



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

## **Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade**

Susana Cristina Ventura Carvalhosa

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Doutora Thais França da Silva, Professora Auxiliar Convidada

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2022



SOCIOLOGIA  
E POLÍTICAS PÚBLICAS

---

Departamento de Sociologia

## **Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade**

Susana Cristina Ventura Carvalhosa

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Doutora Thais França da Silva, Professora Auxiliar Convidada

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2022

Quero dedicar a presente dissertação ao meu querido Tomás, meu noivo, o amor da minha vida, pelo apoio, conselhos, força e por todo o amor dado ao longo de mais uma grande etapa.



## **Agradecimentos**

Quero agradecer, em primeiro lugar, ao meu querido Tomás, meu noivo, o amor da minha vida, por todo o apoio e carinho dado ao longo deste grande percurso! Por todos os conselhos dados, pela força, ajuda e compreensão que sempre me deu para continuar, os elogios e, acima de tudo, pelo seu amor sempre incondicional.

Em segundo lugar, agradeço ao meu pai, “o meu rico filho”, por todo o interesse e orgulho demonstrado ao longo deste ano. Por me ter facilitado a vida, enquanto sua cuidadora, pelos momentos engraçados e felizes que consegue sempre proporcionar. Pela grande força de viver que o fez conseguir estar presente até ao fim desta etapa e por todo o amor que sempre me transmitiu.

Em terceiro lugar, agradeço imenso à minha querida Cristina, a minha sogra e uma mãe para mim, por todo o apoio dado ao longo deste percurso, pela força que me deu em continuar e a não desistir. Pelo amor que me deu como se fosse uma filha, pelo seu suporte e preocupação quando eu estava doente, pela felicidade imensa nas minhas vitórias e acima de tudo pela presença em todos os momentos importantes da minha vida.

Em quarto lugar, quero agradecer à minha prima Nádia por todo o apoio dado durante este percurso, pelo amor demonstrado e por toda a preocupação e cuidado com todos os aspetos da minha vida.

Em quinto lugar, quero agradecer à minha tia Nani e a avó Cândida por toda a ajuda dada neste processo, pela disponibilidade em ajudar em todos os capítulos desta dissertação e, o mais importante, por todo o amor e carinho demonstrado.

Quero agradecer ao meu cunhado Ricardo, Devika, Alexandre e Filipa por fazerem parte deste percurso e por todo o amor, carinho e interesse demonstrado ao longo deste ano.

Por último, mas muito importante e fundamental, agradeço muito à minha orientadora e inspiradora Professora Thais França por toda a ajuda dada ao longo deste percurso, por toda a paciência que teve para comigo, pelos conselhos e conhecimentos transmitidos, que sem a sua ajuda esta dissertação não teria sido possível de concretizar. Quero referir ainda o apoio dado pelo Diretor do meu Mestrado, Professor Alan Stoleroff ao longo destes dois anos e por toda a sua compreensão.



## **Resumo**

A presente dissertação pretende analisar a experiência e a perceção da precariedade laboral e sobrequalificação dos jovens diplomados trabalhadores em Portugal.

Na prática, foi utilizada a metodologia qualitativa através da realização de vinte entrevistas semiestruturadas a jovens diplomados que se encontram a trabalhar em Portugal com idades compreendidas entre os 21 e 34 anos.

A presente investigação concluiu que as situações de precariedade e sobrequalificação são transversais ao setor público e privado. Os motivos apresentados pelos entrevistados são: falta de uma maior experiência laboral, descrença quanto à possibilidade de melhores oportunidades, expectativa de obtenção de um contrato de trabalho ou progressão de carreira com melhores condições laborais.

Independentemente do setor, constatou-se a existência de um desequilíbrio entre a expectativa e a realidade salarial. As principais razões para o salário auferido não ser considerado justo deve-se ao facto de os entrevistados considerarem que as profissões desempenhadas envolvem certos conhecimentos específicos e responsabilidades.

Relativamente aos impactos da pandemia de covid-19, na visão dos entrevistados, foram detetadas três consequências: o aumento do desemprego entre jovens (que em muitos casos não tiveram qualquer apoio social devido ao vínculo contratual detido), o aumento da carga horária e a urgência solicitada para dar resposta às tarefas laborais e, por fim, a perda de oportunidades de socialização. A sobreposição da vida familiar e profissional, a sobrecarga horária e a pressão laboral durante a pandemia originaram a perda de qualidade do sono e o aumento do stress em alguns entrevistados.

Palavras-chave: jovens diplomados, precariedade, sobrequalificação, pandemia de covid-19, Portugal.





## **Abstract**

This dissertation aims to analyze the experience and perception of precariousness and overqualification of young graduates working in Portugal.

In practice, the qualitative methodology was used through twenty semi-structured interviews with young graduates working in Portugal aged between 21 and 34 years old.

This research concluded that situations of precariousness and overqualification are transversal to the public and private sector. The reasons presented by the interviewees are: lack of greater work experience, disbelief about the possibility of better opportunities, expectation of obtaining an employment contract or career progression with better working conditions.

Regardless of the sector, there was an imbalance between expectation and wage reality. The main reasons for the salary obtained not being considered fair is due to the fact that the interviewees consider that the professions performed involve certain specific knowledge and responsibilities.

Regarding the impacts of the covid-19 pandemic, in the interviewees' view, three consequences were found: the increase in youth unemployment (which in many cases had no social support due to the contractual link held), the increase in the workload and the urgency requested to respond to work tasks and, finally, the loss of opportunities for socialization. The overlap of family and professional life, hourly overload and work pressure during the pandemic resulted in loss of sleep quality and increased stress in some interviewees.

**Keywords:** young graduates, precariousness, overqualification, covid-19 pandemic, Portugal.



## Índice

Introdução .....	1
1. Enquadramento Teórico.....	3
1.1. Precariedade Laboral.....	3
1.1.1. Precariedade em Portugal .....	6
1.2. Teoria da Segmentação do MT .....	9
1.2.1. Teoria da Segmentação do MT Português .....	10
2. Revisão de Literatura .....	13
2.1. Os jovens no MT português e o seu contexto internacional e europeu .....	13
2.2. O contexto socioeconómico do MT português no período pós-crise 2008 – 2014 e o impacto da pandemia de covid-19 .....	14
2.2.1. A crise económico-financeira de 2008 e o seu impacto no MT português.....	14
2.2.2. O período de recuperação da crise de 2008 e respetiva prosperidade a partir de 2013 .....	16
2.2.3. O impacto da pandemia covid-19 no MT Português – 2020/2021 .....	17
2.3. O emprego dos jovens graduados.....	18
2.3.1. O emprego dos jovens graduados no caso português .....	19
3. Metodologia .....	23
3.1. Os participantes .....	23
3.2. Análise de conteúdo .....	25
4. Análise de Resultados .....	27
4.1. – Jovens diplomados precários.....	27
4.2. – Jovens diplomados sobrequalificados .....	31
4.3. – O desequilíbrio entre a expectativa e a realidade salarial dos jovens diplomados.....	32
4.4. – A influência da pandemia de covid-19 na experiência laboral dos entrevistados .....	34
Conclusão.....	38
Referências Bibliográficas .....	41
Anexos .....	46
Anexo A – Guião de Entrevista.....	46
Anexo B – Percorso Académico e Vínculo Laboral detido pelos entrevistados.....	49
Anexo C – Percorso Profissional dos entrevistados.....	53



## Introdução

Desde meados de 1970, o mercado de trabalho (MT) sofreu alterações profundas a nível mundial devido à globalização económica neoliberal e ao acelerado desenvolvimento de tecnologias de informação e comunicação (TIC) (Dias et al., 2020; Kalleberg, 2000, 2011; Rosenberg, 1989, 2007; Rosenberg & Lapidus, 1999). Entre estas mudanças, é de realçar a liberalização e flexibilização das leis laborais, redução da proteção social e individualização do trabalhador enquanto responsável pela sua situação laboral e segurança no emprego (Amin, 1994; Costa, 2008; Estanque & Costa, 2012; Hyman, 1994, 2004; Kovács, 2006; Santos, 1995, 2005; Womack et al., 1990).

O processo de flexibilização das relações laborais iniciado na década de 1970 em resposta à crise do capitalismo e na sequência da decadência do modelo fordista acabou por restringir os direitos e garantias laborais, mediante a introdução de novas formas de contratação. As novas formas para a contratação caracterizavam-se pela expansão do uso de subcontratação, salários flexíveis, trabalho multifuncional e polivalente com o objetivo de redução dos custos e o aumento da produtividade (Antunes, 2014, 2018, 2020). Igualmente, a noção do antigo regime fordista de emprego para toda a vida numa empresa ou organização perdeu-se devido à redução da duração temporal contratualizada a nível laboral pela transição da utilização de contratos sem termo para contratos precários (Carmo & Matias, 2019; Sennett, 1999).

Teichler (2007) e Allen e Weert (2007) argumentam que a inovação tecnológica e o aumento do número de diplomados sem o igual acompanhamento de postos de trabalho qualificados tornaram as dinâmicas laborais no MT mais complexas. A massificação do ensino superior fez com que um grande número de recém-diplomados fosse encaminhado para áreas do MT que eram anteriormente ocupadas por não diplomados, originando uma sobrequalificação, ou seja, a desadequação entre a formação obtida no ensino superior e as capacidades necessárias para o emprego que desempenham (Tomlinson, 2008).

No contexto português, os jovens diplomados, para conseguirem exercer atividades qualificadas na sua área de formação, no início de carreira, encontram a nível de vínculo contratual uma sucessão de contratos a prazo de curta duração, falsos recibos verdes (falso trabalho independente), bolsas de formação, estágios de baixo ou nulo salário ou uma ausência contratual entre as partes, que se pode arrastar indefinidamente. A referida sucessão de contratos a que os jovens estão sujeitos constitui a precariedade dos jovens diplomados nos dias de hoje, criando insatisfação em relação às expectativas profissionais idealizadas (Alves et al., 2011; Pinto, 2011). Além disso, muitos deles encontram-se, por vezes, em situação de sobrequalificação (Tomlinson, 2008).

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

Neste sentido, a presente dissertação pretende analisar a experiência e a perceção da precariedade laboral e sobrequalificação dos jovens diplomados trabalhadores em Portugal, bem como examinar o impacto da pandemia de covid-19 no emprego dos entrevistados.

A dissertação encontra-se organizada pela presente introdução seguindo-se quatro capítulos e a conclusão. O primeiro capítulo é referente ao enquadramento teórico e o segundo capítulo corresponde à revisão de literatura. O enquadramento teórico aborda a precariedade, de forma global e no caso português, bem como a teoria da segmentação do MT, igualmente no contexto global e no caso português. A revisão de literatura encontra-se dividida em três partes. A primeira parte é referente aos jovens no MT português e o seu contexto internacional e europeu. A segunda parte aborda o contexto socioeconómico do MT português no período pós-crise 2008-2014 e o impacto da pandemia de covid-19. A terceira parte aborda o emprego dos jovens graduados no contexto global e, de forma particular, sobre o caso português.

O terceiro capítulo foi dedicado à metodologia. O quarto capítulo apresenta os resultados das análises das entrevistas mediante a análise de conteúdo e uma secção relativa aos impactos da pandemia no emprego dos jovens graduados a trabalhar em Portugal. Na conclusão são apresentados os resultados provenientes das análises efetuadas.

## 1. Enquadramento Teórico

### 1.1. Precariedade Laboral

Na sequência da II Guerra Mundial, o modelo dominante das relações laborais no norte da Europa, o fordismo, tinha entre as suas características sindicatos e associações patronais fortes e centralizadas. O triunfo deste modelo é inseparável do papel do Estado, visto ter sido o Estado que realizou a passagem de uma relação laboral concorrencial e puramente mercantil para um modelo que se encontrava juridicamente regulado. Durante os chamados “trinta gloriosos”, entre 1945-1975, em alguns países da Europa, os governos definiram políticas de cariz macroeconómico favoráveis para o pleno emprego, normas de cidadania no local de trabalho e o movimento sindical obteve um reconhecimento amplo fazendo parte integrante dos processos nacionais de promoção de bem-estar (Costa, 2018; Ross & Martin, 1999).

Desta forma, deu-se lugar à ideia de que “a garantia de emprego e a noção de emprego – o contrato indeterminado – e a proteção social estão na origem da chamada cidadania social na Europa ocidental do pós-guerra” (Costa, 2008, p. 23-38; Estanque & Costa, 2012; Oliveira & Carvalho, 2010, p. 27).

O modelo fordista tinha por base o princípio de organização do trabalho através de um regime de acumulação (os ganhos de produtividade eram canalizados para novos investimentos e para o aumento do poder de compra) e no modo de regulação laboral caracterizado pelo direito a um despedimento limitado, conceção de direitos de proteção social e indexando os salários aos valores de inflação e de produtividade, bem como pelo direito de representação dos trabalhadores (Costa, 2008; Soeiro, 2015).

Devido ao impacto da crise petrolífera na economia mundial, a partir de 1970 teve início uma progressiva degradação das condições laborais e o aumento do número de desempregados (Estanque & Costa, 2012). O processo de recomposição (alterações profundas) do MT desde 1970 até 2008 teve na sua base o esgotamento do modelo fordista nos países do Norte da Europa devido à viragem socioeconómica iniciada com a globalização neoliberal (Estanque & Costa, 2012) a partir da década de 1980 (Garcia, 2005). Contribuíram para esta transformação também a intensificação da concorrência a nível global, difusão das TIC e financeirização da economia (Dias et al., 2020; Kalleberg, 2000, 2011; Rosenberg, 1989, 2007; Rosenberg & Lapidus, 1999). Com a crise do fordismo existiram alterações profundas na recomposição do MT, nomeadamente: produção descentralizada, flexibilização e multiplicação de formas contratuais, subcontratação e, conseqüentemente, uma crescente fragmentação

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

do MT (Amin, 1994; Costa, 2008; Estanque & Costa, 2012; Hyman, 1994, 2004; Kovács, 2006; Santos, 1995, 2005; Womack et al., 1990).

O aumento da concorrência internacional e a transição entre o antigo modelo fordista para o pós-fordismo teve impactos no emprego e trabalho, nomeadamente, na desvalorização da força de trabalho e degradação dos trabalhadores (Lessa, 2016). Assim, ocorreu a emergência de um novo modelo de organização laboral que se constitui na base da flexibilidade da produção e das relações laborais, que culminou na precariedade dos empregos. Além disso, a intensificação da globalização intensificou a competitividade e, conseqüentemente, a insegurança no emprego mostrando-se incompatíveis com as garantias sociais e o pleno emprego anteriormente existentes (Fudge et al., 2002; Lessa, 2016). A flexibilização e a informalidade do emprego foram utilizadas pelo capital para gerir e ampliar a intensificação, exploração e precariedade de forma global (Antunes, 2011; Lessa, 2016).

Devido ao processo de flexibilização das relações laborais iniciado na década de 1970 em resposta à crise do capitalismo e na sequência da decadência do modelo fordista, o modelo de produção alternativo era o modelo de acumulação flexível. O referido modelo começou a ser implementado de forma progressiva nos países ocidentais, em especial na Europa, que acabou por diminuir/afastar os direitos e garantias do trabalho, mediante a introdução de novas formas de contratação fundamentada pela necessidade do aumento da produtividade para fazer face à competitividade. Além disso, caracterizava-se também pela deslocalização produtiva, expansão do uso de subcontratação, salários flexíveis, trabalho multifuncional e polivalente, tendo como finalidade principal a redução dos custos e o aumento da produtividade (Antunes, 2014, 2018, 2020). Assim, a noção do antigo regime fordista de emprego para toda a vida numa empresa ou organização perdeu-se quase totalmente, devido à redução da duração temporal contratualizada a nível laboral pela transição da utilização de contratos sem termo a contratos precários (Carmo & Matias, 2019; Sennett, 1999).

A insegurança introduzida pela flexibilização das relações de trabalho e as referidas transformações no MT promoveram o aumento da precariedade laboral, uma vez que os trabalhadores passaram a estar cada vez mais expostos a uma condição vulnerável à exploração devido à ausência de segurança. O trabalho precário não significa desemprego, mas sim uma ameaça iminente de desemprego (Banki, 2015; Estanque et al., 2018). A precariedade laboral consiste numa forma de dominação induzida pela insegurança generalizada sentida pelo trabalhador de forma a aceitarem a exploração laboral (Bourdieu, 1998; Lessa, 2016). Além disso, com o aumento do desemprego e da concorrência do MT o trabalhador em situações precárias tem mais dificuldade em incluir-se no sujeito coletivo, nomeadamente sindicatos, e, conseqüentemente, encontra-se com dificuldades de exigir os seus direitos laborais permanecendo em situação de degradação laboral e de submissão (Lessa, 2016; Vasapollo, 2005).



## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

O novo tipo de emprego precário proveniente da introdução da flexibilidade e desregulamentação do MT em comparação com o modelo fordista, inclui, designadamente, redução no valor dos salários, diminuição dos direitos sociais e enfraquecimento dos sindicatos e de ações coletivas (Antunes, 2018), proliferação de contratos a termo, trabalho temporário, entre outros e uma falta de controlo quanto às condições de trabalho (Carmo & Matias, 2019; Costa et al., 2014; Estanque, 2014), como o horário de trabalho não fixo. Com o avanço da precarização das relações laborais, a existência de trabalhadores com relações e condições laborais atípicas, isto é, o trabalho mal remunerado, pouco reconhecido, instável, contendo uma ameaça de desemprego, com restrições dos direitos sociais e sem uma perspetiva de evolução profissional tornou-se mais frequente (Araújo & Jordão, 2011; Kovács, 2004).

Desta forma, os seguintes quatro fenómenos ocorridos nas últimas décadas deram-se de mãos dadas com (Alves et al., 2011):

- 1) Crescente contribuição no setor dos serviços para o emprego, onde o emprego é cada vez mais individualizado exigindo altos níveis de adaptação e flexibilidade, visto que o setor dos serviços devido à globalização exige uma constante adaptação para fazer face à concorrência;
- 2) Alterações realizadas no funcionamento da forma de produção capitalista conduzindo à globalização e desregulamentação dos mercados, mudança na forma de atuação das empresas ficando mais vulneráveis à concorrência interna e externa e, por isso, mais suscetíveis às alterações na produção e comercialização dos produtos com impactos diretos na gestão de recursos humanos. Estas alterações originaram uma diminuição da estabilidade e previsibilidade laboral dos indivíduos, visto que devido às alterações constantes na produção e na conseqüente necessidade ou não de trabalhadores podem ser dispensados repentinamente;
- 3) Desregulamentação crescente nos processos contratuais laborais, que conduziu ao crescimento do emprego atípico;
- 4) Alargamento muito expressivo do número de estudantes do ensino superior originando uma maximização de oportunidades de participação, incluindo, designadamente, o seu acesso às classes médias e ao operariado (Furlong & Cartmel, 2007). A massificação do ensino superior juntamente com o não acompanhamento da integração dos diplomados no MT em empregos qualificados gerou a integração duma parte destes jovens em empregos menos qualificados, mais precários e com remunerações diminutas no ramo de administração e serviços (Alves et al., 2011).

A crise económica e financeira de 2008 de cariz estrutural afetou drasticamente o MT a nível global. No período de 2008 a 2010 foram perdidos, na Europa, cinco milhões de empregos, que agravou a situação de pobreza e exclusão social de imensas famílias, tendo prejudicado, de forma especial, a inserção profissional dos jovens diplomados (Cochard et al., 2010; Rocha et al., 2016; Scarpetta et al.,

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

2010). O emprego precário aumentou exponencialmente a nível europeu juntamente com as taxas de desemprego jovem (Rocha et al., 2016).

De forma particular, em Portugal, o número de trabalhadores precários aumentou bastante com maior incidência nos jovens, tendo existido desde 2008 um aumento da utilização de contratos a termo especialmente em jovens com idades inferiores a 25 anos e chegando perto dos 70% em 2015 (Marques et al., 2021).

Portugal é o quarto país da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) com o maior crescimento de contratos a termo, sendo uma tendência que se agravou após a crise financeira de 2008 (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico [OCDE], 2019). Além disso, tem-se observado o decréscimo de relações contratuais sem termo e o crescimento do trabalho precário, originando um confronto entre os dois tipos de contratação (Alves et al., 2011; Oliveira & Carvalho, 2010). O referido confronto dá lugar à dualidade de empregos – *insiders* – trabalhadores inseridos em MT interno, que se encontram com contrato de trabalho sem termo e em condições laborais estáveis e, por isso, considerados privilegiados – *versus outsiders* – trabalhadores inseridos no MT externo com contratos de trabalho atípico ou precários sem estabilidade e segurança laboral (Berger & Piore; 1980; Dias et al., 2020; Doeringer & Piore, 1971; Piore, 1972, 1978).

Além disso, insegurança económica e laboral proveniente da precariedade, também colocou obstáculos para os trabalhadores nas suas ações de resistência laboral. Por um lado, a inadequação das estruturas do movimento sindical às novas realidades laborais dificulta a integração e participação dos trabalhadores precários nos sindicatos. Por outro lado, a instabilidade laboral e a individualização das relações de trabalho (Estanque et al., 2018), gera no trabalhador um estado de medo iminente de perda do seu emprego devido à insegurança dos contratos precários detidos (Lessa, 2016), dificultando a sua participação sindical. O aumento exponencial no número de trabalhadores precários com a redução de trabalhadores estáveis (contratados sem termo), teve impactado na redução da força sindical visto que historicamente estava associada aos trabalhadores com contratos permanentes (Antunes, 2013; Estanque et al., 2018).

### **1.1.1. Precariedade em Portugal**

Em Portugal, devido à crise de 2008 existiu o agravamento da precariedade laboral. Esta crise fez emergir um novo modelo económico, político e jurídico baseado na ideia de austeridade mediante um conjunto de medidas em termos de política económica e social que visava conter/reverter as despesas através de restrições orçamentais, que alterou a política redistributiva e a despesa associada à reprodução social e económica (Blyth, 2013; Estanque et al., 2018). As referidas medidas foram

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

materializadas pelo Memorando de Entendimento assinado pelo governo português e Troika (Fundo Monetário Internacional – FMI, Banco Central Europeu – BCE e Comissão Europeia – CE), em maio de 2011 e nas alterações na legislação laboral através da Lei n.º 23/2012, que flexibilizavam as relações laborais, criaram a desvalorização salarial e aumento de número de horas de trabalho. As medidas impostas foram, nomeadamente, atribuição de maior liberdade nos despedimentos pelas empresas, maior leque de opções do despedimento por inadaptação, redução do valor de indemnizações por despedimento e redução dos dias de férias (Almeida et al., 2014; Costa, 2012; Estanque et al., 2018).

O estudo de Pinto e Guerra (2010), em 2010, concluiu que os contratos precários abrangiam 41,3% dos assalariados: 12,3% emprego sem contrato, contratos a termo certo 20,4% e incerto 6,9%, recibos verdes com cumprimento do horário laboral 1,7% (Sá, 2010). Em 2010, os contratos a prazo abrangiam 23,2% dos assalariados, com especial destaque para jovens com níveis de escolaridade elevada. De forma particular, em 2010, 37,6 % dos trabalhadores jovens com idades entre 15-34 anos detinham contratos a prazo (Carmo, 2010, como citado em Estanque & Costa, 2012; Instituto Nacional de Estatística [INE], 2010b).

Segundo Rebelo (2004; Ramos et al., 2014), a precariedade laboral no contexto português pode subdividir-se em:

- 1) Precariedade objetiva – situações de instabilidade contratual:
  - a) Formas atípicas de emprego:
    - a. Contratos de trabalho de duração limitada, isto é, os contratos a termo com prazo certo ou incerto para satisfação de necessidades temporárias (Soeiro, 2015), porém, em regra, são utilizados para satisfação de necessidades permanentes;
    - b. Contratos de trabalho temporário – relação triangular entre a empresa de trabalho temporário que cede o trabalhador à empresa utilizadora de forma a melhor lidar com os as especificidades de uma economia flexível e processos de descentralização das empresas e de inovação tecnológica (Soeiro, 2015);
    - c. Recibos Verdes – Autoemprego/trabalho independente – sendo, por vezes, “falsos recibos verdes”, uma vez que existe uma relação contratual *de facto*, mas que se pretende ocultar e que na prática traduz-se em menos direitos quanto à proteção social (Soeiro, 2015) e maior facilidade de despedimento em comparação com trabalhadores dependentes;
    - d. Contratos de trabalho a tempo parcial;
    - e. Estágios curriculares e em formação, estágios profissionais, estágios remunerados ou não remunerados; estágios financiados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) (Carmo & Matias, 2019);
    - f. Contrato à tarefa (Alves et al., 2011);

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

- g. Precariedade assistida pelo Estado – bolsas, estágios e contratos de emprego-inserção (Soeiro, 2015);
  - h. Economia informal (Alves et al., 2011), que se encontra à margem da formalidade sem o pagamento de impostos;
  - b) Situações de Sobrequalificação – na presente dissertação será incluída a sobrequalificação enquanto tipo de precariedade, que consiste na situação em que os trabalhadores detêm mais escolaridade e competências do que as necessárias para o trabalho que desempenham (Duncan & Hoffman, 1981; Ribeiro, 2017). Em Portugal, o percurso de inserção profissional dos jovens diplomados tem sido marcado pela sobrequalificação, em 2000 11% dos jovens licenciados com idades compreendidas entre os 25-34 anos encontrava-se sobrequalificado e, em 2009, o valor aumentou para 18% (Dornelas et al., 2011; Rocha et al., 2016).
  - c) A remuneração – incidência do salário mínimo e de baixos salários com especial destaque para os jovens (Marques et al., 2021);
- 2) Precariedade subjetiva – situações de insegurança e incerteza para com o seu futuro profissional, independentemente de serem ou não detentores de um contrato de trabalho sem termo, a satisfação do trabalhador e motivação no seu trabalho (Paugam, 2000, 2006; Ramos et al., 2014), bem como a dificuldade em subir na hierarquia profissional.

Neste contexto, o ano de 2011 foi marcado pelos movimentos de jovens em diversas zonas do globo com um grande significado político e social mediante mobilizações em massa, com o objetivo de denunciar e protestar contra as dificuldades que afetam uma grande parcela de jovens – a chamada “Geração à rasca” em Portugal (Alves et al., 2011). Em Portugal e Espanha, as manifestações tiveram como uma das causas principais a problemática para a inserção laboral de forma regular dos mais jovens com as suas consequências inerentes, nomeadamente, falta de autonomia financeira e aspirações profissionais (Alves et al., 2011).

Por um lado, as condições de precariedade laboral dos jovens portugueses afetam uma dimensão objetiva da sua vida, isto é, a permanência com condições contratuais atípicas com, designadamente, benefícios de cariz social limitados, baixos salários e horário de trabalho não fixo. Por outro lado, afetam uma dimensão subjetiva, ou seja, as consequências inerentes a esta instabilidade e os seus riscos de precariedade na concretização de planos de vida e de futuro (Alves et al., 2011; Bradley & Devadason, 2008), como a obtenção de autonomia financeira e a constituição de família.

Os jovens portugueses diplomados, de forma a exercerem atividades qualificadas na sua área de formação, encontram a nível de vínculo contratual no início de carreira uma sucessão de contratos a prazo de curta duração, falsos recibos verdes, bolsas de formação, estágios de baixo ou nulo salário ou uma ausência contratual entre as partes, que se pode arrastar indefinidamente. Além disso, muitos deles

encontram-se, por vezes, a exercer uma atividade profissional com pouca/nenhuma ligação ao curso superior obtido. A referida sucessão de contratos a que os jovens estão sujeitos constitui a base da precariedade dos jovens diplomados nos dias de hoje – criando insatisfação em relação às expectativas profissionais idealizadas (Alves et al., 2011; Pinto, 2011).

Mais ainda, os jovens licenciados em situação precária são forçados a recorrer ao pluriemprego – cumulação de mais que um emprego – por exemplo “biscates”, visto que com as baixas remunerações auferidas em empregos pouco qualificados não é possível fazer face às suas despesas. Isto tem um grande impacto, por um lado, na ausência de tempo para estar com a família e amigos, no tempo de lazer (Alves et al., 2011). Por outro lado, as situações de trabalho precários também podem originar stress e doenças mentais (depressão) devido ao facto dos jovens se encontrarem nesta situação instável (Benach et al., 2002).

### **1.2. Teoria da Segmentação do MT**

Conforme discutido na secção anterior, a crise do modelo do emprego fordista, a nível mundial nos países mais industrialmente avançados, é uma das tendências que mais marcaram as economias desenvolvidas nas últimas décadas. Uma das manifestações desta quebra é a utilização crescente de formas flexíveis do emprego, frequentemente precárias, como o trabalho temporário, de curta duração, a tempo parcial, falso trabalho independente (falsos recibos verdes) e tendo uma forte concentração em determinados segmentos de emprego, como é o caso dos jovens, mulheres e imigrantes (Dias et al., 2020). O pós-fordismo dividiu a força de trabalho em duas categorias: o grupo de trabalhadores socialmente dependentes da empresa e com dificuldade de resistência e o uma grande parcela de trabalhadores de cariz periférico em condições de precariedade laboral (Lessa, 2016).

A divisão ou segmentação do MT constitui um tema importante de investigação na literatura desde 1970 nos países industrialmente mais avançados. Numa primeira fase do estudo da Teoria da Segmentação do MT, a literatura colocou em destaque a questão da dualização, isto é, a polarização entre o MT interno/primário e o externo/secundário através do aumento das desigualdades salariais e das condições de trabalho entre estes dois segmentos. O MT interno era caracterizado por empregos estáveis, bem remunerados, com boas condições laborais e com progressão na carreira. O MT externo continha empregos inseguros, mal remunerados, com más condições laborais e sem progressão na carreira. Assim, a referida dualização foi considerada como tendência geral nos países industrialmente mais avançados (Berger & Piore, 1980; Dias et al., 2020; Doeringer & Piore, 1971; Piore, 1972, 1978).

A partir de finais de 1980 devido às alterações do contexto socioeconómico mundial provenientes, nomeadamente, da intensificação da concorrência mundial, financeirização da economia,

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

difusão das TIC e aumento da utilização de formas flexíveis de emprego, emergiram diferentes perspetivas para a análise da Teoria da Segmentação do MT (Dias et al., 2020):

- 1) Emprego standard *versus* empregos atípicos (Kallenberg, 2000, 2011; Rosenberg, 1989, 2007; Rosenberg & Lapidus, 1999, como citado em Dias et al., 2020) O emprego standard consiste no emprego com contrato sem termo e com direitos laborais, nomeadamente, na proteção quanto ao desemprego. Os empregos atípicos consistem em empregos com instabilidade e insegurança laboral;
- 2) *Insiders* – emprego sem termo com negociação salarial *versus* *Outsiders* – trabalhadores com contratos atípicos ou desempregados (Edwards, 1979; Lindbeck & Snower, 2001; Paugam, 2000, como citado em Dias et al., 2020). A presente perspetiva implica a coexistência de trabalhadores permanentes com estabilidade laboral, os *insiders* e por outro lado, existem os *outsiders* que são trabalhadores com contratos atípicos (nomeadamente, os contratos a termo certo ou incerto e temporário) sem estabilidade laboral.

As referidas perspetivas implicam que exista um MT segmentado com diferentes graus de proteção laboral entre trabalhadores protegidos/*insiders* e os trabalhadores desprotegidos/*outsiders* em risco de mudança de emprego, desemprego, com menores oportunidades de progressão na carreira, tendo maior probabilidade de exercer cargos mais periféricos/secundários com piores salários e condições laborais (Dias et al., 2020).

### 1.2.1. Teoria da Segmentação do MT Português

No caso português, os contratos a prazo foram introduzidos, pela primeira vez, em 1976 tendo sido várias vezes sujeitos a regulamentação. Os contratos a prazo constituem um instrumento legal que pode ser aplicado a uma generalidade de qualificações e tarefas numa empresa (Centeno & Novo, 2012). No final da década de 1980, foi introduzido o contrato a termo incerto utilizado nos casos em que a duração do desempenho das tarefas é de natureza incerta, por exemplo, na substituição de trabalhador em que não se sabe a data do seu regresso (Soeiro, 2015).

As regulações jurídicas da contratação a termo certo posteriores tiveram três dimensões: 1) Tipificação das situações abrangidas ou ampliação do seu âmbito de aplicação, tendo em consideração que a sua utilidade apenas deveria ser relativa a situações de adaptação das empresas às flutuações do mercado ou para criação de emprego – Decreto-Lei n.º 64-A/89; 2) Duração dos contratos a termo relativamente à limitação de períodos de renovação mais curtos/longos, tendo sido consagrado de forma excepcional, algumas vezes, o prolongamento da renovação dos contratos a prazo certo em caso de crise, tendo como fundamentação a manutenção dos trabalhadores nesta situação em vez de irem para

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

o desemprego e manter a sobrevivência das empresas em vez de impor limites à flexibilidade dos contratos; 3) Utilização na prática destes contratos a prazo certo tendo sido constatado que o aumento da utilização deste tipo de contrato está associado, muitas vezes, a necessidades permanentes da empresa e, por isso, extravasa o regras legais para a utilização deste tipo de contrato (Soeiro, 2015). Assim, na introdução jurídica da contratação a termo certo existiam regras mais rígidas para a sua utilização, porém ao longo das suas regulações jurídica existiu o aumento do número de exceções e prolongamentos.

A utilização de contratação atípica foi acentuada devido à crise económica e financeira de 2008. A grande diferenciação nos direitos entre os trabalhadores, origina um sentimento de desigualdade entre trabalhadores da mesma empresa com as mesmas competências e qualificações. A segmentação constitui consequência dos seguintes fenómenos (Dias et al., 2020):

- 1) Devido à crise financeira iniciada em 2008, foi implementada uma reforma legislativa de 2011 a 2013 proveniente do Memorando de Entendimento acordado entre o Governo português e a Troika, considerada pela Troika como de extrema importância para o objetivo de reestruturação do MT, mas criticada veementemente pelos partidos de esquerda e pelas centrais sindicais. A reforma legislativa incluiu designadamente: a suspensão dos contratos de trabalho por razões económicas, agilização para os despedimentos individuais, descentralização da negociação coletiva do setor para a empresa, incentivo para a utilização de horários de trabalho flexíveis e redução do valor de indemnização a pagar ao trabalhador em caso de despedimento. Porém, as medidas atrás enumeradas deveriam reduzir a segmentação, mas pelo contrário, aumentaram ainda mais a segmentação do MT e, além disso, promoveram a liberalização da regulação das relações laborais (Dias et al., 2020), ou seja, facilitaram as condições de utilização dos contratos atípicos pelas empresas;
- 2) Insuficiência da negociação coletiva, ou seja, caso existisse mais negociação coletiva iria incentivar a promoção de flexibilidade interna das empresas através da adaptabilidade e polivalência dos trabalhadores para o ajustamento das exigências do contexto socioeconómico em vez de se recorrer a contratação atípica e, conseqüentemente, iria reduzir a segmentação do MT (Cerdeira, 2004);
- 3) Insuficiência de ações de inspeção por parte das instituições que tutelam o trabalho para verificação de situações de irregularidade (Dias et al., 2020), por exemplo falsos recibos verdes e a utilização de contratos a termo para necessidades efetivas da empresa, visto que a sua utilização se devia restringir apenas a necessidades temporárias;
- 4) O tecido empresarial português constituído maioritariamente por pequenas e médias empresas, induz a maior utilização de contratação atípica devido ao seu reduzido orçamento para contratação efetiva de trabalhadores, em comparação com as grandes empresas (Dias et al., 2020).





## **2. Revisão de Literatura**

### **2.1. Os jovens no MT português e o seu contexto internacional e europeu**

Desde meados de 1970, o MT sofreu alterações profundas a nível mundial devido à disseminação das TIC e da globalização económica neoliberal (Dias et al., 2020; Kalleberg, 2000, 2011; Rosenberg, 1989, 2007; Rosenberg & Lapidus, 1999) através, nomeadamente, da abertura dos mercados, desregulação da economia, liberalização e flexibilização das leis laborais, redução da proteção social e individualização do trabalhador enquanto responsável pela sua situação laboral e segurança no emprego (Amin, 1994; Costa, 2008; Estanque & Costa, 2012; Hyman, 1994, 2004; Kovács, 2006; Santos, 1995, 2005; Womack et al., 1990).

Como será desenvolvido nas secções seguintes, a crise de 2008 provocou o crescimento da dívida pública, tendo sido sentido com mais intensidade nos países do sul da Europa (Lallement, 2011; Marques & Hörisch, 2020) que se viram forçados a solicitar apoio financeiro à parceria entre a Comissão Europeia, Banco Central Europeu e Fundo Monetário Internacional (Troika) devido a déficits excessivos com a obrigação inerente de implementar medidas de austeridade (Armingeon & Baccaro 2012; Marques & Hörisch, 2020; Pavolini et al., 2015; Sacchi, 2015; Theodoropoulou, 2015).

Uma das consequências mais visíveis da crise financeira de 2008 foi o aumento acentuado do desemprego e precariedade dos jovens na Europa (Marques & Salavisa, 2017; Tosun et al., 2017). Entre as medidas de combate à crise, tinham na sua base, por um lado, o conceito de investimento social que consistia em políticas com o objetivo de liberalizar o MT (Porte & Heins, 2015; Marques & Hörisch, 2020). Por outro lado, a austeridade fiscal, proveniente do pensamento neoliberal (Blanchard & Summers, 1987; Lindbeck & Snower 1988; Lindbeck 1994; Marques & Hörisch, 2020) tinha como objetivo reduzir o défice público. A utilização destas duas diferentes abordagens de combate à crise conduziu a uma tensão, em especial dos países mais afetados pelo aumento da dívida pública.

A referida tensão significa que os países com dívidas públicas elevadas e com reduzido crescimento económico (Grécia, Portugal, Itália e Espanha) não conseguiram investir em políticas ativas para o MT e devido às políticas de austeridade implementadas foi reduzida a atividade económica, contribuindo para a manutenção do desemprego jovem (Marques & Hörisch, 2020).

Em termos de precariedade, existiu um aumento acentuado na utilização de contratação precária na maioria dos países europeus UE27, sendo por vezes superior no caso português (Tavares et al., 2021b) devido à flexibilização do MT proveniente da decadência do modelo fordista, como desenvolvido no enquadramento teórico. Os jovens dos 15-24 anos na UE27 entre 2006 a 2020, detêm a maior percentagem de contratos a termo, sendo Portugal o terceiro país que mais utiliza esta forma de

contratação nesta faixa etária. Atualmente, em 2020, existiam na UE27 43% de jovens contratados a termo e, no caso português, eram 54% os jovens portugueses com contratos a termo (Tavares et al., 2021b).

### **2.2. O contexto socioeconómico do MT português no período pós-crise 2008 – 2014 e o impacto da pandemia de covid-19**

#### **2.2.1. A crise económico-financeira de 2008 e o seu impacto no MT português**

Portugal, antes do início da crise económico-financeira em 2008, era um país com uma grande dívida soberana devido a décadas de reduzido crescimento económico (Ferreira & Monteiro, 2015). No primeiro semestre de 2009 em resposta à crise, a estratégia nacional de combate ao desemprego incluiu medidas de apoio aos rendimentos e de estímulo à economia. Por um lado, essas medidas eram direcionadas às empresas de forma a aumentar o emprego através de, designadamente, redução dos impostos das empresas e redução das contribuições realizadas à segurança social e, por outro lado, medidas direcionadas aos cidadãos, nomeadamente, transferências monetárias para os agregados familiares, ampliação das suas competências e redução dos impostos indiretos e dos impostos sobre os rendimentos pessoais (Ferreira & Monteiro, 2015).

Relativamente ao apoio ao emprego e aos desempregados decorrentes da crise, em 2009 foi realizada uma reforma do serviço público de emprego, no âmbito da Iniciativa Emprego 2009 com o objetivo de criar melhores condições de apoio aos desempregados, nomeadamente, através da redução e isenção da taxa social única (TSU) paga pelas empresas, apoio à realização de estágios profissionais para jovens até aos 35 anos e de estágios de qualificação-emprego para desempregados com 35 ou mais anos de idade que tenham melhorado as suas competências (Ordem dos Contabilistas Certificados [OCC], 2009). O referido apoio foi reforçado em 2010 aos desempregados que enfrentavam dificuldades na reintegração no MT (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2018), visto que a crise dificultou a situação económica das empresas e, conseqüentemente, na contratação de novos trabalhadores, em alguns casos tendo ficado desempregados devido à crise.

As referidas medidas estavam de acordo com as orientações da União Europeia, que consistiam no aumento do acesso ao emprego e das competências e manutenção dos indivíduos nos postos de trabalho. Porém, estas medidas não resolveram o problema e ainda levaram ao aumento exponencial da despesa pública que conduziu ao agravamento da crise de dívida soberana do Estado (Ferreira & Monteiro, 2015).

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

A dívida pública em 2010 era de 90 % do PIB, em comparação com a dívida de 60 % do PIB em meados da década de 2000. Este aumento de dívida pública pressionou o Governo português a recorrer ao pedido de empréstimo às instituições internacionais, a chamada Troika, no valor de 75 mil milhões de euros, aprovado pelas instituições atrás referidas, em maio de 2011 pelo receio de existir uma bancarrota na Zona Euro, impondo um regime com medidas severas de austeridade (Ferreira & Monteiro, 2015). O referido empréstimo indexado a taxas de juro reduzidas foi atribuído pela Troika, que em troca exigia ao Estado a aplicação em prazo definido de um “conjunto de reformas estruturais e medidas de contenção da despesa pública destinadas a reduzir o défice das administrações públicas, obter uma posição de equilíbrio orçamental, apoiar a competitividade e recuperar a confiança dos mercados financeiros” (Morais & Chaves, 2017, p. 5). A partir desse momento, Portugal começou a viver em situação declarada de crise com medidas severas de austeridade (Ferreira & Monteiro, 2015).

Neste sentido, as principais medidas para o combate ao défice público foram, nomeadamente, o congelamento de carreiras, cortes nos salários e alteração de políticas de aposentação da função pública, privatização total/parcial de empresas públicas, alterações na legislação laboral que facilitaram os despedimentos e a flexibilização dos horários laborais (Ferreira & Monteiro, 2015). A partir de meados de 2011, as medidas praticadas foram a suspensão do contrato de trabalho por motivos económicos (no caso das empresas que se encontravam numa situação difícil a nível económico, como por exemplo em situação de insolvência) e descentralização da negociação coletiva do setor para a empresa (Dias et al., 2020). A alteração ao Código do Trabalho através da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, consagrou uma grande transformação das relações laborais mediante a redução salarial, o retrocesso nos tempos de trabalho e a flexibilização do MT (Costa, 2012; Leite et al., 2014; Soeiro, 2015), que levou à generalização da precariedade de forma inédita através do aumento da utilização de contratos atípicos (Soeiro, 2015).

Assim, no caso português, numa visão macroeconómica, o regime de austeridade consistiu na prática na compressão intensa da procura e do poder de compra, decréscimo dos salários, o aumento das desigualdades na relação laboral e redução da capacidade de produção (Reis, 2012, como citado em Soeiro, 2015), gerando estagnação económica e recessão, quebra do investimento público e privado, redução do PIB e paralisação do crescimento económico, agravando as desigualdades sociais e o empobrecimento (Ferreira & Monteiro, 2015). Numa visão microeconómica, os sinais mais dramáticos dos efeitos da crise foram, designadamente, os cortes salariais e das pensões, aumento do desemprego e carga fiscal, aumento dos preços dos bens e emigração (Ferreira, 2014; Ferreira & Monteiro, 2015; González & Figueiredo, 2014; Zartaloudis, 2014), em especial dos jovens diplomados, a chamada fuga de cérebros (Soeiro, 2015).

De forma especial, neste período ocorreu o aumento dos contratos precários. A contratação a termo constitui um dos vínculos precários mais significativos, tendo tido grande aumento ao longo deste

período, designadamente, existiu o aumento de 10% para 14% de 2000 a 2014 (Instituto de Emprego e Formação Profissional [IEFP], 2012; Soeiro, 2015). Os trabalhadores com falsos recibos verdes, isto é, nos casos em que se trata de um verdadeiro trabalho por conta de outrem, mas registado enquanto trabalhador independente, tendo também um grande destaque na precariedade no caso português que entre 2005 e 2015 existiam mais de 20% de trabalhadores independentes registados, sendo que grande parte são efetivamente falsos recibos verdes (Soeiro, 2015). O trabalho temporário consiste numa relação triangular entre o trabalhador, a empresa utilizadora e a empresa de trabalho temporário que tem crescido muito em Portugal, existindo o registo em 2010 de 266 empresas de trabalho temporário (Soeiro, 2015). A precariedade assistida pelo Estado através de estágios, bolsas e contratos de emprego-inserção também tem crescido muito nos últimos anos, em especial para os jovens. Em 2014, os estágios do IEFP abrangeram 29 mil jovens (Soeiro, 2015).

### **2.2.2. O período de recuperação da crise de 2008 e respetiva prosperidade a partir de 2013**

O período de recuperação da crise a partir de 2013 até à sua consolidação em 2018 (Marques et al., 2021), foi marcado pela alteração de Governo em que as ideologias neoliberais de austeridade foram substituídas por medidas socialistas de incentivo ao consumo interno, tendo havido um grande contributo à recuperação económica através de políticas ativas do MT para conseguir sair do regime de austeridade imposto e também mediante políticas passivas de emprego no setor público e privado (OIT, 2018). Por um lado, as políticas ativas do MT eram, nomeadamente, o apoio de forma direta e indireta à criação de trabalho através do contrato-emprego direcionado para a constituição de vínculos laborais permanentes, criação pelo Governo português em 2016 da Startup Portugal que apoia o empreendedorismo enquanto forma de empregabilidade mediante o apoio financeiro e aconselhamento e formação na área e, por fim, a Formação Qualifica (OIT, 2018), programa criado em 2017 destinado a adultos que não tenham concluído o seu percurso educativo com o objetivo de melhoria dos seus níveis de qualificação e da sua empregabilidade (Qualifica, 2020). Por outro lado, as políticas passivas de emprego foram, designadamente, a reforma do serviço público de emprego em 2016 que se dirigia a indivíduos em situação de desemprego oferecendo um apoio personalizado aos indivíduos de forma a mobilizá-los mais eficazmente (OIT, 2018).

Relativamente ao combate à precariedade que se agravou devido à crise como enunciado anteriormente, por um lado, a Lei n.º 63/2013 e Lei n.º 55/2017 introduziram o reconhecimento de relações laborais (contrato de trabalho) em situação de falsos recibos verdes (Estanque & Costa, 2018), tendo em 2014 sido regularizadas de forma imediata 335 indivíduos em situação de falsos recibos verdes, sendo que de 872 casos identificados foram enviados ao Ministério Público 397 processos dos

quais apenas 43 tinham sentenças judiciais (Soeiro, 2015). Por outro lado, a Lei n.º 112/2017 instituiu o Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP), que visa a integração de trabalhadores precários em vínculos permanentes da Administração Pública que desempenhem funções correspondentes a necessidades de cariz permanente, mas que se encontram em vínculos precários, sendo um processo com efeitos lentos visto que de 31.957 processos foram deliberados apenas 7.844 (Estanque & Costa, 2018; Martins, 2018). Assim, em ambas as leis, constata-se que o seu efeito, em regra, não foi imediato, mas sim consubstanciado em decisões/sentenças nem sempre céleres.

### **2.2.3. O impacto da pandemia covid-19 no MT Português – 2020/2021**

A pandemia de covid-19 estabeleceu novas e urgentes regras no âmbito das relações laborais com a finalidade de adaptação do sistema jurídico-laboral ao cenário pandémico e a atenuação dos efeitos de uma crise que se esperava como certa (Fernandes, 2021).

No caso português, as consequências produzidas no MT pela pandemia impactaram de forma desigual em diversas categorias de trabalhadores, tendo sido os jovens, mulheres e trabalhadores com menos qualificações os mais afetados (Caleiras, 2022). No final de 2020, o desemprego registado pelo IEFP aumentou 29,6% de forma homóloga, sendo que cerca de 40% não estavam abrangidos por prestações de desemprego (Caleiras, 2022; Tavares et al., 2021a).

Devido à crise pandémica, os trabalhadores em empregos de cariz precário, vulnerável ou informal foram os mais afetados, ficaram desempregados, muitos de forma imediata e sem acesso a proteção social. Os trabalhadores menos afetados foram os trabalhadores com vínculos de trabalho permanente (sem termo) e os que devido às tarefas desenvolvidas conseguiram executá-las através de trabalho remoto (teletrabalho) (Caleiras, 2022). Os profissionais com qualificações superiores e com contratos sem termo no setor terciário, em regra, foram os menos atingidos pela crise, pois as tarefas desempenhadas são mais facilmente executadas à distância através do teletrabalho (Fernandes, 2021).

As medidas de apoio tomadas pelo governo português durante o período pandémico foram, designadamente: Lay-off simplificado que consiste no apoio financeiro de cariz excecional e temporário dado às empresas para manutenção de postos de trabalho; apoio extraordinário para a retoma progressiva de atividade em empresas que se encontrem em situações de crise empresarial; adoção do regime de teletrabalho obrigatório, independentemente do vínculo detido, sem necessidade de acordo prévio entre as partes como estava consagrado previamente à pandemia; apoio extraordinário aos trabalhadores independentes por redução da atividade económica (Fernandes, 2021).

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

No entanto, e tendo por base dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), foi verificado que muitos empregadores não foram abrangidos por estas medidas de apoio devido a não cumprirem os requisitos exigidos nas normas ou devido ao forte embate dos efeitos da pandemia que não conseguiram manter a sua sobrevivência empresarial (Fernandes, 2021).

### **2.3. O emprego dos jovens graduados**

No contexto mundial, as ofertas de emprego no MT não foram acompanhadas pelo aumento do número de graduados, tendo o emprego decrescido em quase todos os países ocidentais (Araújo et al., 2016; Woleck, 2000). Nas últimas décadas, o diploma de ensino superior é visto como uma vantagem no MT. Porém, devido aos altos níveis de competitividade para a obtenção de empregos qualificados devido à massificação de diplomados do ensino superior e o não acompanhamento pelo MT de novos empregos qualificados para fazer face ao elevado número de diplomados, é cada vez mais difícil a obtenção de empregos qualificados (Tomlinson, 2008). Como dito anteriormente, existiu um aumento acentuado do desemprego e precariedade dos jovens na Europa após a crise financeira de 2008 (Marques & Salavisa, 2017; Tosun et al., 2017).

Brown e Hesketh (2004) demonstraram no seu estudo que os recrutadores estão a atribuir um especial destaque às competências e habilidades pessoais adquiridas através de experiências profissionais fora dos cursos académicos, tendo a valoração do diploma cada vez menos importância. Esta alteração evidenciada pelos autores pode, por um lado, estar ligada às alterações ocorridas no mundo de trabalho (como o aumento da competitividade mundial) devido à necessidade constante de adaptação das tarefas desempenhadas. Por outro lado, evidencia a necessidade de diferenciar um grande número de jovens diplomados que se candidata ao mesmo emprego com formações superiores semelhantes, criando uma pressão acrescida nestes públicos para se diferenciarem para a obtenção de emprego (Tomlinson, 2008).

A sobrequalificação, isto é, detenção de mais qualificações do que as necessárias para o emprego realizado (Tomlinson, 2008), é considerada um dos principais indicadores de insucesso no percurso profissional, sendo realçada pelos estudos a preocupação com os efeitos negativos futuros provenientes de situações de acumulação de desqualificação profissional (Forgeot & Gautié, 1997; Nauze-Fichet & Tomasini, 2002; Ramos et al., 2014).

Teichler (2007) e Allen e Weert (2007) defendem que a inovação tecnológica e o aumento do número de diplomados tornaram mais complexos os postos intermédios de emprego, que eram anteriormente desempenhados por trabalhadores não detentores de grau superior, criando situações de sobrequalificação, porque o aumento do número de graduados não foi acompanhado pelo aumento de

postos de trabalho qualificados no MT (Ramos et al., 2014). Isto porque, em geral, a massificação do ensino superior fez com que um grande número de recém graduados fossem direcionados para áreas do MT que eram anteriormente ocupadas por não diplomados, o que origina uma desadequação entre a formação obtida no ensino superior e as capacidades necessárias para o emprego que desempenham (Tomlinson, 2008).

### **2.3.1. O emprego dos jovens graduados no caso português**

Na sociedade portuguesa até à década de 1980, o diminuto número de diplomados dava garantias de forma sólida e consistente de trabalho com uma boa remuneração. No entanto, com a massificação do ensino superior e o grande número de diplomados a entrarem no MT, o avanço tecnológico e da automação e o facto da sociedade portuguesa se caracterizar por uma economia de baixa dimensão e com pouca diversidade, originou alterações profundas neste cenário (Monteiro et al., 2019).

Em Portugal, nas últimas décadas assistiu-se ao crescimento drástico da procura pelo ensino superior. Por um lado, evidencia-se melhorias na acessibilidade ao ensino superior e a sua importância no desenvolvimento da economia do conhecimento (Cerdeira & Cabrito, 2018), por outro lado, aponta para um processo de massificação do ensino superior (Alves et al., 2011).

No entanto, os diplomas em Portugal estão a sofrer um processo rápido de desvalorização (Araújo et al., 2016; Matos & Domingos, 2012), visto que a referida massificação do ensino superior não foi integralmente acompanhada pelo crescimento da procura de diplomados pelo MT. A estagnação económica acompanhada de pequenas taxas de crescimento real do Produto Interno Bruto (PIB) verificada aquando da crise financeira de 2008 não estimulou a criação de empregos qualificados e bem remunerados por parte do setor empresarial para fazer face ao aumento do número de graduados do ensino superior (Alves, 2010; Alves et al., 2011). De forma particular, ainda durante a crise financeira de 2008, com os cortes orçamentais existiu uma diminuição acentuada da contratação pública com destino à administração e ensino, que contratava de forma significativa jovens diplomados do ensino superior (Alves et al., 2011).

Neste sentido, a massificação do ensino superior juntamente com o não acompanhamento da integração dos diplomados no MT em empregos qualificados gerou a integração de uma parte destes jovens em empregos menos qualificados, mais precários e com remunerações diminutas no ramo de administração e serviços (Alves et al., 2011), ou seja, originou a sobrequalificação dos jovens diplomados.

A especificação da formação obtida no ensino superior constitui um fator a ter em consideração nas trajetórias verificadas pelos jovens diplomados. A perceção da ideia de o diploma de ensino superior

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

constituir um passaporte para a obtenção de um emprego mais qualificado, com maior estabilidade e remuneração tem se tornado cada vez menos verdadeira, sendo agravada em algumas áreas de estudo do ensino superior (Alves et al., 2011; Múgica et al., 2009; Portugal, 2004).

Nestes termos, os cursos de ensino superior não são apreciados da mesma forma pelo MT devido à empregabilidade subjacente à área do curso, variando consoante a existência ou número de vagas para empregos e a sua valoração em termos de condições laborais, designadamente, a nível da remuneração (Alves et al., 2011; Múgica et al., 2009; Portugal, 2004), tipo de vínculo (sem termo ou a termo) e a correspondência entre a formação do diploma obtido e o considerado necessário para o emprego desempenhado (Alves et al., 2011; Múgica et al., 2009). De forma particular, as ciências da saúde, economia, ciências empresariais e engenharias detêm, em regra, maior receptividade pelo MT e garantem, de início, empregos melhor remunerados, com maior estabilidade e possibilidade de progressão na carreira (Alves et al., 2011).

Em Portugal, o emprego tornou-se cada vez mais escasso, gerando sentimentos de incerteza e risco para jovens diplomados do ensino superior que se encontram obrigados a aceitar as novas formas de transição (Guerreiro & Abrantes, 2007; Monteiro et al., 2019), devido às alterações ocorridas no MT, nomeadamente, o decréscimo de empregos e o aumento da utilização de contratação precária. São bastante visíveis as dificuldades no acesso ao MT e na obtenção de estabilidade sentidas pelos diplomados, visto que nos seus percursos estão presentes situações de diversos tipos de vínculo laboral, em especial, de contratos atípicos e situações de desqualificação laboral ou sobrequalificação (Ramos et al., 2014). Como referido no enquadramento teórico, existe uma grande prevalência de situações de precariedade entre os jovens diplomados mediante uma sucessão de contratos a prazo de curta duração, falsos recibos verdes, bolsas de formação, estágios de baixo ou nulo salário ou uma ausência contratual entre as partes, que se pode arrastar indefinidamente (Alves et al., 2011; Pinto, 2011).

As empresas, cada vez mais contratam jovens recém-diplomados através de formas precárias, nomeadamente, contrato a termo, estágio curricular/profissional, recibos verdes (com ou sem contrato de prestação de serviços), bolsas de investigação e inexistência de vínculo laboral (Soeiro, 2015), em regra, com baixos salários. A nível de incidência de contratos a termo, os jovens diplomados, trabalhadores por conta de outrem (dependentes), com idades entre os 15 e 39 anos de idade no período de 2011-2015 representavam mais de 1/3 dos detentores de contratos a termo, sendo considerados de forma involuntária e não desejável como “porta-estandarte da aplicação do paradigma da flexibilidade aos contratos de trabalho” (Morais & Chaves, 2017, p. 12).

O estudo do observatório do emprego jovem de 2021 sobre “Os jovens no mercado de trabalho em Portugal” com idades entre os 15- 34 anos relativo a dados de 2007 a 2018, demonstra que no período em análise, mais de 80% dos jovens adultos encontravam-se com contratos atípicos devido ao facto de não encontrarem um emprego permanente, tendo sido agravado durante a crise e até 2018 não



## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

retornou aos valores obtidos antes da crise de 2008. Sendo de realçar que os jovens dos 25 aos 34 anos estão mais associados ao emprego a termo do que os jovens dos 15 aos 24 anos. Assim, são colocadas em causa as vantagens dos diplomados no MT devido à elevada incidência dos contratos a termo (Marques et al., 2021).

Segundo o referido estudo, o emprego a tempo parcial não tem muita expressão em Portugal. No entanto, quando ocorre, o grupo etário mais afetado são os jovens tendo obtido crescimento acentuado entre 2010 (9%) e 2013 (16%), sendo o principal motivo o facto de não conseguirem encontrar emprego a tempo inteiro. A partir de 2010 e em resposta aos efeitos da crise de 2008, existiu a combinação entre o emprego a tempo parcial e o trabalho temporário, ambos de cariz involuntário, sendo considerada uma combinação particularmente precária, afetando de forma substancial os jovens. O emprego temporário, também sendo menos recorrente, atinge principalmente o segmento jovem e certas profissões: administrativos, operadores de máquinas (indústrias transformadoras) e profissões não qualificadas de serviços e comércio (Marques et al., 2021).

Relativamente à análise salarial e dentro do mesmo estudo, observa-se que os jovens trabalhadores obtêm salários baixos, isto é, salários inferiores a 2/3 da mediana do salário por hora e detêm mais probabilidade de auferirem o salário mínimo. Existiu um aumento na proporção de jovens graduados entre os trabalhadores que recebem o salário mínimo entre 2007 e 2014, embora exista um decréscimo diminuto em 2017 (Marques et al., 2021). No estudo de Morais e Chaves (2017), os jovens diplomados, trabalhadores por conta de outrem, com idades compreendidas entre os 25 e 34 anos detinham em 2011 rendimento médio mensal líquido de 1031 euros e em 2015 de 903 euros, devido às consequências da crise de 2008.

Os jovens diplomados, de forma geral, detêm salários baixos para o nível de qualificação detido e encontram-se abaixo da média nacional. Mais ainda, o estudo revela que em termos de horário laboral, os jovens diplomados têm, por vezes, de lidar com uma flexibilidade dos horários laborais, horas entrecortadas no dia e dispersas a nível semanal (Marques, 2009).



### **3. Metodologia**

A presente dissertação pretende analisar a experiência e a perceção da precariedade laboral e sobrequalificação dos jovens diplomados trabalhadores em Portugal.

A metodologia qualitativa com base em entrevistas em profundidade semiestruturadas foi escolhida pelo facto de constituir um método apropriado para recolher informações mais detalhadas sobre, designadamente, experiências, sentimentos e pensamentos dos indivíduos (Gonçalves et al., 2021). A entrevista consiste numa situação de interação conduzida de forma técnica pelo entrevistador com o objetivo principal de recolher informação do entrevistado para apoiar a análise de determinado fenómeno (Gonçalves et al., 2021).

As entrevistas permitem ao entrevistador estabelecer uma ligação com o entrevistado mediante a empatia e interação e, desta forma, o entrevistado irá abrir caminho para partilhar as suas experiências, sendo de especial relevância, no presente estudo, devido às questões sobre precariedade, sobrequalificação e remuneração.

Além disso, as entrevistas permitem a possibilidade de abordar temáticas que não estavam definidas inicialmente e que emergem como relevantes ao longo da interação entre investigadora e participantes (Gonçalves et al., 2021; Santos, 2014; Trowell, 2017).

Na presente dissertação foi utilizada a entrevista semiestruturada composta por quatro grupos de perguntas relativos ao objetivo da investigação (Anexo A):

- 1) Grupo 1 – Informações sociodemográficas;
- 2) Grupo 2 – Percorso académico;
- 3) Grupo 3 – Condições laborais;
- 4) Grupo 4 – Satisfação em relação às condições laborais detidas.

#### **3.1. Os participantes**

Na presente dissertação, foram realizadas 20 entrevistas a jovens trabalhadores diplomados do ensino superior com licenciatura e, em alguns casos, detentores de mestrado, com idades compreendidas entre os 21 e 34 anos. O limite mínimo de 21 anos foi escolhido visto que, atualmente, as licenciaturas em Portugal têm a duração de três anos e, em geral, os jovens ingressam numa licenciatura com 18 anos.

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

O limite máximo definido de 34 anos teve por base o facto de os jovens permanecerem cada vez mais tempo nos estabelecimentos de ensino (ingressando em ciclos de estudo para além da licenciatura) e, conseqüentemente, iniciam cada mais tarde o seu percurso profissional (Kovács, 2013). De acordo com a Youth Partnership (2016), tem vindo a ser cada vez mais difícil definir o limite superior de idade dos jovens, tendo vindo a ser alterado dos 24/25 anos, para os 29/30 anos e atualmente vários países têm adotado como idade limite a barreira dos 34/35 anos, devido ao facto dos jovens apesar de estarem na faixa etária de trinta anos não conseguirem alcançar certas metas que se caracterizam como parte da vida adulta, nomeadamente, a obtenção de emprego, autonomia financeira, detenção de habitação própria, casamento e constituição de família. Sendo a difícil transição destes jovens para o MT considerada a principal razão do prolongamento da idade máxima da juventude para os 34 anos (Youth Partnership, 2016).

A escolha dos entrevistados teve por base o curso superior obtido e foi realizada através de contactos diretos da investigadora ou mediante recomendações. Com vista a uma possível comparação em relação aos níveis de precariedade e sobrequalificação, foram escolhidos dois jovens trabalhadores por curso. A amostra compreendeu dez cursos. As entrevistas foram realizadas em junho de 2022 via Zoom mediante disponibilidade dos entrevistados. No início das entrevistas foi autorizada a gravação pelos entrevistados e informado o anonimato e confidencialidade da entrevista. Em média a duração das entrevistas foi de vinte minutos.

Neste estudo, apenas foram contemplados cursos de ensino superior concluídos com obtenção de grau (licenciatura, mestrado e doutoramento), sendo excluídas as pós-graduações.

O presente estudo é composto por doze entrevistadas do sexo feminino e oito entrevistados do sexo masculino. Todos estavam empregados e dois dos entrevistados tinham dois empregos em simultâneo, ambos os empregos foram considerados na análise. Trata-se do entrevistado n.º 10 com dois empregos na função pública e a entrevistada n.º 18 com um emprego no setor público e outro emprego no setor privado.

A tabela presente no anexo B representa os entrevistados por idades, sexo (Feminino – F ou Masculino – M), cursos superiores obtidos pela Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF) (INE, 2005) através da Portaria n.º 265/2005, ano de conclusão do(s) curso(s), setor público ou privado do emprego, vínculo laboral e cargo atual mediante a Classificação Nacional das Profissões (INE, 2010a), tendo em consideração que os entrevistados n.º 10 e 18 detêm dois empregos em simultâneo.

### 3.2. Análise de conteúdo

Na presente dissertação, recorreu-se a análise de conteúdo de forma indutiva através de informações emergentes das entrevistas.

Segundo Richards (2005), a análise de conteúdo pode dividir-se em duas fases: a organização e preparação de informação recolhida e a análise propriamente dita. Na primeira fase, deve ser organizado o material, nomeadamente, através das fichas/transcrições de entrevistas com a sua numeração (Gonçalves et al., 2021; Sampieri et al., 2006). Devendo ser novamente verificado o material das entrevistas transcrito de forma a corrigir falhas e eliminar elementos que possam colocar em risco o anonimato dos entrevistados (Gonçalves et al., 2021).

Na segunda fase, deve-se familiarizar com os dados, isto é, ler e reler as transcrições das entrevistas na sua totalidade, realizando anotações de pensamentos, resumos da transcrição ou de parte de dados que se pretendem analisar. Tendo como objetivo principal compilar os principais temas que emergiram e organiza-los em categorias (Gonçalves et al., 2021).

A análise de dados qualitativos deve prestar atenção de forma principal à “palavra falada” e escrita, tendo em consideração o contexto, contradições e consistência. Além disso, deve ter atenção à frequência e intensidade dos comentários referidos nas experiências dos entrevistados, a especificidade e temáticas que emergem na análise de entrevistas (Brandão, 2015; Gonçalves et al., 2021).

A análise de conteúdo clássica com grelha de análise de categorias privilegia a frequência dos temas entre todas as entrevistas (Bardin, 2022). As categorias encontradas na presente dissertação foram as seguintes: jovens diplomados precários, jovens diplomados sobrequalificados e o desequilíbrio entre a expectativa e a realidade salarial dos jovens diplomados. As primeiras duas categorias foram definidas com base na perceção dos entrevistados que se consideravam em situação de precariedade ou sobrequalificação. A terceira categoria emergiu do depoimento dos entrevistados sobre não se encontrarem satisfeitos com o salário que auferem. Além das três categorias, foi analisado o impacto da pandemia de covid-19 na experiência laboral dos entrevistados.



#### **4. Análise de Resultados**

O presente capítulo apresenta a análise de resultados das vinte entrevistas realizadas e encontra-se dividida em duas partes. A primeira parte aborda as três categorias detetadas: jovens diplomados, jovens diplomados sobrequalificados e o desequilíbrio entre a expectativa e a realidade salarial dos jovens diplomados. Na segunda parte, é apresentado o impacto da pandemia de covid-19 na experiência laboral dos entrevistados.

Nos empregos da função pública existiam três entrevistados com contratos sem termo e nove contratos precários, nomeadamente, três contratos a termo certo, duas situações de emprego sem contrato de trabalho e sem remuneração, um estágio profissional, um cargo por nomeação e duas bolsas de investigação. No setor privado, existiam sete contratos sem termo e três contratos precários: um contrato a termo certo e dois recibos verdes, sendo que um tinha contrato de prestação de serviços e o outro não.

A tabela do anexo C foi construída a partir das entrevistas e composta pelo setor e vínculo laboral detido, satisfação quanto às condições laborais detidas, satisfação salarial, precariedade, sobrequalificação e o sentimento de realização profissional. As informações apresentadas na tabela têm por base as respostas dadas pelos entrevistados no decorrer das entrevistas.

##### **4.1. – Jovens diplomados precários**

As razões apresentadas pelos entrevistados para se sentirem em situação de precariedade laboral são, em grande medida, devidas à instabilidade e insegurança sentidas, aproximando-se do que se identificou na literatura como precariedade subjetiva (Paugam, 2000, 2006; Ramos et al., 2014).

“Por não ter vínculo e não ter uma orientação, parece que estou assim à deriva...Neste momento, só sinto insegurança e a falta do contrato.” (Entrevistada n.º 15, 26 anos, licenciada e mestre em arquitetura, arquiteta numa câmara municipal sem vínculo contratual e sem remuneração).

Neste sentido, a experiência da precariedade consiste numa forma de dominação induzida pela insegurança generalizada sentida pelo trabalhador de forma a aceitar a exploração laboral (Bourdieu, 1998; Lessa, 2016).

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

Relativamente ao sentimento de precariedade devido ao vínculo contratual detido, isto é, precariedade objetiva (Ramos et al., 2014; Rebelo, 2004), os entrevistados que se reconhecem como precários estão na maioria com contratos atípicos ou sem contratos e sem remuneração, designadamente, contratos a termo certo, estágio profissional, contrato sem termo dependente de financiamento e recibos verdes com/sem contrato de prestação de serviços.

“Neste momento, estou contratada a termo através de uma subcontratação para trabalhar para uma câmara municipal... Tecnicamente, eu não sou funcionária pública... Não é suposto renovarem o contrato (a termo certo) ...” (Entrevistada n.º 1, 28 anos, licenciada e mestre em psicologia, técnica superior psicóloga numa câmara municipal através de contrato a termo certo).

“tenho contrato de trabalho sem termo..., mas estou sempre sujeita ao financiamento no âmbito desse projeto (para manter o meu emprego) ... Agora a parte negativa é ...sabemos que numa autarquia de quatro em quatro anos o executivo pode mudar e as estratégias podem ser outras e aí nunca sabemos se vão manter essa estratégia ou não e se vai haver ou não financiamento para esse projeto.” (Entrevistada n.º 20, 33 anos, licenciada em sociologia e mestre em serviço social, técnica superior assistente social numa câmara municipal com contrato sem termo).

“estou em precariedade...por não ter um vínculo contratual...porque eu posso ser mandada embora de um dia para o outro sem me darem sequer dois dias para sair, sem indemnização, sem nada e, nesse aspeto, é alguma precariedade laboral.” (Entrevistada n.º 9, 26 anos, licenciada e mestre em direito, advogada no setor privado com recibos verdes, sem contrato de prestação de serviços).

O seguinte depoimento do entrevistado n.º 16 sobre a sua condição de estagiário ilustra uma das modalidades de precariedade assistida pelo Estado apresentada por Soeiro (2015), uma vez que não existe o reconhecimento da relação laboral pelo Estado através de um contrato de trabalho por parte do Estado. Portanto, não há uma garantia de direitos e proteção social inerentes aos contratos de trabalho (Soeiro, 2015). Neste sentido, o referido entrevistado relata o sentimento de incerteza e insegurança que sente por se encontrar nesta situação:



## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

“Sim (sinto-me precário) porque é o início e faz parte passar por isto... (acho que se deve à) incerteza, não temos garantias (de trabalho) e deixa-nos assim um bocadinho precários às vezes com este pensamento e com este sentimento. É sempre bom uma pessoa estudar, fazer uma formação e dedicar vários anos da vida em formação e depois chega uma altura em que é deitado aos lobos, agora arranja trabalho e se não correr bem vais ter de arranjar outro, aqui não há garantias de nada.” (Entrevistado n.º 16, 27 anos, licenciado e mestre em arquitetura, arquiteto estagiário numa câmara municipal através de estágio profissional).

O motivo apresentado pelos entrevistados para se manterem nestas situações precárias são diversos. A falta de mais experiência laboral é apresentada como uma das razões para não procurarem uma melhor condição laboral, assim como a descrença quanto à possibilidade de melhores oportunidades.

“(não mudo de trabalho) ...pelo facto de não ter experiência suficiente para alguém me contratar noutra empresa...ou o facto de se sairmos daqui será que vamos encontrar efetividade noutra sítio ou estabilidade noutra sítio e ter de recomeçar de novo?” (Entrevistada n.º 1, 28 anos, licenciada e mestre em psicologia, técnica superior psicóloga numa câmara municipal através de contrato a termo certo).

A permanência na precariedade é, portanto, vista como responsabilidade dos próprios jovens por não possuírem um alto nível de conhecimento e capacidades para responderem às necessidades do mercado. Desconsidera-se, contudo, que não é possível que recém-diplomados tenham um nível tão elevado de conhecimento práticos como o solicitado pelo MT. Soma-se a isto a perceção da debilidade do mercado laboral português em absorver mão de obra qualificada, tal qual argumenta Alves, et al. (2021).

Em outros casos, os entrevistados referem a expectativa de obtenção de um contrato de trabalho ou de progressão de carreira com melhores condições laborais como a razão para permanecer numa situação laboral precária.

“Sim é uma situação precária, imposta porque eu dependo de me manter nesta situação precária para conseguir obter o vínculo e continuo na esperança que o vou obter. Já passou tanto tempo que não é na reta final que vou desistir agora e continuo na expectativa de conseguir o vínculo que tanto me prometeram e que me pediram para ficar sem ganhar nada para ser mais célere a

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

contratação, visto que se tivesse outro vínculo precário por uma empresa municipal seria mais lenta a minha contratação para os quadros da câmara sem nenhuma precariedade e aceitei, mas continuo à espera.” (Entrevistada n.º 11, 27 anos, licenciada em solicitadoria, jurista numa câmara municipal sem vínculo contratual e sem remuneração).

“(o motivo para se manter numa situação laboral precária) é a progressão de carreira e as expectativas de ganhar muito mais daqui a uns anos (neste escritório de advogados), porque eu sei que se for para uma empresa a progressão é muito mais lenta e os aumentos salariais de um nível para o outro são coisas irrisórias, tipo 90 ou 100 euros. Aqui tu podes chegar a um patamar remuneratório elevado, é mais por isso.” (Entrevistada n.º 9, 26 anos, licenciada e mestre em direito, advogada no setor privado com recibos verdes, sem contrato de prestação de serviços).

A legislação e burocratização da contratação pública também foi identificada como um estímulo à precariedade por parte do Estado. A falta de celeridade na contratação de trabalhadores e, em especial, dos que se encontram a trabalhar através de subcontratação, faz com que muitos trabalhadores permaneçam com vínculos contratuais precários, mesmo quando haveria interesse por parte da entidade empregadora em alterar esta situação.

“Eu estou aqui, quero trabalhar, porque é que não pode ser mais rápido? Então eu acho que o ponto importante era rever essas leis ou rever esses pontos que estão a fazer esse processo demorar para obter um vínculo contratual, para a inserção da pessoa que se encontra a trabalhar, mas que ainda não estão estabilizados a nível de vínculo e da sua inserção.” (Entrevistada n.º 15, 26 anos, licenciada e mestre em arquitetura, arquiteta numa câmara municipal sem vínculo contratual e sem remuneração).

“A dificuldade que as entidades públicas têm para fazer a contratação de funcionários, acima de tudo são esses os motivos e a alternativa que arranjam para conseguir ter recursos para fazer face a esses projetos que vão surgindo sem passar pelo processo de contratação pública, que acaba por ser um processo muito demorado... acho que esse é o motivo dessa instabilidade e dessa precariedade. Não depende de mim, depende da entidade arranjar aqui uma alternativa para que eu possa ter um contrato com todos os direitos que os meus colegas têm, que fazem parte da autarquia, portanto, têm acesso à ADSE e os anos de trabalho estão a ser contabilizados. Portanto, têm aqui uma progressão na carreira e na minha situação não tenho esses benefícios

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

que eles têm.” (Entrevistada n.º 20, 33 anos, licenciada em sociologia e mestre em serviço social, técnica superior assistente social numa câmara municipal com contrato sem termo).

O depoimento da entrevistada n.º 20 ilustra a dicotomia entre *insiders* e *outsiders* discutida anteriormente. Alguns dos seus colegas detêm um emprego estável com direitos laborais (*insiders*) nomeadamente, de proteção contra o desemprego, seguro de saúde (ADSE) e progressão na carreira e, enquanto outros (*outsiders*) não têm esses direitos, incluindo a própria (Edwards, 1979; Lindbeck & Snower, 2001; Paugam, 2000, como citado em Dias et al., 2020). Esta situação induz ao sentimento de desigualdade contratual e de acesso à direitos laborais para trabalhadores na mesma entidade e com competências e qualificações idênticas (Dias et al., 2020).

### 4.2. – Jovens diplomados sobrequalificados

Na presente categoria pretende-se perceber os motivos para os entrevistados se considerarem sobrequalificados. A sobrequalificação consiste na situação em que os trabalhadores detêm mais escolaridade e competências do que as necessárias para o trabalho que desempenham (Duncan & Hoffman, 1981; Ribeiro, 2017).

“Se calhar sim, eu aprendo depressa e, para além disso, vou um bocado mais além, digamos assim. Ao longo do tempo, se fores uma pessoa, como é o meu caso, que vais à procura de mais e queres aprender mais, hum acabas sempre por saber mais do que aquilo que realmente precisas... Acima de tudo porque não existem oportunidades em Portugal, ou seja, ou sou demasiado novo, isto já me aconteceu quando fui a entrevistas e contei tudo e depois disseram-me que não podemos oferecer mais nem sequer o mesmo a nível de trabalho e de salário. Portanto, Portugal tem este problema que tem as pessoas, as pessoas têm as competências e querem trabalhar, mas depois não pagam. Acaba por ser difícil e depois estar a mudar para uma situação dentro da incerteza e para um ambiente desconhecido por 100/150 euros por mês, não vale a pena.” (Entrevistado n.º 4, 27 anos, licenciado em finanças e contabilidade, responsável financeiro de uma parte do negócio no setor privado com contrato sem termo).

No presente caso, apesar da sobrequalificação, tal qual acontecia com aqueles cuja situação laboral era atípica, é perceptível o receio de mudar de emprego. O facto de não visualizarem a possibilidade de melhores empregos qualificados, faz com que não queiram arriscar-se numa situação

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

que pode ainda ser mais incerta. Como refere Alves, et al. (2021) a massificação do ensino superior não foi acompanhada por uma expansão de empregos qualificados no MT português, assim para estes trabalhadores qualificados as oportunidades aparecem ainda mais restritas.

“Sim (sinto-me sobrequalificado), porque apesar de ser tudo em inglês e os conceitos sei que, por exemplo, uma pessoa como eu com mestrado para desempenhar as funções que desempenho acho que não está adequado. Porém, alguém com o 12.º ano também acho que não, por ser tudo em inglês e por terem conceitos ligados a finanças. Penso que bastava ter uma pessoa com a licenciatura para desempenhar as funções que eu tenho e não um mestrado, portanto estou um bocado sobrequalificado nesse aspeto.” (Entrevistado n.º 3, 25 anos, licenciado em finanças e contabilidade e mestre em finanças, *junior accountant* em pagamentos no setor privado com contrato sem termo).

Os motivos para os entrevistados se sentirem sobrequalificados também se aproximam do que Teichler (2007) e Allen e Weert (2007) argumentam relativamente ao facto da inovação tecnológica e do aumento do número de diplomados levaram a que os postos intermédios de emprego, que eram anteriormente desempenhados por trabalhadores não detentores de grau superior, passassem a ser exercidos por diplomados (Ramos et al., 2014).

### **4.3. – O desequilíbrio entre a expectativa e a realidade salarial dos jovens diplomados**

Os entrevistados referem que detêm reduzidos salários para as expectativas criadas, uma vez que possuem um diploma de ensino superior. As principais razões para o salário auferido não ser considerado justo deve-se ao facto de os entrevistados considerarem que as profissões desempenhadas envolvem certos conhecimentos específicos e responsabilidades.

“Sinto que a profissão devia ser melhor remunerada até porque não é só as horas que eu trabalho, os assuntos que eu tenho e a complexidade, que exigem demasiado de mim, não é uma coisa propriamente fácil.” (Entrevistada n.º 9, 26 anos, licenciada e mestre em direito, advogada no setor privado com recibos verdes, sem contrato de prestação de serviços).

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

“Não, não considero (que as qualificações estão a ser aplicadas) ... Acho que têm de valorizar enquanto as pessoas lá estão e sabem que as pessoas estão a desempenhar determinada função com determinadas responsabilidades e o salário tem que acompanhar isso e, no meu caso, não acompanha.” (Entrevistada n.º 8, 32 anos, licenciada em gestão de recursos humanos, técnica de recursos humanos no setor privado com contrato sem termo).

Para os entrevistados, a precariedade da sua condição laboral também se manifesta nos baixos salários auferidos, que não os permitem a obtenção de autonomia financeira.

“Não (o salário auferido não é suficiente para viver) porque face ao custo de vida, se não tivesse o ordenado do meu esposo tinha dificuldade em conseguir pagar a renda da casa e as despesas da alimentação sozinha.” (Entrevistada n.º 20, 33 anos, licenciada em sociologia e mestre em serviço social, técnica superior assistente social numa câmara municipal com contrato sem termo).

“Não (o salário auferido não é suficiente para viver), nem para pedir um empréstimo me aceitam.” (Entrevistada n.º 1, 28 anos, licenciada e mestre em psicologia, técnica superior psicóloga numa câmara municipal através de contrato a termo certo).

“Também não (considero que o salário auferido seja suficiente para viver) por causa das rendas e do preço das casas e tudo está horrível, está pela hora da morte completamente. Se estiver atualmente (a viver) sozinho, (o meu salário não é suficiente para sobreviver) ... só se te juntares com alguém para arrendar ou para comprar casa...” (Entrevistada n.º 8, 32 anos, licenciada em gestão de recursos humanos, técnica de recursos humanos no setor privado com contrato sem termo).

Os excertos acima relatados pelos entrevistados demonstram como os baixos salários resultantes da precariedade laboral afetam a dimensão objetiva da vida destes jovens. Nestes casos, a habitação é um dos aspetos mais ressaltados. O não alcance de autonomia financeira torna impossível o pagamento de uma renda ou a compra de uma casa através de crédito habitação, promovendo um atraso na concretização de certas metas, como a independência, que se caracterizam como parte da vida adulta (Youth Partnership, 2016).

#### **4.4. – A influência da pandemia de covid-19 na experiência laboral dos entrevistados**

A presente secção é relativa ao impacto da pandemia na experiência laboral dos entrevistados. Devido à crise pandémica, os trabalhadores em empregos precários foram os mais afetados (Caleiras, 2022). Neste sentido, uma entrevistada relata o receio de poder ser despedida por ser mais nova e por ter pouca experiência profissional devido às consequências negativas da pandemia de covid-19 para a economia:

“Acho que a pandemia afetou bastante a nível do financiamento para os recursos humanos sem dúvida e senti muito mais instável a minha vida, se bem que eu nunca deixei de receber (salário). Recebi sempre a 100%, não tive problemas nenhuns, mas a nível interno sentimos algum receio porque realmente vimos o financiamento a ser cortado e isso implicava cortes aqui nos recursos humanos e, portanto, aqueles que eram os mais novos, neste caso eu, que não tinha muita experiência, seria das primeiras a ser despedida.” (Entrevistada n.º 1, 28 anos, licenciada e mestre em psicologia, técnica superior psicóloga numa câmara municipal através de contrato a termo certo).

Igualmente, duas entrevistadas viram os seus estágios, com possibilidade de prossecução para contratos de trabalho, serem interrompidos com o início da pandemia:

“Tive um estágio que efetivamente era para continuar (que iria evoluir para contrato de trabalho), mas com o início da pandemia o estágio curricular terminou...” (Entrevistada n.º 11, 27 anos, licenciada em solicitadoria, jurista numa câmara municipal sem vínculo contratual e sem remuneração).

“...eu comecei a fazer um estágio depois de terminar o curso (licenciatura)... então havia alguma possibilidade, nem que fosse mínima, de ser contratada. No entanto, com a pandemia estavam a dizer que não tinham fundos e que não estavam a fazer contratações...” (Entrevistada n.º 12, 23 anos, licenciada em solicitadoria, assistente comercial e gestora processual no setor privado com recibos verdes com contrato de prestação de serviços).

Como refere Caleiras (2022), devido à debilidade dos vínculos laborais, os trabalhadores em empregos precários foram os mais afetados, pelas demissões ou pela falta de acesso a proteção social.

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

Uma das medidas de apoio tomadas pelo governo português durante o período pandémico foi a adoção do regime de teletrabalho obrigatório, independentemente do vínculo detido, sem necessidade de acordo prévio entre as partes como estava consagrado no Código do Trabalho previamente à pandemia (Fernandes, 2021).

Para alguns destes jovens, a situação de teletrabalho num contexto sem grandes possibilidades de negociação levou ao aumento da carga horária de trabalho:

“... durante a pandemia como nós estávamos todos em teletrabalho acho que as pessoas abusavam um bocado dos horários, que não havia aquela distinção de trabalho e casa e eu tive mais trabalho na altura da pandemia porque abusavam um bocado... quando eu estou em teletrabalho sinto que as pessoas abusam um bocadinho do género ela está em casa também está a trabalhar vou lhe ligar às 21h que não tem problema, mas tem.” (Entrevistada n.º 9, 26 anos, licenciada e mestre em direito, advogada no setor privado com recibos verdes, sem contrato de prestação de serviços).

“O teletrabalho ou a pandemia veio um bocadinho agravar (a carga horária) porque... acabámos por nos “esticar” naquilo que damos ao cliente e naquilo que o cliente antigamente estava habituado e que aquilo que agora neste momento está habituado a ter. No sentido em que antigamente se calhar, o cliente sabia que nós às 18h desligávamos o computador e só respondíamos no dia a seguir, vindo a pandemia e nós não tínhamos por onde sair porque estávamos em casa e a forma de nos distrairmos seria no computador e, por isso, acabámos por estender e respondíamos ao cliente às 20h ou às 21h.” (Entrevistada n.º 7, 25 anos, licenciada em gestão de recursos humanos, técnica de contabilidade de processamento salarial no setor privado com contrato sem termo).

O aumento desta carga horária dificultou a separação entre o tempo de trabalho e a vida pessoal e familiar, promovendo uma invasão do trabalho no ambiente privado do trabalhador.

“As consequências (da pandemia) são que, naturalmente, como o dia só tem 24 horas, nós acabamos por ter de deixar de parte algumas tarefas irrelevantes e, em especial, do tempo dedicado ao lazer e de diversão que, por vezes, ficam reduzidos, os fins de semana ficam mais curtos e as horas de sono também e, portanto, o impacto é significativo.” (Entrevistado n.º 10,

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

25 anos, licenciado em direito, com dois empregos na função pública: professor universitário convidado com contrato a termo certo e adjunto de ministro com cargo por nomeação).

Visto que o tempo despendido fora do horário laboral é considerado tempo de lazer e familiar, o teletrabalho promoveu uma invasão do trabalho na esfera pessoal, afetando diretamente a mesma.

Além disso, um entrevistado refere a necessidade de responder com urgência a assuntos do trabalho, que implica uma maior obrigação de trabalho e de pressão para dar resposta em tempo útil, que prejudicou as suas condições de trabalho devido à pressão acrescida:

“No caso do governo implica um aumento significativo do volume de trabalho e de prazos ultra urgentes de tudo quanto eram decisões políticas e, portanto, sim, a pandemia teve um impacto ao nível da necessidade de reagir rapidamente.” (Entrevistado n.º 10, 25 anos, licenciado em direito, com dois empregos na função pública: professor universitário convidado com contrato a termo certo e adjunto de ministro com cargo por nomeação).

Esta sobreposição da vida familiar e profissional, a sobrecarga horária e a pressão laboral para dar resposta de forma urgente relatada pelos entrevistados durante a pandemia, promoveu em muitos casos um aumento de stress, esgotamentos, ansiedade, depressão e distúrbios de sono (Araújo & Lua, 2021).

“... as consequências (da pandemia foram o aumento do) stress, alguns problemas de saúde associados a não fazer talvez exercício ou não ter tempo para relaxar, teve consequências no sono também tenho um sono muito pior desde que tenho estes horários porque estou sempre stressada. Hum, a falta de qualidade de tempo durante a semana e não sei o que é que é estar com amigos durante a semana e com família.” (Entrevistada n.º 9, 26 anos, licenciada e mestre em direito, advogada no setor privado com recibos verdes, sem contrato de prestação de serviços).

Por outra perspetiva, os entrevistados também referem a perda da interação física e de certas pausas no trabalho, que são consideradas essenciais enquanto zonas de escape dos momentos de tensão e stress (Araújo & Lua, 2021):



## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

“Sim (a pandemia afetou), se calhar, o facto de estar em casa ... a pessoa não faz aquelas pausas que se calhar antes fazia de 5 ou 10 minutos para simplesmente relaxar e pensar noutra coisa para ter um pensamento mais fresco...” (Entrevistado n.º 4, 27 anos, licenciado em finanças e contabilidade, responsável financeiro de uma parte do negócio no setor privado com contrato sem termo).

Desta forma, a pandemia de covid-19 gerou impactos negativos nos entrevistados, sendo de destacar, por um lado, o sentimento de receio por uma possível perda de emprego devido à pouca experiência profissional detida e o aumento do desemprego entre jovens, que em muitos casos não tiveram qualquer apoio social devido ao vínculo precário detido. Por outro lado, o impacto da obrigatoriedade de teletrabalho sem grandes possibilidades de negociação, levou ao aumento da carga horária de trabalho e promoveu uma invasão do trabalho no ambiente privado do trabalhador e aumento de stress, distúrbio de sono, esgotamento, ansiedade e depressão.

### Conclusão

O aumento da concorrência internacional e a alteração do antigo modelo fordista para o pós-fordismo teve grandes impactos no mundo do trabalho, designadamente, na desvalorização da força de trabalho e degradação dos trabalhadores (Lessa, 2016), ocorrendo, desta forma, a emergência de um novo modelo de organização laboral constituído na base da flexibilidade da produção e das relações laborais, que culminou na precariedade dos empregos.

Em Portugal, a massificação do ensino superior e o não acompanhamento do MT para a integração de jovens diplomados no MT em empregos qualificados gerou a integração numa parte destes jovens em empregos menos qualificados, mais precários e com remunerações diminutas (Alves et al., 2011). Assim, os jovens portugueses diplomados de forma a conseguirem trabalhar em atividades qualificadas na sua área de formação, detêm no início de carreira uma sucessão de contratos a prazo de curta duração, falsos recibos verdes, bolsas de formação, estágios de baixo ou nulo salário ou uma ausência contratual, que se pode arrastar indefinidamente (Alves et al., 2011; Pinto, 2011).

A pandemia de covid-19 obrigou ao estabelecimento de novas e urgentes regras no âmbito das relações laborais de forma a existir uma adaptação do sistema jurídico-laboral ao cenário pandémico e a atenuar os efeitos de uma crise que se esperava como certa (Fernandes, 2021). No caso português, as consequências no MT provenientes da pandemia tiveram impactos diferentes em diversas categorias de trabalhadores, tendo sido, designadamente, os jovens os mais afetados (Caleiras, 2022).

Neste contexto, procurou-se analisar a experiência e a perceção da precariedade laboral e sobrequalificação dos jovens diplomados trabalhadores em Portugal. Para tanto, seguiu-se uma metodologia qualitativa através de entrevistas semiestruturadas, enquanto técnica de recolha de informação, tendo sido analisadas através da análise de conteúdo. No total, foram entrevistados vinte jovens diplomados a trabalhar em Portugal com idades compreendidas entre os 23 e 34 anos. Todos estavam empregados e dois dos entrevistados tinham dois empregos em simultâneo.

Nas análises realizadas constatou-se que a ocorrência de situações de precariedade e sobrequalificação são transversais ao setor público e privado. Os entrevistados sentem que se encontram em situação de precariedade devido à instabilidade e insegurança laboral sentidas, o que corresponde à precariedade subjetiva. Os entrevistados que se reconhecem como precários estão na maioria com contratos atípicos ou sem contratos e sem remuneração, designadamente, contratos a termo certo, estágio profissional, contrato sem termo (dependente de financiamento) e recibos verdes com/sem contrato de prestação de serviços.

O motivo apresentado pelos entrevistados para se manterem nestas situações precárias, seja a nível contratual ou de sobrequalificação, são diversos. A falta de uma maior experiência laboral é

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

apresentada como uma das razões para não procurarem uma condição laboral melhor, assim como a descrença quanto à possibilidade de melhores oportunidades, sendo a precariedade encarada como responsabilidade dos próprios jovens por não possuírem um alto nível de conhecimento e capacidades para responderem às necessidades do mercado. Porém, não é colocado em causa o facto de não ser possível a recém-diplomados deterem um nível tão elevado de conhecimentos práticos como o exigido pelo MT.

Em outros casos, os entrevistados apresentam como motivos para permanecer numa situação laboral precária a expectativa de obtenção de um contrato de trabalho ou de progressão de carreira com melhores condições laborais. No caso da função pública, a burocracia dos processos de contratação contribuem para a manutenção da precariedade, ilustrando o papel do Estado na manutenção da precariedade.

Independentemente do setor, constatou-se a existência de um desequilíbrio entre a expectativa e a realidade salarial. As principais razões para o salário auferido não ser considerado justo deve-se ao facto de os entrevistados considerarem que as profissões desempenhadas envolvem certos conhecimentos específicos e responsabilidades. Os baixos níveis salariais relatados pelos entrevistados demonstram como a precariedade laboral afeta uma dimensão objetiva da sua vida, como a obtenção de autonomia financeira para o pagamento de uma renda ou a compra de uma casa através de crédito habitação, que promovem o atraso no alcance de certas metas caracterizadas como parte da vida adulta (Youth Partnership, 2016).

Relativamente aos impactos da pandemia de covid-19 nos entrevistados, foram detetadas três consequências negativas provenientes da pandemia. A primeira consequência é relativa ao aumento do desemprego entre jovens, que em muitos casos não tiveram qualquer apoio social devido ao vínculo contratual detido. A segunda consequência é referente, por um lado, ao aumento da carga horária que se concretiza numa invasão do trabalho no ambiente privado do trabalhador. Esta nova configuração teve um impacto direto no tempo de lazer dos entrevistados para estarem com a família e amigos. Por outro lado, a urgência solicitada para dar resposta às tarefas laborais, implicando uma maior obrigação de trabalho e de pressão para dar resposta em tempo útil. A terceira foi a perda de oportunidades de socialização, que são consideradas essenciais enquanto zonas de escape dos momentos de tensão e stress.

Uma das limitações deste estudo é o facto de não ser possível fazer uma análise de género para perceber como homens e mulheres jovens são afetados pela precariedade. Igualmente, não foi possível ver a um nível mais subjetivo a forma como a precariedade impacta nos planos da vida futura destes jovens.

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

Assim, em estudos futuros, poderão ser abordados os efeitos da pandemia, que não foram analisados nesta dissertação, no curto, médio e longo prazo em jovens diplomados a trabalhar em Portugal, tendo por base uma maior amostragem.

## Referências Bibliográficas

- Allen, J., Weert, E. (2007). What do educational mismatches tell us about skill mismatches? A cross-country analysis. *European Journal of Education*, 42(1), 59-73.
- Almeida, J. R., Costa, H. A., Leite, J., & Silva, M. C. (2014). Austeridade, reformas liberais e desvalorização do trabalho. Em J. Reis (Ed.), *A economia política do retrocesso: crise, causas e objetivos* (pp. 127-188). Almedina.
- Alves, N. A. (2010). A Evolução Articulada do PIB e do Desemprego: Portugal e a média da União Europeia, 2000-2009. Em R. M. Carmo (Org.), *Desigualdades Sociais 2010: Estudos e Indicadores* (pp. 173-179). Mundos Sociais.
- Alves, N. A., Cantante, F., Baptista, I., & Carmo, R. M. (2011). *Jovens em Transições Precárias: Trabalho, quotidiano e futuro*. Mundos Sociais.
- Amin, A. (1994). *Post-Fordism: a reader*. Blackwell.
- Antunes, R. (2011). Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? *Serviço Social e Sociedade*, 107, 405-419.
- Antunes, R. (2013). *Os sentidos do trabalho. Ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. Almedina.
- Antunes, R. (2014). *Adeus ao Trabalho?* (16<sup>th</sup> edition). Cortez.
- Antunes, R. (2018). *O Privilégio da Servidão*. Boitempo.
- Antunes, R. (2020). Qual é o Futuro do Trabalho na Era Digital? *Laborare*, 3(4), 6-14.
- Araújo, P., & Jordão, F. (2011). “Os Inempregáveis”: Estudos de caso sobre os impactos psicossociais do não-emprego em licenciados portugueses. *Análise Psicológica*, 2(XXIX), 289-314.
- Araújo, P., Jordão, F., & Castro, J. (2016). Consequências das Relações Laborais Atípicas e do Desemprego em Graduados do Ensino Superior: Uma revisão integrativa da literatura. Em F. Lobo (Ed.), *Psicologia do Trabalho e das Organizações: Contributos* (pp. 35-56). Axioma.
- Araújo, T. M., & Lua, I. (2021). O Trabalho Mudou-se para Casa: Trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46(3), 1-11.
- Armington, K., & Baccaro, L. (2012). Political economy of the sovereign debt crisis: the limits of internal devaluation. *Industrial Law Journal*, 41(3), 254-275.
- Banki, S. (2015). Precarity of Place: A component to the growing precariat literature. Em M. Johnson (Ed.), *Precariat: Labour, Work and Politics* (pp. 66-82). Routledge.
- Bardin, L. (2022). *Análise de Conteúdo*. Edições 70.
- Benach, J., Amable, M., Muntaner, C., & Benavides, F. (2002). The Consequences of Flexible Work for Health: Are we looking at the right place? *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56(6), 405-409.
- Berger, S., & Piore, M. (1980). *Dualism and Discontinuity*. Cambridge University Press.
- Blanchard, O., & Summers, L. (1987). Hysteresis in Unemployment. *European Economic Review*, 31(1-2), 288-295.
- Blyth, M. (2013). *Austerity: The history of a dangerous idea*. Oxford University Press.
- Bourdieu, P. (1998). A precariedade está hoje por toda parte. Em P. Bourdieu (Ed.), *Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal* (pp. 72-77). Jorge Zahar Editor.
- Bradley, H., & Devadason, R. (2008). Fractured Transitions: Young adult's pathways into contemporary labour markets. *Sociology*, 42(1), 119-136.
- Brandão, C. (2015). P. Bazeley and K. Jackson, Qualitative Data Analysis with NVivo (2nd ed.). *Qualitative Research in Psychology*, 12(4), 492-494.
- Bridi, M. A., Bohler, F. R., Zanoni, A. P., Braunert, M. B., Bernardo, K. A. S., Maia, F. L., Freiberger, Z., & Bezerra, G. U. (2020). O Trabalho Remoto/Home-Office no Contexto da Pandemia COVID-19. *REMIR Trabalho*, 2020, 1-8.
- Brown, P., & Hesketh, A. J. (2004). *The Mismanagement of Talent: Employability and jobs in the knowledge economy*. Oxford University Press.
- Caleiras, J. (2022). Pandemia e Desigualdades no Emprego: Que políticas para uma recuperação sustentável? Em R. M. Carmo, I. Tavares, & A. F. Cândido (Orgs.), *Que Futuro para a*

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

- Igualdade? Pensar a Sociedade e o Pós-Pandemia* (pp. 27-42). Observatório das Desigualdades.
- Carmo, P. S. (2000). *Culturas de Rebeldia: A juventude em questão*. Senac.
- Carmo, R. M., & Matias, A. R. (2019). As Dimensões Existenciais da Precariedade: Jovens trabalhadores e os seus modos de vida. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 118, 53-78.
- Centeno, M., & Novo, A. A. (2012). Segmentação. *Boletim Económico Primavera*, 7-30.
- Cerdeira, L., & Cabrito, B. (2018). Democratização e Acessibilidade no Ensino Superior em Portugal: Mudanças Recentes. *Acta Scientiarum Education*, 40(1), 1-11.
- Cerdeira, M. C. (2004). *Dinâmicas de Transformação das Relações Laborais Portuguesas*. DGRET-MTSS.
- Cochard, M., Cornilleau, G., & Heyer, E. (2010). Les Marches du Travail Dans la Crise. *Economie et Statistique*, 438-440, 181-204.
- Costa, H. A. (2008). *Sindicalismo Global ou Metáfora Adiada? Discursos e práticas transnacionais da CGTP e da CUT*. Afrontamento.
- Costa, H. A. (2012). From Europe as a Model to Europe as Austerity: The impact of the crisis on Portuguese trade unions. *Transfer*, 18(4), 397-410.
- Costa, H. A. (2018). O Sindicalismo Ainda Conta? Poderes Sindicais em Debate no Contexto Europeu. *Lua Nova*, 104, 259-285.
- Costa, H. A., Dias, H., & Soeiro, J. (2014). As Greves e a Austeridade em Portugal: Olhares, expressões e recomposições. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 103, 173-202.
- Dias, J., Kovács, I., & Cerdeira, M. C. (2020). Mudanças Recentes na Estrutura de Emprego em Portugal: Segmentação e polarização. *Sociologia*, 22, 112-137.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Heath Lexington.
- Dornelas, A., Ministro, A., Lopes, F. R., Albuquerque, J. L., Paixão, M. M., & Santos, N. C. (2011). *Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal*. MTSS.
- Duncan, G. J., & Hoffman, S. D. (1981). The Incidence and Wage Effects of Overeducation. *Economics of Education Review*, 1(1), 75-86.
- Estanque, E. (2013). Crise, Estado Social e Desafios do Socialismo. Breve Reflexão sobre a Europa. *Educar em Revista*, 48, 23-37.
- Estanque, E. (2014). Rebeliões de Classe Média? Precariedade e Movimentos Sociais em Portugal e no Brasil (2011-2013). *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 103, 53-80.
- Estanque, E., & Costa, H. A. (2012). Trabalho, Precariedade e Movimentos Sociolaborais. Em S. F. Casaca (Org.), *Mudanças Laborais e Relações de Género: Novos vetores de (des) igualdade* (pp. 165-203). Almedina.
- Estanque, E., & Costa, H. A. (2018). Trabalho e Desigualdades no Século XXI: Velhas e novas linhas de análise. *Revista Crítica de Ciências Sociais, especial*, 261-290.
- Estanque, E., Costa, H. A., Fonseca, D., & Santos, A. (2018). Digitalização e Precariedade Laboral: Novos desafios para o sindicalismo e os movimentos sociais no contexto português. *Revista de Ciências Sociais*, 8(2), 589-621.
- Eurostat. (2014). *Estatísticas da educação e da formação a nível regional*. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=205259>
- Fernandes, T. P. (2021). O Impacto da Covid-19 nas Relações de Trabalho em Portugal. *Cielo Laboral*, 3, 1-6.
- Ferreira, V. (2014). Employment and Austerity: Changing welfare and gender regimes in Portugal. Em M. Karamessini & J. Rubery (Eds.), *Women and Austerity – The economic crisis and the future for gender equality* (pp. 207-227). Routledge.
- Ferreira, V., & Monteiro, R. (2015). Austeridade, Emprego e Regime de Bem-Estar Social em Portugal: Em processo de refamiliarização? *Ex aequo*, 32, 49-67.
- Forgeot, G., & Gautié, J. (1997). Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement. *Economie et Statistique*, 304-305, 53-74.
- Fudge, J., Tucker, E., & Vosko, L. F. (2002). *The legal concept of employment: marginalizing workers*. Law Commission of Canada.

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

- Furlong, A., & Cartmel, F. (2007). *Young People and Social Change: New perspectives*. Open University Press.
- Garcia, L. T. S. (2005, agosto 23-26). *A Globalização Económica, o Neoliberalismo e as Transformações no Mundo do Trabalho* [II Jornada Internacional de Políticas Públicas]. Universidade Federal do Maranhão, São Luís, Brasil.
- Gonçalves, S. P., Gonçalves, J. P., & Marques, C. G. (2021). *Manual de Investigação Qualitativa – Conceção, análise e aplicações*. Factor.
- González, P., & Figueiredo, A. (2014). The European Social Model in a Context of Crisis and Austerity in Portugal. Em D. Vaughan-Whitehead (Ed.), *The European Social Model in Times of Economic Crisis and Austerity Policies* (pp. 291-340). International Labour Organization.
- Guerreiro, M. D., & Abrantes, P. (2007). Transcrições Incertas: Os jovens perante o trabalho e a família. *Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego*, 2, 1-186.
- Hyman, R. (1994). Changing Trade Union Identities and Strategies. Em H. Richard (Ed.), *New Frontiers in European Industrial Relations* (pp. 108-139). Blackwell.
- Hyman, R. (2004). An Emerging Agenda for Trade Unions? Em R. Munck (Ed.), *Labour and Globalisation: Results and Prospects* (pp. 19-33). University Press.
- IEFP. (2012). *Análise do Sector do Trabalho Temporário: 1º semestre de 2011*. Gabinete de Estudos e Avaliação IEFP.
- INE. (2005). *Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação*. INE.
- INE. (2010a). *Classificação Nacional das Profissões*. INE.
- INE. (2010b). *Estatísticas do Emprego (3º trimestre de 2010)*. INE.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341-365.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. Russell Sage Foundation.
- Kovács, I. (2004). Emprego Flexível em Portugal. *Sociologias*, 12, 32-67.
- Kovács, I. (2006). As Novas Formas de Organização do Trabalho e Autonomia no Trabalho. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 52, 41-63.
- Kovács, I. (2013). Flexibilização do mercado de trabalho e percursos de transição de jovens: uma abordagem qualitativa do caso da área metropolitana de Lisboa. *Socius*, 1(2013), 1-39.
- Lallement, M. (2011). Europe and the economic crisis: Forms of labour markets adjustment and varieties of capitalism. *Work, Employment and Society*, 25(4), 627-641.
- Leite, J., Costa, H. A., Silva, M. C., & Almeida, J. R. (2014). Austeridade, Reformas Laborais e Desvalorização do Trabalho. Em J. Reis (Org.), *A Economia Política do Retrocesso: Crise, causas e objetivos* (pp.127-188). Almedina.
- Lessa, R. R. Z. (2016). A precariedade está por toda parte: um estudo das origens e consequências da precariedade do trabalho no mundo globalizado. *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, 34, 203-217.
- Lindbeck, A. (1994). The Welfare State and the Employment Problem. *The American Economic Review*, 84(2), 71-75.
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (1988). *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. MIT Press.
- Marques, A. P. (2009). “Novas” Legitimidades de Segmentação do Mercado de Trabalho de Jovens Diplomados. *Revista Portuguesa de Educação*, 22(2), 85-115.
- Marques, P., & Horisch, F. (2020). Understanding massive youth unemployment during the EU sovereign debt crisis: a configurational study. *Comparative European Politics*, 18, 233-255.
- Marques, P., & Salavisa, I. (2017). Young People and Dualization in Europe: A fuzzy set analysis. *Socio-Economic Review*, 15(1), 135-160.
- Marques, P., Suleman, F., Guimarães, R., & Figueiredo, C. (2021). *Os Jovens no Mercado de Trabalho em Portugal 2007-2018*. Observatório do Emprego Jovem.
- Martins, R. (2018). Mais de 7800 precários têm luz verde para entrar no Estado. <https://www.publico.pt/2018/03/07/economia/noticia/comissoes-deram-luz-verde-a-integracao-de-7844-precarios-1805731>

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

- Matos, J., & Domingos, N. (2012). Introdução. Em J. Matos & N. Domingos (Orgs.), *Novos Proletários: A precariedade entre a “classe média” em Portugal* (pp. 7-13). Edições 70.
- Monteiro, A., Gonçalves, C., & Santos, P. J. (2019). Jovens: Do Ensino Superior para o Mercado de Trabalho. *Dirigir e Formar*, 23, 49-52.
- Morais, C., & Chaves, M. (2017). Dinâmicas de Inserção Profissional entre Jovens Graduados do Ensino Superior Durante o Período de Assistência Económica em Portugal. *Atas do IX Congresso Português de Sociologia*, 1-16.
- Múgica, I. I., Martín, M. D. G., Abaroa, E. G., Villasol, M. C. I., & Expósito, E. G. (2009). *Inserción Laboral y Calidad del Empleo de los Licenciados de la Universidad Complutense*. Universidad Complutense de Madrid.
- Nauze-Fichet, E., & Tomasini, M. (2002). Diplôme et insertion sur le marché du travail: approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement. *Economie et Statistique*, 354, 21-43.
- OCC. (2009). *Iniciativa Emprego 2009 - medidas de apoio ao emprego e de estímulo à contratação*. <https://www.occ.pt/pt/noticias/iniciativa-emprego-2009-medidas-de-apoio-a-emprego-e-de-estimulo-a-contratacao/>
- OCDE. (2019). *The Future of Work*. OECD Employment Outlook 2019. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>
- OCES. (2005). *Evolução do Número de Diplomados no Ensino Superior 1996-2002*. OCES.
- OIT. (2018). *Trabalho Digno em Portugal 2008-18: Da crise à recuperação*. MTSS.
- Oliveira, L., & Carvalho, H. (2010). *Regulação e Mercado de Trabalho: Portugal e a Europa*. Edições Sílabo.
- Paugam, S. (2000). *La Salarié de la Précarité: Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. PUF.
- Paugam, S. (2006). *A Desqualificação Social: Ensaio sobre a nova pobreza*. Porto Editora.
- Pavolini, E., León, M., Guillén, A. M., & Ascoli, U. (2015). From Austerity to Permanent Strain? The EU and Welfare State Reform in Italy and Spain. *Comparative European Politics*, 13(1), 56-76.
- Pinto, A. F. (2011). *À Rasca: Retrato de uma geração*. Editorial Planeta.
- Pinto, T. C., & Guerra, I. (2010). *À Tona de Água: Necessidades em Portugal, tradição e tendências emergentes* (Vol. 1). Tinta da China.
- Piore, M. (1972). *Note for a Theory of Labor Market Stratification* (Working Paper Department of Economics N. ° 95). MIT.
- Piore, M. (1978). Dualism in the Labor Market: A response to uncertainty flux. The case of France. *Revue Économique*, 29(1), 26-48.
- Porte, C., & Heins, E. (2015). A New Era of European Integration? Governance of Labour Market and social policy since the sovereign debt crisis. *Comparative European Politics*, 13(1), 8-28.
- Portugal, P. (2004). *Mitos e Factos Sobre o Mercado de Trabalho Português: A trágica fortuna dos licenciados*. Banco de Portugal.
- Qualifica. (2020). *Programa Qualifica*. <https://www.qualifica.gov.pt/#/programaQualifica>
- Ramos, M., Parente, C., & Santos, M. (2014). Os licenciados em Portugal: uma tipificação de perfis de inserção profissional. *Educação e Pesquisa*, 40(2), 383-400.
- Rebelo, G. (2004). *Flexibilidade e Precariedade no Trabalho*. Fundação para a Ciência e Tecnologia.
- Ribeiro, M. G. (2017). Desigualdades de Renda: A escolaridade em questão. *Educação e Sociedade*, 38(138), 169-188.
- Richards, L. (2005). *Handling Qualitative Data: A practical guide*. Sage.
- Rocha, G. P. N., Gonçalves, R. L., & Medeiros, P. D. (2016). *Juventude(s): Novas realidades, novos olhares*. Edições Húmus.
- Rosenberg, S. (1989). From Segmentation to Flexibility: A selective survey. *Labor and Society*, 14(4), 363-407.
- Rosenberg, S. (2007). From segmentation to flexibility to segmentation amidst flexibility: The case of the United States. *Socio-Économie du Travail*, 28, 897-924.
- Rosenberg, S., & Lapidus, J. (1999). Contingent and non-standard work in the United States. Em A. Felstead & N. Jewson (Eds.), *Global Trends in Flexible Work* (pp. 62-83). Macmillan Press.



- Ross, G., & Martin, A. (1999). European Unions Face the Millennium. Em A. Martin & G. Ross (Eds.), *The Brave New World of European Labor: European trade unions at the millennium* (pp. 1-25). Berghan.
- Sá, T. (2010). “Precariedade” e “Trabalho Precário”: Consequências sociais da precarização laboral. *Configurações*, 7, 91-105.
- Sacchi, S. (2015). Conditionality by Other Means: EU involvement in Italy’s structural reforms in the sovereign debt crisis. *Comparative European Politics*, 13(1), 77-92.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2006). *Metodologia de Pesquisa* (3rd edition). McGraw Hill.
- Santos, B. S. (1995). *Toward a New Commons Sense: Law, Science and Politics in the Paradigmatic Transition*. Routledge.
- Santos, B. S. (2005). *Fórum Social Mundial: Manual de Uso*. Afrontamento.
- Santos, S. G. (2014). A Entrevista em Avaliação Psicológica. *Especialize*, 8(1), 1-15.
- Scarpetta, S., Sonnet, A., & Manfredi, T. (2010). *Montée du chômage des jeunes dans la crise: comment éviter un impact négatif à long terme sur toute une génération?* OCDE.
- Sennett, R. (1999). *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. W. W. Norton.
- Soeiro, J. (2015). *A Formação do Precariado. Transformações no trabalho e mobilizações de precários em Portugal* [Tese de Doutoramento, Universidade de Coimbra]. Repositório Científico da Universidade de Coimbra. <http://hdl.handle.net/10316/28406>
- Tavares, I., Cândido, A. F., Caleiras, J., & Carmo, R. M. (2021a). *Desemprego em 2020: Impactos da pandemia, mapeamentos e reflexões*. Observatório das Desigualdades.
- Tavares, I., Cândido, A. F., Caleiras, J., & Carmo, R. M. (2021b). *Desemprego e Precariedade Laboral na População Jovem: Tendências Recentes em Portugal e na Europa*. Observatório das Desigualdades.
- Teichler, U. (2007). Does higher education matter? Lesson from a comparative graduate survey. *European Journal of Education*, 42(1), 12-34.
- Theodoropoulou, S. (2015). National Social and Labour Market Policy Reforms in the Shadow of EU Bail-Out Conditionality: The cases of Greece and Portugal. *Comparative European Politics*, 13(1), 29-55.
- Tomlinson, M. (2008). “The Degree is not Enough”: Students’ perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49-61.
- Tosun, J., Unt, M., & Wadensjo, E. (2017). Youth-oriented active labour market policies: Explaining policy effort in the Nordic and the Baltic States. *Social Policy & Administration*, 51(4), 598-616.
- Trowell, O. (2017). *Describe and Evaluate the Interview as a Research Method in Psychology*. <https://www.markedbyteachers.com/as-and-a-level/psychology/describe-and-evaluate-the-interview-as-a-research-method-in-psychology.html>
- Vasapollo, L. (2005). A precariedade como elemento estratégico determinante do capital. *Pesquisa & Debate*, 16(2), 368-386.
- Woleck, A. (2000). *O Trabalho, a Ocupação e o Emprego: Uma perspetiva histórica*. ICPG.
- Womack, J. P., Jones, D. T., & Roos, D. (1990). *The Machine that Changed the World: The Story of Lean Production*. Harper Collins.
- Youth Partnership. (2016). *Defining Youth in Contemporary National Legal and Policy Frameworks Across Europe*. Youth Partnership.
- Zartaloudis, S. (2014). The Impact of the Fiscal Crisis on Greek and Portuguese Welfare States: Retrenchment before the catch-up? *Social Policy & Administration*, 48(4), 430-449.

## **Anexos**

### **Anexo A – Guião de Entrevista**

Grupo 1 – Informações sociodemográficas:

1.1. – Qual a sua idade?

Grupo 2 – Percurso académico:

2.1. – Pode falar-me um pouco do seu percurso académico desde que entrou no ensino superior?

Grupo 3 – Condições laborais:

3.1. – Percurso profissional:

3.1.1. – Pode explicar-me o seu percurso profissional e vínculos contratuais obtidos desde que começou a trabalhar?

3.1.2. – Considera que, no seu caso, existiu alteração do seu emprego devido à pandemia de covid-19?

3.1.3. – Neste momento, trabalha no setor público ou privado?

3.1.4. – Há quanto tempo trabalha nessa empresa?

3.2. – Atualmente, qual o vínculo contratual que detém?

3.2.1. – Qual é o seu cargo?

3.2.2. – Qual o seu horário de trabalho?

3.2.3. – Considera que o salário que auferes é justo para o trabalho que desempenhas? Porquê?

3.2.3.1. – Caso não considere justo – Acha que o salário que recebe é suficiente para viver? Caso responda que não – porquê?

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

3.2.3.2. – Tem alguma remuneração extra para além do salário e dos subsídios oficiais de natal e de férias? (exemplo – prémios de desempenho, subsídio de risco, refeição)

3.3. – Acha que as tarefas desempenhadas correspondem às saídas profissionais do diploma obtido?

3.3.1. – Caso não correspondam na totalidade – Qual é a razão para não se encontrar a trabalhar (na totalidade) na sua área de formação?

### Grupo 4 – Satisfação em relação às condições laborais detidas:

4.1. – Considera que a sua situação laboral é adequada para os seus níveis de qualificação (Por exemplo – o vínculo contratual, condições laborais como progressão na carreira, alguns direitos laborais como ter seguro de saúde, ajudas de custo e prémios por bom desempenho)? Existe algum fator que não considere adequado?

4.1.1. – Caso não considere – Na sua opinião, quais os motivos para considerar a sua situação laboral desadequada?

4.1.2. – No seu caso, alguma vez se sentiu desconfortável pelo número de horas a trabalhar ou devido ao seu horário de trabalho?

4.1.2.1. – Caso tenha sentido – Pode falar-me um pouco sobre essa experiência e as consequências que teve na sua vida?

4.1.2.2. – Considera que essa experiência se agravou devido à pandemia?

4.1.3. – Na sua opinião, alguma vez sentiu cansaço psicológico e/ou emocional relacionado ao trabalho?

4.1.3.1. – Caso tenha sentido – Pode falar-me um pouco sobre essa experiência e as consequências que teve na sua vida?

4.1.3.2. – Considera que essa experiência se agravou devido à pandemia?

4.2.1. – Acha que se encontra numa situação de precariedade laboral?

4.2.1.1. – Caso considere que não, porquê?

## Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

4.2.1.2. – Caso considere que sim – Do seu ponto de vista, quais as razões para considerar a sua situação laboral como precária?

4.2.1.3. – Na sua opinião, qual o motivo para permanecer nesta situação?

4.2.1.4. – O que gostaria de alterar na sua condição laboral para deixar de se sentir numa situação de precariedade?

4.2.2. – Acha que se encontra numa situação de sobrequalificação laboral, isto é, detém mais competências do que as necessárias para o trabalho que exerce?

4.2.1. – Caso considere que sim – Do seu ponto de vista, quais as razões para considerar que se encontra numa situação de sobrequalificação laboral?

4.2.2. – Na sua opinião, qual o motivo para permanecer nesta situação?

4.2.3. – O que gostaria de alterar nas suas funções para deixar de se sentir numa situação de sobrequalificação laboral?

4.3. – Sente-se realizado profissionalmente e quais os motivos?

4.3.1. – Caso não se sinta realizado, na sua opinião, o que poderia mudar para melhorar a sua situação?

Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

**Anexo B – Percurso Académico e Vínculo Laboral detido pelos entrevistados**

Entrevistado	Idade	Sexo	Curso superior – Licenciatura e Mestrado – código da CNAEF	Ano de conclusão da Licenciatura e Mestrado	Setor	Vínculo laboral	Cargo atual – código da CNP 2010
1	28	F	Psicologia – 311	Mestrado Integrado – 2017	Público	Contrato a termo	2634
2	29	F	Psicologia – 311	Mestrado Integrado – 2016	Público	Contrato s/ termo	2634
3	25	M	Finanças e Contabilidade – 343 e 344	Licenciatura – 2018 Mestrado – 2020	Privado	Contrato s/ termo	241
4	27	M	Finanças e Contabilidade – 343 e 344	Licenciatura – 2018	Privado	Contrato s/ termo	241
5	25	M	Gestão – 345	Licenciatura – 2021	Privado	Contrato s/ termo	2421
6	26	M	Gestão – 345	Licenciatura – 2017 e mestrado – 2019	Privado	Contrato s/termo	2421

Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

Entrevistado	Idade	Sexo	Curso superior – Licenciatura e Mestrado – código da CNAEF	Ano de conclusão da Licenciatura e Mestrado	Setor	Vínculo laboral	Cargo atual – código da CNP 2010
7	25	F	Gestão de Recursos Humanos – 345	Licenciatura – 2019	Privado	Contrato s/ termo	2423
8	32	F	Gestão de Recursos Humanos – 345	Licenciatura – 2012	Privado	Contrato s/ termo	2423
9	26	F	Direito – 380	Licenciatura – 2018 Mestrado – 2020	Privado	Recibos verdes s/ contrato de prestação serviços	2611.1
10	25	M	Direito – 380	Licenciatura – 2018	Público nos dois	Professor ensino superior – contrato a termo; Adjunto de Ministro – cargo nomeação	2310  261

Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

Entrevistado	Idade	Sexo	Curso superior – Licenciatura e Mestrado – código da CNAEF	Ano de conclusão da Licenciatura e Mestrado	Setor	Vínculo laboral	Cargo atual – código da CNP 2010
11	27	F	Direito – 380 Solicitoria	Licenciatura – 2018	Público	Sem vínculo nem salário	261
12	23	F	Direito – 380 Solicitoria	Licenciatura – 2020	Privado	Recibos verdes c/contrato prestação de serviços	261
13	25	M	Engenharia – 520	Mestrado integrado – 2022	Público	Bolsa de investigação	2151
14	24	M	Engenharia – 520	Licenciatura – 2019	Público	Bolsa de investigação	4110
15	26	F	Arquitetura – 581	Mestrado integrado – 2020	Público	Sem vínculo nem salário	2161
16	27	M	Arquitetura – 581	Mestrado integrado – 2020	Público	Estágio Profissional	2161
17	28	F	Enfermagem veterinária – 640	Licenciatura – 2018	Privado	Contrato s/ termo	2250

Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

Entrevistado	Idade	Sexo	Curso superior – Licenciatura e Mestrado – código da CNAEF	Ano de conclusão da Licenciatura e Mestrado	Setor	Vínculo laboral	Cargo atual – código da CNP 2010
18	34	F	Enfermagem veterinária – 640	Licenciatura – 2007 Mestrado – 2022	Público e Privado	Público – Professora ensino superior – contrato a termo; Privado – Enfermeira veterinária – contrato a termo	2310  2250
19	26	F	Serviço social – 760	Licenciatura – 2018 Mestrado – 2022	Público	Contrato s/ termo	2635
20	33	F	Serviço social – 760	Licenciatura – 2010 Mestrado – 2015	Público	Contrato s/ termo	2635



Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

**Anexo C – Percurso Profissional dos entrevistados**

Entrevistado e curso detido	Setor e vínculo laboral	Satisfação condições laborais (Sim ou Não)	Satisfação Salarial (Sim ou Não)	Precariedade (Sim ou Não)	Sobrequalificação (Sim ou Não)	Sentimento de Realização Profissional (Sim ou Não)
1 – Psicologia	Público contrato a termo	Não	Não	Sim	Não	Sim
2 – Psicologia	Público contrato s/ termo	Não	Não	Não	Não	Sim
3 – Finanças e contabilidade	Privado contrato s/ termo	Sim	Não	Não	Sim	Sim
4 – Finanças contabilidade	Privado contrato s/ termo	Sim	Não	Não	Sim	Não
5 – Gestão	Privado contrato s/ termo	Sim	Sim	Não	Sim	Sim
6 – Gestão	Privado contrato s/termo	Sim	Sim	Não	Não	Sim

Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

Entrevistado e curso detido	Setor e vínculo laboral	Satisfação condições laborais (Sim ou Não)	Satisfação Salarial (Sim ou Não)	Precariedade (Sim ou Não)	Sobrequalificação (Sim ou Não)	Sentimento de Realização Profissional (Sim ou Não)
7 – Gestão de recursos humanos	Privado contrato s/termo	Sim	Não	Não	Não	Sim
8 – Gestão de recursos humanos	Privado contrato s/termo	Sim	Não	Não	Não	Não
9 – Direito	Privado com recibos verdes s/ contrato de prestação de serviços	Sim	Não	Sim	Não	Sim
10 – Direito	Público: Professor ensino superior contrato a termo Adjunto de Ministro c/ cargo nomeação	Professor ensino superior – Não  Adjunto de Ministro – Sim	Professor ensino superior – Não  Adjunto de Ministro – Sim	Professor ensino superior – Sim  Adjunto de Ministro – Não	Professor ensino superior – Não  Adjunto de Ministro – Não	Professor ensino superior – Sim  Adjunto de Ministro – Sim

Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

Entrevistado e curso detido	Setor e vínculo laboral	Satisfação condições laborais (Sim ou Não)	Satisfação Salarial (Sim ou Não)	Precariedade (Sim ou Não)	Sobrequalificação (Sim ou Não)	Sentimento de Realização Profissional (Sim ou Não)
11 – Solicitadoria	Público sem vínculo nem salário	Não	Não	Sim	Não	Não
12 – Solicitadoria	Privado com recibos verdes c/ contrato de prestação de serviços	Sim	Sim	Não	Não	Não
13 – Engenharia	Público bolsa de investigação	Sim	Sim	Não	Não	Sim
14 – Engenharia	Público bolsa de investigação	Sim	Sim	Não	Sim	Não
15 – Arquitetura	Público Sem vínculo nem salário	Não	Não	Sim	Não	Não
16 – Arquitetura	Público estágio profissional	Sim	Não	Sim	Não	Sim

Relação da Escolaridade dos Jovens com a sua Empregabilidade

Entrevistado e curso detido	Setor e vínculo laboral	Satisfação condições laborais (Sim ou Não)	Satisfação Salarial (Sim ou Não)	Precariedade (Sim ou Não)	Sobrequalificação (Sim ou Não)	Sentimento de Realização Profissional (Sim ou Não)
17 – Enfermagem veterinária	Privado contrato s/ termo	Não	Não	Não	Não	Sim
18 – Enfermagem veterinária	Público – Professora ensino superior – contrato a termo; Privado – Enfermeira veterinária – contrato a termo	Público – Professora ensino superior – Sim; Privado – Enfermeira veterinária – Sim	Público – Professora ensino superior – Sim; Privado – Enfermeira veterinária – Não	Público – Professora ensino superior – Não Privado – Enfermeira veterinária – Não	Público – Professora ensino superior – Não Privado – Enfermeira veterinária – Sim	Público – Professora ensino superior – Sim; Privado – Enfermeira veterinária – Sim
19 – Serviço social	Público Contrato s/termo	Sim	Sim	Não	Não	Sim
20 – Serviço social	Público Contrato s/ termo	Não	Não	Sim	Não	Não