



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

As políticas ativas de emprego e a qualidade das inserções no mercado de trabalho: estudo exploratório no concelho de Loulé

Ana Marta do Nascimento Coelho Duarte

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador(a):

Doutor Frederico Manuel Pincho Cantante, Professor Auxiliar Convidado, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

As políticas ativas de emprego e a qualidade das inserções no mercado de trabalho: estudo exploratório no concelho de Loulé

Ana Marta do Nascimento Coelho Duarte

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador(a):

Doutor Frederico Manuel Pincho Cantante, Professor Auxiliar Convidado, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023

Agradecimentos

Dedico as próximas palavras àqueles que, de uma forma ou de outra, estiveram presentes ao longo deste processo e me ajudaram a fazer acontecer.

Primeiramente, deixo o meu agradecimento ao Professor Doutor Frederico Cantante, pela orientação, pelo apoio e pelo acompanhamento ao longo deste percurso, marcado pela construção, desconstrução e reconstrução. Não poderia, igualmente, deixar de agradecer ao Professor Doutor Alan Stoleroff, coordenador deste mestrado, por toda a prontidão e ajuda com questões práticas ao longo do período.

Seguidamente, quero também agradecer às entidades (sindicatos, IPSS's, entidades privadas) que apoiaram esta investigação, bem como a todos os participantes que despenderam do seu tempo para colaborar.

Não poderia deixar de agradecer aos meus familiares mais próximos, particularmente à minha mãe e à minha irmã Susana, que foram o verdadeiro suporte ao longo deste percurso, e a alguns amigos especiais, que, de alguma forma, ajudaram a suavizar as dores de crescimento que daqui foram consequência.

Por fim, não só agradeço como dedico de coração todo este projeto à minha filha, Ema, que, naturalmente, foi a força motivacional para a sua finalização. Sem a sua compreensão e paciência não teria sido possível.

*Uma esperança sincera
Cresceu no seu coração
E dentro da tarde mansa
Agigantou-se a razão
De um homem pobre e esquecido
Razão porém que fizera
Em operário contruído
O Operário em construção.*

Vinicius de Moraes, 1959

Resumo

As Políticas de Emprego são referenciais que nos permitem analisar o grau de desenvolvimento das sociedades e a forma como estas interagem com as desigualdades sociais derivadas dos seus modelos económicos (Caleiras, 2019). Considerando que o trabalho assume um papel fundamental para a (auto) determinação dos indivíduos enquanto cidadãos, é pertinente analisar de que forma as políticas de emprego, em especial na sua vertente de ativação, possibilitam a verdadeira emancipação dos que delas beneficiam. Complementarmente, atendendo a que, na atualidade, a agenda política se debruça, cada vez mais, sobre a qualidade do emprego, é determinante analisar a articulação das políticas ativas de emprego com a produção de trabalho que permita condições para uma vida digna.

Desta forma, através de uma abordagem qualitativa, derivada da análise de 18 entrevistas semiestruturadas aplicadas a beneficiários de políticas ativas de emprego, no concelho de Loulé, foi possível apurar que, ainda que produzam efeitos positivos sobre a obtenção de emprego, a qualidade do emprego associada à participação não é consensual. Já atendendo às atitudes e representações mediadas pela participação destes beneficiários, é possível verificar que o *background* socioeconómico tem bastante influência sobre as suas expectativas, motivações e perceções (Alves *et al.*, 2011).

Considerando que, só com a inclusão de todos os *stakeholders*, com particular atenção aos beneficiários, é possível compreender e melhorar o enquadramento de certas políticas, este estudo exploratório teve como fundamento abrir portas a futuras investigações que visem abordar a relação da qualidade do emprego com as políticas ativas do mercado de trabalho.

Palavras-chave: Políticas Ativas de Emprego, Desemprego, Qualidade do Emprego, Representações e Atitudes, Mercado de Trabalho.

Abstract

Labour Policies are references that allow us to analyze the level of development of societies and the way in which they interact with social inequalities derived from their economic models (Caleiras, 2019). Considering that work plays a fundamental role in the (self) determination of individuals as citizens, it is important to analyze how employment policies, especially in their activation strand, enable a true emancipation of those who benefit from them. In addition, and given that, nowadays, the political agenda increasingly focuses on the quality of employment, it is crucial to analyze the articulation of active employment policies with the production of work that provides conditions for a dignified life.

Thus, through a qualitative approach, derived from the analysis of 18 semi-structured interviews applied to beneficiaries of active employment policies, in the municipality of Loulé, it was possible to set that, even though they produce positive effects on obtaining employment, the quality of employment associated with participation is not consensual. Looking at the attitudes and representations mediated by the participation of these beneficiaries, it is possible to verify that their socioeconomic background has a considerable influence on their expectations, motivations and perceptions (Alves *et al.*, 2011).

Considering that only with the inclusion of all stakeholders, with particular attention to beneficiaries, is it possible to understand and improve the framework of certain policies, this study had the purpose to enable future investigations that aim to address the relationship between job quality and labor market policies.

Keywords: Active Employment Policies, Unemployment, Employment Quality, Representations and attitudes, Labour Market.

Índice Geral

Resumo	iii
Abstract	v
Índice de Figuras	ix
Índice de Quadros	ix
Glossário de Siglas.....	xi
Introdução: estrutura, objeto de estudo e objetivos analíticos	1
Capítulo I – Enquadramento teórico-conceitual.....	5
1.1. Políticas de emprego num mercado de trabalho em mudança.....	5
1.1.1. Desemprego: definição e efeitos	6
1.1.2. Precariedade – Condições e consequências.....	7
1.2. A qualidade do emprego	9
1.2.1. A segurança no emprego e o vínculo contratual.....	10
1.2.2. O regime de duração do trabalho e o subemprego	11
1.2.3. A remuneração enquanto condição para uma vida digna.....	12
1.3. O Estado Providência e as políticas de emprego	13
1.3.1. A evolução do Estado Providência.....	14
1.3.2. As Políticas Ativas de Emprego e o enquadramento das medidas	15
1.3.3. Das políticas ativas às políticas de ativação	18
1.3.4. O desempenho das PAE – O estado da arte.....	19
Capítulo II – A investigação	23
2.1. O contexto: o Algarve no contexto nacional.....	23
2.2. Procedimentos metodológicos.....	24
2.2.1 Hipóteses e modelo de análise	24
2.2.2 Objeto de estudo, recolha e análise de dados.....	26
Capítulo III – Políticas ativas de emprego e qualidade do emprego no concelho de Loulé	29
3.1. Um breve enquadramento estatístico	29
3.2. Políticas ativas de emprego e qualidade do emprego: atitudes, representações e trajetos.....	31
3.2.1. Enquadramento sociodemográfico	31
3.2.2. Enquadramento da participação em PAE	32
3.2.3. A qualidade do emprego após a participação em PAE.....	34
3.2.4. Atitudes – Tipos de expectativas e motivações laborais.....	37
3.2.5. Representações sociais sobre as medidas e o serviço público de emprego ..	41
3.2.6. Representações sobre a qualidade do trabalho	44
Considerações finais.....	47

Fontes.....	49
Referências Bibliográficas	51
Anexos	61
A. Apêndice – Catalogação das PAE	61
B. Apêndice – Taxa de Desemprego	62
C. Apêndice – Proporção de TCO com Contrato a Termo	63
D. Apêndice – Subutilização do Emprego – Tempo Parcial.....	64
E. Apêndice – Ganho Médio Mensal	65
F. Apêndice – Residentes e Densidade Populacional	66
G. Apêndice – Tipo de contratação por Concelho	67
H. Apêndice – Guião Orientador de Entrevista Exploratória 1.....	68
I. Apêndice – Diário de Campo N° 1.....	70
J. Apêndice – Guião Orientador de Entrevista Exploratória 2.....	72
K. Apêndice – Diário de Campo N° 2.....	74
L. Apêndice – Guião Orientador das Entrevistas Semiestruturadas	77
M. Apêndice – Esquematização da Análise.....	81
N. Apêndice - Resumo dos resultados obtidos	82
O. Apêndice – Caracterização sociodemográfica	84
P. Apêndice – Enquadramento da participação em PAE.....	85
Q. Apêndice – Representações sociais sobre as medidas e o SPE (%).....	86
R. Apêndice – Representações sociais sobre as medidas e o SPE (N°).....	87

Índice de Figuras

Figura 1 - Modelo de análise.....	25
Figura 2 - Despesa em PAE	29
Figura 3 - Abrangidos em PAE.....	29
Figura 4 - Distribuição da despesa, abrangidos e população ativa.....	30
Figura 5 - Execução física - Regional	30
Figura 6 - Execução financeira - Regional.....	30
Figura 7 - Abrangidos por género - Regional	31
Figura 8 - Abrangidos por grupo etário - Regional.....	31
Figura 9 - Abrangidos por situação à entrada - Regional.....	31
Figura 10 - Abrangidos por nível de escolaridade - Regional.....	31
Figura 11 - Atitudes – Perspetiva geral	37
Figura 12 - Atitudes - Perspetiva específica.....	37
Figura 13 - Características da qualidade do emprego	45

Índice de Quadros

Quadro 1 - Caracterização Sociodemográfica.....	32
Quadro 2 - Enquadramento da participação em PAE	33
Quadro 3 - Qualidade do emprego (dimensões objetivas)	34
Quadro 4 - Atitudes – Referências mais utilizadas	38
Quadro 5 - Regularidades entre medidas	40

Glossário de Siglas

ALV - Aprendizagem ao Longo da Vida
CEI – Contrato Emprego Inserção
CGP – Centros de Gestão Partilhada
CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional
DLD – Desemprego de Longa Duração
EEE – Estratégia Europeia do Emprego
EFA – Educação e Formação para Adultos
EFJ – Educação e Formação para Jovens
UE – União Europeia
IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional
IEQE – Índice Europeu de Qualidade do Emprego
IPSS - Instituições Particulares de Solidariedade Social
OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OIT - Organização Internacional do Trabalho
OMC – Organização Mundial do Comércio
PAE - Políticas Ativas de Emprego
PAECEPE - Programa de apoio ao empreendedorismo e à criação do próprio emprego
POC – Programa Ocupacional
PPE – Políticas Passivas de Emprego
RH – Recursos Humanos
RSI - Rendimento Social de Inserção
RVCC - Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
SMN – Salário Mínimo Nacional
SPE - Serviço Público de Emprego
SS - Instituto da Segurança Social, I.P
TCO – Trabalhador por Conta de Outrem
VAB – Valor Acrescentado Bruto

Introdução: estrutura, objeto de estudo e objetivos analíticos

O trabalho caracteriza-se por ser uma dimensão fundamental para a realização e/ou bem-estar dos indivíduos, seja em termos sociais, culturais, políticos ou económicos. Porém, e em oposição, pode assumir-se como uma dimensão de perpetuação de desigualdades sociais e um campo onde emergem e/ou exponenciam problemas relacionados com a saúde mental, as frustrações pessoais e a falta de tempo para o lazer e a família.

Embora os conceitos de trabalho e emprego se relacionem, o primeiro é anterior e existe desde que a humanidade realiza atividades que envolvem a transformação (consciente) das matérias. O segundo, sendo mais recente, tem origem na revolução industrial e encontra-se relacionado à venda do primeiro (Antunes, 2009). Considerando que esta sinergia é produtora de relações de poder desiguais, as Políticas de Emprego surgem com o objetivo de trazer algum equilíbrio para um mercado de trabalho que é tendencialmente assimétrico, criando melhores condições para o aumento do emprego e a redução do desemprego. Se as políticas passivas consistem nos apoios económicos concedidos aos indivíduos em situação de maior vulnerabilidade, as políticas ativas caracterizam-se por serem facilitadoras da (re)entrada no mercado de trabalho, sendo que ambas têm papéis complementares (CE, 2017; Pedroso, 2008).

As políticas públicas, no geral, são bastante dispendiosas e exigentes em termos de recursos e de execução (Caleiras, 2019), porém, embora se verifique que as PAE produzem resultados na redução do desemprego (CEDEFOP, 2017; OCDE, 2018), a literatura aponta a falta de avaliação e o desajuste entre as medidas, o mercado de trabalho e os indivíduos (CE, 2017; Guimarães, 2012; Hespanha & Caleiras, 2017; Ramos, 2007). Ainda que as PAE sejam uma importante ferramenta no combate ao desemprego têm um cariz de obrigatoriedade para que possa ser mantido um subsídio, ou apoio, em quase todos os países da UE (Pedroso, 2008). Ao nível das medidas em concreto, e se analisadas ao longo dos tempos, verifica-se a conjugação de programas com base em pressupostos idênticos, ao que se associam ligeiros ajustes em função do público-alvo a que se destinam. Tanto estas variações, como as constantes alterações ao longo dos anos, provocam instabilidade e dificultam a análise das mesmas (Caleiras & Carmo 2022; Dias & Varejão, 2012; Hespanha & Caleiras, 2017). Adicionalmente, é identificada a perpetuação de estados intermitentes de desemprego e de cenários de precariedade, possibilitados pela participação em algumas das medidas (Valadas, 2013; Nunes, 2020).

Dado que a precariedade laboral se expande “(...) pelas várias dimensões e setores da vida social” (Alves, Cantante, Baptista & Carmo, 2011, p. 107) e que o desemprego, só por si, coloca

em causa os direitos sociais e a própria cidadania (Carmo, Caleiras, Roque & Assis, 2021), torna-se pertinente uma análise sobre as consequências associadas à utilização das PAE. Por outro lado, também um questionamento sobre os tipos de emprego que são criados através da utilização das medidas deve ser efetuado (Caleiras & Carmo, 2022).

Neste sentido, e considerando que a promoção da qualidade do emprego é o primeiro objetivo estratégico do Quadro de Avaliação e Responsabilização do IEFP (2021b), estando cada vez mais em foco na agenda política, é fundamental identificar em que medida a utilização de PAE influencia a criação de emprego de qualidade, seja do ponto de vista contratual, remuneratório, ou do regime de duração.

Em linha com a Eurofound (2022), a qualidade do emprego é um conceito multidimensional, que melhora a satisfação dos indivíduos, aumentando a produtividade económica. Dado que a dimensão dos ganhos, da segurança no emprego e da duração do tempo de trabalho são essenciais para a motivação e bem-estar dos trabalhadores (Cantante, 2018; Gallie, 2007), pretende-se utilizar indicadores relacionados para analisar a qualidade do emprego proporcionada pela participação em PAE. Adicionalmente, e ao encontro de Caleiras (2019), considerando que quanto melhor se conhecer a população beneficiária das medidas, “(...) melhor poderá ser a ação através de políticas públicas (...)” (p. 29), pretende-se analisar as representações associadas às medidas e aos serviços públicos de emprego, bem como as motivações e as expectativas laborais por parte dos seus utilizadores.

A escolha do Algarve como ponto de partida para esta análise, prende-se com as características do seu mercado de trabalho. De acordo com a CE (s.d.) a realidade desta região “(...) is still a low intensity in the knowledge sector, a heavy concentration in personal services and a still very significant weight of unqualified work (and unemployment).” (para. 12). Assim, para além da elevada taxa de desemprego e de uma subutilização do emprego superior à média nacional (INE, 2022a; 2022b), no caso do concelho de Loulé, verifica-se que a contratação a termo tem uma expressão mais elevada do que a contratação sem termo, sendo esta superior em relação aos restantes concelhos da região (DICAD, 2017; Pordata, 2021).

Consequentemente, para dar resposta à pergunta de investigação *Qual a influência das PAE sobre a qualidade do emprego, no concelho de Loulé?*, foi utilizada uma abordagem mista, vinculada ao paradigma interpretativo e ao método indutivo (Bardin, 2014; Bogdan & Biklen, 1994; Quivy & Campenhoudt, 1995; Saccol, 2009). Para tal, foram analisados dados administrativos publicados pelo IEFP e dados disponibilizados pela CGTP-IN, para enquadrar

a temática. Posteriormente, foram aplicadas 25 entrevistas semiestruturadas a beneficiários de PAE, sendo, para efeitos de análise, consideradas 18¹.

Ao nível da sua estrutura, o presente trabalho encontra-se dividido em três capítulos. Inicialmente é feito o enquadramento teórico e conceptual, possibilitado através da revisão da literatura relacionada com o tema e problemática. Seguidamente, são apresentados os procedimentos metodológicos adotados. No terceiro capítulo, são apresentados e discutidos os resultados obtidos, enquadrando-os nos conceitos, teorias e tendências veiculados/as pela literatura. Por fim, em jeito de conclusão, e através de uma abordagem mais reflexiva, apresentam-se as principais conclusões do estudo, as dificuldades enfrentadas, bem como as pistas analíticas para futuras investigações.

No presente estudo, e mais do que fazer uma avaliação de impacto das PAE, pretende-se identificar que tipos de emprego são criados através da sua utilização e qual a qualidade que lhes está associada (Caleiras & Carmo, 2022). Neste intuito, a investigação tem um cariz exploratório e aborda as dinâmicas representacionais medidas pela participação.

Centralizada na ótica dos utilizadores das medidas e com recurso à sua experiência de participação, a investigação teve como objetivo geral a análise da influência das PAE sobre a qualidade do emprego. Ao nível dos seus objetivos específicos pretendeu-se:

- Apurar se existem diferenças na qualidade do emprego, influenciadas pela participação em PAE, associadas ao setor de atividade e ao perfil social dos indivíduos.
- Identificar as expectativas e as motivações laborais, mediadas pela participação em PAE, e se são verificadas tendências de acordo com o perfil social dos indivíduos.
- Analisar a perceção dos utentes sobre as medidas e a qualidade do serviço público de emprego de Loulé.
- Identificar as representações dos beneficiários de PAE sobre a qualidade do seu emprego.

¹ A diferença é derivada de condicionantes associadas aos participantes, pelo que a análise se centra sobre um grupo com características específicas, a explicitar no respetivo capítulo.

Capítulo I – Enquadramento teórico-conceitual

1.1. Políticas de emprego num mercado de trabalho em mudança

A dimensão laboral é essencial para a participação do indivíduo na vida em sociedade. O trabalho, proporciona sentido de pertença e de utilidade e, fundamentalmente, deve contribuir para uma vida digna (Nunes, 2020). Neste sentido, ainda que as desigualdades sociais possam emergir de variados fatores, o mercado de trabalho ocupa um lugar basilar, pois pode reproduzir, diminuir ou aumentar desigualdades pré-existentes (Cantante, 2018; Carmo *et al.*, 2021).

Ainda que a adesão de Portugal à UE tenha proporcionado uma evolução assinalável no nosso país, muitos dos problemas estruturais pré-existentes são difíceis de esbater e deixam-nos distantes de algumas das economias mais avançadas (Dias & Varejão, 2012; Mezzavila & Cardoso, 2016; Nunes, 2020). Deste modo, apesar dos esforços da agenda política na diminuição da taxa de desemprego e na melhoria da qualidade do emprego, as novas tendências, relacionadas com a flexibilização e a desregulamentação das relações laborais, têm vindo a fazer aumentar a segmentação e o desajustamento entre a oferta e a procura, especialmente nas extremidades etárias (Alves *et al.*, 2011; Madelino & Matos, 2015).

Adicionalmente, de acordo com Cantante e Estêvão (2022), eventos como a nossa entrada na zona euro; a entrada da China na OMC e a entrada dos países do Leste na UE; a crise económica e financeira de 2010 e o Memorando de Entendimento da Troika que lhe seguiu; a crise económica e sanitária, derivada da pandemia por Covid-19; e, mais recentemente, o choque inflacionário associado à invasão e guerra na Ucrânia, são marcos que influenciaram grandemente as transformações observadas no mercado de trabalho.

Neste seguimento, a desregulamentação facilitou a introdução e o aumento de formas de contratação conducentes à flexibilidade do mercado de trabalho (tais como os contratos a termo e os recibos verdes) e a diminuição da ação coletiva produziu o aumento da segmentação entre trabalhadores. Esta polarização, não só se traduz num número cada vez mais reduzido de trabalhadores com vínculos laborais permanentes, como precariza a força do trabalho, reduz a sua segurança e diminui o investimento em capital humano por parte das empresas (Centeno, Machado & Novo, 2007; Estanque, 2013).

Como forma de reduzir esta segmentação o discurso político foi, durante bastante tempo, orientado em torno do conceito de flexigurança. Esta estratégia, com origem nos países nórdicos, nos anos 90, tem como objetivo compatibilizar a flexibilidade do mercado de trabalho, especialmente na transição entre o emprego e desemprego, e a segurança dos trabalhadores, que

deverão ver facilitada a sua adaptação às mudanças. Para tal, a aprendizagem ao longo da vida ganha destaque, de forma a possibilitar a aquisição e a atualização de competências mais ajustadas às necessidades do mercado de trabalho. Adicionalmente, deverão ser assegurados os devidos apoios financeiros nos momentos de transição (Caleiras & Carmo, 2022; Madelino & Matos, 2015; Marques & Hörisch, 2019; Mezzavila & Cardoso, 2016; Valadas, 2012, 2013).

Todavia, ao nível nacional, o mercado de trabalho não apenas é caracterizado por assimetrias entre géneros e grupos etários, como as lacunas entre a qualificação da população portuguesa e o perfil de especialização económico do país se traduzem num menor número de ocupações ligadas à inovação e aos empregos altamente qualificados (Cantante, 2018; Cantante & Estevão, 2022). No campo da educação, ainda que se verifique uma evolução expressiva, com um aumento do nível de escolaridade da população empregada portuguesa (de 21% no ensino secundário e 20% no superior em 2012, para 31% e 34%, respetivamente, em 2022) o nosso país continua distante da média europeia (46% no ensino secundário e 37% no ensino superior, em 2022) (Datalabor, 2023c).

Adicionalmente, verificam-se alterações ao nível da evolução setorial nos últimos anos, com o crescimento das atividades ligadas ao alojamento e restauração (I), às atividades administrativas (N) e às atividades de saúde humana e apoio social (Q) que “(...) se destacam pelo reforço da sua importância, quer no emprego, quer no VAB.” (Caldas *et al.*, 2020, p. 60).

Estatisticamente, e de um modo geral, é identificado que a taxa de desemprego é superior entre os indivíduos menos escolarizados e que são os jovens, principalmente na faixa etária dos 16 aos 24 anos, que apresentam maior vulnerabilidade neste sentido (Datalabor, 2023d).

1.1.1. Desemprego: definição e efeitos

O conceito de desemprego, para fins estatísticos, reveste-se de alguma complexidade, uma vez que são contabilizadas, cumulativamente, “Todas as pessoas acima de uma determinada idade que, durante o período de referência, estão sem trabalho. . . ou disponíveis para trabalhar. . . ou à procura de trabalho (...)” (INE, 2019, para.1). Porém, de acordo com Cantante (2018), “O desemprego, enquanto categoria estatística, não é uma realidade evidente, mas sim uma construção institucional, social e política.” (p. 61) que contrasta com os critérios pouco exigentes de contabilização na categoria de empregado. Por sua vez, esta categoria inclui situações próximas do desemprego, tais como o emprego subutilizado, que considera (...) o subemprego dos trabalhadores a tempo parcial, os inativos à procura de emprego mas não disponíveis, e os inativos disponíveis para trabalhar mas que não procuram trabalho.” (p. 74). A população desempregada é medida através de duas fontes e procedimentos: por um lado, é

estimada pelo INE, através do Inquérito a Emprego; por outro, é contabilizada pelo IIEFP, através dos indivíduos registados nos SPE – desemprego registado.

Importa ressaltar que os indivíduos integrados em medidas de emprego, e/ou de formação, não são contabilizados estatisticamente como desempregados (Nunes, 2020). Esta questão não só produz uma representação do desemprego que não corresponde à realidade em termos numéricos, como camufla a verdadeira dinâmica de emprego ao nível nacional.

O desemprego é uma realidade estatística que, na verdade, traduz realidades sociais ao nível individual e familiar muitas vezes complexas e problemáticas. Considerando que “O acesso ao trabalho é uma questão decisiva na determinação das condições materiais de existência dos indivíduos.” (Cantante, 2018, p. 4), ocorre uma maior probabilidade de situações de pobreza e, conseqüentemente, de estigmatização social na população desempregada e suas famílias (Cantante, 2021; Diogo, 2021). Assim, se ao nível material, o desemprego tem efeitos no plano do rendimento e do consumo, aumentando o risco de pobreza, no que toca à dimensão subjetiva e relacional, tem implicações ao nível do estatuto social, da desagregação da vida familiar, na participação comunitária e produz sentimentos de vergonha, desespero, autoestima negativa e sensação de inutilidade (Caleiras, 2015).

Já o prolongar da situação de desemprego no tempo, produz a perda acentuada de competências e cenários de exclusão social, reduzindo, proporcionalmente, as oportunidades de reentrada no mercado de trabalho (CE, 2017; Pedroso, 2008). Complementarmente, o desemprego em geral, e o DLD em particular, colocam em risco a sustentabilidade dos sistemas de segurança social e agravam a posição social destes indivíduos, impossibilitando-os de projetar o seu futuro (Cantante, 2021; Carmo *et al.*, 2021; Diogo, 2021; Ramos, 2007).

1.1.2. Precariedade – Condições e conseqüências

O trabalho assume uma enorme importância para a vida humana sendo, segundo Franco e Ferraz (2018), aquilo que nos faz distinguir das restantes espécies. Contudo, assistimos a uma tendência crescente de degradação das relações laborais, “(...) a qual facilita a acumulação capitalista ao mesmo tempo que aumenta o trabalho precário – sem proteção jurídica e com aumento dos riscos da atividade ao próprio trabalhador.” (p. 855). Neste sentido, se por um lado, o trabalho tem sido mercadorizado, perdendo o seu valor (Carmo *et al.*, 2021), por outro, tanto o desemprego, como a precariedade, colocam em causa direitos que deveriam estar assegurados à partida (Ribeiro, 2008). Considerando que a esfera laboral é indissociável da esfera social, e determina a própria construção identitária dos indivíduos (Antunes, 2009), o acesso ao

mercado de trabalho torna-se, por associação lógica, um direito à vida e à existência em sociedade (Carmo *et al.*, 2021; OIT, 2006, 2017).

A partir da década de 1970 o conceito de precariedade começou a ser associado à condição económica e social de certas famílias e, na década seguinte, o termo começa a ser relacionado com o desempenho de trabalhos atípicos, ou seja, sem estatuto, incertos na duração, com menores regalias sociais e direitos laborais, com salários mais baixos e um menor nível de segurança (Sá, 2010). Na atualidade, a precariedade consiste na negação, singular ou cumulativa, dessas garantias e seguranças, o que, de acordo com Standing (2014), intensifica os sentimentos de alienação, instrumentalização, individualismo e oportunismo.

Como possíveis formas de precarização encontramos o trabalho temporário, sazonal ou a tempo parcial, quando involuntários, bem com o falso trabalho independente, os estágios profissionais e ainda alguns dos trabalhos de plataforma (Antunes, 2009; Behrendt & Nguyen, 2019; Cantante & Estêvão, 2022; Franco & Ferraz, 2019; Sá, 2010). De acordo com o Parlamento Europeu (RPE, 2017), este trabalho precário depende de um conjunto de fatores para além do contratual e não só “(...) conduz à segmentação do mercado e agrava as desigualdades salariais.” (p. 91), como “(...) prejudica o indivíduo. . . [e] impõe grandes custos à sociedade” (p. 96).

Acresce-se a problemática do desemprego desprotegido, associada à precariedade das relações laborais, que se verifica nas situações em que o indivíduo não se encontra abrangido por subsídio de desemprego. Esta realidade não só é verificada numa elevada proporção de desempregados, como os mais penalizados são os jovens, tendencialmente abrangidos por vínculos laborais mais precários, que acabam por não preencher os prazos de garantia necessários, e os DLD, representados pelos trabalhadores mais velhos e/ou menos qualificados, que excedem o tempo de benefício (Cantante, 2018, 2021).

Assim, se os riscos pessoais e sociais são inúmeros e, por um lado, é verificada a perda de autoestima, de dignidade social, de empatia, de padrões éticos e a tendência à quebra das relações interpessoais (Alves, 2013; Standing, 2014), por outro, é colocada em causa a sustentabilidade dos sistemas de proteção social, o que afeta de forma transversal toda a sociedade (Behrendt & Nguyen, 2019; Cantante & Estêvão, 2022; Kovács, 2009).

Adicionalmente, Alves *et al.* (2011), defendem que a precariedade também tem uma dimensão subjetiva, associada ao medo e à insegurança quanto ao futuro laboral. Esta vertente, potenciada pelos baixos rendimentos e pela falta de apoio estatal, apresenta-se como a mais silenciosa, sendo também aquela “(...) que mais interfere na qualidade de vida e na estabilidade emocional (...)” (p. 111) destes indivíduos. Estes cenários de incerteza, dificultam a projeção sobre o futuro e esvaziam as expectativas e crenças no mercado de trabalho (Carmo *et al.*, 2021).

De acordo com Alves *et al.* (2011), as expectativas laborais podem ser associadas a representações que se encontram alicerçadas no tempo e que se estruturam “(...) de acordo com sucessivos embricamentos entre o passado, o presente e o futuro da acção e pensamento individual.” (p. 88). No estudo efetuado por estes autores, através da aplicação de 80 entrevistas semiestruturadas a jovens, para questionar as suas projeções laborais, torna-se possível tipificar estes indivíduos através do cruzamento entre as suas expectativas e outras estruturas, tais como os seus perfis sociais e educativos. Consequentemente, é possível determinar que as expectativas laborais se encontram dependentes das trajetórias pessoais e de outros recursos já adquiridos, ou a mobilizar, sejam eles recursos escolares, sociais ou laborais. Por outro lado, é possível enquadrar as expectativas laborais enquanto projeções *não cumulativas*, articulando as melhorias laborais a situações contingenciais, relacionadas à mobilidade ou à descontinuidade.

Nesta lógica, dado que “Os percursos no mercado de trabalho não são factos abstratos, não surgem no vácuo, nem são vividos no vazio.” (Carmo *et al.*, 2021, p. 47), é pertinente investigar de que forma as trajetórias de vida dos beneficiários de PAE podem estar relacionadas com as suas expectativas e motivações para a participação nessas medidas.

1.2. A qualidade do emprego

A qualidade do emprego é um fator de extrema relevância que se reflete na produtividade e nos resultados das empresas, sendo fundamental para a satisfação do trabalhador e tendo impactos multidimensionais ao nível individual, familiar e para a sociedade como um todo. No entanto, se as correntes político-ideológicas moldam as políticas emergentes, a evolução tecnológica e as formas de trabalho advindas, as alterações demográficas e os fluxos migratórios, a globalização e as decorrentes crises económicas, têm repercussões ao nível do emprego e da qualidade deste (Caldas, Silva & Cantante, 2020; Piasna, 2023).

Com origem na noção de trabalho digno, introduzida pela OIT, em 1999, a qualidade do emprego relaciona-se com o direito a oportunidades de trabalho com uma remuneração justa, segurança e proteção social, inclusão social, igualdade de tratamento e liberdade de expressão e de organização (OIT, s.d.). Ao encontro de Moreira (2012), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) desenvolveu um conjunto de 18 indicadores para avaliar o trabalho digno, onde se enquadram a remuneração adequada, a duração de trabalho digna, a estabilidade e a segurança no emprego.

De acordo com a Eurofound (2022), a qualidade do emprego é um conceito multidimensional, que “(...) abrange características do trabalho objetivamente captadas,

observáveis e relacionadas com a satisfação das necessidades dos indivíduos no trabalho.” (para. 2). Além de aumentar o empenho dos trabalhadores, melhora a performance económica e contribui para a sustentabilidade do trabalho. Deste modo, é possível distinguir a qualidade do trabalho enquanto atividade, associada ao ambiente físico, à intensidade do trabalho, à qualidade do tempo de trabalho e ao ambiente social, e a qualidade do emprego, que se associa ao tipo de contrato, aos ganhos e à proteção social. Complementarmente, e de acordo com Caleiras e Carmo (2022), a qualidade do emprego encontra-se intimamente interligada à estrutura de competências, ao controlo do (e no) trabalho e à segurança. Adicionalmente traduz-se, também, na sustentabilidade dos próprios sistemas de proteção social (Carmo *et al.*, 2021).

Gallie (2007) associa a natureza dos regimes de produção à experiência de trabalho e à qualidade do mesmo, sendo que a segurança no emprego é um dos principais fatores motivacionais e de satisfação do trabalhador. A maior segurança no emprego verifica-se em economias de mercado coordenadas e associa-se a uma aposta superior na qualificação e no desenvolvimento de competências, tanto por parte do trabalhador, como do empregador.

Na atualidade, esta temática tem sido amplamente discutida. Se ao nível europeu, no âmbito da Agenda 2030 Para o Desenvolvimento Sustentável, é feito o apelo para que a criação de emprego de qualidade seja um ponto basilar das políticas económicas (OIT, 2017), ao nível nacional, a qualidade do emprego é o primeiro objetivo estratégico do Quadro de Avaliação e Responsabilização do IEFP (2021b). Por sua vez, o Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, serve como ferramenta fundamental para a construção de informação estatística, sendo que alguns indicadores têm sido sugeridos, tanto através de uma perspetiva objetiva do emprego, como através de uma dimensão subjetiva relacionada à perspetiva do trabalhador (Moreira, 2012).

Complementarmente, de acordo com Piasna (2018, 2023), o Índice Europeu de Qualidade do Trabalho (IEQE), foi desenvolvido com o objetivo de permitir a comparação entre os países da UE. Este índice, centra-se em seis dimensões avaliadas a partir da perspetiva dos trabalhadores, sendo estas os salários, as formas de emprego e segurança no emprego, o tempo de trabalho e o equilíbrio entre este e a vida pessoal, as condições de trabalho, as competências e o desenvolvimento de carreira e as representações do interesse coletivo.

1.2.1. A segurança no emprego e o vínculo contratual

A segurança no emprego foi definida pela OCDE (1997) enquanto “the heart of the employment relationship . . . as it is crucial both to skill development and to motivation.” (cit. in Gallie, 2007). Assim, ainda que o tipo de contrato não seja um indicador exclusivo de qualidade do emprego, a precariedade que está associada aos contratos a prazo, involuntários, é inegável e

verifica-se na vulnerabilidade destes trabalhadores, dada a ausência de segurança e de perspectivas de progressão profissional (Caldas *et al.*, 2020).

A situação contratual tem implicações ao nível dos rendimentos, dado que os salários dos trabalhadores com contratos a termo são mais baixos, comparativamente aos dos trabalhadores permanentes (Alves *et al.*, 2011; Cantante, 2018). Neste sentido, e ao encontro de Carmo *et al.* (2021), para um trabalhador, “(...) estar abrangido por um contrato de trabalho que assegure o acesso à Segurança Social é um dos principais motivos que os faz permanecer no emprego, mesmo quando estão sujeitos a más práticas no local de trabalho (...)” (p. 207).

Já de acordo com o IEQE, quer a contratação temporária involuntária, quer a ausência de segurança relativamente à continuidade do posto de trabalho, são indicadores utilizados para avaliar as *Formas de emprego e Segurança no emprego* (Piasna, 2023).

A regulação da contratação surge enquanto lógica preventiva primária, na época de consolidação dos Estados Providência, no Pós 2ª guerra, consagrando-se na Constituição da República, através do art. 53.º que determina que a segurança no emprego “(...) implica a proibição do contrato a termo ou temporário para satisfação de necessidades permanentes da empresa, bem como o despedimento sem justa causa (...)” (Caldas *et al.*, 2020, p. 105).

Ao nível dos contratos a termo, a sua flexibilização ocorreu em 2003, sendo verificados vários ajustes no respeitante às suas condições de utilização ao longo do tempo (Cantante, 2018). Porém, e ainda que associados a formas de contratação atípica, estes vínculos encontram-se regulados no CT (Lei n.º 7/2009 da Assembleia da República, 2009), do art.º 139º ao 149º, para os contratos de trabalho a termo resolutivo certo e incerto, e do art.º. 142º, no caso dos contratos de muito curta duração. Ressalva-se que a utilização dos contratos a termo pode ser voluntária, porém, comparativamente à UE, em Portugal a involuntariedade é bastante expressiva (Caldas *et al.*, 2020; Cantante, 2018).

1.2.2. O regime de duração do trabalho e o subemprego

Ao nível da organização do tempo de trabalho e do seu regime de duração, têm sido observadas algumas alterações, nomeadamente em tempos de crise económica, no sentido da sua flexibilização. Assim, indiscutivelmente, a duração do regime de trabalho é uma importante variável, dado que relaciona a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar, verificando-se que “(...) países com níveis de produtividade mais elevados tendem a trabalhar menos horas ao longo do ano, e vice-versa.” (Cantante, 2018, p. 97).

Nesta lógica, se a escolha voluntária de um regime de tempo parcial se associa ao bem-estar e motivação do trabalhador, contrariamente, a sua involuntariedade associa-se a precariedade, a

subutilização do emprego e a remunerações mais baixas (Alves *et al.*, 2011), constatando-se que os grupos mais atingidos são as mulheres e os jovens (Cantante, 2018; CE, 2022). No caso do IEQE, este indicador é utilizado para medir a qualidade relativa às *formas de emprego e à segurança no emprego*, que compõe, juntamente com outros indicadores, a segunda dimensão deste instrumento de medida.

O subemprego associado aos regimes de duração do trabalho é constituído pelo grupo de “Indivíduos com emprego remunerado ou não, que trabalham involuntariamente menos do que a duração normal de trabalho e que, por tal motivo, se encontram disponíveis para um trabalho suplementar.” (INE, 1994, para. 1). Em Portugal, o trabalho a tempo parcial tem uma expressão comparativamente baixa, mas a maior parte das pessoas que têm esse tipo de regime gostariam de trabalhar a tempo inteiro.

Em suma, se o trabalho a tempo parcial voluntário pode ser um elemento positivo para a qualidade do emprego (por exemplo, para conciliar trabalho e vida pessoal), em situações de subemprego tal já não se verifica. Considerando que “Quer o trabalho a tempo parcial, quer a contratação temporária são indicadores passíveis de enquadrar situações de precariedade laboral.” (Cantante, 2018, p. 37) e que a escolha do tempo parcial é grandemente involuntária, particularmente em contexto nacional (Eurostat, 2022; INE, 2022b), é fundamental triar a subutilização do trabalho, de forma a distinguir qualidade do emprego de subemprego.

1.2.3. A remuneração enquanto condição para uma vida digna

A remuneração, encontra-se intrinsecamente relacionada ao conceito de vida decente e associa-se à satisfação e motivação da força do trabalho (Godfrey, 2006 cit. in Branchi, 2017). Os salários constituem “(...) destacadamente a principal componente do rendimento das famílias (...)” (Cantante & Estêvão, 2022, p. 3), sendo, na maioria das situações, a sua principal fonte de rendimento. Nesta lógica, depreende-se que a desigualdade salarial “(...) tem impactos multidimensionais que se traduzem ao nível da esfera individual, categorial e societal.” (Cantante, 2018, p. 121).

Inserida na primeira dimensão do IEQE, a qualidade do salário, relaciona-se quer com a capacidade de os trabalhadores preverem os seus rendimentos, quer com a suficiência destes para a gestão das despesas familiares. Sendo uma importante referência para a conceção de qualidade do emprego, os últimos dados apurados sugerem que os rendimentos mais baixos tendem, também, a ser os menos previsíveis, o que intensifica a precariedade nos Estados-Membros onde se verificam os rendimentos mais baixos (Piasna, 2023).

Enquadrando Portugal no contexto europeu, verifica-se que o país se caracteriza por ter baixos salários e por níveis de desigualdade salariais elevados. De acordo com Cantante e Estêvão (2022), ainda que se tenha verificado um aumento significativo do ganho médio em Portugal nos últimos anos, não só as desigualdades salariais se têm vindo a esbater derivado do aumento do SMN, como os “(...) ganhos salariais reais verificados no pós-2018 foram já seriamente comprometidos pelo aumento da inflação.” (p. 4).

Já ao nível da valorização salarial das habilitações escolares entre atividades económicas, e ainda que, tendencialmente, habilitações mais elevadas correspondam a salários superiores, ocorrem diferenças acentuadas. Neste caso, e comparativamente, “As atividades de saúde e apoio social, bem como o setor do alojamento, restauração e similares são aqueles em que as habilitações escolares intermédias [e superiores] são menos valorizadas (...)” (p. 31). No geral, tanto o alojamento, restauração e similares (I), como a agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (A), são as atividades onde os salários mais baixos são praticados, verificando-se a generalização do SMN.

Entre os tipos de contrato, é verificada acentuada desvantagem para os trabalhadores com contrato a termo, havendo também diferenças ao nível do grupo etário, com os jovens a auferirem os rendimentos mais baixos (Alves et al., 2011; Cantante, 2018, Cantante & Estêvão, 2022).

1.3. O Estado Providência e as políticas de emprego

Em linha com o pensamento de Caleiras (2019), as políticas de emprego “(...) são referenciais indispensáveis para avaliar o nível de desenvolvimento das sociedades e a forma como estas abordam desigualdades e injustiças decorrentes dos seus modelos de desenvolvimento.” (p. 4). Assim, de acordo com a literatura, as políticas públicas de emprego, podem ser divididas em três grupos principais: o serviço nacional de emprego, as políticas ativas e as políticas passivas.

As políticas passivas, constituídas pelas pensões e pelos subsídios (Marques & Hörisch, 2020), são operacionalizadas pela Segurança Social e visam garantir rendimentos de substituição aos rendimentos do trabalho, na ausência deste (Madelino & Matos, 2015; Pedroso, 2008). Em Portugal, as PPE remetem aos anos 30, com a criação do Comissariado para o Desemprego e do Fundo de Desemprego, numa lógica de contribuições pagas pelos empregadores e pelos trabalhadores ativos. No entanto, se durante a sua fase de conceção estas medidas beneficiaram de uma dinâmica de emprego favorável, com baixos níveis de desemprego, com as decorrentes crises económicas associadas à estagflação da UE, a aposta

direcionou-se para as políticas ativas (Caleiras, 2019; Caleiras & Carmo, 2022; Madelino & Matos, 2015; Valadas, 2012).

As políticas ativas têm origem na Suécia, pela década de 1950, e remetem para a formação e qualificação da força de trabalho, no sentido de a readaptar às necessidades do mercado de trabalho e à deslocalização industrial (Caleiras, 2019; Nunes, 2020, Pedroso, 2008). A sua expansão ocorreu na década de 1980, derivado dos altos níveis de desemprego e do discurso neoliberal, que questionava os mecanismos de proteção demasiado generosos e desincentivadores do trabalho (Caleiras & Carmo, 2022).

Em Portugal, é criado o Instituto de Formação Profissional Acelerada, em 1960, e, no decurso dos altos níveis de desemprego e de emigração, é criado o primeiro Serviço Nacional de Emprego, com o objetivo de “(...) estudar e organizar o funcionamento do mercado de emprego de acordo com as orientações internacionais da época (...)” (Madelino & Matos, 2015, p. 30-31). O IEFP é instituído já no final da década de 1970, sendo as suas principais fontes de financiamento o Estado, o sistema de providência da Segurança Social e os Fundos Estruturais Europeus, que representam uma parcela muito significativa do seu orçamento (Hespanha & Caleiras, 2017; Madelino & Matos, 2015). Esta entidade é regulamentada pelo Decreto-Lei nº 247/85, de 12 de julho, que o define enquanto o “(...) organismo público a quem compete genericamente a execução das políticas de emprego e formação profissional definidas e aprovadas pelo Governo.” (p. 1).

Ao nível do acompanhamento das PAE, destacam-se a OCDE e a CE, sendo que os serviços nacionais de emprego são a entidade competente pela sua implementação. De acordo com Madelino e Matos (2015), em Portugal, o SPE têm uma estrutura descentralizada e dividida em centros locais, regionais e distritais, sendo sua missão combater o desemprego, contribuir para o ajuste entre a oferta e a procura e promover a qualidade do emprego.

1.3.1. A evolução do Estado Providência

Para uma melhor compreensão do tema em questão e no âmbito do seu enquadramento, torna-se pertinente abordar, ainda que de forma sintética, a evolução do Estado Providência ao longo das últimas décadas.

O Estado Providência, também chamado de *Welfare State* ou de Estado Social, tem como objetivo assegurar um conjunto de serviços e proteção aos indivíduos e suas famílias. Deste modo, e em linha com o pensamento de Pedroso (2008), para além do dever de proteger os cidadãos de ameaças (externas ou internas), o Estado tem também a obrigação de garantir condições de vida dignas. No entanto, o seu processo de evolução e de adaptação tem sido sinuoso.

Surgido no pós-segunda guerra e da necessidade colmatar as vastas necessidades sociais da época, o Estado Providência, foi criado num cenário de pleno emprego e de tripartismo entre capital, estado e sindicatos. De acordo com Caleiras e Carmo (2022), com a crise petrolífera e a consequente escalada do desemprego, não só o modelo económico Keynesiano entra em colapso, como o Estado Providência em crise.

Este cenário é mantido durante a sua passagem pelo neoliberalismo, porém, na década de 1990, o discurso é conduzido ao paradigma do investimento social e o *Welfare State* passa a incorporar elementos das duas teorias económicas anteriores (Pedroso, 2008). Nesta fase, um novo olhar sobre o papel da política social e a sua articulação com a economia emerge, e a abordagem do Investimento Social é difundida. Esta perspetiva centra-se no capital humano, através da qualificação e da aquisição de competências, por meio das medidas de ativação (Caleiras & Carmo, 2022; Hemerijck, 2013; Marques & Hörisch, 2019). Este novo paradigma, hegemónico na atualidade, encontra-se associado ao conceito de flexigurança e reforça a participação compulsiva no mercado de trabalho através de medidas de ativação, da responsabilização do indivíduo e da tendência à precarização laboral (Caleiras & Carmo, 2022; Kovács, 2009; Nunes, 2020).

Considerando que a subsistência do Estado Providência tem inspiração bismarckiana, sendo garantida através das contribuições pagas pelos trabalhadores à segurança social, por um lado, verifica-se uma forte ligação ao status profissional, por outro, existe uma enorme dependência demográfica para a sua manutenção (Pedroso, 2008; Valadas, 2013). Neste sentido, as alterações sociodemográficas, como o envelhecimento da população, a imigração dos jovens em idade ativa e o aparecimento de novas estruturas familiares, e as novas tendências do mercado de trabalho, associadas às formas de contratação atípicas, ao aumento do desemprego e à normalização dos baixos salários, conferem riscos acrescidos à sua subsistência (Alves *et al.*, 2011; Carmo *et al.*, 2021; Caleiras e Carmo, 2022).

1.3.2. As Políticas Ativas de Emprego e o enquadramento das medidas

Em Portugal, comparativamente à UE, ainda que se verifique um aumento no investimento em PAE, não só as PPE continuam a absorver uma fatia superior da despesa pública (Nunes, 2020), como a despesa em PAE (em % PIB) é substancialmente inferior à média europeia (de 0,44% para 0,61%) (Datalabor, 2022).

Hoje, as PAE contemplam os incentivos à contratação e à criação do próprio emprego, a formação, a certificação, a requalificação, o trabalho socialmente necessário e os estágios profissionais (CE, 2017; Marques & Hörisch; 2020). Mais especificamente, é possível dividi-

las em três atividades operacionais, sendo que as medidas relacionadas ao Emprego e à Formação apresentam uma maior preponderância, estando equiparadas, e as da Reabilitação Profissional são representadas por uma menor dotação. Associada a cada uma destas áreas de ação é possível encontrar um conjunto de medidas com objetivos, metas e um investimento diferenciado (Caleiras, 2019; Caleiras & Carmo, 2022).

De acordo com a classificação utilizada pelo IEFP, as primeiras dividem-se em inserção profissional, apoios à contratação, apoio à criação do próprio emprego, emprego socialmente necessário e outros apoios e medidas. As segundas dividem-se em formação inicial, formação contínua, formação para a inclusão, RVCC, outras medidas de apoio e rubricas de suporte relacionadas. No caso da reabilitação profissional, as medidas dividem-se entre as vertentes de diagnóstico, de orientação e de formação e pelos apoios direcionados à inserção e colocação destes indivíduos no mercado de trabalho (Caleiras, 2019). Mesmo que a sua identificação e catalogação seja dificultada, derivado da “(...) oferta verdadeiramente labiríntica, sujeita a alterações ao longo do tempo e pautada por intervenções nem sempre articuladas, nem eficazes.” (Caleiras & Carmo, 2022, p. 56), apresenta-se a sua divisão em anexo ([Apêndice A.](#)).

Após a introdução das PAE, na década de 1980, e através do Decreto-Lei nº 119/99, de 14 de abril, são caracterizadas as medidas ativas de forma geral, sendo definido por este diploma que “A reparação da situação de desemprego realiza-se através de medidas gerais, passivas e activas, bem como de medidas excepcionais de causa conjuntural.” (p. 1). Já em 2006, as PAE foram reajustadas pelo Decreto-Lei 220/2006, de 3 de novembro, sendo o discurso mais direcionado para a ativação.

Após a crise de 2008, e dado os elevados índices de desemprego, o Decreto-Lei 13/2015, de 26 de janeiro, vem sistematizar as PAE, definindo que estas devem “(...) assegurar o direito ao trabalho, promover o pleno emprego, a qualidade do emprego, a qualificação e a coesão social, prevenir e reduzir o desemprego e o subemprego e melhorar a empregabilidade, apoiar a competitividade da economia e estimular o empreendedorismo.” (p. 570).

Ao nível das medidas de emprego, os CEI, e os CEI +, são os sucessores dos POC's e destinam-se a desempregados beneficiários do subsídio de desemprego, ou de RSI, respetivamente. Estas medidas, com a duração máxima de 12 meses, têm como objetivo a realização de trabalho socialmente necessário, em entidades públicas ou público-privadas, de forma a promover a reinserção destes indivíduos no mercado de trabalho, evitando a sua perda de competências (Coelho, Damásio, Vasconcelos, Duarte & Lopes, 2021; Nunes, 2020). Ao nível normativo, foram introduzidas pela Portaria nº 128/2009, de 30 de janeiro, sendo, na

atualidade, a sua comparticipação financeira regulamentada pelo Despacho n.º 3184/2019, de 22 de março.

Face aos Estágios, Hespanha e Caleiras (2017) referem que estes são uma das principais medidas para a criação de emprego, dada a sua complementaridade entre aprendizagem, aquisição de competências e experiência *in loco*. Destinando-se a jovens recém-formados ou a desempregados que procuram uma reconversão profissional, estas medidas consistem na não ocupação de um posto de trabalho, mas visam a sua criação futura. Ao nível normativo, os Estágios foram introduzidos pela Portaria n.º 268/97, de 18 de abril, encontrando-se hoje, após vários ajustes, regulamentados pela Portaria n.º 293/2022, de 12 de dezembro.

O PAECPE, é também uma importante medida para o autoemprego, porém, para o seu sucesso, devem estar reunidas algumas condições, tais como o empreendedorismo por parte dos beneficiários e a orientação, o acompanhamento e a formação por parte das entidades externas (Hespanha & Caleiras, 2017). Esta medida, que se traduz na antecipação do montante total das prestações de desemprego para a criação do próprio emprego, foi introduzida pela Portaria n.º 985/2009, de 4 de setembro e encontra-se, na atualidade, regulamentada pela Portaria n.º 157/2015, de 28 de maio.

Relativamente aos apoios à contratação, podemos encontrar medidas relacionadas à isenção e redução de taxas, os apoios pecuniários para a contratação e conversão contratual ou ainda os apoios relacionados a questões de género ou territoriais. Estas medidas têm como objetivo incentivar as entidades empregadoras à contratação, através de apoio financeiro não reembolsável, e são direcionadas para indivíduos com características que os colocam em situação de desvantagem no mercado de trabalho. Para que estes apoios sejam concedidos, é condição obrigatória a criação líquida de emprego por parte da entidade beneficiária e que os postos de trabalho sejam mantidos por um período mínimo (Dias & Varejão, 2012). Estas medidas foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 34/96, de 18 de abril, mas, devido às várias alterações e variantes, encontram-se regulamentadas por normas diferentes, que visam, no geral, aumentar a competitividade, organizar e estimular o mercado de trabalho, diminuir as desigualdades sociais e promover a melhoria das condições de trabalho (Portaria n.º 122-A/2021; Portaria n.º 109/2023; Portaria n.º 84/2015; RCM n.º 16/2020).

Já nas medidas de formação, Dias e Varejão (2012) indicam que os cursos de aprendizagem, que se destinam a jovens que não concluíram o ensino secundário, têm por objetivo a atribuição de qualificações através da frequência de cursos profissionalizantes, que se complementam com a aprendizagem em contexto de trabalho. Os cursos EFA, que se dirigem à população adulta, têm como objetivo central o aumento do nível de escolaridade dos indivíduos com dificuldades

de inserção e/ou progressão no mercado de trabalho e que apresentam baixa escolaridade. Os cursos de EFJ, direcionam-se a jovens à procura de primeiro emprego, mas que não tenham terminado o ensino secundário ou que estejam em risco de abandono escolar. Relativamente aos cursos de formação contínua e modular, o foco é a oferta de soluções flexíveis e complementares, que permitam a transição do percurso profissional da população adulta.

No geral, se as medidas de emprego se relacionam a apoios concedidos a entidades e indivíduos para promover a criação de emprego, a formação alicerça-se no paradigma da ALV para ajustar a oferta e a procura e reduzir a segmentação do mercado de trabalho.

1.3.3. Das políticas ativas às políticas de ativação

Em Portugal, comparativamente à UE, a generalização das PAE foi mais tardia e encontra-se associada aos POC's, em meados de 1980. No entanto, a grande transformação destas políticas terá ocorrido perto de viragem do milénio, através da mudança de paradigma e da ênfase na componente de ativação. Esta tendência teve a sua origem nos países escandinavos, na década de 1990, sendo disseminada e reforçada em Portugal no âmbito da EEE (Valadas, 2012, 2013). Todavia, existe discordância sobre a ideia de ativação, com o debate em torno de duas principais referências. De acordo com Caleiras (2019), se, por um lado, esta pode ser associada à compulsão pelo trabalho e ao *Workfare*, caracterizando-se pelo cariz obrigatório, punitivo e pela responsabilização individual (origem nos EUA), por outro, pode ser associada à solidariedade e à emancipação, com orientação para a inclusão social e profissional dos indivíduos (origem na França).

Assim, ao longo das últimas 30 décadas, as PAE têm sofrido variadas alterações à luz das diferentes ideologias e ciclos políticos, da necessidade de adequação a situações extraordinárias (como a crise de 2008 ou a pandemia), da vulnerabilidade do nosso Estado Providência e da permeabilidade aos interesses Europeus (Carmo et al., 2021; Nunes, 2020).

De forma a dar resposta ao aumento do desemprego, à diminuição dos recursos nos SPE e às exigências da UE, a aposta foi direcionada para a governação partilhada. Assim, se no caso da formação, os CGP fazem parceria com o IEFP, no caso do emprego, a oferta foi canalizada para os serviços de emprego privados, sem preocupações com a qualidade das contratações e com a utilização abusiva de determinadas medidas (Caleiras & Carmo, 2022). Esta tendência, denominada de *new public management*, assenta na prestação de serviços públicos por parte de entidades privadas, através de um processo de cooperação e de divisão de poder, em que o Estado se afasta das suas responsabilidades (Caleiras, 2019; Hespanha & Caleiras, 2017; Valadas, 2013).

Adicionalmente, Caleiras e Carmo (2022) situam a evolução das políticas de emprego, destacando três principais marcos. De acordo com os autores, verifica-se o *impulso democrático* (1974 a 1985), caracterizado pela entrada no período democrático, o *impulso europeu* (1985 a 2011), compatível com a entrada na União Europeia, e a *incorporação da crise económica global nas respostas políticas* (a partir de 2011) derivada da crise da dívida soberana, substituindo as políticas de emprego pelas de austeridade, com vista à recuperação económica. Esta última fase foi caracterizada pela forte desregulação laboral, alicerçada no discurso da flexigurança, na adequação das PAE aos interesses privados e na agenda europeia, consentânea com as diretrizes do Memorando de Entendimento da Troika (Caleiras, 2019; Caleiras & Carmo, 2022; Carmo *et al.*, 2021; Hespanha & Caleiras, 2017; Valadas 2012). Considerando que nesta altura os serviços do IEFP sofreram cortes acentuados ao nível de recursos humanos, foi comprometido o acompanhamento individualizado (Madelino & Matos, 2015), sendo verificada a deslocalização do foco para a mera melhoria dos indicadores estatísticos (CE, 2017; Hespanha & Caleiras, 2017; Valadas, 2013).

1.3.4. O desempenho das PAE – O estado da arte

Com base na literatura disponível é possível identificar alguns parâmetros de eficácia, de eficiência e de efetividade das PAE. Ao nível nacional, uma importante referência é a análise de Dias e Varejão (2012). Estes autores partem de uma avaliação de impacto sobre as PAE que estiveram disponíveis entre 2004 e 2011 e, com recurso ao método de *matching*, ao longo de um período de 42 meses, determinam os efeitos por grupo etário, nível de escolaridade e género. Os autores concluem que a probabilidade de um participante de medidas de emprego obter trabalho é superior à de um não participante, especialmente para indivíduos do sexo masculino, com o ensino superior ou com mais de 35 anos.

Em geral, destacam que todas as medidas de emprego têm efeitos positivos imediatos, à exceção dos estágios e das medidas ocupacionais, derivado do efeito de aprisionamento da própria participação na medida. Após o horizonte de 12 meses, as medidas de apoio ao empreendedorismo, os estágios e os apoios à contratação, são as medidas que apresentam melhores resultados. Se os estágios têm efeitos mais positivos sobre os jovens, do sexo masculino, mais escolarizados, no caso das medidas ocupacionais, os efeitos são mais positivos nas mulheres, menos jovens, mas também mais escolarizadas. No caso das medidas de formação, além dos efeitos negativos associados ao fenómeno de aprisionamento, derivado da própria participação, verifica-se que, após o seu término, as probabilidades de obtenção de emprego aumentam. No entanto, e ainda que as medidas de formação contínua e modular apresentem resultados mais

positivos face às restantes, os seus efeitos não superam o das medidas de emprego no geral, estando estes resultados em linha com estudos efetuados em outros países.

Neste contexto, também Nunes e Teixeira (2009) analisam o efeito causal da participação em PAE sobre a obtenção de emprego a curto e a longo prazo, utilizando uma metodologia de *matching* sobre a população de todos os indivíduos registados como desempregados em janeiro de 2001. Os autores concluem que as PAE, no geral, têm efeitos mais positivos a longo prazo, com especial enfoque para as que reúnem alguma componente formativa. Mais especificamente, identificam que as medidas ocupacionais têm resultados menos positivos a curto prazo, comparativamente aos apoios à contratação, aos estágios e à formação, sendo que os dois últimos parecem apresentar melhores resultados a curto prazo.

Neste seguimento, Saraiva (1999; 2007), com recurso ao Inquérito ao Emprego (1996 e 1998 – 2001, respetivamente) e uma metodologia de estimação perimétrica, conclui que a formação profissional tem impacto no salário e na estabilidade contratual. Porém, os efeitos são mais positivos quando a modalidade de formação é proporcionada pelo empregador e não por escolas ou centros de formação.

Complementarmente, também Centeno, Centeno e Novo (2008), utilizam uma abordagem quase-experimental, com recurso a grupo de controlo, para analisar o impacto de duas medidas de emprego (Inserjovem e Reage), nos seus grupos destinatários (jovens com menos de 25 anos e adultos desempregados à mais de ano, respetivamente), sobre a duração de desemprego experienciada, ao fim de 12 e de 24 meses. Os resultados obtidos sugerem que a participação nos programas produz uma ligeira redução do tempo de desemprego, face à não participação, mas encontram algumas variáveis diferenciadoras entre os programas, derivadas das características sociodemográficas dos participantes.

Na análise de Caleiras (2019), sobressai que, em 2014, as medidas que produziram mais emprego foram os apoios à contratação, seguindo-se os apoios ao empreendedorismo e os estágios, comparativamente às medidas ocupacionais e às medidas de formação. Este autor ressalta a forte associação das PAE à contratação a termo, sendo que “Os resultados mostram que a qualidade e a eficácia das intervenções ficaram longe do discurso retórico, externo e interno, que as legitimou e sustentou.” (p. 26). Neste enquadramento, também Caleiras e Carmo (2022) e Hespanha e Caleiras (2017), retiram as mesmas conclusões.

Já Nunes (2020), através de uma abordagem qualitativa e com a aplicação de entrevistas semiestruturadas, conclui que os CEI acabam por ter uma função paliativa e que não garantem a reinserção dos desempregados no mercado de trabalho. Na perspetiva da autora, ainda que as medidas sejam relevantes para a aquisição de experiência profissional e de competências, o

facto é que o sobreaproveitamento das mesmas por parte das entidades, acaba por propiciar cenários de desemprego intermitente e de exclusão social. Estas medidas criam mercados de trabalho secundários e precários, dado que estes indivíduos ocupam postos de trabalho, mas não gozam dos mesmos direitos que os demais trabalhadores. Em geral, a autora conclui que tanto estas medidas, como as restantes, não constituem um fator decisivo para que os desempregados obtenham emprego, pois os efeitos positivos são coincidentes, na maioria dos casos, apenas com a duração da participação.

Mais recentemente, Coelho *et al.* (2021), avaliam as PAE implementadas através do Programa Operacional Madeira 14-20. Nesta investigação, com recurso a uma abordagem multimétodo, conclui-se que, em geral, as medidas têm impacto positivo ao nível de “(...) maior empregabilidade e satisfação com o seu emprego, num aumento da cultura empreendedora e na reinserção profissional de pessoas desfavorecidas.” (p. 63), ainda que ao nível de impacto salarial os resultados não sejam lineares.

Capítulo II – A investigação

2.1. O contexto: o Algarve no contexto nacional

Um dos motivos da escolha da região do Algarve para esta investigação deve-se às dinâmicas de emprego muito centralizadas no setor dos serviços (INE, 2021) e nas inserções laborais tendencialmente demarcadas ora pela sazonalidade, ora pelo trabalho precário (CE, s.d.; Alves *et al.*, 2011). Acresce-se que, além da elevada taxa de desemprego ([Apêndice B.](#)), a região tem uma subutilização do emprego superior à média nacional (INE, 2022b).

De um modo geral, ainda que se verifique a diminuição na utilização de contratos de trabalho a termo ao nível nacional, de acordo com o INE (2022c; 2022d) e no caso dos TCO, o Algarve apresenta uma utilização superior ([Apêndice C.](#)). No respeitante ao tempo parcial, embora se verifique a diminuição da sua utilização (INE, 2022e) acompanhada por uma diminuição do subemprego (INE 2022f), o Algarve encontra-se em pior condição face ao contexto nacional ([Apêndice D.](#)). Relativamente aos ganhos, e de acordo com os quadros de pessoal, também nesta região os rendimentos são inferiores comparativamente ao resto do país (INE, 2022g) ([Apêndice E.](#)).

Outra razão, relaciona-se com a grande diversidade que caracteriza a região, seja ao nível ambiental, como ao nível demográfico ou económico, com acentuadas disparidades na dicotomia litoral e interior. De acordo com o CCDR- Alg. (2020), à semelhança do resto do país, também no Algarve ocorre uma maior concentração das atividades económicas no litoral e no setor dos serviços. Porém, no caso desta região, a flutuação populacional e os mercados associados ao turismo, colocam os recursos, a demografia e as relações laborais sobre maior pressão. Para além dos níveis educacionais serem mais baixos, o envelhecimento populacional, associado à desertificação dos territórios do interior, acentua as desigualdades sociais na região.

Sendo Loulé o maior concelho algarvio, com cerca de 764 km² e nove freguesias, apresenta uma “(...) condição geográfica que lhe empresta uma interessante variedade climática e imprime às suas múltiplas actividades económicas e empresariais uma dinâmica ímpar no contexto regional e nacional.” (AMAL, 2023, para. 1). Apesar de, comparativamente, contabilizar o maior número de residentes, de acordo com a Pordata (2023a, 2023b), a região apresenta baixa densidade populacional ([Apêndice F.](#)).

No caso da sua estrutura empresarial, este concelho é maioritariamente formado por pequenas empresas, pelo que “(...) é fácil perceber que estas são muito vulneráveis aos ciclos económicos desfavoráveis. . . [e que] Esta vulnerabilidade traduz-se eventualmente, pelo menos

em parte, no tipo de vínculo laboral no concelho de Loulé.” (DICAD, 2017, p. 20). Assim, de acordo com a Pordata (2021), o concelho não só apresenta o maior número de contratações a prazo da região do Algarve, como também apresenta um número superior destas, comparativamente às contratações sem termo ([Apêndice G](#)).

2.2. Procedimentos metodológicos

2.2.1 Hipóteses e modelo de análise

Numa primeira fase, após a definição da pergunta de investigação inicial e indo ao encontro de Quivy e Campenhoudt (1995), foram aplicadas duas entrevistas exploratórias. Para o efeito foi entrevistado o responsável de RH de uma empresa na área do turismo de natureza e um beneficiário de várias PAE, apresentando-se os dados relevantes em diário de campo ([Apêndice I](#) e [K](#), respetivamente) e os guiões orientadores ([Apêndice H](#) e [J](#)) em anexo.

Paralelamente, e considerando que os dados numéricos “(...) podem abrir novos caminhos a explorar e questões a responder.” (Bogdan & Biklen, 1994, p. 194), procedeu-se à interpretação de informações disponibilizadas pelo INE (2021, 2022a, 2022), pelo IEFP (2020, 2022), pela Datalabor (2022, 2023a, 2023b, 2023c, 2023d), pela Pordata (2021, 2023a, 2023b) e pela Eurostat (2022). O IEFP e a SS também foram contactados no sentido de apurar a possibilidade de consultar dados não publicados.

Não sendo possível obter o apoio destas duas entidades, na fase seguinte foi efetuada a construção da problemática, em articulação com reformulação da pergunta de investigação, possibilitando uma melhor delimitação do objeto de estudo, da sua localização espaço-temporal e do seu quadro teórico, conceptual e metodológico. Deste modo, investigação foi conduzida pelo esquema de inteligibilidade hermenêutico (Quivy & Campenhoudt, 1995) e foi dada preferência ao tipo de pesquisa exploratória (Bardin, 2014; Souza, 2009). De forma a orientar a condução do estudo, foram traçadas as seguintes hipóteses:

H1. A participação em PAE tende a ter efeitos positivos na qualidade do emprego dos seus beneficiários.

H2. A qualidade do emprego é mais elevada nos trabalhadores com habilitações escolares superiores e menor nas atividades económicas ligadas ao turismo;

H3. As expetativas dos beneficiários mais jovens e mais escolarizados são incrementais e as motivações dos beneficiários menos escolarizados e com mais idade são minimalistas.

H4. As medidas ativas de emprego, e o SPE, têm, em geral, uma avaliação negativa por parte dos seus beneficiários;

H5. Os beneficiários de PAE valorizam mais a dimensão da segurança do que a dimensão salarial da qualidade do seu emprego.

A escolha destas hipóteses prende-se com as informações recolhidas e com a revisão bibliográfica efetuada. Neste sentido, a primeira hipótese foi estruturada tendo em conta os objetivos estratégicos do IEFP (2021b). A segunda justifica-se, quer, pela influência das habilitações escolares sobre a obtenção de melhores empregos (Cantante, 2018), como pela baixa influência destas no turismo, sendo este um setor com salários tendencialmente baixos e elevada precariedade associada (Cantante & Estêvão, 2022; CCDR- Alg., 2020; CE, 2017; DICAD, 2017). No caso da terceira hipótese, são tidos em consideração os resultados apurados por Alves *et al.*, 2011, conjugados com as tendências punitivas associadas às PAE, referidas por Pedroso (2008). Na quarta hipótese, além das entrevistas exploratórias, também as conclusões de Nunes (2020), serviram de diretriz. Por fim, a quinta hipótese, está alinhada com o pensamento de Gallie (2007) e de Carmo *et al.* (2021), uma vez que, de acordo com estes autores, o vínculo contratual é o centro das relações laborais.

Todavia, salvaguarda-se que estas hipóteses funcionam, sobretudo, como pistas de análise, enquadrando os eixos analíticos da pesquisa, e a sua operacionalização, e não de matriz para confirmação ou infirmação. Esta lógica prende-se com o facto de que a construção de hipóteses numa pesquisa exploratória suportada, no essencial, por metodologias qualitativas não deve ser equacionada de forma rígida e determinista (Bardin, 2014; Quivy & Campenhoudt, 1995).

Os principais conceitos identificados são as PAE, o desemprego, a qualidade do emprego e as representações sociais, sendo que a sua operacionalização, através da decomposição em dimensões, componentes e indicadores, possibilitou a criação do modelo de análise (Figura 1)

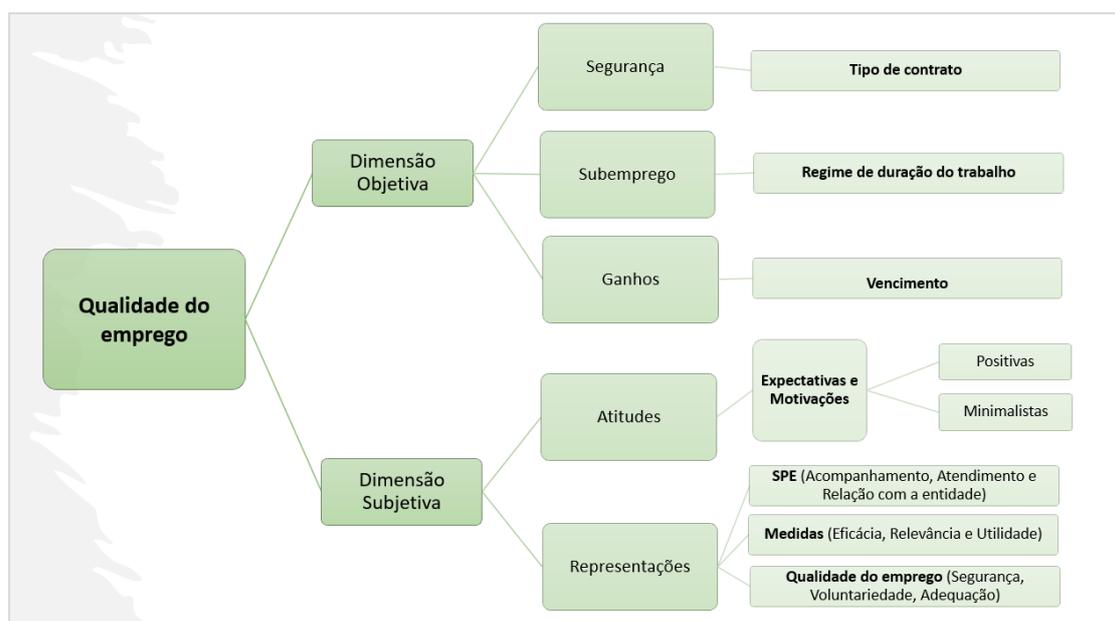


Figura 1 - Modelo de análise

Para este modelo de análise foram consideradas duas dimensões, uma objetiva e uma subjetiva. A primeira divide-se em três subdimensões, sendo a este nível considerada 1) a segurança contratual, que tem como indicador o tipo de contrato, 2) o regime de duração do trabalho e 3) os ganhos. Na segunda, recorre-se a duas subdimensões. A primeira relacionada às atitudes, que visa apurar os tipos de expectativas e de motivações e qual a sua preponderância entre os participantes, e a segunda associada às representações dos beneficiários sobre o SPE, as medidas e a qualidade do seu emprego.

Relativamente à estratégia metodológica, foi utilizada uma abordagem mista (*mixed methods*), através do método indutivo e do paradigma interpretativo (Bardin, 2014; Bogdan & Biklen, 1994; Quivy & Campenhoudt, 1995; Saccol, 2009), de acordo com o subcapítulo seguinte.

2.2.2 Objeto de estudo, recolha e análise de dados

Face ao campo empírico, a recolha de informação foi realizada de forma faseada. Numa primeira etapa foi efetuada a consulta e análise de dados administrativos, publicados pelo IEFP e disponibilizados pela CGTP-IN. Na fase seguinte foram recolhidas informações junto dos beneficiários das medidas, com recurso a entrevistas semiestruturadas, cujo guião orientador abarcou as dimensões a analisar e se apresenta em anexo ([Apêndice L](#)).

As entrevistas foram aplicadas de maio a agosto de 2023, mas importa referir que, quer na primeira, como na segunda fase, as dificuldades foram intensas. Primeiramente os dados disponibilizados pelo IEFP apresentam algumas incongruências, tal como identificado por autores como Dias e Varejão (2012), o que dificultou a sua interpretação. Seguidamente, e também ao encontro da literatura consultada, verifica-se que os dados são publicados com bastante diferimento temporal, o que coloca em causa a sua atualidade. Neste sentido, e ainda que se tenha contactado o IEFP e a SS no sentido obter dados ainda não publicados, mais atualizados, os mesmos não foram enviados em tempo útil para a sua inclusão na presente investigação. Foi também solicitada, à SS, informação não publicada em relação a indicadores não disponíveis nas estatísticas divulgadas pelo IEFP. Para este efeito foram solicitados indicadores de follow-up da qualidade do trabalho, tais como os tipos de contrato, os regimes de duração de trabalho e a remuneração dos beneficiários de PAE que transitaram do desemprego para uma situação de emprego após a utilização das medidas à SS e, no caso do IEFP, dados relacionados à execução física e financeira das medidas entre os anos de 2021 e 2022, preferencialmente com agregação ao nível concelhio.

Já na segunda fase, várias foram as entidades contactadas, na tentativa de pedir apoio para a divulgação do estudo. Assim, todos os centros de gestão partilhada do Algarve foram contactados, sem sucesso, bem como a diversas empresas, das várias atividades económicas, foi pedido apoio, tanto por email, como telefonicamente. No entanto, apenas duas IPSS's, a CGTP e uma empresa ligada à hotelaria, à indústria transformadora e ao setor agropecuário se disponibilizaram a apoiar a investigação, fazendo a ponte entre o investigador e os participantes.

Face às técnicas de recolha de dados foi utilizada, maioritariamente, a observação indireta, sendo que através das entrevistas semiestruturadas, foram recolhidos “(...) dados descritivos na linguagem do próprio sujeito (...)” (Bogdan & Biklen, 1994, p. 134). Já a pesquisa documental e bibliográfica foi efetuada como pano de fundo e de forma transversal a toda a investigação (Boisvert, 2003; Pinto, 2013).

Ao nível da amostra, foram utilizadas componentes não estritamente representativas, mas características da população (Quivy & Campenhoudt, 1995). Mais especificamente, a entrevista foi aplicada a residentes do concelho de Loulé, que foram beneficiários de PAE, nas atividades operacionais do Emprego e/ou da Formação Profissional, entre 2018 e 2022, e que se encontravam em situação de desemprego à entrada na medida, sendo requisito preferencial a conclusão da mesma e a obtenção de emprego por conta de outrem no momento posterior à participação na medida. No total participaram deste estudo 25 indivíduos, porém, apenas se consideram 16 entrevistas para a análise da dimensão objetiva, relacionada à qualidade das inserções no mercado de trabalho, e 18 para a restante investigação.

Assim, dos 25 entrevistados, foram, numa primeira fase, excluídos aqueles que não eram residentes do concelho, os que participaram em medidas de reabilitação profissional e os que estavam empregados no momento de entrada para medida. Através dos 18 participantes remanescentes foi analisada a dimensão subjetiva, relacionada às atitudes e representações (sobre as medidas, o SPE e a qualidade do emprego).

Para a análise da qualidade do emprego obtido através da participação na medida, foram analisados apenas os 16 participantes que transitaram do desemprego para o emprego após a sua participação, sendo excluídos os dois que se mantiveram em situação de inatividade ou que estavam, ainda, a participar. Deste modo, e “Sem pretensões de representatividade ou de exaustão, a amostra foi, contudo, intencionalmente contrastada, e o perfil dos trabalhadores, diversificado, por forma a dar conta da pluralidade de situações.” (Carmo *et al.*, 2021, p. 46).

Os dados qualitativos recolhidos através da realização de entrevistas semiestruturadas foram analisados recorrendo ao programa MAXQDA. De acordo com Schlosser, Frasson e

Cantorani (2019), estes softwares de análise de dados permitem a organização de inúmeros tipos de matérias e facilitam a sua codificação e categorização.

Ao nível do agrupamento da informação foi seguida a dinâmica do modelo de análise, sendo que os temas se alinham com as componentes, as categorias associam-se às subdimensões e as unidades de significação às possibilidades de conteúdo, como se pormenorizará no capítulo seguinte. Para o efeito, apresenta-se a sua esquematização em anexo ([Apêndice M.](#)).

Capítulo III – Políticas ativas de emprego e qualidade do emprego no concelho de Loulé

3.1. Um breve enquadramento estatístico

Ao nível nacional, e no período em análise, existem algumas considerações a fazer relativamente aos dados publicados. Primeiramente, e em linha com Dias e Varejão (2012), a disponibilidade de dados atualizados não é a ideal, sendo possível, apenas, apresentar dados até 2021. Assim, durante o período de referência (2018-2021), ao nível nacional, foram despendidos cerca de 2 785 173 428€ e foram abrangidos, aproximadamente, 2 896 266 indivíduos em PAE (IEFP, 2018, 2019, 2020, 2021a).

Seguidamente, importa fazer a distinção entre o investimento e a participação, por atividade operacional. Assim, de acordo com as Figuras 2 e 3, é possível verificar que, ao longo do período de referência, não somente o investimento é crescente, como as medidas de emprego são alvo de maior dotação, em oposição às de reabilitação profissional. No entanto, e no que concerne às participações, não ocorre a mesma linearidade, sendo, inclusive, o número total de abrangidos ligeiramente decrescente no último ano em análise.

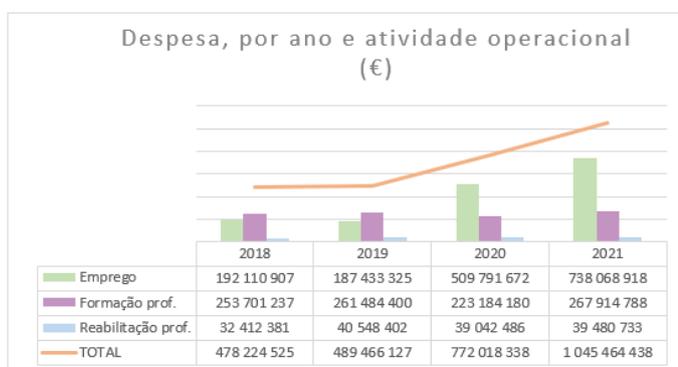


Figura 2 - Despesa em PAE



Figura 3 - Abrangidos em PAE

Articulando os dados do IEFP (2019) em torno da população ativa (Datalabor, 2023a), verifica-se que existe proporcionalidade entre a despesa e o número de abrangidos na região. Mais concretamente, através da Figura 4, é possível identificar que, para a população ativa do Algarve (5% face ao resto do país), são canalizados cerca de 4% da despesa e encontram-se cerca de 5% da totalidade dos abrangidos em PAE.

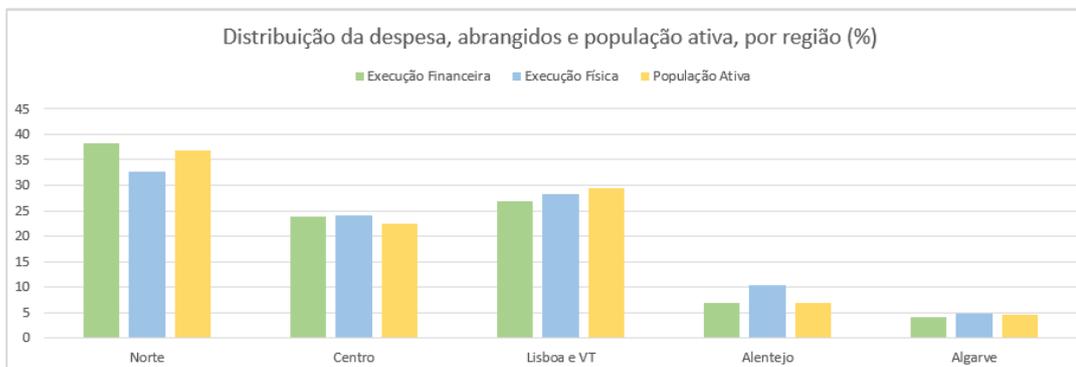


Figura 4 - Distribuição da despesa, abrangidos e população ativa

Face à distribuição dos abrangidos por atividade operacional verifica-se que, no Algarve (2019), 72% dos beneficiários foram abrangidos por medidas de formação e 19% por medidas de emprego. No entanto, no que concerne à despesa, é dirigido um investimento superior às medidas de emprego (42%), face às restantes.

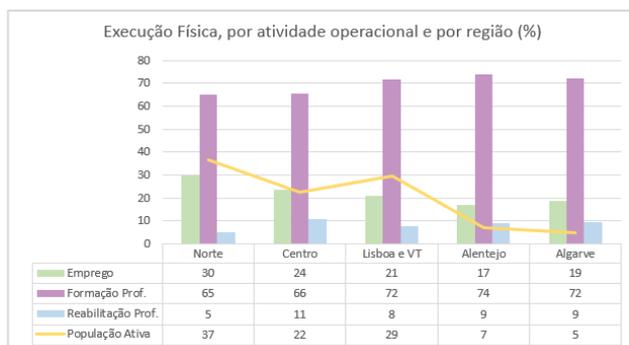


Figura 5 - Execução física - Regional

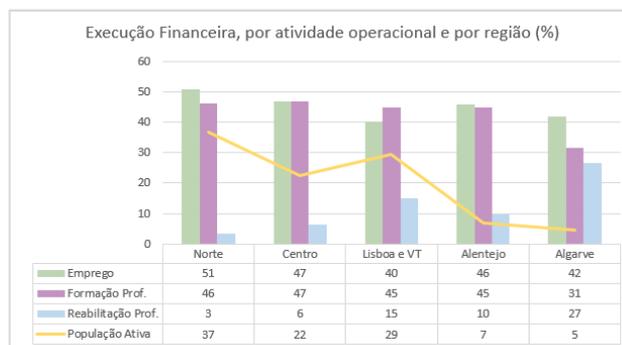


Figura 6 - Execução financeira - Regional

No respeitante à execução física das medidas, em contexto regional, verifica-se que, na atividade operacional do emprego, os estágios são os mais utilizados, seguindo-se o trabalho socialmente necessário, dados que se encontram (parcialmente) em linha com a distribuição da amostra qualitativa do presente estudo. Face à formação, a modalidade contínua (com a formação modular) e a formação inicial (com os cursos EFA) são as mais utilizadas, dados que vão ao encontro dos resultados obtidos através das entrevistas.

No que concerne à caracterização sociodemográfica dos abrangidos na região, é possível identificar, nos gráficos abaixo, que a participação feminina é superior e que o grupo etário entre os 35 e os 44 anos é o mais abrangido. Em relação ao nível de escolaridade, o 3º ciclo do ensino básico e o ensino secundário encontram-se equiparados, sendo que, face à situação à entrada nas medidas, a grande maioria dos indivíduos estavam desempregados.

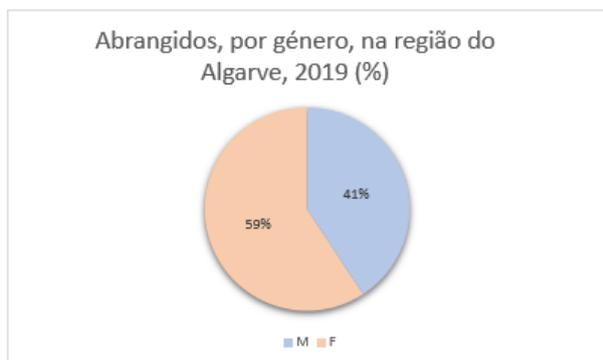


Figura 7 - Abrangidos por género - Regional

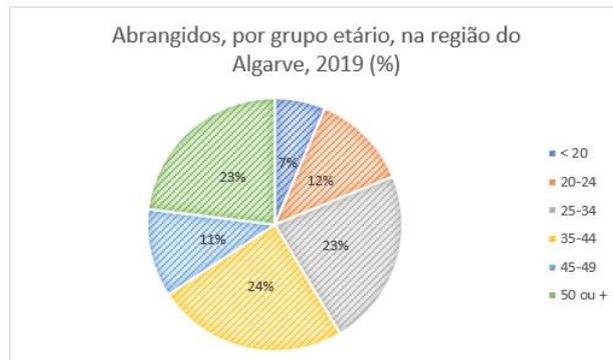


Figura 8 - Abrangidos por grupo etário - Regional

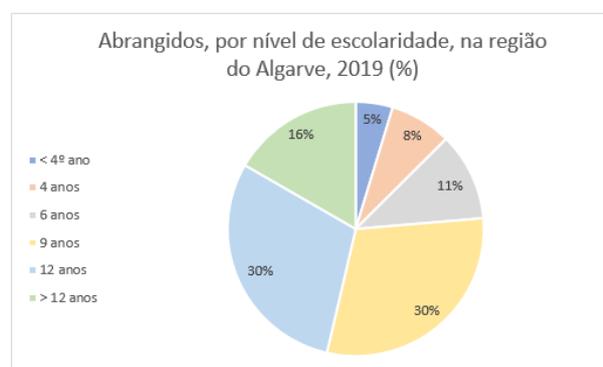


Figura 9 - Abrangidos por nível de escolaridade - Regional



Figura 10 - Abrangidos por situação à entrada - Regional

No caso da amostra estudada, verifica-se quer a preponderância da participação feminina, como a situação de desemprego à entrada na medida.

3.2. Políticas ativas de emprego e qualidade do emprego: atitudes, representações e trajetos

Antes de se introduzir a componente mais substantiva do estudo, importa promover uma breve descrição das características dos participantes e da sua participação nas medidas. Seguidamente, com base no resumo dos segmentos codificados, apresentados no [Apêndice N.](#), explicitam-se os resultados obtidos por dimensão.

3.2.1. Enquadramento sociodemográfico

Face às características sociodemográficas dos participantes do estudo, verifica-se diversidade relativamente ao grupo etário e ao nível de escolaridade concluído. No entanto, como é visível na tabela abaixo, na sua maioria, os participantes são do sexo feminino (89%). Identifica-se que

não foi possível equilibrar a amostra qualitativa com participantes do sexo masculino derivado, essencialmente, por se verificar a sobre-representação do género feminino no setor onde foram entrevistados mais participantes (no setor Q foram entrevistados oito dos 18 indivíduos). Ao nível da freguesia de residência apresenta-se variedade dentro do concelho, verificando-se, também, que a maior parte dos entrevistados se encontrava empregado no momento da entrevista (78%).

Quadro 1 - Caracterização Sociodemográfica

Participante	Genero	Grupo etário	Nível de escolaridade	Freguesia de residência	Situação Profissional
Part. 1	F	50 ou >	3º Ciclo	Alte	Empregado
Part. 2	F	20 - 24	Secundário	Alte	Empregado
Part. 3	F	50 ou >	1º Ciclo	Alte	Reformado
Part. 4	F	50 ou >	2ª Ciclo	Alte	Empregado
Part. 5	F	20 - 24	Secundário	Querença, Tôr e Benafim	Desempregado
Part. 6	F	20 - 24	Secundário	Alte	Empregado
Part. 7	F	25 - 34	Superior	Alte	Empregado
Part. 8	F	35 - 44	Superior	São Clemente	Empregado
Part. 9	M	35 - 44	3º Ciclo	Querença, Tôr e Benafim	Empregado
Part. 10	F	45 - 49	2ª Ciclo	São Sebastião	Empregado
Part. 11	F	35 - 44	Superior	São Clemente	Empregado
Part. 12	F	25 - 34	2ª Ciclo	São Clemente	Empregado
Part. 13	F	25 - 34	3º Ciclo	São Clemente	Empregado
Part. 14	F	50 ou >	Secundário	São Clemente	Empregado
Part. 15	F	35 - 44	3º Ciclo	São Clemente	Empregado
Part. 16	F	25 - 34	Secundário	Salir	Desempregado
Part. 17	F	20 - 24	Pós-secundário	Querença, Tôr e Benafim	Empregado
Part. 18	M	50 ou >	2ª Ciclo	São Sebastião	Ocupado em PAE

De forma a permitir uma melhor perceção do grupo analisado apresenta-se, em anexo, os respetivos gráficos estatísticos das variáveis sociodemográficas ([Apêndice O](#)).

3.2.2. Enquadramento da participação em PAE

Relativamente à participação em PAE, todos os participantes foram beneficiários de medidas de emprego e dois deles terão, simultaneamente, sido alvos de medidas de formação. Ademais, 78% dos entrevistados terá beneficiado de mais do que uma medida ao longo do período em análise. Relativamente à dupla participação em medidas de emprego verifica-se, essencialmente, a combinação entre as medidas excecionais, os CEI's e os apoios à contratação, utilizadas pela mesma entidade. Face à recorrência em certas medidas, identifica-se maior preponderância nos estágios e nos CEI's. Estes resultados encontram-se em linha com o estudo

de Nunes (2020), sendo verificada, em algumas situações, uma participação repetida e sequencial.

Temporalmente, as participações ocorreram entre 2018 e 2022, com a sua maioria a ter início em 2021 (39% dos respondentes). No caso das medidas de formação, identifica-se, apenas, a participação em curso modular e em EFA e, face às medidas de emprego mais participadas, encontramos igual preponderância entre os apoios à contratação e o trabalho socialmente necessário (com 33%), seguindo-se os estágios (22%) e as medidas excecionais (11%). Os resultados apurados estão alinhados com a literatura, uma vez que as medidas mais utilizadas para combater o desemprego jovem são os estágios profissionais e os apoios à contratação e, para os desempregados com maior dificuldade de reinserção no mercado de trabalho, adequam-se os CEI e as formações (Hespanha & Caleiras, 2017; Madelino & Matos, 2015).

Ainda assim, dos 18 participantes analisados numa primeira instância, 89% (correspondente a 16 participantes) terão obtido emprego após a participação na medida, sendo que destes, 72% obtiveram-no na entidade onde ocorreu a participação na medida. Em linha com as conclusões de Coelho *et al.* (2021), também na amostra qualitativa estudada se verifica que as PAE tiveram um efeito positivo sobre a obtenção de emprego.

Quadro 2 - Enquadramento da participação em PAE

Participante	Ano de participação	Medida	Obtenção de emprego	Na mesma entidade	Meses desemprego	Participação em outras medidas
Part. 1	2021	CEI+	x	x	1	-
Part. 2	2022	Estágio	x		0	Curso Modular
Part. 3	2021	CEI+			11	-
Part. 4	2020	CEI+	x	x	3	EFA
Part. 5	2021	Estágio	x	x	7	-
Part. 6	2021	Estágio	x		2	-
Part. 7	2021	CEI+	x		6	Estágio
Part. 8	2020	Medidas Excepcionais	x	x	4	Medidas Excepcionais
Part. 9	2020	Medidas Excepcionais	x	x	1	Apoios à contratação
Part. 10	2018	Apoios à contratação	x	x	1	Conversão contratual
Part. 11	2018	Apoios à contratação	x	x	1	Conversão contratual
Part. 12	2019	Apoios à contratação	x	x	0	Conversão contratual
Part. 13	2019	Apoios à contratação	x	x	0	Conversão contratual
Part. 14	2018	Apoios à contratação	x	x	8	Conversão contratual
Part. 15	2022	CEI+	x	x	3	Medidas Excepcionais
Part. 16	2021	Apoios à contratação	x	x	0	Apoios à contratação
Part. 17	2021	Estágio	x	x	2	Apoios à contratação
Part. 18	2022	CEI+			3	CEI+

Ao nível do SPE, todos os entrevistados tiveram o seu processo acompanhado pelo Centro de Emprego de Loulé, não existindo DLD. Para uma melhor visualização da distribuição dos

indivíduos pelas medidas participadas, disponibiliza-se, em anexo, as representações gráficas mais elucidativas ([Apêndice P.](#)).

3.2.3. A qualidade do emprego após a participação em PAE

Para responder à pergunta central da investigação, *Qual a influência das PAE sobre a qualidade do emprego, no concelho de Loulé?*, serão abordados alguns dos indicadores de cariz objetivo utilizados pelas instituições internacionais (Eurofound, 2022: OIT, s.d.; Piasna, 2023). Recorrendo à primeira e à segunda dimensão do IEQE (*Qualidade do vencimento e as Formas de emprego e segurança no emprego*, respetivamente) é possível resumir as interceções entre a medida participada, os setores de atividade e os indicadores analisados na tabela abaixo.

Quadro 3 - Qualidade do emprego (dimensões objetivas)

Part.	Medida	Área atividade (emprego)	Função (emprego)	Ganhos	Regime de duração	Segurança
10	Apoios à contratação	Q - Atividades de saúde humana e apoio social	Polivalente	SMN	Tempo inteiro	Termo certo
11			Animadora Sociocultural	> SMN	Tempo inteiro	Termo certo
12			Auxiliar de geriatria	SMN	Tempo inteiro	Termo certo
13					Tempo parcial	Termo certo
14					Tempo inteiro	Termo certo
16			A - Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	Produção agrícola e pecuária	< SMN	Tempo inteiro
1	CEI+	P - Educação	Auxiliar de ação educativa	SMN	Tempo inteiro	Termo certo
4		Q - Atividades de saúde humana e apoio social	Serviços gerais	SMN	Tempo inteiro	Termo certo
15				SMN	Tempo inteiro	Termo incerto
7		N - Atividades administrativas e dos serviços de apoio	Técnica de RH	> SMN	Tempo inteiro	Termo certo
2	Estágio	H - Transportes e armazenagem	Operador de armazém	SMN	Tempo inteiro	Termo certo
5		P - Educação	Auxiliar de ação educativa	SMN	Tempo inteiro	Curta duração
6		G - Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos, aut	Empregado de loja	> SMN	Tempo inteiro	Termo incerto
17		I - Alojamento, restauração e similares	Empregada de mesa	> SMN	Tempo inteiro	Termo certo
8	Medidas Excepcionais	N - Atividades administrativas e dos serviços de apoio	Técnica de RH	> SMN	Tempo inteiro	Termo certo
9		Q - Atividades de saúde humana e apoio social	Distribuição	SMN	Tempo inteiro	Termo certo

Os dados apresentados referem-se à situação dos beneficiários no momento após a participação na medida (não da entrevista) e incidem, exclusivamente, sobre os 16 participantes

que obtiveram emprego. Deste modo, incluem-se os beneficiários que obtiveram emprego, mesmo que tenham transitado novamente para o desemprego (e que estivessem desempregados no momento da entrevista, como o entrevistado 5 e o 16) e excluem-se os que ainda estavam a participar (entrevistado 18), ou os que passaram à reforma (entrevistado 3), ficando em situação de inatividade.

Através da análise dos dados acima, ao nível do vínculo contratual, é possível identificar que a todos os participantes foi oferecido um contrato a termo após a sua participação na medida, sendo mais frequente o contrato a termo certo com a duração de seis meses. Estes resultados vão ao encontro das conclusões de Caleiras (2019), Caleiras e Carmo (2022) e Hespanha e Caleiras (2017), no que respeita à tendência contratual das PAE.

Relativamente ao regime de duração do trabalho, foi oferecido horário a tempo inteiro à grande maioria dos participantes, sendo que apenas um se apresentava em regime de tempo parcial e outro com uma carga horária superior às 40 horas semanais. Neste sentido, e ainda que o trabalho a tempo parcial possa estar grandemente associado ao subemprego em Portugal (Cantante, 2018), o regime de duração do trabalho não é uma dimensão que contribua negativamente para a qualidade do emprego dos entrevistados. Como se referiu, quase todos têm trabalhos a tempo inteiro.

Por fim e relativamente aos ganhos, verifica-se que à maior parte dos entrevistados foi oferecido o salário mínimo nacional. Ou seja, nesta amostra qualitativa, apenas cinco dos 16 entrevistados reportaram auferir uma remuneração superior, sendo que 69% tinham uma remuneração em linha com o valor do SMN (um dos casos refere mesmo que a sua remuneração era inferior a esse valor). No entanto, mesmo nos casos em que a remuneração é superior ao SMN, a diferença é pouco significativa.

Se observarmos mais pormenorizadamente, à exceção do setor do comércio por grosso e a retalho (G), os rendimentos superiores ocorrem nas funções ligadas às atividades administrativas e dos serviços de apoio (N). Acresce-se que os setores que apresentam a normalização do SMN são o A (Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca) e o Q (Atividades de saúde humana e apoio social).

Em suma, e de forma mais sistemática, em relação ao vínculo contratual, é possível identificar que a participação em PAE não teve efeitos positivos imediatos, uma vez que todas as participações foram seguidas por inserções precárias no emprego, sendo que a grande parte dos beneficiários, ainda se mantinham nesta situação no momento de realização da entrevista (correspondente a 62,5% dos 16 participantes analisados para esta dimensão). O curto espaço de tempo entre a realização das entrevistas e a (re)entrada no emprego, verificado em alguns

casos, pode contribuir para sobredimensionar a relação entre participação em PAE e as inserções precárias no emprego, no entanto, a informação recolhida dá conta da precariedade contratual imediata após a participação em PAE.

Ainda que ao longo dos últimos anos tenham sido intensificados os incentivos no sentido de premiar as empresas que optem pela contratação sem termo, verifica-se que a preferência pela contratação a termo se manteve, seguida, em alguns dos casos, pelo apoio à conversão contratual (do entrevistado 10 ao 14). Nesta perspetiva, torna-se importante estender a análise a uma amostra e métricas temporais superiores, de forma a dar conta do tipo de precariedade associada à utilização das PAE, se transitória, se permanente.

No que concerne ao regime de duração, a qualidade do emprego é positiva, tendência esta que se pode encontrar relacionada à baixa relevância do trabalho a tempo parcial em Portugal, mesmo numa região com o perfil económico do Algarve. Não obstante, e como se verá mais à frente, o único participante em regime de trabalho a tempo parcial encontrava-se nesta situação voluntariamente.

Relativamente à dimensão da qualidade dos rendimentos, verifica-se que as remunerações de entrada são, em geral, baixas. Assim, para a amostra qualitativa em análise, depreende-se que a participação em PAE serviu, sobretudo, para que houvesse uma transição do desemprego, ou da inatividade, para o emprego. Porém, do ponto de vista da qualidade do vínculo contratual e da remuneração, constata-se maioritariamente, situações de baixa qualidade.

Deste modo, ainda que não seja possível confirmar que *a participação em PAE tenda a ter efeitos positivos na qualidade do emprego dos seus beneficiários* (H1.), a avaliação da baixa qualidade do emprego deve ser ponderada tendo em consideração a existência situações de trabalho informal anteriores à participação na medida (o que não se verificou na amostra), situações anteriores de desemprego desprotegido (verificado no entrevistado 2, 5, 16 e 17) e a comparação entre a remuneração auferida em empregos anteriores.

À exceção dos estágios, que apresentam uma maior concentração de vencimentos superiores ao SMN, conferindo-lhes mais qualidade na dimensão dos ganhos face às restantes medidas, não é possível confirmar a H1. No entanto, e visto que estas medidas estão direcionadas para as camadas mais escolarizada, e são estes indivíduos que, tendencialmente, têm acesso a melhores salários, estes resultados vão ao encontro das conclusões de Cantante (2018) e de Cantante e Estêvão (2022), sendo verificado que *a qualidade do emprego é mais elevada nos trabalhadores com habilitações escolares superiores e menor nas atividades económicas ligadas ao turismo* (H2.).

3.2.4. Atitudes – Tipos de expectativas e motivações laborais

Quanto à dimensão das atitudes e no sentido de analisar quais as expectativas e motivações laborais, mediadas pela participação em PAE, foram utilizadas perguntas abertas que visavam apurar (1) o que esperavam os beneficiários de PAE com a sua participação nas medidas e (2) quais os motivos que os tinham levado, primeiramente, a participar. Ou seja, quais as suas motivações para participar em PAE e quais as suas expectativas depois de participar. Para o efeito, foi considerado que os beneficiários de PAE poderiam ter expectativas e motivações laborais tanto positivas, como minimalistas. Na tentativa de identificar quais as tipologias associadas a cada uma destas tendências, foi criada uma categoria incremental, relacionada com a melhoria das condições de trabalho, e outra relativa a uma perspetiva mais simplista da utilização das PAE, associada ao objetivo de garantir o subsídio de desemprego. Assim, inicialmente tentou apurar-se qual a tendência relativa a estas subdimensões entre a amostra e, seguidamente, quais as referências com maior preponderância dentro de cada uma das subdimensões. Posteriormente, foi verificado se ocorrem regularidades ao nível social, setorial ou entre medidas – regularidades essas que, tendo em conta a dimensão da amostra qualitativa do estudo, são meramente indicativas ou exploratórias.

Deste modo, de acordo com os gráficos abaixo, é possível verificar que a maioria dos entrevistados tinham uma perspetiva incremental em relação às PAE (58%), tanto em relação às motivações (33%), como às expectativas (25%).

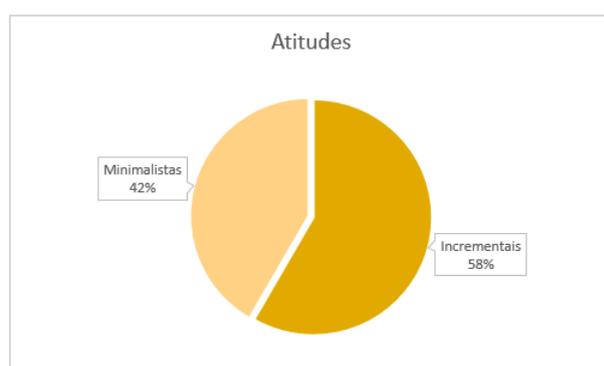


Figura 11 - Atitudes – Perspetiva geral

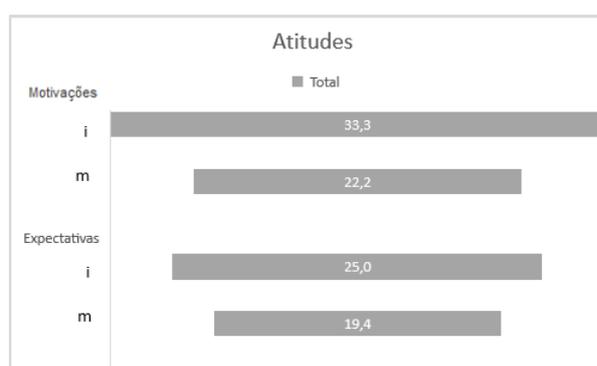


Figura 12 - Atitudes - Perspetiva específica

Para identificar, concretamente, que tipos de tipologias foram encontradas em cada uma destas subdimensões, apresentam-se as principais referências utilizadas pelos entrevistados.

Quadro 4 - Atitudes – Referências mais utilizadas

Atitudes			
Motivações		Nº	%
Incrementais	Aquisição de competências e experiência	4	11,1
	Melhores condições de trabalho	4	11,1
	Satisfação com a função	4	11,1
Minimalistas	Manutenção Subsídio	5	13,9
	Fins de sobrevivência	3	8,3
Expectativas			
Incrementais	(Re)entrada no MT	7	19,4
	Continuidade	2	5,6
Minimalista	S/expectativa associada	5	13,9
	Entrada na reforma	2	5,6

Através da tabela, é possível identificar que, quando questionados acerca dos seus motivos para aceitarem participar na medida, face às motivações incrementais, os participantes identificaram, por igual ordem de significância, a aquisição de competências e de experiência, as melhores condições de trabalho e a satisfação com a função:

(...) eu gosto de crianças, eu gosto de lidar com elas, eu gosto de aprender com elas. Eu também gosto de ensiná-las. Eu fui mesmo porque eu gosto de crianças e gosto de cuidar e gosto... (entrevistado 5, motivação incremental).

(...) o objetivo era, principalmente, ganhar experiência, pronto, na área... (entrevistado 7, motivação incremental).

Quanto às motivações minimalistas foi, maioritariamente, referida a manutenção de subsídio, seguindo-se a participação em PAE motivada por fins de sobrevivência, identificando-se que:

(...) depois também pensei que se não aceitasse o lugar, aquilo perde. Podiam cortar o fundo desemprego e depois ficava pior. (entrevistado 3, motivação minimalista).

...na altura era mais pela base da sobrevivência mesmo. Tinha que ter trabalho, tinha que trabalhar, qualquer coisa que fosse, não é? (entrevistado 14, motivação minimalista).

Referente às expectativas, na categoria incremental, verifica-se que a maior parte dos beneficiários, refere que esperava (re)entrar no mercado de trabalho, porém, dois dos participantes tinham, ainda, perspetivas de continuidade no mesmo posto após a sua participação. Na dimensão minimalista, verifica-se a ausência de expectativas, para a sua maioria, no entanto, para dois deles a expectativa prendia-se com a transição para a reforma,

após a participação. Para uma melhor percepção das expectativas dos beneficiários após a sua participação na medida, seguem-se os exemplos representativos:

Aliás, até mais tarde perguntaram-me se eu gostaria de ficar lá a trabalhar e eu, obviamente, eu disse que sim. Por que para já, pronto, perto de casa; uma coisa que eu gostava, sentia-me bem lá; e pronto, tinha tudo ali a meu dispor, né? Digamos assim. E eu disse que sim, se precisassem claramente que aceitaria, mas pronto, uma semana antes de acabar o meu estágio, já me tinham substituído. E eu fiquei um bocadinho assim... desamparada. (entrevistado 6, expectativa incremental).

Mas pronto, queria estar ativo e ir passando o tempo e ir usufruindo do que tinha direito, que são os tais 1134 do fundo de desemprego que eles lá dizem. E não andar aos tombos (até à entrada para a reforma). Depois é as tais formações, e...e assim estou tranquilo e não tenho que andar de um lado para o outro com formações e convocatórias, ou empresas de trabalho temporário a chamar, e depois já não era o fundo de desemprego. (entrevistado 18, expectativa minimalista).

Em resumo, e face aos dados acima referidos, ainda que esteja refletido o carácter punitivo das PAE, identificado por Pedroso (2008), verificando-se que muitos dos beneficiários são motivados a participar para que não percam o direito ao subsídio, a maior parte entende as medidas como oportunidades ao nível laboral, seja na dimensão das expectativas, seja na das motivações. Tal como identificado por Nunes (2020), embora as expectativas possam, por vezes, não ser atingidas, muitos dos participantes creem que a participação lhes trará novas oportunidades laborais. Constata-se ainda a importância conferida às condições de trabalho e à aquisição de competências, tal como contemplado pelo quarto e quinto indicadores do IEQE, respetivamente (Piasna, 2018, 2023), como também a importância apresentada face à satisfação com a função (Eurofound, 2022).

Relacionando, agora, a dimensão das atitudes à caracterização sociodemográfica dos beneficiários, e tal como apresentado através da Tabela 5, é possível verificar algumas tendências. Primeiramente deteta-se que quem projeta expectativas positivas, tende a apresentar motivações positivas (e vice-versa).

Seguidamente, se por um lado, no caso das motivações, se verifica que a tendência minimalista ocorre, maioritariamente, entre os participantes com idade mais avançada (50 ou mais anos) e/ou escolaridade mais reduzida (entre o 1º e o 3º ciclo), já as expectativas positivas são mais denotadas nos indivíduos mais escolarizados (do ensino secundário ao superior) e /ou nos, tendencialmente, mais jovens (entre os 20 e os 44).

Relativamente a regularidades entre as medidas, verificou-se que todos os participantes em estágios, apresentaram expectativas positivas e, no que toca ao setor, é denotado que as Atividades de saúde humana e apoio social (Q) se encontram tendencialmente ligadas a expectativas ou motivações minimalistas.

Quadro 5 - Regularidades entre medidas

Part.	Grupo etário	Nível de escolaridade	Medida	Setor de atividade	Motivações		Expectativas	
					Minimalista	Positiva	Minimalista	Positiva
1	50 ou >	3º Ciclo	CEI+	P		x		x
2	20 - 24	Secundário	Estágio	H		x		x
3	50 ou >	1º Ciclo	CEI+	G*	x		x	
4	50 ou >	2ª Ciclo	CEI+	Q	x		x	
5	20 - 24	Secundário	Estágio	P		x		x
6	20 - 24	Secundário	Estágio	G	x			x
7	25 - 34	Superior	CEI+	N		x		x
8	35 - 44	Superior	Medidas excep.	N		x		x
9	35 - 44	3º Ciclo	Medidas excep.	Q		x	x	
10	45 - 49	2ª Ciclo	Apoios contract.	Q		x	x	
11	35 - 44	Superior	Apoios contract.	Q		x		x
12	25 - 34	2ª Ciclo	Apoios contract.	Q		x	x	
13	25 - 34	3º Ciclo	Apoios contract.	Q	x		x	
14	50 ou >	Secundário	Apoios contract.	Q	x			x
15	35 - 44	3º Ciclo	CEI+	Q	x		x	
16	25 - 34	Secundário	Apoios contract.	A		x	x	
17	20 - 24	Pós-secundário	Estágio	I		x		x
18	50 ou >	2ª Ciclo	CEI+	I*	x		x	

Nesta lógica, os resultados aqui apurados confirmam, genericamente, que *as expectativas dos beneficiários mais jovens e mais escolarizados são incrementais e que as motivações dos beneficiários menos escolarizados e com mais idade são minimalistas* (H3).

Paralelamente, estes resultados encontram-se em linha com os apresentados por Alves *et al.* (2011), uma vez que os diferentes tipos de expectativas, que derivam das biografias individuais e que se encontram dependentes das experiências e vivências pessoais e sociais, vão associar-se a diferentes projeções e motivações ao nível profissional. Quanto às regularidades entre as medidas, o facto de se verificar uma tendência a expectativas mais positivas no caso dos estágios, pode associar-se ao público-alvo desta medida (mais jovem e mais escolarizado).

No caso do setor de atividade, as baixas expectativas e motivações poderão derivar das fracas condições de trabalho associadas às atividades de saúde humana e apoio social (Q) (Caldas *et al.*, 2020; Cantante & Estêvão, 2022).

3.2.5. Representações sociais sobre as medidas e o serviço público de emprego

Nesta dimensão, procurou-se identificar quais as representações dos beneficiários sobre a qualidade das medidas e do serviço público de emprego da região, com recurso a diferentes subdimensões. Na primeira, e através de questões abertas, os entrevistados foram questionados acerca do acompanhamento prestado, utilizando a adequação do número e tipo de convocatórias como referência, e do atendimento, com base numa perceção negativa ou positiva acerca do serviço de emprego de Loulé. Também, e a título exploratório, tentou analisar-se a perspetiva destes beneficiários sobre a relação do SPE com a entidade que os acolheu durante a medida.

Na segunda subdimensão, foram analisadas as representações dos utilizadores das medidas relativamente à sua eficácia, relevância e utilidade, sempre com recurso a questões abertas. Para a categoria da eficácia, tentou interpretar-se como os beneficiários entendiam as medidas de emprego, comparativamente às de formação. No caso da relevância, identificou-se se os entrevistados perspetivavam uma maior importância das medidas para as entidades ou para os beneficiários. Por fim, relativamente à utilidade, analisou-se se os participantes entendiam as medidas como benéficas para a obtenção de emprego e/ou para a qualidade do emprego.

Face aos resultados obtidos relativamente à perceção dos beneficiários sobre a qualidade das medidas e do serviço público de emprego da região, na primeira subdimensão (representações sobre o SPE), verifica-se que a grande maioria dos beneficiários (82%) considera que o acompanhamento relativamente ao número e tipo de convocatórias é desadequado. No entanto, os motivos de desadequação são diferenciados. Se alguns dos participantes entendem a desadequação derivado do perfil compulsivo das PAE, identificado por Pedroso (2008), outros referem que o tipo de convocatória poderia ser mais adequado, percebendo-se o desajuste das medidas, identificado por Guimarães (2012):

(...) eu acho que há é a pressão para saíres do centro de emprego, o mais rápido possível. (Entrevistado 4, 50 anos, 2º ciclo)

Não, porque agente vem donde vem, e eles sabem donde e que agente vem, e às vezes podiam ir buscar outras coisas que agente já fez e mandar para ali ou para aqui, mas não é só aquela coisa, a última coisa que a gente fez. Podiam dar mais. (Entrevistado 10, 45 anos, 2º ciclo).

Em geral, são os participantes mais jovens e escolarizados que associam a desadequação ao número insuficiente de convocatórias:

O acompanhamento, por acaso, eu achei assim muito distante. Eu realmente não tive assim...pensei por exemplo que houvesse mais resposta do IEFP, mas não tive muito feedback. Sentia que eu tinha sempre que ir atrás, que eu tinha sempre que ir à procura. Entrevistado 7, 28 anos, Mestrado).

Relativamente ao atendimento do centro de emprego constata-se que 60% dos participantes revelam uma opinião positiva:

Fiquei com uma boa impressão. As pessoas que trabalham lá preocupam-se connosco. (Entrevistado 9, 38 anos, 3º ciclo),

Ainda assim, 40% dos beneficiários, revelaram que:

Importante seria que fossemos... quando vamos para o centro de emprego, que fossemos atendidos de outra maneira. Mais humana (entrevistado 1, 58 anos, 3º ciclo).

De forma a consultar os dados relativos a esta dimensão, apresentam-se os gráficos respetivos em anexo ([Apêndice Q.](#)).

Na segunda subdimensão (das representações sobre as medidas), em relação à categoria da eficácia, 53% dos entrevistados identifica que as medidas de formação são mais eficazes para a obtenção de mais, e melhor, emprego uma vez que essa

...é a melhor forma de depois dar o salto para melhores condições de trabalho, melhores salários e tudo isso. (entrevistado 18, 64 anos, 2º ciclo).

Alguns dos participantes identificam, como Nunes e Teixeira (2009), que a conciliação de medidas de formação com as de emprego seria uma mais-valia:

É importante. Para mim, por exemplo, teria sido importante na altura, ter feito um curso e depois entrado para a medida. Entrevistado 1, 58 anos, 3º ciclo).

Na categoria da relevância, é passível dizer que a maioria dos entrevistados considera que as medidas são mais importantes para a entidades (73%), sendo mais representativa a questão do co-pagamento de salários, uma vez que as empresas:

vão buscar pessoas como mão-de-obra barata. Quer dizer, invés da empresa estar a pagar-te um ordenado completo durante aquele mês, o centro de emprego dá-te o subsídio e a casa dá-te 89€. Não te dá mais nada. Quem fica a beneficiar é sempre o sítio que vai buscar a pessoa ao centro de emprego. (entrevistado 4).

Face à utilidade das medidas, quer para a obtenção de emprego (88%), quer para a qualidade do emprego (12%), na generalidade, é referido que as PAE são importantes para garantir a transição do desemprego (ou da inatividade) para o emprego, mas apenas uma minoria dos entrevistados crê que as PAE têm impactos positivos na qualidade do emprego. Neste sentido, os resultados aqui apurados alinham-se com o pensamento de Nunes (2020) e de Caleiras e Carmo (2022), sendo identificado, em determinados casos, uma utilização abusiva das medidas. No caso da utilidade, como identificado pela CEDEFOP (2017) e pela OCDE (2018), os entrevistados indicam que as PAE produzem resultados positivos na redução do desemprego, mas o mesmo não se sucede em relação à qualidade do emprego (Caleiras & Carmo, 2022).

Apesar de considerado que (no seu conjunto) as hipóteses tenham servido mais como pista para a análise e menos como referenciais de confirmação ou infirmação, relativamente à articulação dos dados com a hipótese 4 (*As medidas ativas de emprego têm, em geral, uma avaliação negativa por parte dos seus beneficiários*) é possível verificar que, na avaliação das PAE, a tendência é oposta, uma vez que uma boa parte dos beneficiários identifica que a sua participação na medida terá, de uma maneira ou de outra, possibilitado a sua (re)entrada no mercado de trabalho:

Porque tive na medida e depois fiquei a trabalhar. (Entrevistado 1).

porque (...) acabei por ter novas oportunidades e novas experiências que não sabia e que agora neste último emprego que eu entrei há poucos dias, o que aprendi está a ser útil. (Entrevistado 7).

Por fim, ressalva-se que esta tendência se encontra alinhada com a grande parte da literatura consultada (Coelho *et al.*, 2021; Dias & Varejão, 2012; Nunes & Teixeira, 2009). Adicionalmente, é possível encontrar algumas regularidades entre o perfil dos entrevistados e as suas atitudes em relação ao SPE, indo ao encontro das conclusões de Alves *et al.* (2011). Assim, a avaliação do atendimento parece estar mais relacionada com a idade e o nível de escolaridade, já que a perceção negativa é mais vezes referida pelos beneficiários com mais idade e/ou escolaridade inferior e, em oposição, o atendimento positivo é perspetivado em maior grau pelos participantes com menos idade e escolaridade superior:

Também não falei muito. Pois nem queria que eu dissesse nada. Sei lá, aquilo foi uma coisa tudo tão rápido. (entrevistado 3, 65 anos, 1º ciclo)

Foi bastante acessível. Muitas das vezes eu ia lá com problemas e tudo mais e sempre me resolveram. Sempre tentaram resolver ao máximo, por isso... (entrevistado 17, 22 anos, ensino pós-secundário)

Estes resultados, poderão estar alinhados com a tendência identificada por alguns autores (Caleiras, 2019; Pedroso, 2008), dado que são os indivíduos em idade mais avançada, e/ou com menos escolaridade, que vão ver mais dificultada a sua reentrada no mercado de trabalho. Para uma melhor leitura apresenta-se a tabela resumo em anexo ([Apêndice R.](#)).

Face à relação do Centro de Emprego com a entidade que acolheu as medidas observa-se que a maioria dos beneficiários identifica a existência de uma boa comunicação e de espírito de parceria (Madelino & Matos, 2015), todavia, é identificado por uma grande parte dos entrevistados total desconhecimento face à sua participação na medida:

Eu acho que eles têm uma boa interação. O processo foi rápido, porque, até não fui eu que tratei com o IEFP, foi a entidade que tratou, por isso... (entrevistado 2, Estágio)

Todas as pessoas que eu vi lá comentando no trabalho, ninguém nem sabia que tinha sido pelo centro de emprego (entrevistado 12, Apoio à contratação)

Esta tendência, pode encontrar-se associada às preocupações da CE (2017, 2022) face à utilização de abusiva de certas medidas e à substituição de trabalhadores por indivíduos desempregados com recurso a PAE.

3.2.6. Representações sobre a qualidade do trabalho

Relativamente às representações dos beneficiários de PAE sobre o mercado de trabalho, mais precisamente, sobre a qualidade do seu emprego, foram colocadas um conjunto de questões abertas, no sentido de apurar quais as dimensões mais valorizadas. Considerando que a literatura aponta para uma maior relevância da segurança (Carmo *et al.*, 2021; Gallie, 2007), foi estruturada a quinta, e última, hipótese (*Os beneficiários de PAE, valorizam mais a dimensão da segurança do que a dimensão dos ganhos*). Neste sentido, e ainda que esta hipótese tenha servido, apenas, de ponto de partida para a análise, é possível, através dos dados recolhidos, verificar que esta não se confirma, sendo mesmo oposta, uma vez que a dimensão dos ganhos é mais referida pelos participantes deste estudo.

Tal como é possível identificar através do gráfico abaixo, o ambiente de trabalho é a característica mais prezada pelos participantes. Mesmo que vários indicadores objetivos, e relacionados à qualidade do emprego sejam referidos, são os indicadores mais alinhados com a qualidade do trabalho, enquanto atividade, que sobressaem (satisfação com a função, o ambiente de trabalho e a liderança) (Caleiras & Carmo, 2022).

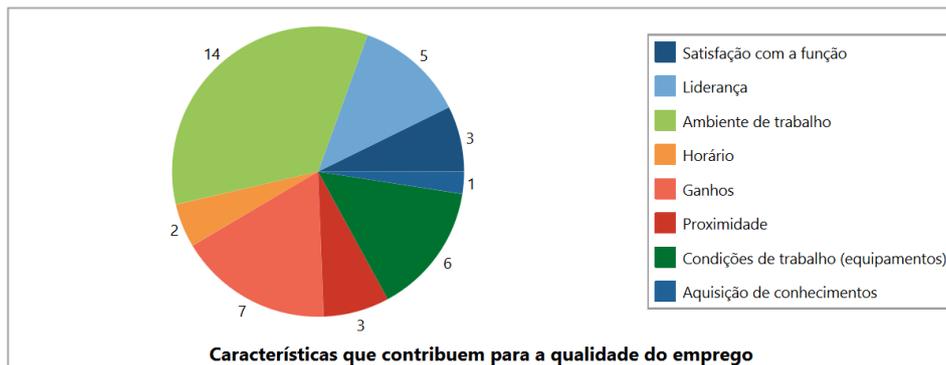


Figura 13 - Características da qualidade do emprego

No que concerne às representações acerca da qualidade dos empregos que obtiveram, e em torno da sua perspectiva sobre a adequação da remuneração às funções, voluntariedade relativa ao regime de horário e a perspectiva de continuidade no posto de trabalho, destacam-se informações que, embora não determinem a qualidade do emprego, são tendenciais dentro de cada um dos indicadores.

Analisando as representações dos beneficiários de PAE, acerca da qualidade do seu emprego, é possível identificar que a grande parte dos participantes refere que os vencimentos não são adequados, ocorrendo certa regularidade ao nível setorial:

Mas é muito difícil, é muita responsabilidade. Pelas responsabilidades que temos, eh, pá, ou fazemos exatamente o que gostamos, ou então não vale a pena. Mas onde é que nós somos pagas pelas responsabilidades que temos? (entrevistado 1, P- Educação).

Não. Não. Não por um motivo muito simples, porque é um trabalho muito exigente a nível quer mental, quer emocional, quer físico. Porque as pessoas têm uma ideia muito pálida do que é cuidar de idosos... (entrevistado 14, Q - Atividades de saúde humana e apoio social).

Não. Não. Era baixo, tanto para as tarefas, como para o esforço, aquilo era muito baixinho. Como eu fazia as áreas todas, o vencimento não correspondia. (entrevistado 16, A - Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca).

Já ao nível do regime de duração de trabalho, à exceção da restauração e hotelaria, onde se verificou uma baixa conciliação com a vida pessoal e existência de involuntariedade na prática de horários acima das 40 horas semanais, na sua maioria, os participantes revelam que, ainda que a escolha dos horários seja uma exigência das entidades, estes estão ao encontro dos seus interesses. No caso do horário mais reduzido identificado (menos de 35 horas semanais), denotou-se, também, voluntariedade na escolha do mesmo, não sendo detetado subemprego nesta situação (Cantante, 2018).

Por fim, e relativamente à segurança e à sua perspectiva de continuidade no posto de trabalho, é possível identificar que uma grande parte dos participantes apresenta perspectivas de continuidade a médio ou a longo prazo, à exceção do segmento agropecuário, sendo que seis dos 16 participantes se encontravam efetivos no momento da entrevista. Este fator pode, de alguma forma, ter influenciado os resultados sobre a questão colocada em torno da H5, pressupondo que, ao terem acesso a esta segurança, não a vão referir e irão privilegiar a identificação de outros fatores aos quais não têm acesso (Alves *et al.*,2011).

Considerações finais

Em conclusão, as duas faces (ativa e passiva) das políticas de emprego complementam-se e se as primeiras visam a proteção económica dos indivíduos nos momentos de transição entre desemprego e emprego, as segundas têm como objetivo aumentar a sua participação no mercado de trabalho e agilizar os processos de transição do desemprego ou da inatividade para o emprego, mas também, supletivamente, facilitar a transição entre empregos (Caleiras, 2019; Caleiras & Carmo, 2022; Nunes, 2020; Pedroso, 2008; Ramos, 2007; Valadas, 2013).

Ao nível das PAE, tanto os diferentes marcos temporais, como os diversos ciclos políticos e económicos que lhes estão associados, são essenciais para a compreensão do alinhamento de prioridades e das conseqüentes alterações longo dos tempos. Paralelamente, a crescente influência da agenda europeia nas políticas internas é um elemento central, que enforma as políticas de emprego, em particular, e as relações laborais, no geral (Caleiras, 2019; Caleiras & Carmo, 2022). Esta influência é em parte determinada pela própria dependência económica de Portugal relativamente aos fundos estruturais e pela hegemonia neoliberal assente no discurso da flexibilidade e da responsabilidade individual na dinâmica emprego e desemprego (Caleiras & Carmo, 2022; Valadas, 2013).

Desta feita, se a literatura aponta a falta de avaliação sistemática das PAE (CE, 2017), também o desfasamento entre o plano normativo e o que é aplicado é identificado (Caleiras, 2019; Caleiras & Carmo, 2022; Valadas, 2013). Complementarmente, verifica-se que o discurso em torno das medidas não se encontra alinhado com as reais necessidades sociais e do mercado de trabalho (Guimarães, 2012; Nunes, 2020).

Os resultados apurados nesta investigação refletem, em boa medida, as perspetivas e conclusões da generalidade da bibliografia consultada, sendo possível identificar que as PAE possibilitam a obtenção de emprego, mesmo em casos onde é verificada a utilização sequencial das medidas. Suplementarmente, é verificado o efeito mais positivo dos CEI's no caso das mulheres menos jovens (Dias & Varejão, 2012) e que os estágios e os apoios à contratação apresentam melhores resultados (Caleiras, 2019; Nunes e Teixeira, 2009), com os primeiros a apresentarem efeitos mais positivos no caso dos jovens e dos mais escolarizados. Assim, embora a CE (2017) ressalve que os apoios à contratação podem ter efeitos adversos, estas medidas contribuem positivamente para a obtenção de emprego.

Por outro lado, também no caso dos estágios e dos CEI's, se verifica tanto a substituição de um posto de trabalho, como a perceção por parte dos entrevistados listados de que não reúnem os mesmos direitos que os demais trabalhadores (Nunes, 2020).

Ao nível da qualidade das inserções no mercado de trabalho, verifica-se a utilização generalizada da contratação a termo (Caleiras, 2019; Caleiras & Carmo, 2022; Hespanha & Caleiras, 2017) e a utilização de regimes de trabalho a tempo inteiro, não sendo verificadas situações de subemprego nos casos analisados. Relativamente aos ganhos associados, encontra-se a normalização do SMN.

Considerando que a instabilidade contratual, aliada à baixa remuneração, “(...) representam os fatores mais salientes na produção de formas de precariedade.” (Alves *et al.*, 2011, p. 107), podemos assumir que, mesmo contribuindo para a obtenção de emprego, as PAE, podem também contribuir para a produção e reprodução da precariedade laboral. Nos resultados apurados, foi ainda verificado (ainda que numa minoritária), uma espécie de precariedade transitória que, num determinado espaço de tempo, evoluiu para situações de segurança contratual. Assim, sendo possível encontrar diferentes níveis de precariedade propiciada pela participação em PAE, torna-se necessário indagar, em futuras investigações, se esta é tendencialmente transitória, ou se perdura no tempo.

Em relação às atitudes e representações dos utilizadores das medidas, e tal como identificado por Alves *et al.* (2011), estas podem variar conforme a caracterização sociodemográfica dos participantes e o seu *background* escolar. Todavia, e para qualquer uma das dimensões analisadas, sugerem-se investigações baseadas em amostras superiores e, se possível, que incluam dados administrativos mais atualizados.

Face à qualidade do emprego, e considerando os resultados obtidos neste estudo exploratório, seria pertinente analisar uma amostra superior, de forma a apurar a ligação desta às medidas utilizadas e ao setor de atividade.

Por fim, e para que estudos futuros sejam efetuados, será necessária uma maior colaboração por parte das entidades competentes, assinalando-se que esta foi a maior dificuldade enfrentada, o que acabou por levar a várias reestruturações ao longo da investigação.

Fontes

- Código do Trabalho [CT], Lei n.º 7/2009 da Assembleia da República (*legislação consolidada*). (2009). Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12.
<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>
- Decreto-Lei n.º 247/85 de 12 de julho do Ministério do Trabalho e Segurança Social. (1985).
https://www.igf.gov.pt/leggeraldocs/DL_247_85.htm
- Decreto-Lei 34/96 de 18 de abril da Assembleia da República. (1996).
https://www.igf.gov.pt/leggeraldocs/DL_034_96.htm
- Decreto-Lei n.º 119/99 de 14 de abril do MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE. (1999).
https://www.igf.gov.pt/leggeraldocs/DL_119_99.htm
- Decreto-Lei 220/2006 de 3 de novembro do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2006).
https://www.igf.gov.pt/leggeraldocs/DL_220_2006.htm#ARTIGO_86
- Decreto-Lei 13/2015 de 26 de janeiro do MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL. (2015). Diário da República n.º 17/2015, Série I de 2015-01-26, p. 569 – 575.
<https://files.dre.pt/1s/2015/01/01700/0056900575.pdf>
- Despacho 3184/2019 de 22 de março do Gabinete do Secretário de Estado do Emprego. (2019). Diário da República n.º 58/2019, Série II, de 2019-03-22, p. 9002 - 9003.
https://portugal2020.pt/wp-content/uploads/despacho3184_2019-1.pdf
- Portaria 268/97 de 18 de abril do Ministério do Trabalho e da Solidariedade. (1997).
https://www.igf.gov.pt/leggeraldocs/PORTARIA_0268_97.htm
- Portaria 128/2009 de 30 de janeiro do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2009). Diário da República n.º 21/2009, Série I de 2009-01-30, p. 645 – 649.
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/128-2009-601747>
- Portaria 985/2009 de 4 de setembro do MINISTÉRIO DA ECONOMIA (*Legislação Consolidada*). (2009). Diário da República n.º 172/2009, Série I, de 2009-09-04, p. 1 – 10.
<https://guiadoinvestidor.dre.pt/PDF.aspx?Idioma=1&DecretoLeiId=35>
- Portaria 84/2015 de 20 de março do MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL. (2015). Diário da República n.º 56, Série I, de 2015-03-20, p. 1638 – 1639.
<https://files.dre.pt/1s/2015/03/05600/0163801639.pdf>

Portaria 157/2015 de 28 de maio do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. (2015). Diário da República nº 103, Série I, de 2015-05-28, p. 3178 – 3180.
<https://files.dre.pt/1s/2015/05/10300/0317803180.pdf>

Portaria 122-A/2021 de 14 de junho do MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL. (2021). Diário da República nº 113, Série I, de 2021-06-14, p. 57(2) – 57(30).
<https://files.dre.pt/1s/2021/06/11301/0000200030.pdf>

Portaria 293/2022 de 12 de dezembro do MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL. (2022). Diário da República nº 237/2022, Série I, de 2022-12-12, p. 3 – 19.
<https://files.dre.pt/1s/2022/12/23700/0000300019.pdf>

Portaria 109/2023 de 19 de abril do MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL. (2023). Diário da República nº 77, Série I, de 2023-04-19, p. 6 – 20.
<https://files.dre.pt/1s/2023/04/07700/0000600020.pdf>

Resolução do Conselho de Ministros 16/2020 de 27 de março [RCM] da PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS. (2020). Diário da República nº 62, Série I, de 2020-03-27, p. 9 – 11.
<https://files.dre.pt/1s/2020/03/06200/0000900011.pdf>

Resolução do Parlamento Europeu [RPE]. (2017). Jornal Oficial da União Europeia.
https://cite.gov.pt/documents/14333/164812/108_Resol_PE_Emprego_precario.pdf/76e015bf-08b5-4cdc-b435-eee31855110a

Referências Bibliográficas

- Alves, G. (2013). *Dimensões da Precarização do Trabalho: Ensaio de Sociologia do Trabalho*. Brasil: Projecto Editorial Práxis.
- Alves, N. A., Cantante, F., Baptista, I. & Carmo, R. M. (2011). *Jovens em Transições Precárias. Trabalho, quotidiano e futuro*. Portugal: Mundos Sociais.
- Andraz, J. M., Silva, J. A., & Viegas, C. M. (2013). Determinantes do Crescimento Económico em Portugal: Uma Abordagem Sectorial para a Região do Algarve. *Revista Turismo, Visão e Ação*, 15(1), 21-33. Acedido em março 04, 2022, in <http://hdl.handle.net/10400.1/4314>
- Antunes, R. (2009). O Trabalho, Sua Nova Morfologia E A Era Da Precarização Estrutural. *Revista THEOMAI*, 19, 47-57. Acedido em outubro, 25, 2021, in <http://www.revistatheomai.unq.edu.ar/numero19/ArtAntunes.pdf>
- Bardin, L. (2014). *Análise de Conteúdo*. [Trad. L. A. Reto e A. Pinheiro]. Edições 70, Lda.
- Behrendt, C., & Nguyen, Q. A. (2019). Ensuring universal social protection for the future of work. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 25(2), 205-219. doi: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1024258919857031>
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação: Uma introdução à teoria e aos métodos* [Trad. M. J. Alvarez, S. B. Santos e T. M. Baptista]. Porto Editora.
- Boisvert, D. (2013). A investigação documental e o acesso à informação. In Gauthier, B. (Ed.), *Investigação Social* [Trad. N. Salgueiro e R. P. Salgueiro] (pp. 97-115). Lusociência – Edições Técnicas e Científicas, Lda.
- Branchi, B. A. (2017). Qualidade do trabalho: uma proposta de índice de trabalho decente e sua aplicação às Unidades da Federação Brasileira. *Espacio Abierto*, 26(4), 131-160. Acedido em dezembro 04, 2022, in <https://www.redalyc.org/journal/122/12264368008/html/>
- Caldas, J. C., Silva, A. A., & Cantante, F. (2020). *As consequências socioeconómicas da COVID-19 e a sua desigual distribuição*. doi: [10.5281/zenodo.3954400](https://doi.org/10.5281/zenodo.3954400)
- Caleiras, J. (2015). *Para lá dos números – As consequências pessoais do desemprego*. Coimbra: Almedina
- Caleiras, J. (2019). Entre o retrocesso e a mitigação: caminhos e descaminhos das políticas de emprego em Portugal na última década. *Observatório das Desigualdades e-Working Papers*, 1(32). Acedido em abril 12, 2023, in <http://observatorio-dasdesigualdades.com/working-papers-od/>

- Caleiras, J., & Carmo, R. M. (2022). *A articulação das políticas de emprego e de proteção em Portugal: cinco décadas de movimentos nem sempre virtuosos*. CoLABOR. Acedido em março 30, 2023, in <https://colabor.pt/wp-content/uploads/2022/06/A-articulacao-das-politicas-de-emprego-e-de-protecao-em-Portugal.-Cinco-decadas-de-movimentos-nem-sempre-virtuosos..pdf>
- Cantante, F. (2018). *O Mercado de Trabalho em Portugal e nos Países Europeus: Estatísticas 2018*. Observatório das Desigualdades
doi: [10.15847/CIESOD/MERCADODETRABALHO](https://doi.org/10.15847/CIESOD/MERCADODETRABALHO)
- Cantante, F. (2021). *Proteção Social*. Colabor. Acedido em setembro 02, 2023, in https://ipps.iscte-iul.pt/images/PDF/EstadoNacao/ENPP2021/06_Protecao_Social.pdf
- Cantante, F., & Estevão, P. (2022). *Os salários em Portugal: Padrões de evolução, inflação e desigualdades*. Colabor. Acedido em setembro 03, 2023, in <https://static1.squarespace.com/static/63fcc2d5a2b083728c24708d/t/6437e365447814128bd4151a/1681384296551/Os-salarios-em-Portugal.-Padroes-de-evolucao-inflacao-e-desigualdades.pdf>
- Carmo, R. M., Roque, I., Assis, R. V. & Caleiras, J. (2021). *O Trabalho Aqui e Agora: Crises, percursos e vulnerabilidades*. Portugal: Tinta da China.
- Centeno, L., Centeno., M., & Novo, A. A. (2008). EVALUATING JOB SEARCH PROGRAMS FOR OLD AND YOUNG INDIVIDUALS: HETEROGENEOUS IMPACT ON UNEMPLOYMENT DURATION. *Banco de Portugal - Estudos e Documentos de Trabalho*, Working Papers 6. Acedido em março 25, 2023, in <https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/wp200806.pdf>
- Centeno, M., Machado, C., & Novo, A. (2007). A CRIAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE EMPREGO EM PORTUGAL. *Banco de Portugal – Boletim Económico*. Acedido em abril 25, 2023, in https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/ab200715_p.pdf
- Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional [CEDEFOP]. (2017). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe – vol. II*. Luxemburgo: Publicações da União Europeia. Acedido em maio 15, 2022, in http://www.cedefop.europa.eu/files/5564_en.pdf
- Coelho, P. S., Damásio, B., Vasconcelos, C., Duarte, C., & Lopes, R. (2021). *Avaliação do Impacto das Medidas de Emprego apoiadas pelo Madeira 14-20 – Relatório Final*. NOVA IMS – NOVA Information Management School. Acedido em fevereiro 05, 2023, in https://www.idr.madeira.gov.pt/portal/Upload/Anexos/Relat_rio_Final.pdf
- Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Algarve [CCDR-Alg]. (2015). *Estratégia Regional de Investigação e Inovação para a Especialização Inteligente*.

- Acedido em outubro 13, 2022, in <https://portugal2020.pt/wpcontent/uploads/RIS3-pag-simples.pdf>
- Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Algarve [CCDR-Alg]. (2020). *ALGARVE 2030 Estratégia de Desenvolvimento Regional*. Acedido em março 15, 2022, in <https://www.ccdr-alg.pt/site/sites/default/files/inline-files/Estrat%C3%A9gia%20ALGARVE%202030%20aprovada%2011%20set%2020.pdf>
- Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Algarve [CCDR-Alg]. (2021). *Contas Regionais 2020*. Acedido em março 20, 2022, in https://www.ccdr-alg.pt/site/sites/default/files/inline-files/20211228_CCDRALgarve_Destaque_Contas_Regionais_2020.pdf
- Comissão Europeia [CE]. (2017). Políticas Ativas do Mercado de Trabalho. *SEMESTRE EUROPEU – FICHA TEMÁTICA*. Acedido em março 04, 2022, in https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_pt.pdf
- Comissão Europeia [CE]. (2022). Employment and Social Developments in Europe Young Europeans: employment and social challenges ahead. Annual review. Acedido em abril 20, 2023, in <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8483&furtherPubs=yes>
- Comissão Europeia [CE]. (s.d.). *Labour market information: Portugal*. Acedido em abril 10, 2022, in https://ec.europa.eu/eures/public/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-portugal_en
- Comunidade Internacional do Algarve [AMAL]. *Loulé*. Acedido em novembro 20, 2022, in <https://amal.pt/loule>
- Datalabor. (2022). *Despesa em políticas de emprego (% do PIB)*; Labour Market Policy Database (Comissão Europeia). Acedido em junho 02, 2023, in https://datalabor.pt/data/jDAWYf5v0nu?juaCOIC3H=bKPMiY4DZ&vizmode=table&unit=PC_GDP&imp_type=TOT2_7&geo=EU27_2020%2CPT&time=2020
- Datalabor. (2023a). *População ativa*; Instituto Nacional de Estatística (INE). Acedido em setembro 01, 2023, in <https://datalabor.pt/data/1Kte1qsT5pk?Dim2=PT%2C1%2C11%2C16%2C17%2C18%2C15%2C2%2C20%2C3%2C30&vizmode=table>
- Datalabor. (2023b). *Proporção do emprego a tempo parcial*; Eurostat. Acedido em setembro 01, 2023, in https://datalabor.pt/data/ZQ5rLlpbtqR?juaCOIC3H=bKPMiY4DZ&geo=EU27_2020%2CNL%2CPT&vizmode=meta

- Datalabor. (2023c). *População empregada*; Eurostat. Acedido em setembro 01, 2023, in https://datalabor.pt/data/G3oKB24boD?TAqTui3GM=63OypKAJt&vizmode=table&juaCOIC3H=bKPMiY4DZ&geo=EU27_2020%2CPT&isced11=TOTAL%2CED3_4%2CED5-8
- Datalabor. (2023d). *Taxa de desemprego*; INE. Acedido em setembro 01, 2023, in <https://datalabor.pt/data/4dfqCrDcVFJ?eXDXbDZnJ=wR3wy3i8l&1UUm3P-iK=-8v6FWOur&Dim4=1%2C2%2C3%2C4%2C5&Dim5=2%2C3%2C4%2C5%2C6&Dim1=S7A2022&vizmode=meta>
- Dias, M. C., & Varejão, J. (2012). *ESTUDO DE AVALIAÇÃO DAS POLÍTICAS ATIVAS DE EMPREGO – Relatório Final*. Faculdade de Economia da Universidade do Porto. Acedido em fevereiro 02, 2023, in <https://planapp.gov.pt/wp-content/uploads/2023/01/Relatorio-Final-79.pdf>
- Diogo, F. (2021). *Faces da pobreza em Portugal*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Acedido em setembro 02, 2023, in <https://www.ffms.pt/pt-pt/estudos/pobreza-em-portugal-trajetos-e-quotidianos>
- Divisão de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências [DICAD]. (2017). *Diagnóstico de Território – Loulé - Freguesia de Quarteira*. ARS Algarve. Acedido em abril 20, 2023, in https://www.sicad.pt/BK/Concursos_v2/Documents/2018/DIAGN%C3%93STICOS/Diagn%C3%B3stico%20Territ%C3%B3rio%20de%20Quarteira.pdf
- Estanque, E. (2013). Crise, Estado social e desafios do sindicalismo. Breve reflexão sobre a Europa. *Educar em Revista*, 48, 23-37.
doi: <https://doi.org/10.1590/S0104-4060201300020000>
- Eurofound. (2022). *Qualidade do Emprego*. Acedido em outubro, 10, 2022, in <https://www.eurofound.europa.eu/pt/topic/job-quality>
- Eurostat. (2022). *Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age (%)*. Online data code: LFSA_EPGAR. Acedido em dezembro 14, 2022, in https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPGAR_custom_4205966/default/table?lang=en
- Franco, D. S., & Ferraz, D. L. S. (2019). Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cad. EBAPE.BR*, 17, 844-856.
doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-39517693>
- Gallie, D. (2007). Production Regimes and the Quality of Employment in Europe. *Annual Review of Sociology*, 33, 85-104. Acedido em novembro 25, 2022, in <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.soc.33.040406.131724>

- Guimarães, P. (2012). A educação e formação de adultos (1999-2010): a progressiva importância da educação e formação para a competitividade. *Revista Lusófona de Educação*, 22(22), 69-84. Acedido em abril 02, 2022, in <https://revistas.ulusofona.pt/index.php/rleducacao/article/view/3282>
- Hemerijck, A. (2013). *Changing Welfare States*. Oxford University Press.
- Hespanha, P., & Caleiras, J. (2017). *O labirinto das políticas de emprego*. Centro de Estudos Sociais - Laboratório Associado Universidade de Coimbra. Acedido em março 14, 2022, in <http://hdl.handle.net/10316/41133>
- Instituto de Emprego e Formação Profissional [IEFP]. (2018). *Relatório de Execução Física e Financeira (dezembro, 2018)*. Acedido em abril 01, 2022, in <https://www.iefp.pt/documents/10181/7969493/Relatorio+de+Execu%C3%A7%C3%A3o+Financeira+dezembro+2018.pdf/ec583f7a-7e58-4140-a2c4-9460a793ac5a>
- Instituto de Emprego e Formação Profissional [IEFP]. (2019). *Relatório de Execução Física e Financeira (dezembro, 2019)*. Acedido em abril 01, 2022, in <https://www.iefp.pt/documents/10181/9300317/Relatorio+de+Execu%C3%A7%C3%A3o+Financeira+dezembro+2019.pdf/df8bd1ae-f327-439e-9c69-9ea1efe5c837>
- Instituto de Emprego e Formação Profissional [IEFP]. (2020). *Relatório de Execução Física e Financeira (dezembro, 2020)*. Acedido em abril 01, 2022, in <https://www.iefp.pt/documents/10181/10326110/Relatorio+de+Execu%C3%A7%C3%A3o+Financeira+dezembro+2020.pdf/4cf61d4d-1480-4042-963b-ab66a09f2897>
- Instituto de Emprego e Formação Profissional [IEFP]. (2021a). *Relatório de Execução Física e Financeira (dezembro, 2021)*. Acedido em abril 01, 2022, in <https://www.iefp.pt/documents/10181/11829647/Relatorio+de+Execu%C3%A7%C3%A3o+Financeira+dezembro+2021.pdf/e08bf743-5035-4cb5-8fc3-9cb4118f1dda>
- Instituto de Emprego e Formação Profissional [IEFP]. (2021b). *QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO PARA 2021*. Acedido em outubro 14, 2022, in [4e76b897-f69c-4d85-bff3-918096c94b12 \(iefp.pt\)](https://www.iefp.pt/4e76b897-f69c-4d85-bff3-918096c94b12)
- Instituto de Emprego e Formação Profissional [IEFP]. (2022). *Informação Mensal do Mercado de Emprego (fevereiro, 2022)*. Acedido em abril 01, 2022, in <https://www.iefp.pt/estatisticas>
- Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2021). *Proporção de população empregada no setor terciário (Série 2011 - %) por Local de residência (NUTS - 2013); Anual - INE, Inquérito ao emprego*. Acedido em março 30, 2022, in https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0010389&contexto=bd&selTab=tab2

- Instituto Nacional de Estatística [INE]. (1994). *1478 - SUBEMPREGO VISÍVEL*. Sistema Integrado de Metainformação. Acedido em fevereiro 03, 2023, in <https://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes/2970>
- Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2019). *2609 – DESEMPREGO*. Sistema Integrado de Metainformação. Acedido em fevereiro 03, 2023, in <https://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes?id=11104&lang=PT>
- Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2022a). *Taxa de desemprego (Série 2011 - %) por Local de residência (NUTS - 2013) e Grupo etário; Anual - INE, Inquérito ao emprego*. Acedido em março 30, 2022, in https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006406&contexto=bd&selTab=tab2&xlang=pt
- Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2022b). *ESTATÍSTICAS DO EMPREGO 4.º trimestre de 2021. INE – Destaque, 1-18*. Acedido em dezembro 12, 2022, in https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=526190175&DESTAQUESmodo=2
- Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2022c). *Proporção da população empregada por conta de outrem com contrato a termo (Série 2021 - %) por Local de residência (NUTS - 2013) e Sexo; Anual - INE, Inquérito ao emprego (Séries - 2021)*. Acedido em dezembro 12, 2022, in [Portal do INE](#)
- Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2022d). *População empregada por conta de outrem (Série 2021 - N.º) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Contrato de trabalho; Anual - INE, Inquérito ao emprego (Séries - 2021)*. Acedido em dezembro 12, 2022, in [Portal do INE](#)
- Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2022e). *População empregada (Série 2021 - N.º) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Regime de duração de trabalho; Anual - INE, Inquérito ao emprego (Séries - 2021)*. Acedido em dezembro 15, 2022, in [Portal do INE](#)
- Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2022f). *Taxa de subutilização do trabalho (Série 2021 - %) por Local de residência (NUTS - 2013); Anual - INE, Inquérito ao emprego (Séries - 2021)*. Acedido em dezembro 15, 2022, in [Portal do INE](#)
- Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2022g). *Ganho médio mensal (€) por Localização geográfica (NUTS - 2013), Sector de actividade económica (CAE Rev. 3) e Sexo; Anual - MTSSS/GEP, Quadros de pessoal*. Acedido em dezembro 17, 2022, in [Portal do INE](#)
- Kovács, I. (2009). *Work and citizenship: crises and alternatives. Enterprise and Work Innovation Studies*, (5), 37–58. Acedido em junho 07, 2022, in <https://run.unl.pt/handle/10362/4005>

- Madelino, F., Matos, R. (2015). *Políticas Ativas de Emprego, Serviços Públicos de Emprego e Tripartismo*. INSTITUTO PARA AS POLÍTICAS PÚBLICAS E SOCIAIS – INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA. Acedido em fevereiro 01, 2023, in https://www.ugt.pt/UGT_Estudo%20Políticas%20Ativas%20Emprego_13Jan.pdf
- Marques, P., & Hörisch, F. (2020). Understanding massive youth unemployment during the EU sovereign debt crisis: a configurational study. *Comparative European Politics*, 18, 233–255. doi: <https://doi.org/10.1057/s41295-019-00184-3>
- Mezzavila, I. C. V., & Cardoso, J. M. M. (2016). Qualificação Profissional e Empregabilidade: Reflexões Pertinentes. *Revista de Pós-Graduação Faculdade Cidade Verde*, 2(1), 92-114. Acedido em abril 20, 2022, in <https://revista.unifcv.edu.br/index.php/revistapos/article/view/21>
- Moreira, S. B. (2012). INDICADORES DE QUALIDADE DO EMPREGO - Uma Aplicação a Portugal no Contexto da União Europeia. *ORGANIZAÇÕES E TRABALHO*, nº 37-38, 9-22. Acedido em dezembro 10, 2022, in <https://run.unl.pt/bitstream/10362/12124/1/01ArtigoSBM.pdf>
- Nunes, A., & Teixeira, P. (2009). *THE PORTUGUESE ACTIVE LABOUR MARKET POLICY DURING THE PERIOD 1998-2003 - A comprehensive conditional difference-in-differences application*. GEE Papers (11). Ministério da Economia e da Inovação - Gabinete de Estratégia e Estudos. Acedido em abril 01, 2023, in https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/2956/1/AN_PT.pdf
- Nunes, C. V. C. (2020). *Nas encruzilhadas do (des)emprego: Os impactos das Políticas Ativas de Emprego na sociedade de risco* (Tese de doutoramento). Recolhido em Universidade Católica Portuguesa. (<http://hdl.handle.net/10400.14/36048>)
- Organização Internacional do Trabalho [OIT]. (s.d.). *Trabalho Digno*. Acedido em abril 15, 2022, in https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650867/lang-pt/index.htm
- Organização Internacional do Trabalho [OIT]. (2006). *Implementação da Agenda Global para o Emprego: Estratégias de emprego para apoiar o trabalho digno*. Acedido em abril 10, 2022, in https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_711861.pdf
- Organização Internacional do Trabalho [OIT]. (2017). *O trabalho digno e a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. Acedido em abril 12, 2022, in https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_544325.pdf
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico [OCDE]. (2018). *Education at a glance 2018*. OECD Publishing. Acedido em maio 13, 2022, in http://www.cnedu.pt/content/noticias/internacional/Education_at_a_glance_2018.pdf

- Pedroso, P. (2008). MODELOS DE ACTIVAÇÃO DOS DESEMPREGADOS: OS DESAFIOS ESTRUTURAIS E AS CONDICIONANTES CONJUNTURAIS (Relatório final). Recolhido em Academia EDU ([https://www.academia.edu/1172056/Modelos de Activa%C3%A7%C3%A3o dos Desempregados Os Desafios Estruturais e as Condicionantes Conjunturais](https://www.academia.edu/1172056/Modelos_de_Activa%C3%A7%C3%A3o_dos_Desempregados_Os_Desafios_Estruturais_e_as_Condicionantes_Conjunturais))
- Piasna, A. (2018). Qualidade do emprego: uma reflexão urgente. Acedido em novembro 30, 2022, in https://www.mais.pt/atividadesindical/informacao/OnlineFebase/Paginas/Febase_80/visto_defora.aspx
- Piasna, A. (2023). Job quality in turbulent times - An update of the European Job Quality Index. *European Trade Union Institute*. Working Paper, 2023-05. Acedido em agosto 15, 2023, in https://www.etui.org/sites/default/files/202305/Job%20quality%20in%20turbulent%20times-An%20update%20of%20the%20European%20Job%20Quality%20Index_2023.pdf
- Pordata. (2021). *Trabalhadores por conta de outrem: total e por tipo de contrato*. Acedido em outubro 30, 2023, in <https://www.pordata.pt/db/municipios/ambiente+de+consulta/tabela>
- Pordata. (2023a). *População residente: total e por grandes grupos etários*. Acedido em outubro 14, 2022, in <https://www.pordata.pt/db/municipios/ambiente+de+consulta/tabela>
- Pordata. (2023b). *Densidade populacional*. Acedido em outubro 14, 2022, in <https://www.pordata.pt/db/municipios/ambiente+de+consulta/tabela>
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (1995). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* [Trad. J. M. Marques, M. A. Mendes e M. Carvalho]. Gradiva.
- Ramos, M. C. (2007). Aprendizagem ao longo da vida. Instrumento de empregabilidade e integração social. *Revista portuguesa de pedagogia*, 41(3), 299-333. doi: https://doi.org/10.14195/1647-8614_41-3_15
- Ribeiro, M. H. M. S. (2008). Direito ao trabalho e cidadania social – A educação ao serviço da solidariedade. *Cadernos de Pedagogia Social*, 2, 151-162. doi: <https://doi.org/10.34632/cpedagogiasocial.2008.1930>
- Sá, T. (2010). “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. *Configurações Revista de Sociologia*, 7, 91-105. doi: <https://doi.org/10.4000/configuracoes.203>
- Sacol, A. Z. (2009). Um Retorno ao Básico: Compreendendo os Paradigmas de Pesquisa e sua Aplicação na Pesquisa em Administração. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 2 (2), 250-269. Acedido em maio, 05, 2021, in <http://www.spell.org.br/documentos/ver/5104/um-retorno-ao-basico--compreendendo-os-paradigm--->

- Saraiva, A. F. M. G. (1999). Incidência e impacto salarial da formação profissional em Portugal. *Economia*, 23. Acedido em Acedido em maio, 05, 2023, in https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/738/1/A_AntonioSaraiva_1999.pdf
- Saraiva, A. F. M. G. (2007). *Impacto microeconómico da Formação Profissional e medida da discriminação sexual no mercado de trabalho português: Uma abordagem semiparamétrica* (Tese de doutoramento). Recolhido em Faculdade de Economia da Universidade do Porto. (<https://hdl.handle.net/10216/10801>)
- Schlosser, D. F., Frasson, A. C., & Cantorani, J. R. H. (2019). Softwares livres para análise de dados qualitativos. *Revista Brasileira de Ensino de Ciência e Tecnologia*, 12(1), 539-550. Acedido em junho 03, 2023, in https://www.researchgate.net/publication/336136899_Softwares_livres_para_analise_de_dados_qualitativos
- Souza, C. (2009). *Introdução às ciências sociais*. Universidade Federal de Santa Maria. Acedido em abril 15, 2022, in Curso_Lic-Sociol_Introducao-Ciencias-Sociais.pdf (<ufsm.br>)
- Standing, G. (2014). O Precariado. In *O Precariado: A nova classe perigosa* (pp. 15-48). Belo Horizonte: Autêntica Editora.
- Valadas, C. (2012). Políticas públicas para o emprego em Portugal: de ação reguladora a potencial emancipatório?. *Configurações - Revista de Sociologia*, 10, 83-94. doi: <https://doi.org/10.4000/configuracoes.1521>
- Valadas, C. (2013). Mudanças nas políticas: Do (des)emprego à empregabilidade. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 102, 89-110. doi: <https://doi.org/10.4000/rccs.5479>
- Velada, A. R. R. (2007). *Avaliação da eficácia da formação profissional: factores que afectam a transferência da formação para o local de trabalho* (Tese de Doutoramento). Recolhido em ISCTE-IUL. (<http://hdl.handle.net/10071/626>)

Anexos

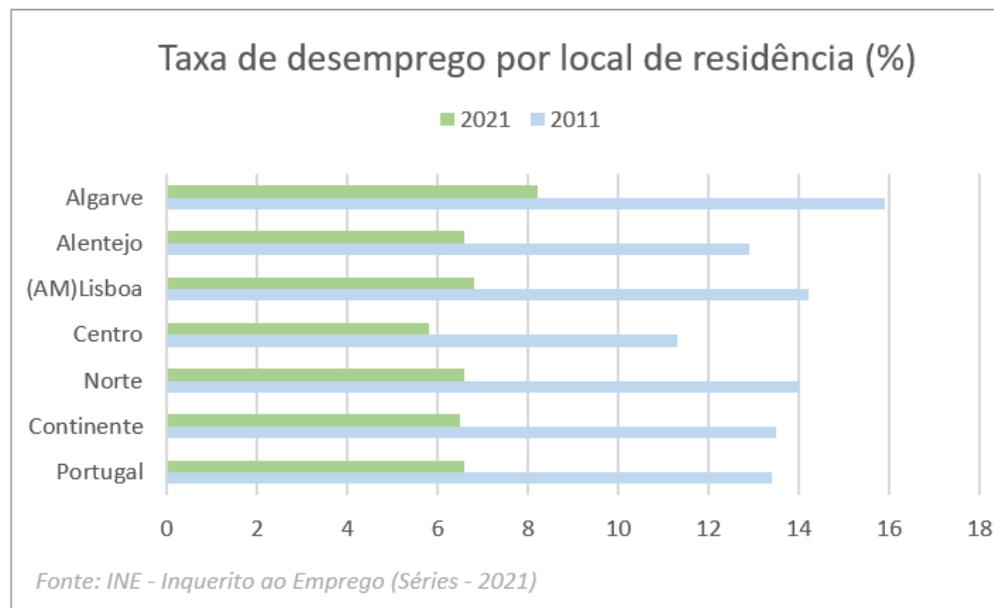
A. Apêndice – Catalogação das PAE

Atividade Operacional	Área de Intervenção	Medidas (exemplos)
Emprego	Inserção Profissional	- Estágios Profissionais - Estágios ATIVAR.PT - Emprego Jovem Ativo
	Apoios à Contratação	- Contrato-Emprego - Apoios à Conversão de Contratos - Prémio ao Emprego - Converte + - Incentivo ATIVAR.PT - Prémio ao Emprego ATIVAR.PT
	Apoio à criação de emprego e empresas	- Apoios à Criação do Próprio Emprego - PAECPE - Linha de Apoio à Criação de Empresas e Emprego
	Inserção Profissional - Trabalho Socialmente Necessário	- Contrato Emprego Inserção - Contrato Emprego Inserção + - Empresas de Inserção
	Outros Apoios para a Promoção do Emprego	- Emprego Interior MAIS - Apoio ao Regresso de Emigrantes a Portugal
	Outras Medidas	- Contrato Geração
Formação Profissional	Formação Inicial	- Cursos de Aprendizagem - Cursos de Aprendizagem - Cursos de Educação e Formação para Adultos - Cursos de Especialização Tecnológica - Vida Ativa- Emprego Qualificado - Vida Ativa Jovem - CERTIFICADO DE COMPETÊNCIAS DIGITAIS
	Formação Contínua	- Qualificação para a Internacionalização - Formação Modular - Programa Jovem + Digital - Formação à Distância - Cidadania Digital
	Formação para a Inclusão	- Formação em Competências Básicas - Vida Ativa - Qualifica + - Programa Português para Todos
	Outras Medidas de Formação	- Cheque Formação - Apoio Extraordinário à manutenção dos contratos - Apoio Extraord. à Retoma Progressiva Atividade - Formação de Formadores
	Diagnóstico, Orientação e Formação	- Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego - Formação para Pessoas com Deficiência e Incapacidade - Ações em Cooperação
Reabilitação Profissional	Apoio à Inserção e Colocação	Contrato Emprego Inserção (PCDI) Contrato Emprego Inserção + (PCDI) Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós-Colocação Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio (SAPA) Contrato Emprego - Inserção para Pessoas c/ Deficiência e Incapacidade
	Emprego Protegido	Emprego Protegido ²

² Instituto de Emprego e Formação Profissional [IEFP]. (2020). *Relatório de Execução Física e Financeira* (dezembro, 2020). Acedido em abril 01, 2022, in <https://www.iefp.pt/documents/10181/10326110/Relatorio+de+Execu%C3%A7%C3%A3o+Financeira+dezembro+2020.pdf/4cf61d4d-1480-4042-963b-ab66a09f2897>

B. Apêndice – Taxa de Desemprego

3



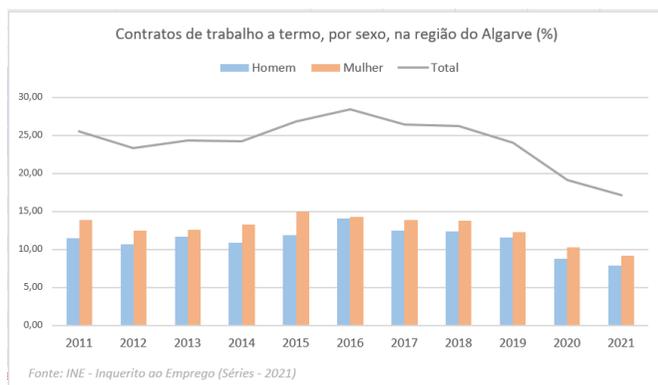
Período de referência dos dados	Taxa de desemprego (Série 2021 - %) por Local de residência (NUTS - 2013) e Grupo etário; Anual						
	Portugal	Continente	Norte	Centro	(AM)Lisboa	Alentejo	Algarve
2011	13,4	13,5	14	11,3	14,2	12,9	15,9
2021	6,6	6,5	6,6	5,8	6,8	6,6	8,2

³ Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2022a). *Taxa de desemprego (Série 2011 - %) por Local de residência (NUTS - 2013) e Grupo etário; Anual - INE, Inquérito ao emprego*. Acedido em março 30, 2022, in

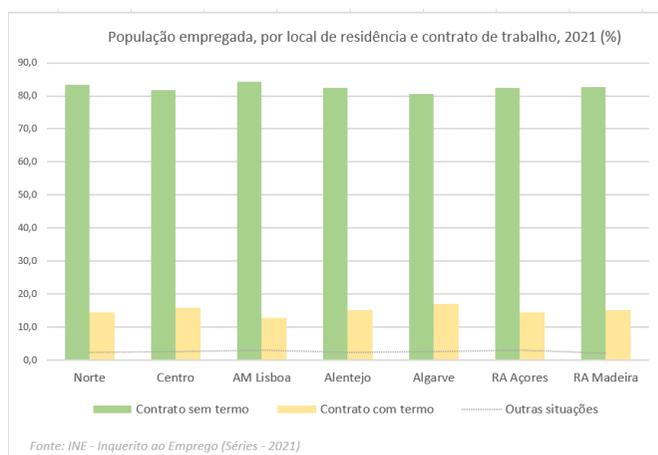
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006406&contexto=bd&selTab=tab2&xlang=pt

C. Apêndice – Proporção de TCO com Contrato a Termo

4



Período de referência	Proporção da população empregada por conta de outrem com contrato a		
	Homem	Mulher	Total
2011	11,50	13,90	25,5
2012	10,70	12,50	23,3
2013	11,70	12,60	24,3
2014	10,90	13,30	24,2
2015	11,90	15,00	26,8
2016	14,10	14,30	28,4
2017	12,50	13,90	26,4
2018	12,40	13,80	26,2
2019	11,60	12,30	24
2020	8,80	10,30	19,1
2021	7,90	9,20	17,1



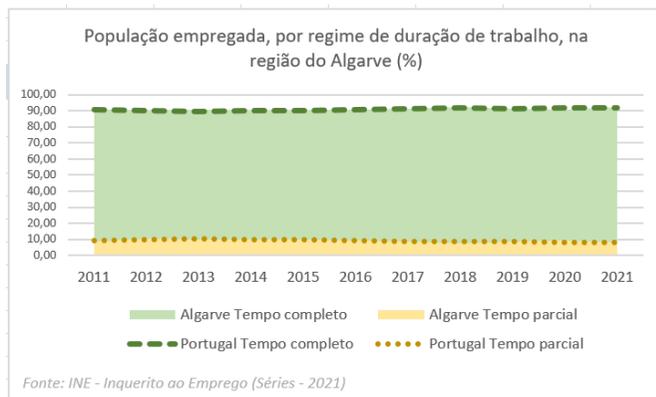
Local de residência (NUTS - 2013)	População empregada por conta de outrem (Série 2021 - N.º) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Contrato de trabalho; Anual (1)		
	Contrato sem termo	Contrato com termo	Outras situações
Norte	83,3	14,4	2,3
Centro	81,7	15,8	2,5
AM Lisboa	84,3	12,7	2,9
Alentejo	82,5	15,1	2,4
Algarve	80,5	17,1	2,4
RA Açores	82,5	14,4	3,1
RA Madeira	82,7	15,2	2,1

⁴ Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2022c). *Proporção da população empregada por conta de outrem com contrato a termo (Série 2021 - %) por Local de residência (NUTS - 2013) e Sexo; Anual - INE, Inquérito ao emprego (Séries - 2021)*. Acedido em dezembro 12, 2022, in [Portal do INE](#)

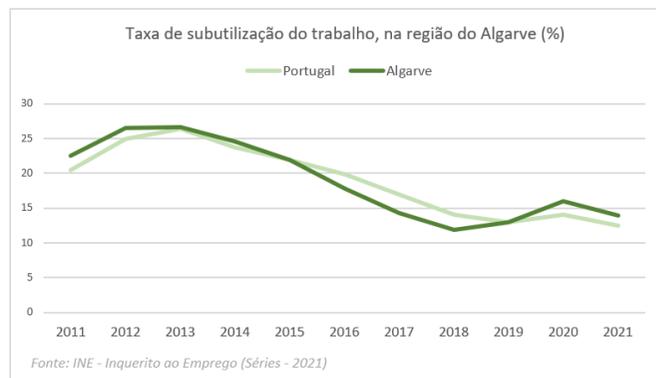
Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2022d). *População empregada por conta de outrem (Série 2021 - N.º) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Contrato de trabalho; Anual - INE, Inquérito ao emprego (Séries - 2021)*. Acedido em dezembro 12, 2022, in [Portal do INE](#)

D. Apêndice – Subutilização do Emprego – Tempo Parcial

5



Período de referência dos dados	Algarve	Portugal	Algarve	Portugal
	Tempo completo	Tempo completo	Tempo parcial	Tempo parcial
2011	91,14	90,79	8,86	9,21
2012	89,69	89,96	10,31	10,04
2013	90,46	89,71	9,54	10,29
2014	90,21	90,39	9,79	9,61
2015	90,33	90,42	9,67	9,58
2016	90,76	90,61	9,24	9,39
2017	91,27	91,09	8,73	8,91
2018	92,47	91,58	7,53	8,42
2019	91,20	91,52	8,80	8,47
2020	90,81	91,96	9,19	8,04
2021	92,16	92,11	7,84	7,89



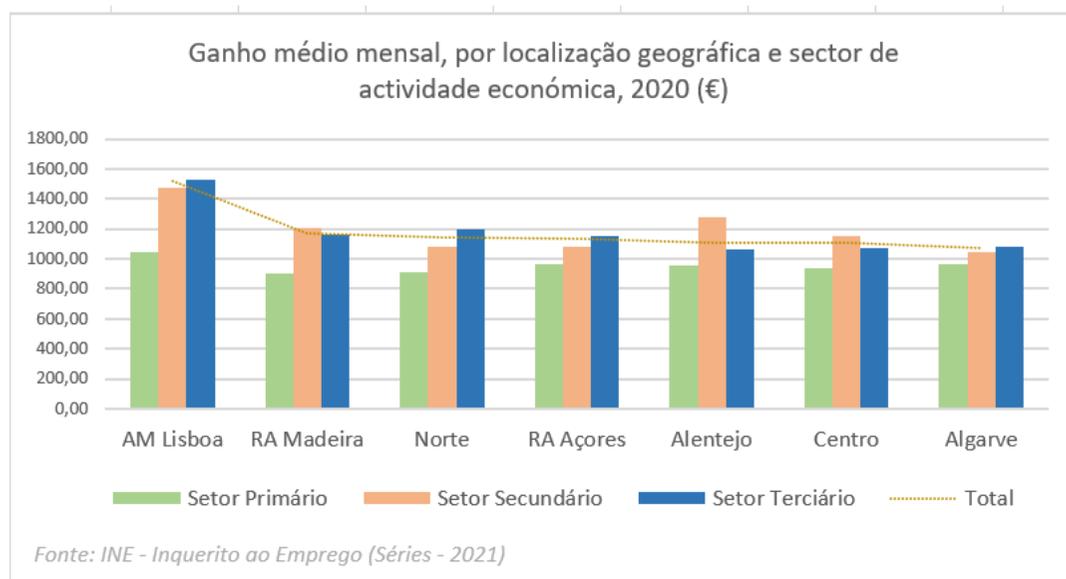
Período de referência	Taxa de subutilização do trabalho (Série 2021 - %) por Local de residência (NUTS - 2013); Anual (1)	
	Portugal	Algarve
2011	20,5	22,5
2012	24,9	26,5
2013	26,4	26,6
2014	23,7	24,6
2015	21,9	21,9
2016	19,9	17,8
2017	16,9	14,3
2018	14,1	11,9
2019	12,9	13
2020	14,1	16
2021	12,5	13,9

⁵ Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2022e). *População empregada (Série 2021 - N.º) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Regime de duração de trabalho; Anual - INE, Inquérito ao emprego (Séries - 2021)*. Acedido em dezembro 15, 2022, in [Portal do INE](#)

Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2022f). *Taxa de subutilização do trabalho (Série 2021 - %) por Local de residência (NUTS - 2013); Anual - INE, Inquérito ao emprego (Séries - 2021)*. Acedido em dezembro 15, 2022, in [Portal do INE](#)

E. Apêndice – Ganho Médio Mensal

6

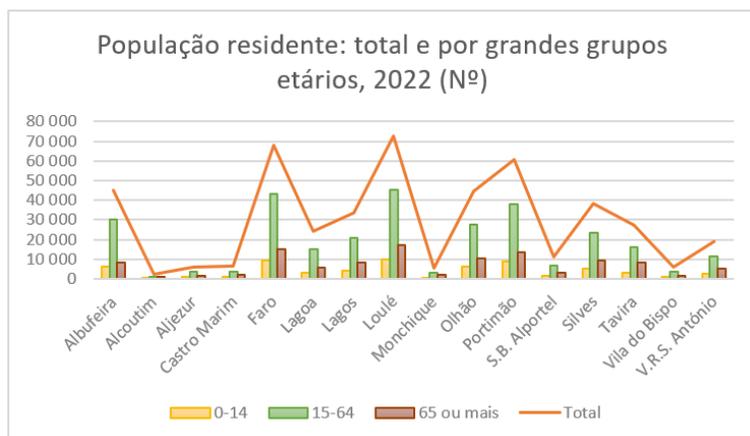


Localização geográfica	Ganho médio mensal (€) por Localização geográfica (NUTS - 2013), Sector de actividade económica (CAE Rev. 3) e Sexo; Anual (1)			
	Total	S1	S2	S3
AM Lisboa	1516,42	1042,43	1475,69	1528,02
RA Madeira	1171,42	902,99	1206,18	1164,77
Norte	1145,23	909,86	1083,99	1195,13
RA Açores	1131,35	968,24	1085,58	1153,09
Alentejo	1107,85	952,57	1277,59	1064,51
Centro	1104,06	935,60	1154,78	1077,06
Algarve	1070,96	961,70	1041,69	1081,13

⁶ Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2022g). *Ganho médio mensal (€) por Localização geográfica (NUTS - 2013), Sector de actividade económica (CAE Rev. 3) e Sexo; Anual - MTSSS/GEP, Quadros de pessoal*. Acedido em dezembro 17, 2022, in [Portal do INE](#)v

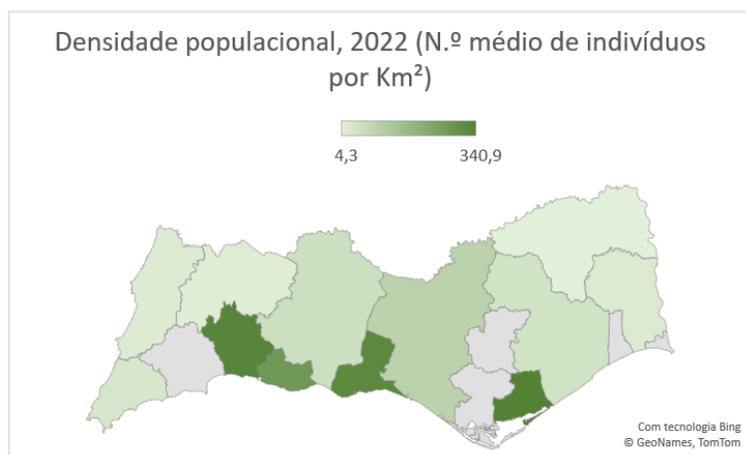
F. Apêndice – Residentes e Densidade Populacional

7



Concelho	Grandes grupos etários			
	Total	0-14	15-64	65 ou mais
Albufeira	44 938	6 363	30 168	8 408
Alcoutim	2 485	158	1 173	1 154
Aljezur	6 164	803	3 726	1 635
Castro Marim	6 625	762	3 739	2 124
Faro	68 026	9 450	43 432	15 144
Lagoa	24 164	3 318	15 123	5 723
Lagos	33 548	4 301	20 707	8 540
Loulé	72 400	10 051	45 204	17 145
Monchique	5 390	558	3 007	1 826
Olhão	44 805	6 447	27 789	10 370
Portimão	60 579	8 841	38 043	13 695
S.B. Alportel	11 391	1 541	6 890	2 961
Silves	38 410	5 292	23 569	9 550
Tavira	27 515	3 242	16 048	8 226
Vila do Bispo	5 802	757	3 470	1 576
V.R.S. António	18 955	2 553	11 411	4 991

8



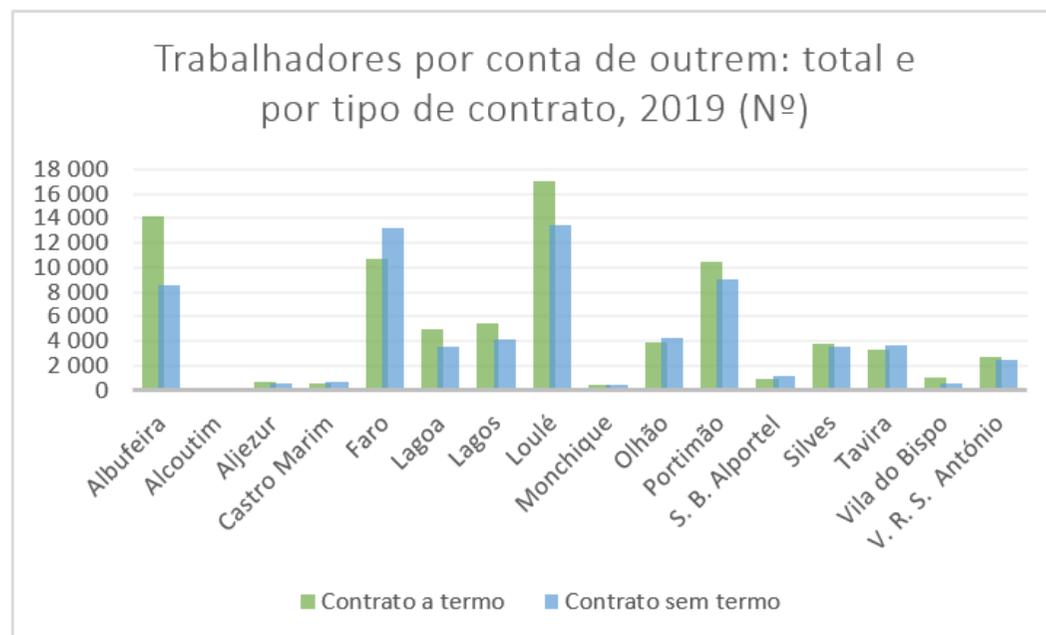
Concelho	N.º médio de indivíduos por Km ²
Algarve	94,3
Albufeira	319,5
Alcoutim	4,3
Aljezur	19,1
Castro Marim	22,0
Faro	335,8
Lagoa	273,8
Lagos	157,5
Loulé	94,8
Monchique	13,6
Olhão	340,9
Portimão	332,7
S.B. Alportel	74,3
Silves	56,5
Tavira	45,3
Vila do Bispo	32,4
V. R. S. António	309,5

⁷ Pordata. (2023a). *População residente: total e por grandes grupos etários*. Acedido em outubro 14, 2022, in <https://www.pordata.pt/db/municipios/ambiente+de+consulta/tabela>

⁸ Pordata. (2023b). *Densidade populacional*. Acedido em outubro 14, 2022, in <https://www.pordata.pt/db/municipios/ambiente+de+consulta/tabela>

G. Apêndice – Tipo de contratação por Concelho

9



Concelho	Trabalhadores por conta de outrem: total e por tipo de contrato	
	Contrato a termo	Contrato sem termo
Albufeira	14 192	8 528
Alcoutim	154	229
Aljezur	630	547
Castro Marim	596	708
Faro	10 641	13 238
Lagoa	4 903	3 502
Lagos	5 431	4 145
Loulé	16 981	13 465
Monchique	369	473
Olhão	3 909	4 191
Portimão	10 444	9 020
S. B. Alportel	851	1 186
Silves	3 793	3 535
Tavira	3 258	3 657
Vila do Bispo	963	538
V. R. S. António	2 649	2 416

⁹ Pordata. (2021). *Trabalhadores por conta de outrem: total e por tipo de contrato*. Acedido em outubro 30, 2023, in <https://www.pordata.pt/db/municipios/ambiente+de+consulta/tabela>

H. Apêndice – Guião Orientador de Entrevista Exploratória 1

Categorias	Objetivos	Questões	Questões de ajuda
Legitimação do estudo	Dar a conhecer o estudo	A presente entrevista, serve de suporte à realização de um estudo exploratório, para apoiar a construção do desenho de pesquisa de uma investigação acerca da problemática do desemprego. O estudo é realizado no âmbito do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais, do ISCTE-IUL e é garantido o total anonimato e confidencialidade dos dados recolhidos.	
Dados de caracterização sociodemográfica	Conhecer as características sociodemográficas do participante.	<ul style="list-style-type: none"> • Idade • Formação académica • Profissão • Local do emprego 	
Os colaboradores	Identificar as características relacionadas aos colaboradores.	<p>Quantos colaboradores trabalham na empresa?</p> <p>Qual é o nível médio de ensino dos vossos colaboradores?</p> <p>Considera que existe muita rotatividade entre os colaboradores? (Se sim) Porquê?</p> <p>Ao nível do recrutamento, qual é a área de ensino ou qualificação que privilegiam?</p>	<p>Quantos trabalhadores existem na empresa e qual a escolaridade média?</p> <p>O quadro de pessoal é estável?</p> <p>Têm preferência em relação à formação para o recrutamento?</p>
As medidas	Identificar a opinião, o nível de conhecimento e de utilização das medidas por parte da empresa	<p>Conhecem as PAE do IEFP?</p> <p>(Se sim) Consideram que estão enquadradas às necessidades do mercado de trabalho ou do vosso setor? Porquê?</p>	O que acham das medidas de apoio do IEFP?

		<p>(Se sim) Têm colaboradores que tenham sido abrangidos por alguma medida? Porquê?</p> <p>(Se sim) Os colaboradores contratados ao abrigo destas medidas apresentam um conhecimento adequado e sólido?</p> <p>Acham que estas medidas são importantes para as pessoas ou para as empresas? Porquê?</p>	
--	--	---	--

I. Apêndice – Diário de Campo Nº 1.

Data: 05 de abril

Hora: 12h00

Duração: 35 minutos

Local: Alte, Alte Tradition Guest House

Objetivos: Recolher a opinião acerca das PAE, do ponto de vista do empregador.

Descrição do ambiente: O local estava silencioso e a entrevista seguiu um rumo ligeiro e informal.

Observações: De forma a observar o objeto de estudo na ótica de um dos *stakeholders*, levando a uma melhor definição da abordagem a tomar na investigação, foi entrevistado o responsável pelo recrutamento de uma holding (Zitur – Zoom Investment Turismo S.A.), com duas unidades de alojamento em funcionamento e uma terceira para abertura em breve.

O entrevistado, com 30 anos, terminou recentemente uma pós-graduação na área da gestão e trabalha na empresa desde 2016, sendo o responsável pelas unidades, incluindo pelo recrutamento, desde 2017.

Ao nível do número de colaboradores, a empresa conta com seis trabalhadores e dois estagiários, através da medida Estágios ATIVAR. PT do IEFP, sendo que a média das qualificações é o ensino superior. Assim, a equipa técnica, constituído por quatro trabalhadores e dois estagiários, têm formação de nível superior (entre licenciatura e mestrado) e a equipa operacional, composta por duas pessoas, tem o ensino básico (3º ciclo).

Face à rotatividade na empresa, existe alguma e é indicado que “(...) as pessoas não querem trabalhar!”. Complementarmente, é identificado que a empresa oferece contratos de 12 meses, mas que “(...) as pessoas no Algarve estão muito habituadas ao turismo da costa e preferem contratos de 9 meses para depois irem para o fundo de desemprego durante os outros 3 meses do ano.”

Já ao nível do recrutamento, e ainda que a sua equipa técnica tenha qualificação de nível superior, é indicado que a empresa não procura ou privilegia nenhuma área de ensino ou qualificação em específico e que prefere dar a formação necessária internamente. Assim, refere que as medidas e formações existentes estão muito direcionadas para o turismo de massas e que, como a empresa se enquadra entre o ecoturismo e o turismo rural, não existem pessoas com uma formação adequada para o seu subsector, pois “(...) as pessoas chegam para trabalhar e não conseguem adequar os conhecimentos que aprenderam”.

Relativamente às medidas do IEFP, e ainda que indique que não as conhece a fundo, associa este tipo de medida a uma certa obrigatoriedade de participação, uma vez que só participando é que os beneficiários conseguem manter o seu subsídio de desemprego ou Rendimento Social

de Inserção ativo. Ao nível dos colaboradores da empresa, e à exceção dos estagiários, identifica que nenhum foi contratado ao abrigo de medidas e, ainda que associe alguma funcionalidade às medidas de formação, pensa que o sucesso das mesmas está mais relacionado com o interesse dos participantes do que com as próprias medidas, pois “(...) independentemente da qualificação e dos conhecimentos de as pessoas consigam adquirir, se uma pessoa se aplicar, uma formação em determinada área facilita sempre a entrada no mercado de trabalho, pelo menos na área dessa formação.”

Em suma, o entrevistado transmite a ideia de que considera este tipo de medidas importantes, no caso da formação, mais por uma questão de autovalorização, e que, tendencialmente, os abrangidos se podem dividir entre aqueles que participam obrigados e sem nenhum interesse, sendo que para estes o sucesso deverá ser reduzido, e aqueles que participam motivados a entrar no mercado de trabalho, sendo que para este grupo as medidas podem ter sucesso. Ainda assim, ressalva que dentro do seu subsector não existem formações adequadas e que, na região do Algarve, ainda existe muito uma cultura de sazonalidade laboral, cultivada pelos próprios trabalhadores.

Ao nível da sua participação na entrevista, mostrou-se muito disponível e com uma enorme prontidão, bem como à vontade para responder a todas as questões.

J. Apêndice – Guião Orientador de Entrevista Exploratória 2

Categorias	Objetivos	Questões	Questões de ajuda
Legitimação do estudo	Dar a conhecer o estudo	A presente entrevista, serve de suporte à realização de um estudo exploratório, para apoiar a construção do desenho de pesquisa de uma investigação acerca da problemática do desemprego. O estudo é realizado no âmbito do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais, do ISCTE-IUL e é garantido o total anonimato e confidencialidade dos dados recolhidos.	
Dados de caracterização sociodemográfica	Conhecer as características sociodemográficas do participante.	<ul style="list-style-type: none"> • Idade • Formação académica • Profissão • Local do emprego 	
O percurso	Identificar a(s) medida(s) e os motivos da participação	<p>Qual ou quais as medidas do IEFP de que foi beneficiário?</p> <p>Como teve conhecimento das medidas?</p> <p>Por que motivo participou?</p>	Porque participou e de que medidas foi beneficiário?
As PAE	Identificar a utilidade das medidas para o participante	<p>No geral, o que achou das medidas?</p> <p>Sente que as medidas lhe possibilitaram aquisição de competências?</p> <p>(Se sim) Que competências, em que níveis e em que medidas?</p> <p>(Se não) Qual ou quais os motivos?</p>	Sente que as medidas foram úteis?

<p>Empregabilidade</p>	<p>Apurar os resultados e efetividade das PAE</p>	<p>Alguma das medidas de que foi beneficiário que possibilitou uma entrada efetiva e direta no mercado de trabalho?</p> <p>(Se sim) Qual ou Quais?</p> <p>Candidatou-se a alguma oferta de emprego na(s) área(s) da(s) medida(s), após o término da mesma?</p> <p>Voltaria a participar alguma das medidas, em particular?</p> <p>Qual a sua opinião acerca das PAE? (duração, credibilidade, pertinência dos conteúdos, adequação ao mercado de trabalho, etc)</p> <p>Acha que estas medidas são importantes para as pessoas ou para as empresas? Porquê?</p>	<p>Qual foi o resultado da sua participação nas medidas?</p> <p>Qual a sua opinião em relação a esta ou às outras medidas?</p>
-------------------------------	---	--	--

K. Apêndice – Diário de Campo N° 2.

Data: 20 de outubro

Hora: 12h00

Duração: 1h15m

Local: Alte, Polo museológico

Objetivos: Recolher a opinião acerca das PAE, do ponto de vista do beneficiário.

Descrição do ambiente: O local estava silencioso e a entrevista seguiu um rumo ligeiro e informal.

Observações:

De forma a observar o objeto de estudo na ótica de um dos *stakeholders* das PAE, levando a uma melhor definição da abordagem a tomar na investigação, foi entrevistado um beneficiário de várias medidas, quer ao nível da área do Emprego, como da Formação Profissional.

Este participante, com 37 anos, terminou recentemente uma licenciatura e trabalha na área administrativa, no setor dos serviços.

Face à sua participação nas PAE, indica não saber o nome específico das medidas em questão, mas indica que terá participado em várias medidas, tanto ao nível do Emprego, como da Formação Profissional.

Ao nível da Formação Profissional, indica que a primeira vez que participou, a medida teve uma maior duração e lhe garantiu o nível 4 de qualificação, em 2006, sendo que as quatro restantes foram de menor duração. Assim, no total de cinco ações de formação, num intervalo de cerca de 12 anos, indica que participou numa formação de produção e organização de eventos (cerca de 15 meses), numa formação de animação turística (cerca de 3 meses), numa formação de higiene e segurança alimentar (cerca de 1,5 meses), em outra de marketing digital (cerca de 3 meses) e, por último, já em 2017, numa ação de comunicação assertiva e socorrismo (1 semana), em contexto laboral.

Ainda que a sua participação nas duas primeiras tenha ocorrido por procura e interesse por parte do respondente, teve conhecimento das restantes através do contacto do IEFP e, no caso da última, através da sua entidade patronal.

Através da duração e âmbito das ações explicitadas, depreende-se que, à exceção da primeira, as restantes foram formações modulares. Dada a idade do participante, duração e especificação da primeira formação, torna-se possível enquadrá-la nos cursos de Aprendizagem ou nos cursos EFA.

Face aos motivos que levaram à participação, é indicado que na primeira formação, e ainda que no momento da sua participação já tivesse o 12º ano de escolaridade concluído, o objetivo prendia-se com a complementaridade à formação secundária e a alteração de carreira. Já na

segunda, ainda que houvesse a consciência de que a duração era reduzida, havia também alguma esperança de ter resultados ao nível de emprego. Na formação seguinte, de higiene e segurança alimentar, o respondente indica que, embora não tivesse expectativas ao nível profissional, como se encontrava desempregado, considerou uma boa opção para não “estar parado”. Face à quarta formação, e uma vez que o respondente se encontrava novamente desempregado, foi “(...) forçado pelo Centro de Emprego, caso contrário, ficava sem subsídio!”.

Sendo que a participação na última formação foi efetuada em contexto de trabalho e por indicação da entidade patronal, a conversa não incidiu sobre os motivos e resultados desta ação.

No geral, e ainda que não tenha obtido emprego através de nenhuma das formações, indica que foram momentos de aprendizagem e que, embora não considere que as competências sejam suficientemente sólidas para aplicar em contexto de trabalho “(...) é sempre bom estar mais ativo, aprender com as partilhas dos outros e são sempre adquiridos conhecimentos gerais acerca de outros temas.”. Reforça também que as formações modulares eram direcionadas para o contexto de trabalho, abordando temas pertinentes, mas que “(...) para pouco serviam, pois por um lado não eram novidades para quem já trabalhava na área, mas por outro lado, também não davam conhecimentos suficientes a quem queria arranjar um primeiro emprego nessa área”.

Já em relação à primeira formação, com maior duração, refere “com pena” que nunca conseguiu que lhe dessem emprego na área, que ainda tentou durante bastante tempo, e que quando a terminou “(...) sentia que estava preparado.”. Refere também que, de todas as formações, esta foi a única que teve algum peso na sua seleção para um posto de trabalho na área da animação, alguns anos depois.

Em relação à importância destas ações, remete-as para diferentes graus. Indica que aquelas que são direcionadas para os mais jovens e que são de maior duração, têm mais influência no momento de conseguir emprego, referindo que conhece algumas pessoas que efetivamente “(...) ainda hoje trabalham na área e têm bons empregos, que conseguiram com um curso do IEFP”. Já em relação às formações de duração mais reduzida, não lhes encontra grande sentido, a menos que seja para formar pessoas com muito poucas habilitações, ou para “(...) integrar as pessoas que estão desempregadas há muito tempo numa vida em sociedade, mais ativa e para que se sintam produtivas. Acho que pode influenciar a sua auto-estima!”. Contudo, a menos que estivesse em situação de desemprego prolongado e que não visse meios de retornar ao mercado de trabalho, indica que não participaria de ações de curta duração, uma vez que não lhes encontra grande utilidade.

Já ao nível das medidas enquadradas na área operacional do Emprego, refere que esteve abrangido também algumas vezes. A primeira vez terá sido através de um Estágio Profissional, uma vez que esta se revelou a única forma de obter um posto de trabalho numa pequena associação cultural. Porém, ainda que após o término da medida não lhe tenha sido possível manter o emprego, salvaguarda que esta medida foi muito importante tanto para si, ao nível pessoal e profissional, como para a entidade que o acolheu. Posteriormente, e dado que após este estágio terá ficado novamente desempregado, foi convidado por uma IPSS a participar de um Contrato de Emprego Inserção (CEI). Para o beneficiário, que aceitou o convite, este momento serviu para fazer uma avaliação de carreira e de competências. Uma vez que considerou não reunir as competências necessárias para o posto de trabalho que estava a preencher, terá acabado por desistir e entrado numa das formações acima referidas.

Por fim, refere que um dos empregos para que foi contratado terá sido ao abrigo de uma medida do IEFPP, ainda que não saiba especificar qual, uma vez que para a contratação era exigido que estivesse inscrito e a usufruir de subsídio de desemprego. Neste posto de trabalho, iniciou ao abrigo da medida num contrato de 6 meses, que foi automaticamente renovado até à efetividade. O participante indica que acabou por rescindir contrato, já estando efetivo, por opção pessoal, mas que muitos dos seus colegas, que eram abrangidos pela mesma medida, “ainda hoje lá estão.”

Através deste momento, foi possível perceber que o beneficiário confere às medidas, no geral, uma utilidade social, porém, no caso da Formação, não lhes atribuí tantos resultados ao nível laboral. Ao nível da relevância das medidas, refere que “são tão importantes para os participantes como para os patrões. No caso da formação acho que a importância é maior para as pessoas e, no caso das outras medidas, é uma boa oportunidade para os patrões conseguirem ter funcionários com menos custos.”

Em suma, ao encontro do entrevistado, as medidas não deixam de ter um papel funcional, mas, se no caso da formação são as de maior duração que possibilitam melhores resultados, no caso das medidas de emprego, são uma oportunidade para os empregadores, porém, considera que muitas vezes estes recursos não têm grande impacto ao nível do emprego efetivo dos beneficiários.

No geral o entrevistado revelou-se disponível para responder a todas as questões, e ainda que não se recordasse dos nomes das medidas foi suficientemente descritivo para tornar possível o entendimento.

L. Apêndice – Guião Orientador das Entrevistas Semiestruturadas

As políticas ativas de emprego e a qualidade das inserções no mercado de trabalho: estudo exploratório no concelho de Loulé

Esta entrevista, desenvolvida no âmbito de dissertação de Mestrado do ISCTE-IUL, destina-se a pessoas que estão, ou estiveram, inscritas no Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) e serve de suporte a um estudo que visa analisar o impacto das Políticas Ativas de Emprego (PAE) sobre a qualidade do emprego, bem como as motivações e expectativas laborais, mediadas pela participação nas medidas, na ótica dos seus beneficiários. Acresce-se, também, uma dimensão que visa analisar a qualidade do serviço prestado pelo IEFP.

Garantimos o total anonimato e confidencialidade dos seus dados, pelo que, ao responder às questões que se seguem, declara que conhece os objetivos do estudo e aceita colaborar. De forma a possibilitar a análise posterior, pedimos ainda a sua autorização para a captação e gravação áudio deste momento.

Os dados recolhidos através desta entrevista, com a duração de aproximadamente 15 minutos, são fundamentais ao desenvolvimento desta investigação, sendo que agradecemos desde já a sua disponibilidade e participação.

1. Confirmação de elegibilidade para participação no estudo

As questões que se seguem, servem para confirmar que reúne as características necessárias à participação no estudo.

- Participou em medidas de emprego, e/ou de formação, entre 2019 e 2022? Pode situar quando?
- No momento da participação encontrava-se desempregado?
- Concluiu o programa?
- Reside no concelho de Loulé?

2. Dados de caracterização sociodemográfica

A recolha das informações abaixo, tem como objetivo o enquadramento da população participante no estudo.

- Qual a sua idade?
- Qual o seu género?

- Qual o seu nível de escolaridade concluído?
- Qual a sua freguesia de residência?
- Qual o centro de emprego que acompanhou o seu processo de desemprego?
- No momento, qual a sua situação profissional?
 - Se está empregado, por favor indique qual é o seu tipo de contrato e atividade profissional;
 - Se está desempregado, por favor indique há quanto tempo e se recebe subsídio (de desemprego, subsequente ou RSI).

3. Participação em PAE

As questões que se seguem tem com objetivo identificar a(s) medida(s) de que foi beneficiário e o tempo decorrido entre a sua inscrição no centro de emprego e participação na(s) mesma(s).

- Qual, ou quais, a(s) medida(s) em que participou?
(por exemplo, Estágio, CEI, apoio à contratação, conversão de contrato, apoio ao empreendedorismo, formação profissional, formação modular, etc)
- Qual a duração da(s) medida(s)?
- Há quanto tempo estava inscrito no IEFP antes de participar?
- Há quanto tempo se encontrava desempregado quando iniciou a participação?

4. Representações pessoais e laborais

As próximas questões têm por objetivo saber um pouco mais sobre a sua experiência e trajeto ao longo da participação na(s) medida(s).

- Quais foram os motivos que o levaram a participar na(s) medida(s)?
- Quais as expectativas que tinha quando iniciou a participação?
- Considera que essas expectativas foram cumpridas? Porquê?
- Depois da participação na(s) medida(s) obteve emprego? Se sim, quanto tempo depois?
- Esse emprego estava relacionado com a(s) medida(s)?
- Em que área de atividade era esse emprego e qual a sua função?
- Considera que a participação na(s) medida(s) contribuiu para que obtivesse emprego? Porquê?
- Esse é o seu emprego atual? Se não, qual foi o motivo de saída?
- Caso tenha sido participante de Estágio profissional ou CEI:
 - Durante a sua participação substitui um posto de trabalho? Se sim, de que forma?

- Sentia que era tratado como parte da equipa, tendo os mesmos direitos e deveres que os demais trabalhadores? De que forma?

5. Qualidade do emprego

As próximas perguntas servem para analisar a qualidade do emprego associada à participação na(s) medida(s).

- Qual o tipo de contrato que lhe foi oferecido?
- Tinha, ou tem, perspectiva de continuidade?
- Qual o regime de horário que lhe foi proposto? (*part-time ou full-time*)
- Quantas horas de trabalho semanal?
- Esse regime de duração do trabalho foi imposto pela entidade?
- E está, ou estava, alinhado com as suas preferências?
- Qual a remuneração que lhe foi oferecida?
- Considera que essa remuneração é adequada às funções a desempenhar?
- Para si, para que um emprego seja considerado de qualidade, quais as características que deve reunir?
- Considera que esse emprego é, ou era, de qualidade?
- Considera que esse emprego é, ou era, adequado às suas características, competências e preferências?

6. Representações sobre as medidas

As questões que se seguem tem como objetivo recolher a sua opinião relativamente às PAE.

- No geral, qual a sua opinião em relação às medidas, relativamente:
 - À sua eficácia
 - À sua utilidade
 - À qualidade do emprego que proporcionam
- Comparativamente, considera que as medidas de emprego são mais ou menos eficazes face às de formação?
- Considera que estas medidas são mais importantes para as pessoas ou para as empresas? Porquê?

7. Qualidade dos serviços de emprego

As próximas questões visam recolher a sua opinião relativamente aos serviços prestados pelo IEFP, nomeadamente, pelo Centro de Emprego onde está, ou esteve, inscrito.

- Avalie a interação entre o Centro de Emprego e a(s) entidade(s) que acolheu, ou acolheram, a(s) medida(s).
- Como considera o atendimento do Centro de Emprego?
- Como considera o acompanhamento do Centro de emprego, durante o seu processo de desemprego e de integração na(s) medida(s)? Porquê?
- Considera **o número** de convocatórias, e/ou de ofertas de emprego, que recebeu adequado? Porquê?
- Considera **o tipo** de convocatórias, e/ou de ofertas de emprego, adequado? Porquê?
- Para finalizar, e caso queira deixar alguma nota ou informação adicional relativamente a este tema, não hesite.

Mais uma vez, muito obrigada pela sua disponibilidade e participação!

M. [Apêndice](#) – Esquematização da Análise

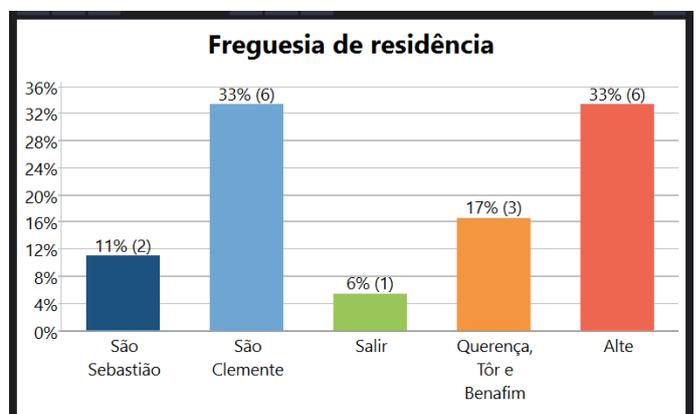
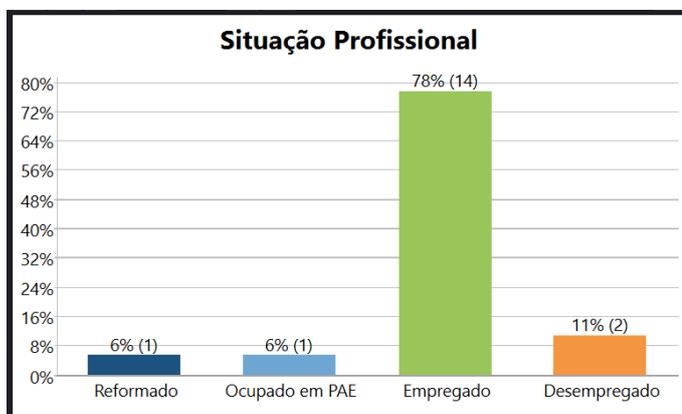
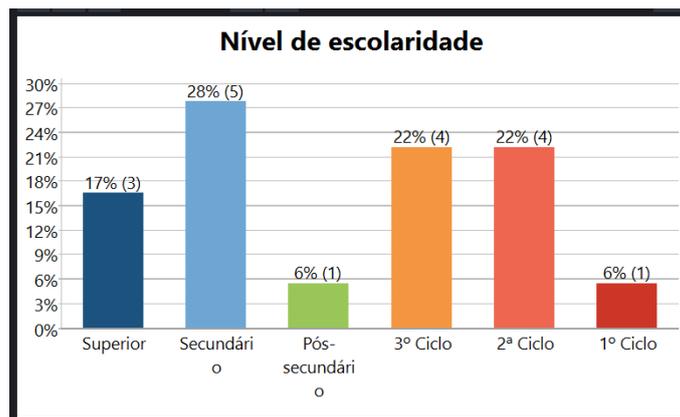
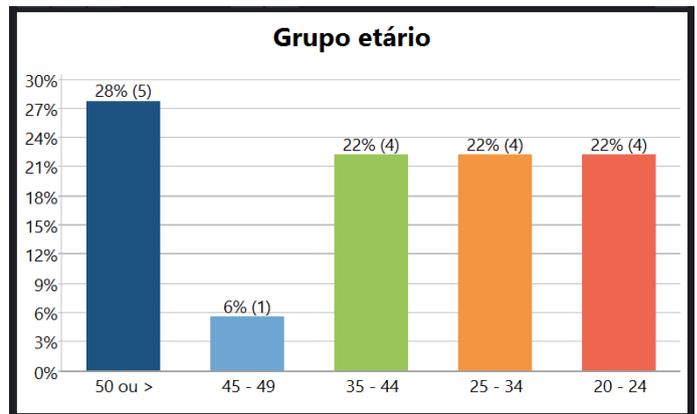
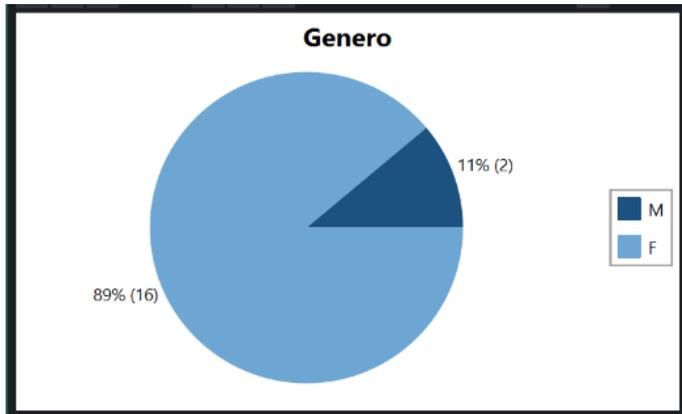
Dimensões	Temas	Categorias	Unidades de Significação
<i>Atitudes</i>	Expectativas	Minimalista	- Sair do desemprego; obter um emprego
		Incremental	- Encontrar um melhor emprego (mais alinhado aos interesses e necessidades)
	Motivações	Incremental	- (Re)entrar no MT; mudar de atividade; aquisição de competências ou experiência
		Minimalista	- Não perder o direito ao subsídio; aumentar o subsídio; entrar para a reforma
<i>Representações</i>	SPE	Acompanhamento	- Adequação do número/tipo convocatórias
		Atendimento	- Simpatia; capacidade de esclarecimento
		Relação com a entidade	- Parceira; desconhecimento; articulação direta
	Medidas	Eficácia	- Formação VS Emprego
		Relevância	- Entidades VS Beneficiários
		Utilidade	- Para a obtenção de emprego; para a qualidade do emprego
	Qualidade do emprego (dimensão subjetiva)	Característica	Ambiente de trabalho, liderança, espírito de equipa, proximidade da residência, etc.
		Segurança	- Perspetiva de continuidade
		Regime de duração do trabalho	- Voluntariedade
		Ganhos	- Adequação às funções
<i>Qualidade do Emprego (dimensão objetiva)</i>	Segurança	Tipo de contrato	- Curta duração; termo certo; termo incerto; sem termo
	Subemprego	Regime de duração do trabalho	- Part-time; full-time;
	Ganhos	Vencimento	- Inferior ao SMN; equiparado ao SMN; superior ao SMN

N. Apêndice - Resumo dos resultados obtidos

Lista de Códigos	Descrição	Frequência
		700
VERDE	Citações importantes	16
☹️		2
☹️	Representações associadas à participações em CEI's e estágios ao nível de substituição do posto de trabalho e de integração na equipa	8
☹️		1
PAE		109
Centro de emprego		17
Área de atividade (medida)		21
Obtenção de emprego		16
Tempo desemprego (meses)	Enquadramento da participação em PAE - Variáveis	18
Ano de participação (à entrada)		18
Medida		24
Atividade operacional		19
Caracterização Sociodemográfica		90
Freguesia de residência		18
Género		18
Idade <small>(grupo etário)</small>	Enquadramento sociodemográfico - Variáveis	18
Ano de escolaridade <small>(Nível de escolaridade concluído)</small>		18
Situação profissional		18
Qualidade do emprego (dimensão objetiva)		87
Área de atividade (emprego)		16
Ganhos	Dados objetivos sobre a qualidade do emprego, para possibilitar a sua análise por área de atividade	16
Conciliação com a vida pessoal		16
Segurança		15
Representações		351
<i>Qualidade do emprego (dimensão subjetiva)</i>		124
Características		62
Satisfação com a função		3
Condições de trabalho (equipamentos e autonomia)		6
Ambiente de trabalho		14
Proximidade		3
Liderança	Características enunciadas pelos entrevistados	5
Ganhos		7
Horário		2
Aquisição de conhecimentos		1
Ganhos		33
Conciliação com a vida pessoal	Representações sobre a qualidade do emprego	15
Segurança		14
Medidas		128
Relevância	VS.	39

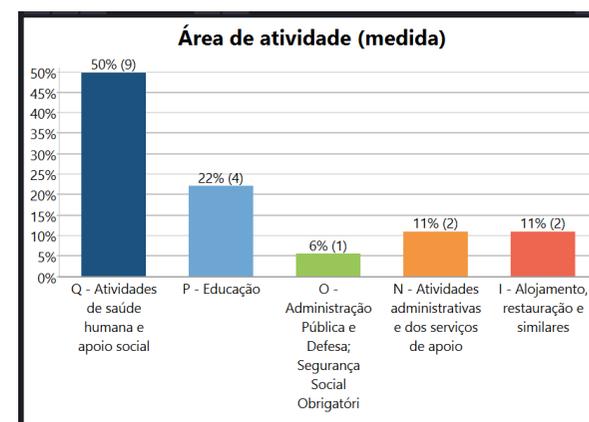
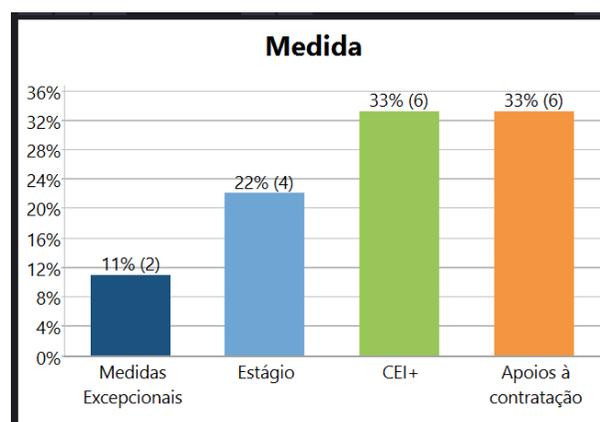
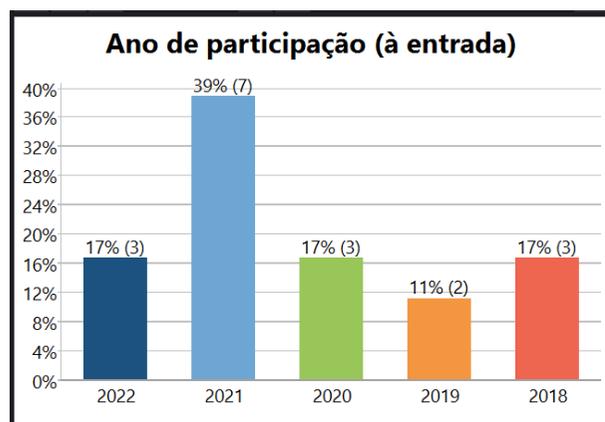
Entidades		16
Beneficiários		6
Eficácia	VS.	34
Formação		9
Emprego		8
Utilidade		53
Para a qualidade do emprego		2
Para a obtenção de emprego		15
SPE		99
Relação com a entidade		15
Acompanhamento		46
Desadequado		14
Adequado		3
Atendimento		35
Positivo		6
Negativo		9
Atitudes		36
<i>Motivações</i>		20
Minimalistas		8
Incrementais		12
<i>Expectativas</i>		16
Incrementais		9
Minimalista		7
Segmentos parafraseados		11

O. Apêndice – Caracterização sociodemográfica

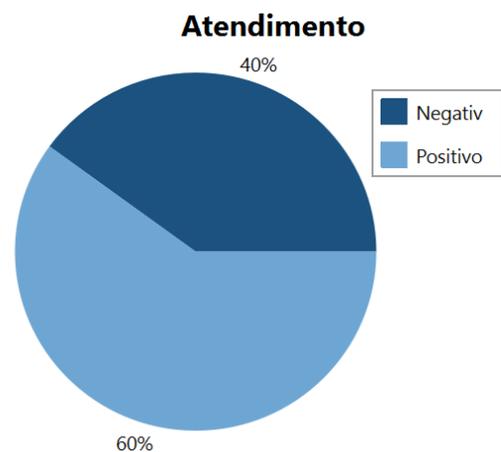
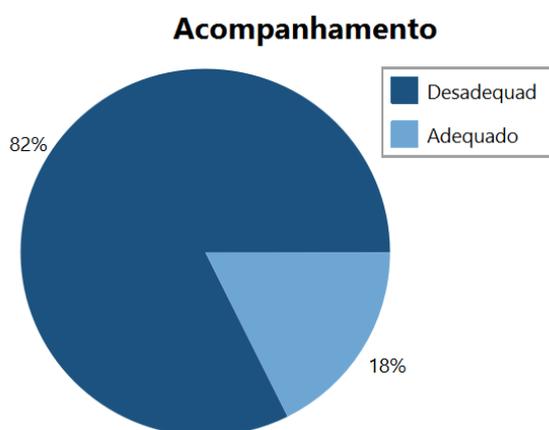
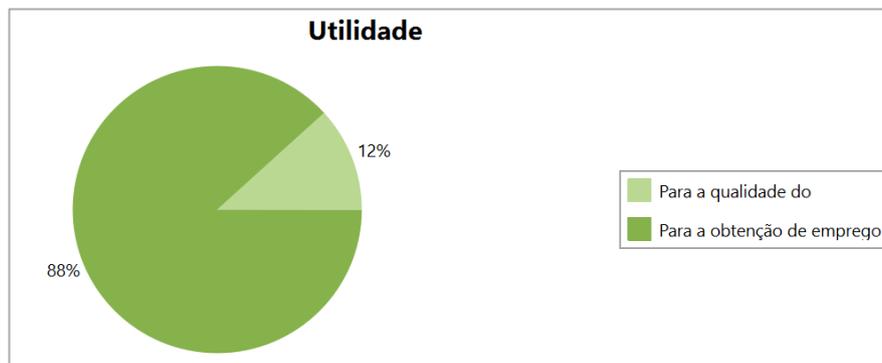
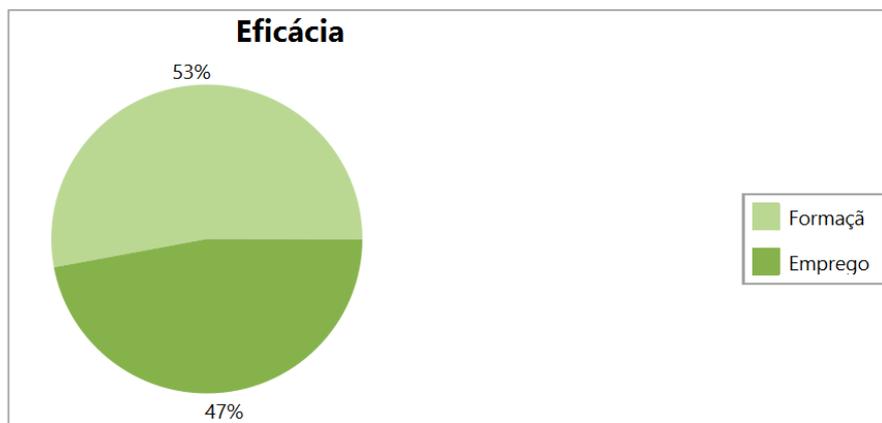
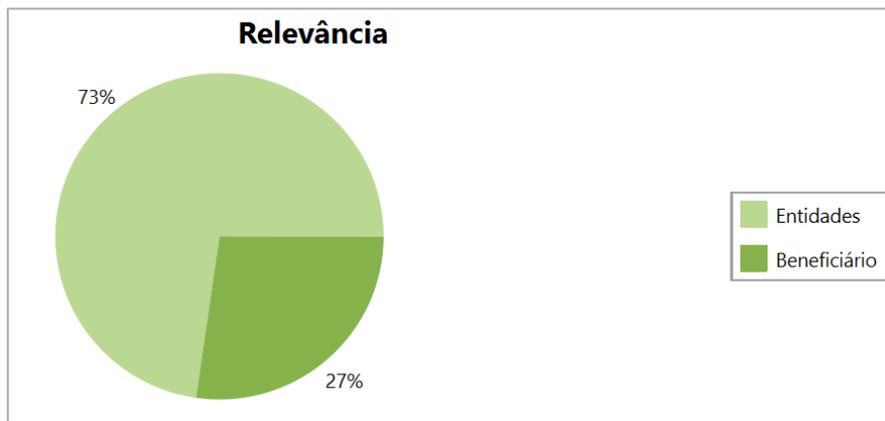


P. Apêndice – Enquadramento da participação em PAE

Participante	C.E	Atividade Operacional	Ano de participação	Medida	Obtenção de emprego	Na mesma entidade	Meses desemprego	Área de atividade (medida)	Função (medida)	Participação em outras medidas
Part. 1	Loulé	E	2021	CEI+	x	x	1	P - Educação	Auxiliar de ação educativa	-
Part. 2	Loulé	E e F	2022	Estágio	x		0	P - Educação	Auxiliar de ação educativa	Curso Modular
Part. 3	Loulé	E	2021	CEI+			11	Q - Atividades de saúde huma	Serviços gerais	-
Part. 4	Loulé	E e F	2020	CEI+	x	x	3	Q - Atividades de saúde huma	Serviços gerais	EFA
Part. 5	Loulé	E	2021	Estágio	x	x	7	P - Educação	Auxiliar de ação educativa	-
Part. 6	Loulé	E	2021	Estágio	x		2	P - Educação	Auxiliar de ação educativa	-
Part. 7	Loulé	E	2021	CEI+	x		6	N - Atividades administrativas	Técnica de RH	Estágio
Part. 8	Loulé	E	2020	Medidas Excepcionais	x	x	4	N - Atividades administrativas	Técnica de RH	Medidas Excepcionais
Part. 9	Loulé	E	2020	Medidas Excepcionais	x	x	1	Q - Atividades de saúde huma	Distribuição	Apoios à contratação
Part. 10	Loulé	E	2018	Apoios à contratação	x	x	1	Q - Atividades de saúde huma	Auxiliar de geriatria	Conversão contratual
Part. 11	Loulé	E	2018	Apoios à contratação	x	x	1	Q - Atividades de saúde huma	Animadora Sociocultural	Conversão contratual
Part. 12	Loulé	E	2019	Apoios à contratação	x	x	0	Q - Atividades de saúde huma	Auxiliar de geriatria	Conversão contratual
Part. 13	Loulé	E	2019	Apoios à contratação	x	x	0	Q - Atividades de saúde huma	Auxiliar de geriatria	Conversão contratual
Part. 14	Loulé	E	2018	Apoios à contratação	x	x	8	Q - Atividades de saúde huma	Serviços gerais	Conversão contratual
Part. 15	Loulé	E	2022	CEI+	x	x	3	Q - Atividades de saúde huma	Serviços gerais	Medidas Excepcionais
Part. 16	Loulé	E	2021	Apoios à contratação	x	x	0	I - Alojamento, restauração e	Empregada de limpeza	Apoios à contratação
Part. 17	Loulé	E	2021	Estágio	x	x	2	I - Alojamento, restauração e	Ajudante de cozinha	Apoios à contratação
Part. 18	Loulé	E	2022	CEI+			3	O - Administração Pública e C	Jardinagem	CEI+



Q. Apêndice – Representações sociais sobre as medidas e o SPE (%)



R. Apêndice – Representações sociais sobre as medidas e o SPE (Nº)

Part.	Genero	Grupo etário	Nível de escolaridade	Freguesia de residência	Situação Profissional	Relevância medidas		Eficácia medidas		Utilidade medidas		Acompanhamento SPE		Atendimento SPE	
						Entidades	Benef.	Formação	Emprego	Qualidade do emprego	Obtenção de emprego	Desadeq.	Adequado	Negativo	Positivo
Part. 1	F	50 ou >	3º Ciclo	Alte	Empregado	x	x	x			x	x		x	
Part. 2	F	20 - 24	Secundário	Alte	Empregado		x		x		x	x			x
Part. 3	F	50 ou >	1º Ciclo	Alte	Reformado	x		x	x			x		x	
Part. 4	F	50 ou >	2ª Ciclo	Alte	Empregado	x		x			x	x		x	
Part. 5	F	20 - 24	Secundário	Querença, Tôr e Benafim	Desempregado	x					x	x			x
Part. 6	F	20 - 24	Secundário	Alte	Empregado	x			x		x	x			x
Part. 7	F	25 - 34	Superior	Alte	Empregado	x		x	x		x	x		x	
Part. 8	F	35 - 44	Superior	São Clemente	Empregado	x			x		x	x		x	
Part. 9	M	35 - 44	3º Ciclo	Querença, Tôr e Benafim	Empregado	x					x		x		x
Part. 10	F	45 - 49	2ª Ciclo	São Sebastião	Empregado	x	x		x		x	x			
Part. 11	F	35 - 44	Superior	São Clemente	Empregado	x					x		x		x
Part. 12	F	25 - 34	2ª Ciclo	São Clemente	Empregado					x					
Part. 13	F	25 - 34	3º Ciclo	São Clemente	Empregado	x			x		x	x			x
Part. 14	F	50 ou >	Secundário	São Clemente	Empregado	x	x		x	x	x	x		x	
Part. 15	F	35 - 44	3º Ciclo	São Clemente	Empregado	x		x			x	x			x
Part. 16	F	25 - 34	Secundário	Salir	Desempregado	x	x	x			x	x			
Part. 17	F	20 - 24	Pós-secundário	Querença, Tôr e Benafim	Empregado	x	x	x			x	x			x
Part. 18	M	50 ou >	2ª Ciclo	São Sebastião	Ocupado em PAE	x		x					x		x