesas dos visitantes são empregues em diversas atividade e produtos. Alguns produtos e atividades têm mais representatividade nas despesas do turismo, outros têm menos.

b) As despesas turísticas com o produto, que aumentam consoante o aumento da procura desse produto por parte dos visitantes, devem representar uma parte considerável da

representatividade do produto na economia, e conseqüentemente dos seus ganhos. Este critério implica que a produção de um produto característico do turismo deixaria de existir em quantidades consideráveis na ausência ou redução de visitantes (*International Recommendations for Tourism Statistics, 2008 apud UNWTO Glossary*). O termo indústrias do turismo é semelhante a atividades características do turismo (*International Recommendations for Tourism Statistics, 2008 apud UNWTO Glossary*).

O turismo é um setor de serviços, constituído por uma complexa rede de relações e intervenientes. Dele fazem parte destinos, produtos turísticos, inúmeras organizações e uma enorme variedade de fornecedores. Estes são operadores turísticos, agentes de viagens e turismo, estabelecimentos de alojamento, estabelecimentos de restauração, transportadoras marítimas, aéreas e terrestres, organizações de animação turística e eventos, entidades de representação e de *marketing* dos destinos turísticos, entre muitos outros.

1.1. TURISMO COMO SETOR EMPREGADOR DE GRADUADOS.

O estudo a que esta investigação se propõe ganha especial importância no setor do turismo, pois este setor apresenta extrema importância na economia nacional, mantendo a posição de principal setor exportador em Portugal. No ano de 2018 o turismo representava 18,6% das exportações nacionais totais. Neste mesmo ano a sua contribuição para o Produto Interno Bruto (PIB) e conseqüentemente para a atividade económica nacional foi de 8,2%, gerando 328,5 mil empregos (6,7% dos empregos da economia nacional). Já em 2019, passou a representar 19,7% das exportações nacionais totais e a contribuir em 8,7% para o PIB, gerando 336,8 mil empregos (6,9% dos empregos em Portugal).

Parte dos empregos deste setor são ocupados por graduados, classificados como “*niche graduate occupations*” e/ou “*orchestration expertise occupations*”, funções onde, regra geral, a maior parte dos indivíduos não possuem uma graduação, contudo, existem nichos de graduados e especialistas e uma maior procura por competências e conhecimentos de graduados (Elias e Purcell, 2003: 7; Elias e Purcell, 2004:2, 4, 20-28; Elias e Purcell, 2013: 6, 21-33).

Esta informação pode ainda ser asseverada se tivermos em conta os Quadros de Pessoal do Gabinete de Estratégia e Planeamento, que demonstram que a contratação de licenciados, de mestres e de graduados (bacharéis, licenciados, mestres e doutorados) neste setor entre 2007 e 2017 aumentou em 8093 (186,55 %), 641 (215,10 %) e 8546 (127,93 %) indivíduos respetivamente (Figura 3.1.). É necessário considerar ainda que existem funções que no passado eram vistas como sendo funções de não graduados e agora são vistas como funções de

graduados e vice-versa, devido à mudança nas competências e conhecimentos requeridos (Scurry e Blenkinsopp, 2011:648).

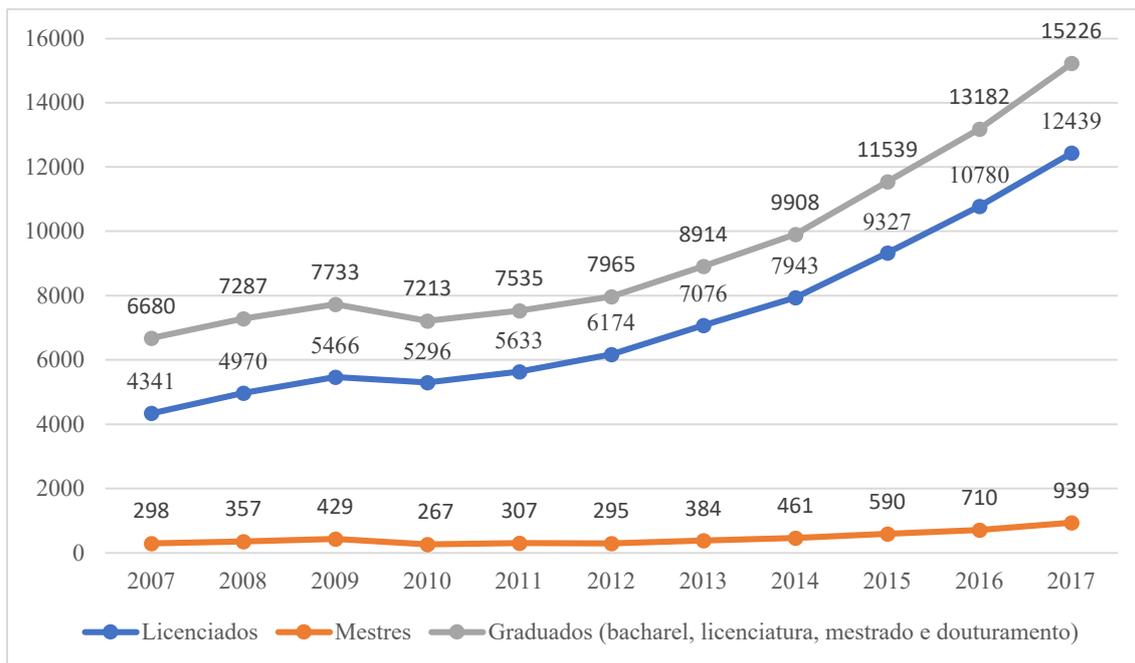


Figura 3.1. - Contratação de Graduados no Setor do Turismo em Portugal segundo os Quadros de Pessoal do Gabinete de Estratégia e Planeamento.

Apesar de economicamente esta ser a realidade apresentada, no que respeita às condições de trabalho as conclusões não podem ser feitas na mesma proporção. Existe uma separação entre negócio e sociedade derivada da visão amplamente adotada de criação de riqueza organizacional apenas em termos de valor acionista.

Teoricamente, onde a procura por mão-de-obra turística supera a oferta, o valor da mão-de-obra deveria aumentar. Isto seria favorável para os colaboradores do turismo pois existiria uma variação positiva nas suas remunerações. Da mesma forma, seria de esperar que à medida que o número de turistas aumenta, existisse um aumento proporcional na procura por mão-de-obra para o setor do turismo, aumentando a quantidade de empregos. Mas esta relação não é linear, contribuindo para a deterioração das condições de trabalho neste setor (Walmsley, 2017:9).

Apesar de as organizações afirmarem reconhecer a importância do capital humano para o sucesso organizacional, no setor do turismo são continuamente reportadas baixas condições laborais, evidenciando que esta é uma variável do turismo responsável pouco considerada. Infelizmente, existe pouca associação dos efeitos negativos do excesso de turismo (*overtourism*) com o emprego. Este *overtourism* faz com que os destinos sejam muitas vezes percecionados apenas como recursos à exploração, e a força de trabalho tida apenas como um

custo, existindo um crescimento não inclusivo. Uma forma de capitalismo onde o lucro é tido como a dimensão mais importante de todas. Do ponto de vista do emprego, este *overtourism* pode ser considerado o epítome dos dilemas que os mercados de trabalho modernos enfrentam.

A questão é não só a criação de emprego em quantidade alavancada pelo aumento dos fluxos turísticos, mas também a melhoria das condições laborais, que incluem salários que garantam uma qualidade de vida mínima, formação, estabilidade, segurança e bem-estar. O emprego apropriado transcende as questões relacionadas com a remuneração, incluindo também as condições de trabalho. Embora existam preocupações relacionadas com a empregabilidade total, é imprescindível reconhecer também que esse trabalho deverá ser minimamente decente (Walmsley, 2017:4).

Esta questão é enfatizada ainda pelo facto de a maioria das funções no setor do turismo serem funções interativas e por isso tradicionalmente denominadas de funções de baixas qualificações e baixas competências. Esta categorização pode resultar de uma definição imperfeita de competências que se foca fortemente nas competências cognitivas (*hard skills*), considerando pouco as competências sociais (*soft skills*), as mais usadas em funções interativas (Baum, 2006; Burns, 1997 – *apud* Walmsley, 2017:3).

Na prática, o aumento da procura por mão-de-obra turística alavancada pelo aumento da procura de bens e serviços turísticos seria positivo se fossem proporcionadas condições de trabalho decentes; se não existissem flutuações na procura que culminam numa grande proporção de contratos temporários ou de curto prazo face aos contratos de longo prazo; e se não houvesse um influxo de trabalhadores externos que resulta numa diminuição das oportunidades de emprego para as populações locais e uma estagnação das remunerações. Igualmente, o aumento da produtividade derivada do aumento de turistas poderia ser considerado um efeito assertório se todos os empregadores pagassem o trabalho adicional dos seus funcionários; se este trabalho adicional não interferisse com as horas de lazer ou repouso dos trabalhadores e se o aumento da produtividade tivesse uma relação linear com o aumento da remuneração.

Não sendo esta a realidade, pode afirma-se que o turismo ainda opera nos moldes de um sistema de lucro, onde os funcionários na prática são maioritariamente percebidos como um custo. A diminuição deste custo é muitas vezes feita através de más condições de trabalho e de políticas de recursos humanos deficitárias. O que já é um trabalho fisicamente e emocionalmente exigente, agrava-se ainda mais. Com mais horas de trabalho, aumento da carga de trabalho em determinados períodos e remuneração real por hora mais baixa devido à falta de pagamento do trabalho suplementar. Isto afeta os funcionários, os turistas e também o

empregador pois a tendência ao absentismo, rotatividade, falta de envolvimento e empenho por parte dos funcionários é maior.

Algumas das causas apontadas para esta realidade é o facto de haver um foco excessivo nos ganhos a curto prazo e o receio de perder clientes para os concorrentes diretos que resulta numa expansão a qualquer custo. O problema reside no facto de estes custos não serem suportados pelas partes que retêm a maior parte dos lucros.

Apesar da emergência do desenvolvimento sustentável que originou o conceito de turismo sustentável, é imperativo um estudo mais crítico do turismo como atividade económica e um maior enfoque nas condições de trabalho deste setor, considerando que este opera nos moldes de um sistema direcionado para o lucro (Jafari, 2001; Britton, 1991 *apud* Walmsley, 2017:7)

CAPÍTULO IV - DADOS E METODOLOGIA

1. ABORDAGEM QUALITATIVA

O estudo do subemprego dos jovens graduados no setor do turismo assenta numa abordagem qualitativa, a qual permite ter uma visão mais aprofundada das condições de emprego dos graduados. Por esta razão a pesquisa foi direcionada ao longo do seu desenvolvimento e a obtenção de dados foi feita mediante uma interação com o objeto de estudo, fazendo-se uso da perspectiva dos participantes para compreender o fenómeno do subemprego, classificá-lo e auxiliar a interpretação desta realidade.

Uma pesquisa qualitativa caracteriza-se por: ter um enfoque indutivo, um carácter descritivo, o ambiente natural como fonte direta de dados, o investigador como ferramenta fundamental da pesquisa e a interpretação que as pessoas dão às coisas como enfoque principal, com a finalidade de traduzir fenómenos sociais (Godoy, 1995 *apud* Neves, 1996: 1).

Este estudo pretende classificar os entrevistados de acordo com os tipos de subemprego em função da combinação de variáveis objetivas e subjetivas definidas teoricamente, e confrontar os tipos de subemprego obtidos através da combinação das variáveis com a percepção dos indivíduos. Um estudo qualitativo implica um corte temporal-espacial, delimitando o campo e a dimensão em que se desenvolverá a pesquisa (Neves, 1996: 1). No caso da presente pesquisa esta delimitação foi o enfoque no setor do turismo, e a amostra ser composta apenas por jovens graduados com uma idade igual ou inferior a 30 anos.

Esta pesquisa apresenta ainda uma natureza aplicada na medida em que envolveu o emprego de conhecimento teórico, nomeadamente o modelo das cinco dimensões de Feldman

(1996) e as três dimensões adicionais de McKee-Ryan e Harvey (2011), com o objetivo de gerar conhecimentos que classificassem o subemprego dos jovens graduados no sector do turismo. O modelo de Feldman (1996) e as três dimensões adicionais de McKee-RyaneHarvey (2011) foram utilizados na construção do instrumento de recolha de dados e aspetos a cobrir pelo mesmo, bem como na análise dos dados recolhidos. Para cada variável do subemprego a analisar e respetivas dimensões, foram definidos indicadores que orientaram a construção do instrumento de recolha de dados (anexo II).

Recorreu-se a um conjunto de jovens com idade igual ou inferior a 30 anos, que trabalham no setor do turismo numa qualquer função, e que têm uma qualificação igual ou superior a uma licenciatura. Foi utilizada uma amostra não aleatória, por conveniência (Freitag, 2018: 671) em que foram entrevistados 15 jovens que cumpriam os critérios definidos e aceitaram participar no estudo. O autor da investigação selecionou participantes para o estudo que se mostraram mais colaborativos e que por sua vez indicaram outros indivíduos, causando um efeito de bola de neve na amostragem.

Por ser uma amostra não aleatória, que dependeu da boa vontade dos respondentes, e onde nem todos os indivíduos da população tiveram a mesma probabilidade de fazer parte da amostra, envolve claramente limitações que põem em causa a representatividade da população (Bell, 2005: 146). Como tal compreende-se que a amostra não é representativa da população.

A recolha de dados foi feita através de entrevistas semiestruturadas (anexo I) via telefone e videochamada, com perguntas abertas e semiabertas que permitiram a recolha de dados não-documentados através da interação social e do diálogo. O carácter semiestruturado da entrevista adequou-se ao objetivo descritivo da pesquisa na medida em que permitiu que o entrevistado tivesse alguma liberdade para direcionar e desenvolver o seu discurso, embora existisse um roteiro previamente estruturado pelo entrevistador (Gerhardte Silveira, 2009: 72).

Para a análise dos dados recolhidos e após a transcrição das entrevistas realizadas entre os dias 29/02/2020 e 08/04/2020 foi utilizada a análise de conteúdo. Esta técnica permitiu tirar conclusões tendo em conta o quadro teórico, transpondo-as para o contexto analisado (Krippendorf, 2004: 21). Esta análise de conteúdo foi dedutiva na medida em que os conhecimentos obtidos à priori guiaram o tratamento de dados. Não obstante, o objetivo foi que a própria análise do conteúdo, guiasse a obtenção de conhecimento e se encontrassem perspetivas diferentes do referencial teórico, não limitando a investigação a um teste de hipóteses, propondo, portanto, que foi igualmente uma análise de conteúdo indutiva. Esta

exploração e tratamento de dados culminou no destaque de núcleos de informações mais importantes e que transpuseram algum significado para o objetivo analítico. O contacto direto com o objeto em estudo possibilitou uma visão mais abrangente das problemáticas e uma melhor compreensão da realidade, um dos *gap's* mencionados no referencial teórico no que respeita ao estudo do subemprego.

Os dados recolhidos pelo entrevistador, autor desta investigação, foram as perspetivas dos jovens graduados (dados não-métricos), e o objetivo da amostra analisada foi produzir ilustrações e informações mais profundas respeitantes a este grupo, das suas dinâmicas e realidade social permitindo assim a sua classificação no que respeita ao subemprego.

2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A quadro 4.1. sintetiza a informação sobre os jovens graduados e as suas características gerais. Para evitar quebras de confidencialidade, nomeou-se os jovens graduados de A1 a A15.

A amostra é composta por quatro indivíduos do sexo masculino e onze indivíduos do sexo feminino. A maior parte dos indivíduos tem até 25 anos. Relativamente às qualificações, a maioria, onze indivíduos têm como grau académico a licenciatura.

Em termos de área de formação prevalece a Gestão Turística obtida numa mesma instituição (8/15) - Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril (ESHTE). A abundância de sujeitos detentores da licenciatura de Gestão Turística na ESHTE na amostra deste estudo, deriva do facto de esta ser uma amostra por conveniência demarcada pela rede de contactos do investigador, que frequentou a mesma licenciatura no mesmo estabelecimento de ensino. Destacam-se ainda os indivíduos A9 e A12 pelo facto de a sua área de formação ser dissonante ao setor do turismo, licenciatura em Engenharia e Gestão do Ambiente e mestrado em Engenharia e Gestão de Sistemas de Águas no primeiro caso e licenciatura em Ciências da Educação no segundo caso.

	Sexo	Idade	Grau Académico	Cursos e Instituições de Ensino
A1	Masculino	27 anos	Licenciatura	Gestão de Produtos Turísticos - ESHTe
A2	Feminino	24 anos	Licenciatura	Gestão de Empresas Turística - ESHTe
A3	Feminino	23 anos	Licenciatura A frequentar mestrado	Gestão de Empresas Turísticas - ESHTe Gestão Hoteleira - ESHTe
A4	Feminino	23 anos	Licenciatura	Gestão de Empresas Turísticas - ESHTe
A5	Feminino	23 anos	Licenciatura A frequentar mestrado	Gestão de Empresas Turísticas - ESHTe Gestão Estratégica de Destinos Turístico - ESHTe
A6	Feminino	24 anos	Licenciatura	Gestão e Administração Hoteleira - ESHT Politécnico do Porto
A7	Masculino	24 anos	Licenciatura	Línguas e Relações Empresariais - UMA
A8	Feminino	24 anos	Licenciatura	Gestão de Empresas Turísticas - ESHTe
A9	Feminino	30 anos	Mestrado	Engenharia e Gestão do Ambiente – UA Engenharia e Gestão de Sistemas de Águas - UA
A10	Feminino	23 anos	Licenciatura	Gestão de Empresas Turísticas - ESHTe
A11	Masculino	25 anos	Licenciatura	Gestão de Empresas Turísticas - ESHTe
A12	Feminino	24 anos	Licenciatura	Ciências da Educação - UMA
A13	Feminino	25 anos	Licenciatura	Gestão Hoteleira - ISCAD
A14	Masculino	29 anos	Licenciatura	Gestão e Administração Hoteleira - ESHT Politécnico do Porto
A15	Feminino	26 anos	Mestrado	Gestão de Empresas Turísticas – UE Gestão do Turismo e Hotelaria - UE

Quadro 4.1. - Informações gerais relativas aos entrevistados e à sua formação superior.

	Função	Vínculo Contratual	Remuneração
A1	Rececionista/Responsável de Reservas	Contrato com termo certo <i>Full-time</i>	850 €
A2	3º Técnica Administrativa	Contrato com termo certo <i>Full-time</i>	850 €
A3	Técnica de Recursos Humanos	Contrato com termo certo <i>Full-time</i>	650 €
A4	Assistente do Departamento de Produção e Criatividade	Contrato sem termo <i>Full-time</i>	750 €
A5	Júnior <i>Project Manager</i>	Contrato com termo certo <i>Full-time</i>	750 €
A6	Assistente de <i>Food and Beverage</i> , Marketing e Comercial	Contrato com termo certo <i>Full-time</i>	600 €
A7	Rececionista	Contrato com termo certo <i>Part-time</i> (20h semanais)	400 €
A8	Agente de Vendas	Contrato com termo certo <i>Full-time</i>	950 €
A9	Assistente de Bordo	Contrato sem termo <i>Full-time</i>	2 000 €
A10	Agente de Viagens	Contrato com termo certo <i>Full-time</i>	900 €
A11	Rececionista	Contrato com termo certo <i>Full-time</i>	1 100 €
A12	Rececionista	Contrato com termo certo <i>Full-time</i>	680 €
A13	Empregada de Mesa	Contrato com termo certo <i>Full-time</i>	640 €
A14	Comissário de Bordo	Contrato com termo incerto <i>Full-time</i>	1 400 €
A15	<i>Meeting Planner</i>	Contrato com termo certo <i>Full-time</i>	900 €

Quadro 4.2. - Informações relativas à situação laboral dos entrevistados.

No que respeita às funções que desempenham, conclui-se que abundam as funções no subsetor da hotelaria, existindo a seguinte distribuição relativamente aos subsectores do turismo:

- Transportes – Aviação: A8, A9, A14;
- Transportes – Cruzeiros: A2;
- Hotelaria: A1, A3, A6, A7, A11, A12, A13;
- Organização de Eventos: A4, A5; A15
- Agências de Viagens, Operadores Turísticos e similares: A10.

Salienta-se ainda o facto de o vínculo contratual mais frequente (10/15) ser o contrato com termo certo e em regime de *full-time*. Por fim destaca-se o facto de A6 apresentar um contrato com termo certo em regime de *full-time* à data de agendamento da entrevista, tendo rescindido contrato em janeiro de 2020, não apresentando qualquer vínculo contratual à data da realização da entrevista. Por existir um fator exógeno que afeta a sua opinião, a análise de conteúdo da sua entrevista será feita cautelosamente. Devido à pandemia do Covid-19, A14, que detinha um vínculo contratual com termo incerto em regime de *full-time* à data de agendamento da entrevista viu este vínculo rescindido por parte da entidade empregadora dias antes da realização da entrevista para a presente investigação, em março de 2020. Tendo em conta que o conteúdo da sua entrevista não foi afetado, relativamente ao que a este estudo importa, dissidiu-se incluir a entrevista no estudo.

Analogamente, as remunerações variam entre 400€ e 2000€. A7, com a remuneração mais baixa trabalha em regime de *part-time* (20 horas semanais), no subsector da hotelaria, com a função de rececionista num hotel de quatro estrelas na ilha da Madeira. Por outro lado, A9, com uma remuneração líquida de aproximadamente 2000€ mensais é assistente de bordo numa companhia de transportes aéreos *low-cost*, com *hub* em Berlim. No que respeita à remuneração A9 difere dos restantes indivíduos do estudo, por trabalhar na Alemanha. A referência mínima de análise (salário mínimo nacional), por se encontrar na Alemanha é de 1 584,00 € por mês (Eurostat - 08/05/2020), enquanto que para os restantes indivíduos, que trabalham em Portugal, é de 740,83€ por mês (Eurostat - 08/05/2020). Por outro lado, será tido em conta ainda o facto de o indivíduo A1 trabalhar na Ilha da Madeira, onde o salário mínimo nacional tem um acréscimo de 2,5%, tendo o valor de 759,35€. Os valores apresentados para Portugal correspondem ao salário mínimo mensalizado, ou seja, pago a 12 meses (salário mínimo* 14:12).

CAPÍTULO V – SUBEMPREGO DOS JOVENS GRADUADOS NO SETOR DO TURISMO

1. OBSERVÂNCIA DE SUBEMPREGO: DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Após a análise das entrevistas transcritas tendo em conta as oito variáveis obtidas através da conciliação do modelo das cinco dimensões de Feldman (1996) e das três dimensões adicionais de Mckee-ryan e Harvey (2011), obteve-se uma matriz respectiva à observância de subemprego (quadro 5.1.).

OBSERVÂNCIA DE SUBEMPREGO		INDIVÍDUOS															
VARIÁVEIS	DIMENSÕES	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	TOTAL
Subutilização das qualificações (<i>overeducation</i>)	Objetivo	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	14
	Objetivo									X			X				2
Área de formação	Subjetivo												X				1
	Objetivo				X		X	X		X		X	X	X	X		8
Subutilização de competências (<i>underutilization</i>)	Subjetivo			X	X		X	X		X		X	X	X	X		9
	Objetivo																0
Remuneração	Subjetivo	X	X	X	X	X	X		X		X		X	X		X	11
	Subjetivo	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	14
Perceção de <i>overqualification</i>	Subjetivo	X				X		X	X			X	X		X	X	8
Vínculo contratual e carga horária	Subjetivo	X	X	X	X		X	X					X	X			8
Privação relativa	Subjetivo	X	X	X	X		X	X					X	X			8
Congruência do <i>status</i> laboral	Subjetivo									X	X	X	X		X		5
TOTAL		5	4	5	6	2	6	6	4	5	4	6	10	7	5	5	

Quadro 5.1. - Matriz de observância de subemprego.

Todos os inquiridos estão numa situação de subemprego. Contudo, o nível de subemprego por si só, pode ser mais alto, ou mais baixo dependendo de quantas das variáveis indicam

situação de subemprego. Tal foi observável no presente estudo na medida em que na amostra em análise existem vários níveis de subemprego. Na presente amostra A12 é o indivíduo que apresenta um nível de subemprego mais elevado, na medida em que em 11 variáveis (8 variáveis iniciais, com múltiplas dimensões), obteve 10 verificações de subemprego. Em oposição, A5, que apenas obteve verificação de subemprego em duas variáveis é o jovem graduado com um menor nível de desemprego apurado. Em termos práticos, A12 está mais subempregue do que A5.

A dimensão subjetiva dominou a análise realizada na medida em que sete das oito variáveis foram analisadas numa dimensão subjetiva e apenas quatro das oito variáveis foi estudada numa dimensão objetiva. Algumas das variáveis foram estudadas tanto numa perspetiva objetiva, como numa perspetiva subjetiva (anexo II).

Relativamente à subutilização das qualificações, a primeira variável analisada, apenas A5 reportou que ter um grau académico, no seu caso específico licenciatura, era um requisito de admissão à sua função. Isto faz com que os restantes entrevistados sejam possuidores de um nível de graduação superior ao que o seu emprego atual requer. Em termos práticos encontram-se em situação de subemprego objetivo, existindo uma subutilização das suas qualificações, denominada por *overeducation*. Apesar de serem todos graduados, e possuírem no mínimo uma licenciatura, apenas A5 se encontra numa função para a qual era necessário ter uma licenciatura para ser admitido. Nos restantes casos a qualificação não originou um emprego proporcional como seria expectável. Ou seja, estamos perante situações em que os ganhos e resultados das qualificações não são proporcionais à aquisição de capital humano.

No que respeita à área de formação, através da comparação da formação académica com a função ocupada pelos jovens entrevistados, concluiu-se que A9 e A12 estão numa situação de desajuste de formação académica. O primeiro indivíduo, licenciado em Engenharia e Gestão do Ambiente pela Universidade dos Açores e mestre em Engenharia e Gestão de Sistemas de Águas, pela mesma instituição, exerce atualmente a função de assistente de bordo em Berlim. O segundo indivíduo licenciado em Ciências da Educação pela Universidade da Madeira, desempenha a função de rececionista num hotel na Madeira. Em ambos os casos estamos perante uma situação de subemprego objetivo respeitante à área de formação. Desempenham funções no setor do turismo, mas a sua área de formação é alheia ao turismo, nomeadamente a Engenharia Ambiental e as Ciências Educativas. Contudo, e, não obstante, apenas A12 se encontra numa situação de subemprego subjetivo respeitante à área de formação. O facto de

este indivíduo exercer uma função fora da sua área de formação é uma situação involuntária que lhe causa insatisfação. Já A9, quando questionado se gostaria de trabalhar na sua área de formação, reporta que: “Não, neste momento não. Financeiramente, e a nível pessoal sinto-me bem neste trabalho, sinto-me bastante realizada. Dá-me imenso tempo livre para fazer o que eu quiser, recebo muito mais do que recebia quando trabalhei na minha área... abre-me outras portas. Tenho mais oportunidades, consigo viajar muito mais, consigo fazer mais coisas de que gosto do que quando estava a trabalhar na minha área. Sinto-me mais realizada e mais feliz.”. Apesar de estar a exercer uma função fora da sua área de formação este indivíduo não constata nada de negativo nesta situação, afirmando inclusive que neste momento não gostaria de trabalhar na sua área formativa. Isto faz com que, no que concerne à área de formação, esteja numa situação de subemprego objetivo, mas não numa situação de subemprego subjetivo. Os restantes integrantes da amostra foram considerados como estando empregues na sua área de formação, na medida em que estão a trabalhar no setor do turismo e a sua formação académica está de alguma forma relacionada com este setor.

A importância da representação psicológica de cada indivíduo é notória, na medida em que o valor que cada indivíduo dá a exercer ou não uma profissão na sua área de formação influencia evidentemente a sua perceção face à sua situação profissional. A conotação voluntária que existe no caso de A9 em exercer fora da sua área de formação tem um forte impacto na satisfação deste indivíduo relativamente à sua situação laboral e por sua vez na sua perceção relativamente ao subemprego. Comparativamente a A12 a realidade é exatamente a inversa, o facto de estar involuntariamente fora da sua área de formação afeta-o negativamente. Com esta informação pode confirmar-se que, tal como a literatura indicava, o subemprego dos jovens graduados pode ser efetivamente uma escolha pessoal, relacionada com o estilo de vida, com carácter voluntário (Glyde, 1977 *apud* Scurry e Blenkinsopp, 2011:646).

A variável da subutilização de competências (*underutilization*) foi igualmente dividida em duas dimensões, uma objetiva, outra subjetiva. No que respeita à primeira dimensão, oito dos cinco entrevistados evidenciaram de alguma forma que as tarefas que desempenham na sua atual função não permitem o uso das competências detidas pelos mesmos. Nestes casos estamos perante a subutilização objetiva de competências. Esta análise foi realizada através da comparação entre as competências que se assume que desenvolveram na sua formação académica, com as tarefas que fazem parte do seu atual emprego. Nesta primeira dimensão não é tida em conta a perceção do indivíduo. A título de exemplo, A4 reportou que a sua função se dá sobretudo ao nível das tarefas administrativas, como responder a e-mails e executar tarefas

que lhes são solicitadas ao longo do dia pelos seus superiores. Este indivíduo, licenciado em Gestão de Empresas Turísticas, desenvolveu diversas competências multidisciplinares, nomeadamente ao nível da gestão, que devido às especificidades da sua função não estão a ser utilizadas. Por outro lado, no caso de A7, licenciado em Línguas e Relações Empresariais foi observável que a vertente das competências que desenvolveu na sua formação académica que mais utiliza na sua atual função são as línguas. A vertente das relações empresariais acaba por ser subutilizada. Nos sete indivíduos que não estão perante subutilização objetiva de competências, é observado um padrão. Qualquer um destes indivíduos desempenha uma função à qual está associada mais autonomia e responsabilidade. Como as tarefas que desempenham acabam por ter uma maior complexidade, carecem de um uso mais amplo de competências e em alguns casos de alguma polivalência. Esta realidade faz com que ponham em prática no seu dia a dia um leque mais amplo e multidisciplinar de competências que desenvolveram nos respetivos cursos. Ainda no que respeita a esta variável, foi analisada a perceção individual dos entrevistados relativamente ao uso das suas competências, a dimensão subjetiva. Nove em quinze indivíduos perceberam que a sua atual função não lhes permite usar as competências que detêm.

Quando solicitados a classificar a relação entre a função que desempenham e a formação que adquiriram em: muito ajustada, ajustada, mas podia ser melhor, pouco ajustada e completamente desajustada; nove em quinze entrevistados classificaram-na como sendo pouco ajustada. Estas perceções indicam a existência de subemprego subjetivo respeitante à subutilização de competências. Os restantes seis percebem essa relação como sendo ajustada, mas poderia ser melhor. Nenhum dos indivíduos da amostra classificou esta relação como sendo muito ajustada ou completamente desajustada. É generalizada a crença de que mesmo sendo uma relação pouco ajustada, existe sempre utilização, mesmo que reduzida, de parte das competências detidas pelo indivíduo. Por outro lado, a maior parte dos indivíduos identifica diferenças entre a realidade do mercado de trabalho e a teoria lecionada nos respetivos cursos. Acreditam que é impossível existir uma relação muito ajustada na medida em que nas licenciaturas e mestrados é feita uma abordagem generalista às diversas matérias e na prática desempenham apenas uma função num subsetor do turismo. Isto faz com que automaticamente sejam negligenciadas parte das competências que adquiriram e que não estão nem diretamente, nem indiretamente conexas à função que desempenham atualmente.

Muitos dos entrevistados indicaram também a necessidade de o ensino superior ser mais prático e mais direcionado para as necessidades do mercado de trabalho. Confessaram que a

formação interna é muitas vezes mais útil para as funções que desempenham do que propriamente as competências adquiridas no ensino superior. Nesta dimensão é necessário ter ainda em conta que a assunção de que existe uma homogeneidade nas competências dos graduados é um erro (Chevalier, 2001:509). E que existe sempre a possibilidade de um graduado não conseguir adquirir competências de graduados, apesar de deter uma qualificação, o que pode justificar em parte a procura destes por parte dos empregadores para funções intermediárias e de não graduados e a quantidade de tarefas administrativas que foram reportadas pela amostra.

No que concerne ao vínculo contratual e carga horaria, os indicadores definidos para a determinação do subemprego foram as situações laborais opostas a trabalho *full-time*, contínuo e permanente, mas involuntário. Esta variável foi analisada apenas no que respeita à dimensão subjetiva, na medida em que o que representa informação relevante para o estudo é a possibilidade de os indivíduos serem forçados a estar numa situação laboral que não é da sua preferência. Foram observadas oito situações de subemprego subjetivo respeitante ao vínculo contratual e uma situação de subemprego subjetivo respeitante à carga horária. Treze dos integrantes da amostra tinham um contrato a termo certo ou incerto, contudo, apenas oito desses indivíduos apresentaram vontade de passar a contrato sem termo. Destes oito indivíduos, A7 estava ainda em regime de *part-time*, expressando a vontade de passar a *full-time*. Isto indica que estes oito indivíduos estão perante uma situação de subemprego subjetivo, na medida em que o vínculo contratual que mantêm com a entidade empregadora não é o da sua preferência, não sendo uma situação voluntária. Os restantes entrevistados, apesar de manterem um vínculo contratual a termo, reconhecendo que este lhes transmite menos segurança, acreditam que por serem jovens e por estarem no início da carreira, manter um contrato sem termo não seria uma vantagem.

Reconhecem a necessidade de explorar outras opções profissionais e realizar sonhos pessoais, para os quais não teriam tanta liberdade se mantivessem um contrato permanente. No caso mais específico de A6, passar a contrato sem termo não seria uma opção a considerar na medida em que rescindiu o contrato antes do termo estabelecido: “Eu apresentei a carta de demissão em dezembro de 2019 e o meu contrato só acabava em março de 2020. Eu não tinha mais interesse em permanecer naquela empresa. Ficar efetiva ou não, não iria mudar nada. Não me sentia realizada. Aconteceram várias coisas que me estavam a afetar inclusive a nível pessoal e chegou a um ponto que já não valia a pena.”.

Neste estudo concluímos que efetivamente as gerações mais novas aceitam voluntariamente situações de subemprego no que respeita ao vínculo contratual, por forma a terem a oportunidade de equilibrar a sua vida pessoal e profissional ou terem oportunidade de explorar outras áreas ou funções. No caso específico de A6 é evidente que a segurança que um vínculo permanente poderia dar não se sobrepõe ao bem-estar pessoal da entrevistada. No que respeita ao vínculo contratual foram ainda distinguidos o subemprego visível e o subemprego *time-related*, sendo este último diferente do primeiro na medida em que um graduado está empregue numa situação de *part-time* ou trabalho temporário, mas continua à procura de uma ocupação a *full-time*, sendo uma situação temporária. No caso de A7, o único integrante da amostra a trabalhar em *part-time*, para além de afirmar querer trabalhar em *full-time*, relatou ainda que a única motivação que o fazia procurar outro emprego prendia-se exatamente com essa questão. Assim sendo, nesta variável, o subemprego de A7 é *time-related*.

Analogamente, a remuneração também foi analisada tendo em conta as dimensões objetiva e subjetiva. Em termos objetivos não foi identificada nenhuma situação de subemprego respeitante à remuneração. Nenhum indivíduo apresentou uma remuneração inferior em pelo menos 20% à auferida no emprego anterior, ou no caso de primeiro emprego, ao valor pago pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional no âmbito dos Estágios Profissionais. Em termos subjetivos, esta já não foi a realidade encontrada. Onze em quinze indivíduos percecionam que a remuneração que auferem não está ajustada às suas qualificações ou ao seu nível de produtividade. Apenas A7, A9, A11 e A14 percecionaram que o valor da sua remuneração é justo e ajustado. Com uma remuneração líquida mensal de 400 €, em regime de *part-time*, A7 afirmou que a longo prazo esta não seria uma situação sustentável nem satisfatória, mas que tendo em conta que não tem habitação própria nem grandes despesas fixas, não considera ser uma situação negativa. Os restantes três indivíduos, auferem todos mais de 1000€ líquidos mensais, considerando que existe um ajustamento entre o valor que lhes é pago, as qualificações que têm e os seus níveis de produtividade. A remuneração, foi uma das variáveis na qual se denotou maior insatisfação. Quanto questionados relativamente ao valor mínimo justo a pagar a um jovem licenciado no setor do turismo, regra geral o valor apontado foram os 1000€ líquidos. Insatisfeita com a sua remuneração, A2 indicou que: “Sinto que está ajustada à minha função, mas não aquilo que esperava receber enquanto licenciada. No entanto, ao longo da minha licenciatura nós fomos mais do que uma vez alertados para não estarmos à espera de receber aquilo que um licenciado deveria receber. Principalmente numa fase inicial da carreira. Não é como quem tira uma licenciatura em informática que acaba a licenciatura e

vai logo receber no mínimo 1000€. No turismo, como é uma área variada, onde trabalham pessoas de várias áreas, com ou sem formação... lá esta, em muitas das funções não é um critério ter formação e por isso podem fazer o que quiserem relativamente à remuneração”.

Esta foi uma perceção recorrente na maior parte dos integrantes da amostra, que no setor do turismo, remunerações desajustadas é uma situação normalizada. A disrupção de rendimentos foi uma das primeiras variáveis introduzidas no estudo do subemprego. A maior parte da literatura sobre indica que o desajustamento de qualificações ou utilização de competências leva automaticamente a uma penalização salarial. Níveis mais baixos de emprego envolvem, regra geral, uma utilização menos eficiente do capital humano que se refletem em níveis salariais mais baixos do que o esperado. Um jovem graduado, empregue numa função que não se adegue às suas qualificações e/ou competências será quase que automaticamente penalizado com um rendimento inferior ao que um graduado espera auferir. Como mencionado anteriormente, o rendimento é um indicador de crucial análise na medida em que dependemos deste para ter acesso a bens necessários e ter uma existência digna, mas também porque influencia a inclusão social de um indivíduo e o estatuto social da função que ocupa. Isto pode ser visível na medida em que grande parte dos entrevistados que demonstrou insatisfação para com a remuneração, indicou que adquirir independência financeira, habitação própria, ou simplesmente sair de casa dos pais para viver de aluguer é impossível com o valor que auferem. Contudo, e tendo em conta que a amostra é composta por jovens em início de carreira, o rendimento que deveria derivar das suas qualificações poderá ser obtido através de um crescimento futuro e gradual

Relativamente à perceção de *overqualification*, esta respeita à perceção individual dos entrevistados relativamente à concordância entre o seu nível de formação e a função que ocupam. Quatorze dos integrantes da amostra percecionam-se com um nível de formação superior à função que desempenham, ou consideram que um indivíduo com qualificações inferiores poderia ter um desempenho satisfatório na sua função. Apenas A5 considerou que um indivíduo com qualificações inferiores não conseguiria desempenhar a função que desempenha, Júnior *Project Manager* em Lisboa: “Eu acho que uma licenciatura em turismo te abre muito a mente para o negócio do turismo em si. O Turismo não é igual a mais nenhum negócio. Tu percebes desde logo que não estas a trabalhar com uma venda de sapatos. Eu acho que quem vai trabalhar nesta área tem de ter conhecimentos específicos e saber lidar com o facto de o que se comercializa serem bens e serviços que não são palpáveis, que têm de ser produzidos e consumidos no momento. E acho que só quando tu percebes realmente estes

conceitos é que consegues ser uma boa profissional no turismo. E acho que que ao mesmo tempo a formação académica nos dá muitas bases transversais. Nós acabamos por não aprofundar nada a 200%, mas ficamos a saber um pouco de tudo. Acho que isso foi uma grande mais valia da minha licenciatura, a transversalidade de todas as cadeiras que tivemos, que nos deixam entrar com um pezinho em vários lados”.

Nestes quatorze casos estamos perante uma falta de adequação (*fit*) entre o indivíduo (*person*) e a sua função (*job*). Esta variável está analogicamente conexas à primeira variável do modelo de Feldman (1996), mas numa vertente mais subjetiva do subemprego, onde proeminam as perceções individuais dos trabalhadores. Por coincidência, ou não, os quatorze indivíduos que estão perante situações de subutilização de qualificações, são os mesmos quatorze indivíduos que se percecionam como *overqualified* (quadro 5.1.). Na prática, todos os indivíduos que possuem um nível de graduação superior à que o seu emprego atual requer, percecionam-se com um nível de formação superior à função que desempenham, ou consideram que um indivíduo com qualificações inferiores às suas poderia ter um desempenho satisfatório na sua função.

No que se refere à privação relativa, oito em quinze entrevistados referiram já ter procurado efetivamente outro emprego ou percecionam o seu emprego atual como não sendo adequado para um jovem licenciado, ou mestre. A ideia de que o emprego graduado deveria ser melhor, ou de que as suas situações laborais estavam em falta com alguma coisa, foi uma ideia muito observada. A maior parte da insatisfação percecionada estava relacionada com a remuneração ou com o facto de fazerem tarefas demasiado administrativas. Quando questionado se considerava o seu emprego atual, um emprego satisfatório para um licenciado, A13 respondeu que: “Não. Eu acho que as tarefas que eu desempenho não vão de encontro com a licenciatura que tirei. Eu tirei uma licenciatura para um dia gerir um hotel e tudo o que me é oferecido passa por servir às mesas ou trabalhar numa receção. Não temos grandes oportunidades. Não acho isso justo. Estudei para uma coisa e depois tenho de trabalhar noutra completamente diferente. Concordo que temos de começar por baixo, mas acho que em Portugal não há boas oportunidades. Somos todos reencaminhados para os departamentos de restauração e recção. Para além disso os salários que existem não são nada atrativos. Acho que é por isso que existe muita oferta de emprego no turismo, porque as pessoas não estão interessadas em trabalhar nas condições que são dadas. Isto é infeliz tanto para o empregador como para o trabalhador. O empregador não consegue recrutar e os trabalhadores não têm boas oportunidades de trabalho. Acho que isto é ainda pior em funções interativas como as do setor do turismo que não fazem

parte das ciências exatas e que se acha que qualquer pessoa pode fazer.”. Estes oito entrevistados têm a ideia de que o seu trabalho está em falta com alguma coisa e que deveria de ser melhor de alguma maneira. Querem mais ou sentem-se merecedores de mais por parte das suas situações laborais. Isto acontece porque estabelecem comparações com um standard de referência, intrínseco ou extrínseco, podendo fazer com que os trabalhadores se sintam menos satisfeitos com os seus trabalhos, menos comprometidos com a organização e por isso mais propensos à rotatividade e absentismo. Isto pode ser grave na medida em que pode conduzir a atitudes negativas relativamente ao emprego. Quanto maior for o desajuste entre as condições atuais de trabalho e as condições de trabalho aspiradas pelo trabalhador, maior será o sentimento de privação relativa e maior a propensão a atitudes negativas perante o trabalho.

A última variável, a congruência do status laboral, analisada numa dimensão subjetiva, visa a satisfação pessoal em termos de horários, turnos, carga horária e necessidade de maior flexibilidade. Um terço da amostra demonstrou estar em situação de subemprego subjetivo nesta variável. Quando questionado relativamente à sua satisfação em termos de horários, A13 relatou que: “O ambiente que se forma quando as pessoas se limitam a fazer o seu horário e não ficam após o expediente, cria sempre um ambiente estranho na equipa e rumores.”, indicando que isso o afetava negativamente. No que respeita à flexibilidade, A15 referiu que na sua empresa: “Não estão mal, mas podiam ser um pouquinho mais flexíveis. Há empresas a nível mundial que começam a reconhecer que não é uma necessidade aquelas oito horas de trabalho diário de segunda a sexta. (...) No futuro, isto transversal a todas as empresas, podia ser estipulada uma carga horária menor, sair mais cedo à sexta-feira etc. Isto acabaria por dar mais motivação e satisfação aos trabalhadores. Quanto mais satisfeito um trabalhador estiver, mais produtivo será. A empresa também ganharia nesse aspeto, não só o trabalhador.”. Esta opinião de que a produtividade de um trabalhador não depende das horas de trabalho efetivo, foi visível também na entrevista de A10. Por outro lado, também A11 acredita que o facto de o seu horário não ser totalmente do seu agrado, acaba por afetar inevitavelmente as suas atitudes perante o trabalho, de forma negativa. Por fim, ressaltou-se ainda o facto de A12 referir que o seu horário afetava a sua sanidade mental e o seu bem-estar psicológico: “Hora temos um horário, hora temos outro. Num dia posso fazer dez horas, e no outro a seguir posso fazer seis horas. Depois ainda temos as noites. Acho que os turnos e o horário deveriam ser mais organizados e coerentes. Eu hoje posso fazer manhã, amanhã faço tarde e depois já faço noite. Acho que isso não é bom em nada. Nem em termos fisiológicos, acho que acaba por nos desregular. Acaba por afetar negativamente a minha vontade de trabalhar, a minha sanidade mental e até o meu

bem-estar psicológico. Infelizmente isto é uma situação muito recorrente no setor do turismo”. Na perspetiva destes cinco indivíduos não existe uma correspondência entre as suas preferências relativamente aos horários, turnos, número de horas e vínculo contratual. Assume-se que os trabalhadores ficariam mais satisfeitos com o equilíbrio entre a sua vida-trabalho, se o seu vínculo laboral, horário, turnos e carga horária correspondesse ao que querem efetivamente. A conformidade entre o que um trabalhador prefere e o que lhe é prestado pelo seu empregador irá realçar as atitudes laborais positivas do trabalhador perante o trabalho. Tal como em relação à privação relativa, a congruência do *status* laboral é relevante na medida em que influencia as atitudes do trabalhador perante o trabalho.

Numa amostra de quinze indivíduos, todos foram apurados como estando em situação de subemprego em pelo menos duas variáveis. Predominou a observância de subemprego relativo à subutilização das qualificações (*overeducation*) e à perceção de *overqualification*.

A verificação de subemprego objetivo numa variável nem sempre condicionou a existência de subemprego subjetivo nessa mesma variável. Apesar de se encontrarem aparentemente numa situação de subemprego, em diversas situações, os indivíduos mostraram-se satisfeitos com isso indicando que o subemprego seria apenas aparente e não genuíno. Já os jovens graduados que se encontravam em situações de subemprego, mostrando-se insatisfeitos com essa realidade devem de ser considerados genuinamente subempregues.

Este resultado veio afirmar a necessidade de se analisar cada situação laboral como única e de se considerar a perspetiva dos trabalhadores.

Ademais, o nível de subemprego por si só, pode ser mais alto, ou mais baixo dependendo de quantas das variáveis indicam situação de subemprego. A12 é considerado o indivíduo numa situação de subemprego mais grave devido ao facto de existir verificação de subemprego num maior número de variáveis (10 em 11 variáveis). Já A5 é considerado o indivíduo menos subempregue, pois é apenas considerado em situação de subemprego em duas variáveis. O estudo deste fenómeno deverá considerar sempre a existência de diversas variáveis.

CAPÍTULO VI – CONCLUSÃO

Numa amostra de quinze indivíduos, todos foram apurados como estando em situação de subemprego em pelo menos duas variáveis. Apesar de a amostra não ser representativa da população, mas da temática em análise, na medida em que consiste numa amostra não aleatória, pondo em causa a representatividade da população, este é um resultado alarmante.

As situações laborais analisadas, deveriam proporcionar simultaneamente: salários adequados às qualificações detidas pelos graduados; serem compatíveis com o nível de educação e com a área de formação dos mesmos; permitir o uso da totalidade das suas competências e serem celebrados sob a forma de contrato permanente, a menos que a preferência do indivíduo contratado fosse um contrato temporário ou a tempo parcial (Scurry e Blenkinsopp, 2011:652).

Apesar do setor do turismo ser um dos setores que mais postos de trabalho assegura em Portugal, existindo claramente preocupações nacionais relacionadas com a empregabilidade total, é imprescindível reconhecer que a questão é não só a criação de emprego em quantidade, mas também a melhoria das condições laborais. O emprego apropriado transcende as questões relacionadas com a remuneração, incluindo também as condições de trabalho. A qualificação é uma variável fixa da qual se espera um emprego proporcional, caso contrário estamos perante uma situação de subemprego. Na presente investigação foi possível concluir que nenhuma das situações laborais analisadas é proporcional às qualificações detidas pelos entrevistados, em todas as variáveis estudadas.

As informações recolhidas serão úteis para reconfigurar a medição do subemprego objetiva e subjetivamente e apurar a relevância que o subemprego tem na perspetiva dos jovens graduados. A matriz desenvolvida representa um contributo metodológico para futuras investigações relativamente ao subemprego. Estes resultados poderão igualmente auxiliar a elaboração das políticas de emprego, na ótica da qualidade do emprego graduado, nomeadamente na preparação do setor do turismo para o acolhimento de graduados. Por último, vem acervar a importância de se investir no ajustamento bilateral entre o ensino superior e as necessidades e oportunidades do mercado de trabalho.

Não foi possível aprofundar o estudo do subemprego genuíno e subemprego aparente. Para tal teríamos de apurar com maior precisão, se os empregos dos entrevistados que participaram no estudo são ou não efetivamente empregos de graduados.

Em pesquisas futuras deveriam ser aprofundadas as causas e as consequências do subemprego bem como a distinção entre subemprego genuíno e subemprego aparente. Pode ainda ser analisada a correlação entre o subemprego e as situações de primeiro emprego e a subutilização virtuosa de competências e o seu impacto na requalificação de funções. Seguindo a linha de abordagem subjetiva, e partindo da perspectiva dos jovens graduados pode aprofundar-se ainda o estudo do impacto do subemprego nas atitudes dos jovens graduados para com o trabalho.

FONTES

Gabinete de Estratégia e Planeamento. Quadros de Pessoal (2007-2017)

Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP (30/04/2020). Ficha Síntese estágios Profissionais

Travel BI by Turismo de Portugal (*sine anno*). Turismo em Portugal 2018

Travel BI by Turismo de Portugal (14/02/2020). Turismo em números 2019

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bashshur, Michael Ramsay *et al* (2011), “The Impact of Underemployment on Individual and Organizational Performance”, em M.R. Bashshur (org.), *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges*, Singapura, Singapore Management University

Baum, Tom (2006), “Human Resource Management for Tourism Hospitality and Leisure. An international perspective”, Londres, Thomson.

Bell, Judith (2005), “Doing your Research Project”, Nova Iorque, McGraw-Hill Education, Open University Press.

Borgen, William, Norman Amundson e Henry Harder (1988), “The experience of underemployment”, *Journal of Employment Counseling*, 25, pp.149-159.

Burns, Peter (1997), “Hard-skills, soft-skills: undervaluing hospitality's 'service with a smile'”, *Progress in Tourism and Hospitality Research*, 3(3), pp.239-248.

Burris, Beverly (1983), “No room at the top: Underemployment and alienation in the corporation”, New York, Praeger Press.

Britton. (1991), “Tourism, capital and place: towards a critical geography of tourism”, *Environment and Planning D: Society and Space*, 9(4), pp.451-478.

Chevalier, Arnaud (2001), “Measuring Over-education”, *Economica*, 70 (179), pp.509-531.

Creed, Peter e Kelli Moore (2006), “Social support, social undermining, and coping in underemployed and unemployed persons”, *Journal of Applied Social Psychology*, 36, pp.321-339.

Crosby, Faye (1976), “A model of egoistical relative deprivation”, *Psychological Review*, 83, pp.85–113.

Diogo, Fernando (2012), “Precariedade no emprego em Portugal e desigualdades sociais: alguns contributos”, Centro de Estudos Sociais da Universidade dos Açores: Observatório das Desigualdades.

- Elias, Peter e Kate Purcell (2003), “Measuring change in the graduate labour market”, Warwick Institute for Employment Research.
- Elias, Peter e Kate Purcell (2004), “A classification of occupations for studying the graduate labour market”, Warwick Institute for Employment Research.
- Elias, Peter e Kate Purcell (2013), “Classifying graduate occupations for the knowledge society”, Warwick Institute for Employment Research.
- Feldman, Daniel (1996), “The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment”, *Journal of Management*, (Online), 22, pp.385-407.
- Feldman, Daniel, Carrie Leana, e William Turnley (1997), “A relative deprivation approach to understanding underemployment.”, *Trends in organizational behavior*, 4, pp.43–60.
- Feldman, Daniel *et al* (2002), “Underemployment and relative deprivation among re-employed executives”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, pp.453-471.
- Freitag, Raquel Meister (2018), “Amostras sociolinguísticas: probabilísticas ou por conveniência?”, *Revista de Estudos da Linguagem*, 26 (2), pp.667-686.
- Gerhardt, Tatiana Engel e Denise Tolfo Silveira (2009), “Métodos de Pesquisa”, *Curso de Graduação Tecnológica- Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFEGS, Universidade Federal do Rio Grande do Sul*.
- Glyde, Gerald Patrick (1977), “Under-employment: definition and causes”, *Journal of Economic Issues*, 11(2), pp.245-261.
- Godoy, Arilda (1995), “Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades”, *Revista de Administração de Empresas*, 35(2), pp.57-63.
- Jafari, Jafar (2001), “The scientification of tourism”, *Hosts and Guests Revisited: Tourism Issues of the 21st Century*, pp.28-41.
- Khan, Linda e Paula Morrow (1991), “Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction”, *Journal of Business Research*, 22, pp.211-218.
- Krippendorff, Klaus (2004), “Content analysis: an introduction to its methodology”, Sage Publications, 2.
- Martin, Joanne (1981), “Relative deprivation: A theory of distributive injustice for an era of shrinking resources”, *Research in organizational behavior*, 3, pp.53–107.
- Marx, Karl (1983), “O capital: crítica da economia política”, São Paulo: Abril cultural, 1 (1), pp.302-308.
- Maynard, Douglas, Todd Thorsteinson e Natalya Parfyonova (2006), “Reasons for working part-time: Subgroup differences in job attitudes and turnover intentions”, *Career Development International*, 11, pp.145-162.

- McGuinness, Séamus (2006), “Overeducation in the Labour Market”, *Journal of Economic Surveys*, 20 (3), pp.387-418
- McKee-Ryan, Frances e Jaron Harvey (2011), “I Have a Job, But...: A Review of Underemployment”, *Journal of Management*, 36.
- Neves, José Luís (1996), “Pesquisa Qualitativa – Características, usos e possibilidades”, *Caderno de Pesquisas em Administração*, 1.
- Newman, Katherine (1988), “Falling from grace”, New York: Free Press.
- Omar, Muhamad Khali (2010), “Work Status Congruence, Work-Related Attitudes, and Satisfaction Towards Work-Life Balance”, *International Review of Business Research Papers*, 6 (1), pp.145-156.
- Rosen, Ellen Israel (1987), “Job displacement among men and women: The crisis of underemployment”, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 7, pp.31-42.
- Scurry, Tracy e John Blenkinsopp (2011), “Under-employment among recent graduates: a review of the literature”, Emerald Group Publishing Limited, 40, pp.643-659.
- Tipps, Havens e Henry Gordon (1985), “Inequality at work: Race, sex, and underemployment”, *Social Indicators Research*, 16, pp.35-49.
- Turner, Daniel (2010), “Qualitative interview design: A practical guide for novice investigators”, *The Qualitative Report*, 15 (3), pp.754-760.
- Vargas, Francisco Beckenkamp (2016), “Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate”, *Caderno CRH*, 29, pp.313-331.
- Walmsley, Andreas (2017), “Overtourism and underemployment: a modern labour market dilemma”, ResearchGate, Plymouth University.
- Zvonkovic, Anisa (1988), “Underemployment: Individual and marital adjustment to income loss”, *Lifestyles: Family and Economic Issues*, 9, pp.161-178.

ANEXOS

ANEXO I – GUIÃO DAS ENTREVISTAS

Qual o seu nome e apelido?

Qual a sua data de nascimento?

Este é o seu primeiro emprego enquanto graduado?

1. Subutilização da educação (*overeducation*):

Qual o seu grau académico?

Ter um grau académico (licenciatura/mestrado) era um requisito de admissão à sua função quando se candidatou a esta?

2. Área de formação:

Qual a sua formação académica?

Qual a função que ocupa?

Se houver desajuste: Gostaria de trabalhar na sua área de formação?

3. Subutilização de competências e experiência profissional:

Refira-me o que é que aprendeu/quais as principais disciplinas da sua licenciatura?

Dos conhecimentos e competências que adquiriu na escola, o que acha que é útil nas funções que desempenha atualmente? Pode dar alguns exemplos?

Quais as principais tarefas que desempenha na sua função?

Pode descrever o que faz na sua função? Vamos partir de um dia normal de trabalho: o que faz quando chega? Durante o período de trabalho o que faz?

Quando surgem problemas, quem os resolve? Dê exemplos, por favor. É chamado a resolver esses problemas?

Considera que a sua atual função lhe permite usar a totalidade ou maior parte das competências que adquiriu durante a sua formação e carreira profissional? Se não, porque acha que não usa? Pode dar exemplos, se faz favor. Como classifica a relação entre a sua função e a formação de adquiriu:

- Muito ajustada
- Ajustada, mas podia ser melhor
- Pouco ajustada
- Completamente desajustada.

Porque responde assim? Quem devia ajudar a alterar a situação nos casos de pouco ajustada ou completamente desajustada? Devia fazer algo? Ou devia ser a empresa?

4. Vínculo Contratual/carga Horária:

Encontra-se em regime de *full-time*, *part-time*, trabalho temporário ou intermitente?

Se se encontrar em *part-time*, trabalho temporário ou intermitente: Gostaria de trabalhar mais horas? Se sim, porque não trabalha mais horas?

Qual o seu vínculo contratual?

Se tiver um contrato a termo: Gostaria de ter um contrato sem termo? Se sim, porque não tem um contrato estável? A empresa já indicou se passaria para um contrato estável? Se sim, para quando?

5. Remuneração:

Qual a sua remuneração líquida mensal?

Tendo em conta que recebe x na sua função atual e que não é o seu primeiro emprego após concluir a licenciatura/mestrado, diria que existe uma variação na sua remuneração atual face à anterior? Positiva ou negativa? Quanto? (em situação de primeiro emprego comparar a remuneração com os pares)

Sente que a sua remuneração está ajustada à sua função? Era o que esperava receber enquanto licenciado? Se não, quanto acha que um licenciado devia ganhar?

Considera que a sua remuneração corresponde ao seu nível de produtividade e resultados? E ao nível de esforço que dedica à sua função? Se não, quanto acha que seria essa diferença?

6. Perceção de *overqualification*:

Considera que o seu nível de formação está ajustado à função que desempenha?

Se considerar que tem excesso de formação, quando é que passou a ter essa perceção?

Considera que um indivíduo com qualificações inferiores às suas poderia ter um desempenho satisfatório na sua função? Dê exemplos, por favor, de alguém com um nível inferior que faz o trabalho que está a fazer e de forma eficiente.

7. Privação relativa:

Já pensou em procurar outro trabalho? Se sim, porquê? Já procurou de facto? Em que setores e profissões?

Considera que o seu emprego atual é um emprego satisfatório para um licenciado? Como poderia melhorar?

Quando ingressou nesta função o que esperava dela? Acha que o seu trabalho está abaixo das suas expectativas quando entrou neste emprego? O que devia mudar?

8. Congruência do *status* laboral:

Esta satisfeito com o seu emprego em termos de horários, turnos e carga horária?

Sente que a sua situação laboral afeta de alguma forma as suas atitudes perante o trabalho? E a sua satisfação enquanto trabalhador? Como? Dê exemplos, por favor.

Acha que este emprego oferece flexibilidade de horário de trabalho? Se não, considera que se lhe fosse dada mais flexibilidade horária, os seus níveis de satisfação enquanto trabalhador iriam sofrer alguma alteração?

9. Avaliação final

Gostava, para sintetizar, saber quais as características que um indivíduo devia ter para exercer a função que exerce: o grau de escolaridade, a experiência profissional, algumas competências. E quais as condições de trabalho que devia ter: o salário, outros benefícios salariais (seguros, gasolina, carro...) o horário, o contrato...etc.

ANEXO II - MATRIZ DE ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

VARIÁVEIS	DIMENSÕES	INDICADORES	ESTÁ EM SUBEMPREGO SE
Subutilização das qualificações (<i>overeducation</i>)	Objetivo	Exigência de licenciatura na função atual.	Possuir um nível de graduação superior à que o seu emprego atual requer.
Área de formação	Objetivo	Área de formação em comparação com a função que desempenha.	Exercer uma função fora da sua área de formação.
	Subjetivo	Perceção individual do indivíduo relativamente ao desajuste entre área de formação e função.	For uma situação involuntária e que cause insatisfação.
Subutilização de competências (<i>underutilization</i>)	Objetivo	Competências desenvolvidas na formação em comparação com as tarefas que desempenha na função atual.	As tarefas que desempenha não permitirem o uso das competências detidas.
	Subjetivo	Perceção individual relativamente ao uso das competências.	O indivíduo perceber que a sua atual função não lhe permite usar as competências que detém.
Remuneração	Objetivo	Comparação da remuneração atual com a remuneração anterior ou com o valor pago pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional no âmbito dos Estágios Profissionais.	A remuneração for inferior em pelo menos 20% à auferida no emprego anterior ou ao valor pago pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional no âmbito dos EP.
	Subjetivo	Perceção individual de desajuste da remuneração.	O indivíduo perceber que a remuneração não está ajustada à sua qualificação ou ao seu nível de produtividade.
Perceção de <i>overqualification</i>	Subjetivo	Perceção individual relativamente à concordância entre nível de formação e função.	O indivíduo se perceber com um nível de formação superior à função que desempenha ou se considerar que um indivíduo com qualificações inferiores às suas poderia ter um desempenho satisfatório na sua função.
Vínculo contratual e carga horária	Subjetivo	Situação laboral oposta a <i>full-time</i> , contínuo e permanente, mas involuntário.	E estiver numa situação oposta a um emprego de <i>full-time</i> , contínuo e permanente, diga-se: a trabalhar em \, trabalho temporário, trabalho intermitente, ou com um vínculo contratual com termo, não sendo esta a sua preferência.
Privação relativa	Subjetivo	Procura de outro emprego por parte do indivíduo e perceção individual relativamente à adequação do emprego para um jovem licenciado.	Tiver procurado efetivamente outro emprego, ou percecioná-lo como não sendo adequado para um jovem licenciado (ideia de que um trabalho está em falta com alguma coisa perante o trabalhador, que deveria de ser melhor de alguma maneira).
Congruência do <i>status</i> laboral	Subjetivo	Satisfação pessoal em termos de horários, turnos e carga horária, necessidade de maior flexibilidade horária e relação entre a situação laboral, a satisfação e as atitudes perante o trabalho.	Se estiver insatisfeito com os horários, turnos e carga horária; se identificar a necessidade de maior flexibilidade ou se sentir que essas variáveis afetam a sua satisfação e atitudes perante o trabalho.

