PASSAGENS | N4

PASSAGENS | N4

PASSAGENS | N4

OBSERVAR O EMPREGO JOVEM espacialidades e contextos

calei
d o sc
ópio

calei
d o sc
ópio

Índice

Argumento Editorial

3 Observar o emprego jovem - espacialidades e contextos.
Paulo Tormenta Pinto, Alexandra Saraiva,
Patrícia Bento d'Almeida

Investigações I

7 Introdução.
Paulo Marques

11 Qualificações dos jovens e perfil económico do país
A necessidade de sincronizar os ritmos de mudança.
Rita Guimarães, Paulo Marques

23 As condições de emprego dos jovens
O papel das políticas salariais das grandes empresas.
Fátima Suleman, Sérgio Lagoa, Abdul Suleman

35 Emprego jovem e transição escola-trabalho
no tempo e no espaço.
Francisco Simões

45 Precário hoje, reforma incerta amanhã?
Como a insegurança no emprego pode afetar
as futuras pensões dos Jovens.
Rui Branco

Ensaio Fotográfico

65 Massa Vegetal, 2003, Fernanda Fragateiro
Paulo Tormenta Pinto

Investigações II

85 Espacialização do Emprego Jovem.
Paulo Tormenta Pinto, Alexandra Saraiva,
Patrícia Bento d'Almeida

89 Entrevista Neirita Helena Gomes Moreira

99 Entrevista Rita Gorjão Henriques e Sebastião Rebolo

113 Entrevista Francisco Moura Veiga

129 Entrevista Rita Ferreira

141 Entrevista Joe Paton

152 Edifício Caleidoscópio

156 Atelier Cecílio de Sousa

162 Casa Piloto

164 Ateliers Municipais dos Coruchéus

170 Fundação Champalimaud

Argumento Editorial

‘Observar o emprego jovem - espacialidades e contextos’

Paulo Tormenta Pinto
Alexandra Saraiva
Patrícia Bento d´Almeida

Com anos de interregno desde a publicação do terceiro número da revista PASSAGENS, pretende-se agora reforçar a transdisciplinaridade da Unidade de Investigação DINÂMIA’CET-Iscte, Centro de Estudos Sobre a Mudança Socioeconómica e o Território, do Iscte. Este novo número da revista PASSAGENS, intitulado ‘Observar o emprego jovem - espacialidades e contextos’, foi construído em colaboração com Paulo Marques (Lisboa, 1984), coordenador do Observatório de Emprego Jovem, e dinamizador da Linha Transversal Integradora “Desafios regulatórios e de governança para sociedades complexas”. Do ponto de vista editorial, é estabelecido um cruzamento entre as questões do emprego jovem e sua espacialização no contexto das dinâmicas da cidade e dos seus agentes.

O presente número foi organizado em três partes distintas. Na primeira parte, são publicados quatro artigos centrados nos principais eixos temáticos – desemprego jovem, qualidade de emprego dos jovens, e políticas de emprego dirigidas aos jovens. Na segunda parte revisitámos o projeto exploratório da artista plástica Fernanda Fragateiro (Montijo, n. 1962) intitulado Massa Vegetal, datado de 2003, sobre a interação entre os espaços de trabalho e a apropriação pelos seus utilizadores, particularmente na relação do trabalhador com elementos vegetais.
Finalmente, na terceira e última parte, apresentamos cinco diferentes espaços e contextos laborais nos quais, em discurso direto com jovens trabalhadores, procurámos destacar a relação destes com o espaço de trabalho.

Neirita Moreira (Cabo Verde, n. 2001) contratada pela empresa McDonalds, relata a experiência de trabalho comum entre os jovens, e as oportunidades de incentivo aos estudos, implementadas por esta multinacional. O Centro Académico da Universidade de Lisboa, no Campo Grande, com espaços de estudo e reunião para a comunidade académica, inclui também um espaço de restauração, onde Neirita Moreira trabalha desde 2019.

Rita Gorjão Henriques (Lisboa, n. 1997) e Sebastião Rebolo (Lisboa, n. 1998), arquitetos no Atelier Aires Mateus e com experiências académicas prévias que passaram por Portugal, mas também pela América do Sul, partilham o dia a dia de trabalho neste atelier. Localizado na Rua Cecílio de Sousa em Lisboa, o espaço do atelier é resultante de um muito cuidado projeto de reabilitação que, depois de adaptado a espaço de trabalho, envolve e desafia diariamente os seus colaboradores.

A artista plástica Rita Ferreira (Óbidos, n. 1991), que desde 2020 ocupa um dos Ateliers Municipais dos Coruchéus, em Lisboa, descreve-nos um pouco do seu percurso profissional, e as dificuldades e facilidades de trabalho. Após ter recebido a Bolsa Jovens Criadores do Centro Nacional da Cultura (2016) ganhou mais autonomia. A sua relação com o edifico dos Coruchéus tem um forte impacto no resultado do seu trabalho.

Francisco Moura Veiga (Viseu, n. 1985), arquiteto com experiência em diferentes ateliers europeus, é atualmente doutorando e assistente na ETH - Instituto Federal de Tecnologia de Zurique. A realidade laboral que experiencia, em contraste com a realidade comum portuguesa, resulta numa vivência entre a cidade Suíça e a Ribeira de Santarém, onde a casa revela preocupação com um modo de vida sustentável.

Por último, Joe Paton (Princeton, New Jersey, n. 1978) oferece-nos uma visão sobre a vivência de um investigador no edifício da Fundação Champalimaud, Prémio Valmor e Municipal de Arquitetura em 2011.

Investigações I

Introdução

Paulo Marques

O Observatório do Emprego Jovem realiza e divulga estudos relacionados com o mercado de trabalho dos jovens em Portugal, procurando fazer a ponte entre a investigação científica e os decisores políticos e restante sociedade civil. Desde o seu lançamento em 2021, tem produzido policy-briefs sobre diversos temas e mantém no seu site um conjunto de dados-chave do mercado de trabalho dos jovens, além de ter participado em projetos ambiciosos em parceria com outras entidades, como o escritório em Lisboa da Organização Internacional do Trabalho, a Fundação José Neves e o Instituto do Emprego e da Formação Profissional. Estes estudos debruçam-se sobre o desemprego jovem, qualidade do emprego dos jovens, e políticas de emprego dirigidas aos jovens. O artigo de Rita Guimarães e Paulo Marques centra a divergência entre as tendências de escolaridade dos jovens e modernização da economia nacional. A um aumento muito acentuado das qualificações dos jovens nas últimas duas décadas, correspondeu uma modernização não tão acelerada do tecido económico do país. Este tecido económico baseia-se largamente em setores pouco intensivos em conhecimento ou tecnologia, que tendem a oferecer condições pouco atrativas. Isto resulta numa mão-de-obra jovem que, apesar de muito qualificada, aufere salários pouco competitivos e tem muitas vezes vínculos contratuais precários. Assim, é necessária uma estratégia a nível das políticas públicas que promova o crescimento dos setores mais capazes de absorver adequadamente os jovens muito qualificados.

Uma perspetiva complementar é apresentada no artigo de Fátima Suleman, Sérgio Lagoa e Abdul Suleman, que identifica que uma maioria das grandes empresas adota políticas salarias assentes em valores baixos, com prevalência do salário mínimo, e recurso a formas contratuais precárias. Em geral, a qualificação dos trabalhadores jovens determina a sua distribuição entre estas empresas e outras que praticam políticas salariais mais atrativas. Contudo, as empresas de baixos salários empregam 65% dos jovens até aos 25 anos, o que, dado o aumento generalizado do acesso ao ensino superior, inclui uma percentagem significativa de graduados. Este cenário gera uma grave segmentação do mercado de trabalho dos jovens.

O artigo de Francisco Simões aponta a componente espacial como outro importante fator de caracterização do emprego jovem, em especial para entender as transições escola-trabalho crescentemente fragmentadas, longas e incertas. Incluir a distribuição espacial como indicador de análise deste fenómeno, permite-nos ver que, à luz dos fenómenos de litoralização e urbanização, os jovens que permanecem no interior e áreas rurais enfrentam dificuldades acrescidas neste passo. Esta perspetiva territorial é essencial no desenho e implementação de políticas de emprego, de forma que uma melhoria da transição escola-trabalho não se dê à custa da coesão territorial.

Estas tendências de insegurança e precarização no mercado de trabalho dos jovens poderão ter consequências nefastas na proteção na velhice dos atuais trabalhadores, como estabelece o artigo de Rui Branco. A crescente desregulação e flexibilização do trabalho leva a que os jovens tenham carreiras fragmentadas em sucessivos contratos com diferentes níveis de estabilidade, entradas tendencialmente tardias no mercado de trabalho e salários baixos. Partindo de um sistema de pensões assente na duração das carreiras contributivas e nos ganhos auferidos, isto apresenta um problema também na segurança económica na velhice. É necessário combater estas fragilidades e redefinir sistemas sensíveis aos novos padrões do mercado de trabalho.

Estes artigos apresentam quatro ângulos de entendimento das condições do mercado de trabalho dos jovens, aprofundando quais os problemas presentes, de que fenómenos advêm, e que consequências são esperadas a médio e longo prazo. Este tipo de análise é importante para o Observatório do Emprego Jovem, que procura promover uma compreensão profunda, multidisciplinar e atual do emprego jovem.

Qualificações dos jovens e perfil económico do país

A necessidade de sincronizar os ritmos de mudança

Rita Guimarães
Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL) e DINÂMIA'CET-Iscte, Lisboa, Portugal
rita_henriques_guimaraes@iscte-iul.pt

Paulo Marques
Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL) e DINÂMIA'CET-Iscte, Lisboa, Portugal
paulo_miguel_marques@iscte-iul.pt

As últimas duas décadas foram marcadas por um forte investimento na qualificação dos jovens em Portugal, que se refletiu na redução do abandono escolar precoce e no aumento dos jovens com formação superior. Contudo, os jovens muito escolarizados defrontam-se com um mercado de trabalho pouco atrativo, especialmente quando comparado com o de outros países europeus. Em Portugal, os salários são pouco competitivos, os contratos são muitas vezes precários, e uma elevada percentagem de trabalhadores jovens é sobrequalificado para as funções que desempenha. Estas fragilidades do mercado de trabalho são indissociáveis da estrutura do emprego no mercado de trabalho português. A modernização do perfil económico do país tem decorrido a uma velocidade inferior à da qualificação dos trabalhadores. O resultado é que os setores de atividade mais sofisticados em conhecimento e tecnologia, capazes de absorver adequadamente a nova mão-de-obra qualificada, nem sempre têm crescido ao ritmo necessário. Ao mesmo tempo, os setores que empregam maior número de trabalhadores jovens – comércio e restauração – continuam a ser pouco qualificados e a oferecer condições pouco atrativas. Para absorver adequadamente os jovens qualificados no mercado de trabalho português, é importante apostar em setores mais sofisticados e capazes de oferecer melhores condições de trabalho, o que requer acelerar a transformação da economia portuguesa.

Introdução

No início do milénio, era dominante a teoria de que a acumulação de conhecimento seria a chave para a inovação e, nesse sentido, a base para o crescimento económico. A ideia de que a qualificação dos trabalhadores potenciaria a modernização das empresas levou a que os investimentos em educação, especialmente dos jovens, assumissem um papel central nas estratégias de crescimento e desenvolvimento da União Europeia (UE). Como resultado, assistiu-se a acentuados aumentos na oferta de mão-de-obra jovem qualificada no mercado de trabalho europeu. Portugal destacou-se nesta tendência, passando de um dos países da Europa com maior taxa de abandono escolar (45%, em 2002) (Pordata, 2023) e menor percentagem de trabalhadores jovens com ensino superior (15,3% dos jovens com idades compreendidas entre os 25 e os 34) (Eurostat, 2023a), para o oposto (6% e 44,4%, respetivamente, em 2022). Este processo desenvolveu-se ao longo dos últimos 20 anos.

Contudo, a modernização das empresas não se deu de forma tão linear quanto esperado. Relacionado também com o próprio perfil de especialização da economia, os setores que empregam mais trabalhadores tendem a ser pouco intensivos em conhecimento e tecnologia, e os setores mais sofisticados e que procuram trabalhadores mais qualificados não cresceram o suficiente para dar resposta às novas gerações de trabalhadores com elevada escolaridade. Como resultado, a procura de mão-de-obra qualificada no mercado de trabalho manteve-se inferior à vasta oferta, levando a que a valorização destes jovens muito escolarizados tenha sido menor que o esperado. Muitos destes trabalhadores acabam por trabalhar em profissões que não correspondem ao seu nível de qualificação, sendo por isso considerados sobrequalificados. Além de poder causar descontentamento na profissão, estas situações tendem a estar associadas a salários inferiores aos esperados e a vínculos contratuais precários.

O presente artigo retrata estas evoluções no mercado de trabalho dos jovens em Portugal. Primeiro, é feita uma caracterização do emprego jovem, focada na evolução das qualificações e nas fragilidades do mercado com que, não obstante, os jovens se deparam. Uma segunda secção explora as tendências recentes na estrutura do emprego a nível nacional, destacando e caracterizando os setores de atividade mais proeminentes no emprego de jovens, bem como aqueles que têm demonstrado capacidade de adequada absorção da mão-de-obra jovem qualificada. Por fim, serão apresentadas as conclusões e as potenciais estratégias de correção destes desequilíbrios entre procura e oferta de jovens qualificados no país.

Características do emprego dos jovens

Uma das alterações mais evidentes na composição da mão-de-obra portuguesa ao longo das últimas duas décadas prende-se com os níveis de escolaridade dos trabalhadores. No início do séc. XXI, Portugal era o país europeu com maior taxa de abandono escolar precoce (39,5%, em 2004) (Eurostat, 2023e) e a quinta menor percentagem de jovens que terminaram o ensino superior (em 2001, 14,1% dos jovens com idades compreendidas entre os 25 e os 34; a menor percentagem registava-se na Roménia, 9,5%) (Eurostat, 2023a). Visto como essencial para o desenvolvimento do país e do continente, o investimento na educação foi um dos pontos prioritários na Estratégia de Lisboa (Marques, 2011). Assim, a década de 2000 assistiu à implementação de políticas públicas e reformas, a nível nacional e a nível da UE, fulcrais neste sentido – como são exemplo o aumento da escolaridade obrigatória para 12 anos em Portugal, e o tratado de Bolonha que visava também democratizar o acesso ao ensino superior.

Como resultado, atualmente Portugal destaca-se pela positiva nos indicadores de educação no panorama europeu: em 2022, a taxa de abandono escolar precoce é de apenas 6% e 44,4% dos jovens concluíram, pelo menos, o ensino superior, apontando para um futuro próximo no qual quase metade dos trabalhadores portugueses poderão ter níveis de educação superiores. Além disso, os últimos anos mostram um aumento da percentagem de jovens que concluem um mestrado (Suleman et al., 2022).

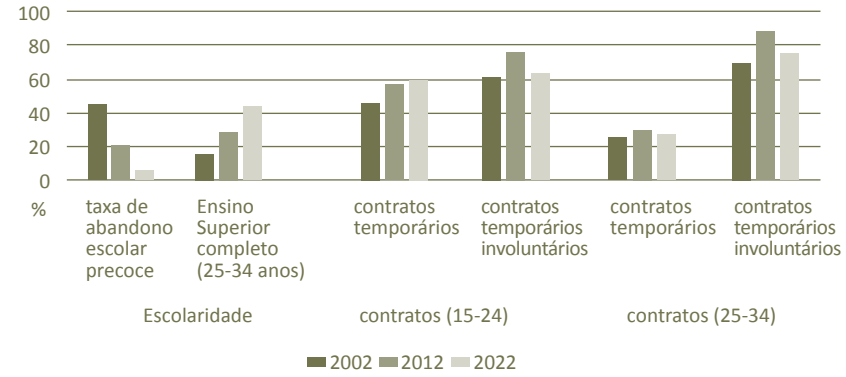


Figura 1: Os jovens e o mercado de trabalho: indicadores de caracterização
*Fonte: Eurostat (2023a; 2023c; 2023d); Pordata (2023)

Contudo, este sucesso nem sempre se refletiu numa maior qualidade do emprego. De acordo com dados divulgados pela OCDE, em 2016, 23,6% dos trabalhadores portugueses tinham qualificações superiores às mais comuns nessa ocupação (OCDE, 2017).[1] Isto significa que quase um quarto dos trabalhadores desempenham funções para as quais este nível de qualificação não era requerido. O fenómeno de sobrequalificação dos trabalhadores é alarmante não só pela ineficiência dos investimentos em educação realizados, mas também porque gera muitas vezes descontentamento dos próprios indivíduos na sua vida profissional (Lopes et al., 2023: 349-355). Uma vez que têm níveis de escolaridade mais elevados, é de esperar que este problema afete especialmente as gerações mais jovens no mercado de trabalho.

1- Para cada ocupação, é calculada a moda aritmética das qualificações, isto é, o nível de escolaridade mais comum entre os trabalhadores dessa ocupação. Os trabalhadores com escolaridade superior a esse nível são considerados "sobrequalificados".

Além da sobrequalificação, outros problemas relacionados com a qualidade do emprego afetam especialmente os trabalhadores mais jovens, nomeadamente os baixos salários e a prevalência de vínculos contratuais não-permanentes (Marques, 2019; Marques e Videira, 2021). Em média, um jovem com menos de 25 anos aufere apenas 1090 euros brutos por mês, cerca de 70% da média na UE (1551 euros) (Eurostat, 2023b). Não só este valor é baixo, como praticamente não melhorou, em termos reais, desde 2010 (Fundação José Neves, 2021). A primeira metade da década passada foi marcada por reduções reais dos salários das quais não houve ainda uma recuperação total. Após a crise de 2010-2013, houve um período de aumentos salariais significativos (2015 a 2019), mas esta recuperação foi interrompida pela crise pandémica do Covid-19 em 2020 e 2021. Além disso, associado aos aumentos assinaláveis no salário mínimo desde 2015, mais de um terço dos jovens até aos 30 anos que trabalham no setor privado auferem apenas o salário mínimo nacional, comparando com apenas 23,7% dos restantes trabalhadores (MTSSS-GEP, 2021).

Aliado a isto, como mostra a Figura 1, apenas 59,6% dos trabalhadores até aos 25 anos têm contratos de trabalho permanentes em 2022 (Eurostat, 2023c). Dos que têm contratos temporários, 63,7% procuraram sem sucesso contratos permanentes (Eurostat, 2023d). Depois dessa idade (25-34), as perspetivas melhoram bastante, com apenas 27,7% dos trabalhadores com vínculos temporários – contudo, três-quartos destes (75,5%) não conseguiram encontrar um contrato permanente. A prevalência involuntária destes vínculos precários deixa os trabalhadores em situações de grande fragilidade, como se viu pela destruição de muito deste tipo de emprego durante a crise pandémica de 2020 (Marques e Guimarães, 2021).

O perfil da estrutura do emprego na economia portuguesa

O peso de diferentes tipos de setores no emprego torna evidente que a própria estrutura económica e produtiva do país se modernizou a um ritmo insuficiente face à qualificação das novas gerações de trabalhadores. Embora ambas tenham evoluído positivamente, a oferta de mão-de-obra qualificada em Portugal, maioritariamente composta por jovens, é bastante superior à procura do lado dos empregadores. Enquanto as estratégias da UE potenciaram um forte investimento na qualificação dos novos trabalhadores, os setores que iriam absorver esta mão-de-obra não cresceram ao mesmo ritmo (Marques et al., 2022). Devido à falta de investimento na modernização das indústrias e serviços de alta tecnologia, estes setores mantêm um peso inferior ao desejado na economia do país. Além disso, durante esses anos os países do Sul da Europa atravessavam um período de fraco crescimento económico: como a economia não esteve em expansão, a absorção de jovens com formação de nível superior foi difícil. Os anos de intervenção da troica e consequente implementação de políticas de austeridade agravaram especialmente a situação com a limitação das contratações no setor público, anteriormente responsável pela criação de uma parte importante do emprego qualificado (Marques e Horisch, 2020). Depois da crise, o crescimento foi muito assente em setores económicos associados à expansão do turismo (atividades ligadas ao alojamento, restauração e comércio), cujas perspetivas de aproveitamento das qualificações dos trabalhadores são limitadas. Além disso, estes setores estão muitas vezes associados a salários baixos e contratos precários e de grande rotatividade, o que contribui para a generalização destas condições pouco desejáveis no emprego de jovens.

Distribuição setorial dos trabalhadores jovens

Numa perspetiva geral, é no setor terciário que se concentra a maior parcela dos trabalhadores em Portugal. Entre os trabalhadores mais jovens (até aos 40 anos), as indústrias representam apenas 18,7% do emprego. Além da reduzida dimensão, os setores industriais que mais mão-de-obra absorvem são de baixa tecnologia, com as indústrias de alta tecnologia a assumir um peso residual no emprego, consistentemente inferior a 1% entre 2008 e 2020. Neste período, registam-se aumentos no número de jovens a trabalhar em indústrias de média-alta tecnologia, como é o caso da fabricação de veículos automóveis, o que é um ponto positivo assinalável. Esta foi a indústria que mais aumentou em número de trabalhadores jovens desde 2008 e é já a terceira de maior dimensão. Ainda assim, o setor industrial que emprega mais jovens é ainda a fabricação de produtos metálicos, de média-baixa tecnologia, seguido das indústrias alimentares, de baixa tecnologia. Embora em ambas tenha decrescido o número de trabalhadores jovens na última década – o que se verificou também noutras indústrias pouco qualificadas, como a indústria do vestuário e as indústrias da madeira e cortiça – continuam a prevalecer as indústrias de baixa tecnologia.

Entre os trabalhadores com menos de 40 anos, os serviços pouco intensivos em conhecimento absorvem uma parcela relevante de trabalhadores (35,8%, em 2020). Estes setores incluem o comércio, transporte e armazenamento, alojamento e turismo. Os setores do comércio e do alojamento e restauração são os serviços que empregam mais jovens (15-24 anos) em Portugal, tendo tido um crescimento assinalável desde 2015. Nestes setores, cerca de 60% dos trabalhadores jovens têm contratos temporários. São também dos setores de serviços que oferecem remunerações (por hora) mais baixas: em 2018, o alojamento e restauração é o setor de menor remuneração (5,12 euros/hora, em paridade do poder de compra); o comércio oferece salários pouco melhores (5,78 euros/hora).

Intensidade de conhecimento	Exemplos de setores	Contratos temporários, 2019 (%)	Ganho-hora, 2018 (%)
Setores menos intensivos em conhecimento	Comércio	60,4	5,78
	Alojamento e restauração	60,4	5,18
Setores muito intensivos em conhecimento	Saúde humana	60,2	7,23
	Educação	66,2	7,50
	Atividades de informação e comunicação	52,4	9,04
	Atividades de consultoria e científicas	57,1	8,57

Tabela 1: Caracterização dos principais setores de atividade no emprego jovem

Fonte: Livro Branco "Mais e Melhores Empregos para os Jovens"

Por outro lado, os serviços mais intensivos em conhecimento têm crescido bastante nos últimos anos, representando, em 2020, 35,1% do emprego de jovens – um valor muito próximo dos menos intensivos em conhecimento. Estes incluem setores como as atividades financeiras, de gestão e consultoria, educação e saúde, e ainda as de programação e consultoria informática. O crescimento assinalado foi muito acentuado entre 2008 e 2015, mas abrandou desde aí. As atividades de saúde humana e a educação continuam a ser dois setores muito expressivos no emprego jovem, e prevê-se que a necessidade de trabalhadores qualificados nestas áreas aumente nas próximas décadas. Nestes setores, a remuneração-hora é, respetivamente, 7,23 euros e 7,50 euros (Livro Branco, 2022). Já a prevalência de contratos temporários continua muito acima do desejado: 60,2% no setor da saúde e 66,2% na educação – embora se tenham verificado melhorias nos últimos 5 anos.

Além destes setores tradicionalmente qualificados, outros serviços muito intensivos em conhecimento têm emergido no emprego de jovens, esses sim oferecendo condições salariais bastante atrativas. As atividades de informação e comunicação, que incluem a programação informática e processamento de dados, lideram no que diz respeito às remunerações dos jovens (9,04 euros/hora em 2018) e à contratação permanente (52,4%). Apesar de ser relativamente pequeno em número de trabalhadores, este setor registou um crescimento consistentemente positivo na última década. O setor que mais cresceu em Portugal nos últimos anos foi o das atividades de consultoria e científicas, onde a remuneração por uma hora de trabalho é em média 8,57 euros/hora. Estes novos setores altamente qualificados demonstram, assim, capacidade para absorver e atrair jovens qualificados, e devem por isso ser uma aposta a nível nacional.

Nesse sentido, a aposta em setores de atividade qualificados deve priorizar os setores dos serviços, que absorvem quatro-quintos da mão-de-obra jovem, e têm demonstrado maior capacidade de aproveitamento das suas habilitações. É verdade que também há muito emprego desqualificado no setor dos serviços, mas as dinâmicas de crescimento de emprego qualificado verificam-se sobretudo no setor dos serviços. A Tabela 1 fornece alguns exemplos de setores intensivos em conhecimento na área dos serviços, que revelam potencial de crescimento.

Notas conclusivas

Como explicado ao longo do presente artigo, existe um problema relacionado com o facto de o ritmo de crescimento das qualificações não estar alinhado com o ritmo de transformação da estrutura do emprego. Existe assim um problema de procura no mercado de trabalho, nomeadamente de procura de emprego qualificado.

Face a este problema, existe a urgência de intervir sobre domínios da política económica que contribuam para acelerar esta transformação. Como mostraram as últimas duas décadas, esperar que o aumento das qualificações per si gere uma dinâmica de modernização da economia não é realista. O aumento das qualificações é necessário, mas não é suficiente. São necessárias empresas de maior dimensão e que atuem em setores mais intensivos em conhecimento.

Nesse quadro, julgamos que as políticas públicas desempenham um papel muito importante, nomeadamente no que respeita a uma política ambiciosa que contribua para essa mudança (Lloyd e Paine, 2002). Essa estratégia deve articular de forma virtuosa diferentes domínios das políticas públicas, como, por exemplo, as políticas de inovação, de apoio às empresas, de emprego e de educação. Investigação futura poderá estudar a articulação entre estes três domínios: transformações nas qualificações, perfil do emprego e políticas públicas ambiciosas que visem uma transformação estrutural do sistema económico.

Agradecimentos

A presente pesquisa foi realizada com o apoio do Observatório do Emprego Jovem, em parceria com o projeto SOLID-JOB. O Projeto SOLID-JOB – Rebuilding Solidarity in an age of job dualisation, é financiado pela FCT e tem a seguinte referência PTDC/CPO-CPO/6230/2020.
O Observatório do Emprego Jovem é financiado no âmbito do Financiamento Programático - UIDP/03127/2020, da Unidade de Investigação - Centro de Estudos Sobre a Mudança Socioeconómica e o Território – DINÂMIA'CET-Iscte - financiada por fundos nacionais através da FCT/MCTES.

Referências

Eurostat, (2023a). Labour Force Survey database. Population by educational attainment level, sex and age (%) - main indicators [EDAT_LFSE_03__custom_6975156]. Acedido em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_03__custom_6975156/default/table

Eurostat (2023b). Income and Living Conditions database. Mean and median income by age and sex - EU-SILC and ECHP surveys [ILC_DI03__custom_5986755]. Acedido em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_DI03__custom_5986755/default/table

Eurostat, (2023c). Labour Force Survey database. Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and citizenship (%) [LFSA_ETPGAN__custom_6979338]. Acedido em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ETPGAN__custom_6979338/default/table

Eurostat, (2023d). Labour Force Survey database Temporary employees by sex, age and main reason [LFSA_ETGAR__custom_6979357]. Acedido em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ETGAR__custom_6979357/default/table

Eurostat, (2023e). Labour Force Survey database Early leavers from education and training, by citizenship [sdg_04_10a__custom_7950578]. Acedido em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_04_10a__custom_7950578/default/table?lang=en

Fundação José Neves (2021) "Em 2019, o salário médio voltou a ser superior ao de 2010", em Insights https://brighterfuture.joseneves.org/BrighterFuture/BF_DetalheInsight_NoIframe?ComesFrom=8&InsightId=69

Livro Branco Mais e Melhores Empregos para os Jovens (2022). Acedido em: https://www.joseneves.org/livro-branco-emprego-jovem

Lloyd, C., & Payne, J. (2002). "Developing a political economy of skill". Journal of Education and Work, 15: 365-390. https://doi.org/10.1080/1363908022000023533

Lopes, H., Cerejeira, J., Sousa, S., Suleman, F., Marques, P. e Figueiredo, H. (2023) Economia do Trabalho: Mercados e Instituições, Coimbra: Almedina.

Marques, P. (2011) Entre a Estratégia de Lisboa e a Europa 2020: Para onde caminha o Modelo Social Europeu?, Cascais: Princípia.

Marques, P., e Guimarães, R. (2019) "Emprego" in Mamede, R., e Adão e Silva, P. (Coord.) O Estado da Nação e as Políticas Públicas 2019 – Menos reformas, melhores políticas, Relatório anual do IPPS-IUL (Instituto para as Políticas Públicas e Sociais).

Marques, P., e Guimarães, R. (2021) "Emprego" in Mamede, R., e Adão e Silva, P. (Coord.) O Estado da Nação e as Políticas Públicas 2021 – Recuperação em Tempos de Incerteza, Relatório anual do IPPS-IUL (Instituto para as Políticas Públicas e Sociais).

Marques, P., Hörisch, F. (2020) Understanding massive youth unemployment during the EU sovereign debt crisis: a configurational study. Comparative European Politics, 18, 233–255. https://doi.org/10.1057/s41295-019-00184-3

Marques, P., Suleman, F. e Costa, J.M. (2022) Moving beyond supply-side arguments to explain over-qualification: The ability to absorb graduates in different models of capitalism. European Journal of Education 57(2): 342-360. https://doi.org/10.1111/ejed.12500

Marques, P. e Videira, P. (2021) "Labour market policies to fight youth unemployment in Portugal: Between statism and experimentalism", in The Growing Challenge of Youth Unemployment in Europe: A Cross-Cultural Perspective, eds R. Jagannathan e M. Camasso, Bristol University Press, Bristol, pp. 127-163.

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social - Gabinete de Estratégia e Planeamento (2021) "Retribuição Mínima Mensal Garantida" http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/75953/rmmg_nov2021.pdf/7354fe98-fbbd-4794-aa91-55475accc687

OECD. (2017a) Skills for Jobs Database. Acedido em: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MISMATCH

Pordata (2023). Taxa de abandono escolar: total e por sexo. Acedido em: https://www.pordata.pt/portugal/taxa+de+abandono+escolar+total+e+por+sexo-433

Suleman, F., Figueiredo, M.C., e Guimarães, R. (2022). "Are graduates working in graduate occupations? Insights from the Portuguese labour market". In Päivi Siivonen et al. Rethinking graduate employability in context. Discourse, policy and practice. London: Palgrave Macmillan.

As condições de emprego dos jovens

O papel das políticas salariais das grandes empresas em Portugal

Fátima Suleman
Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL)
e DINÂMIA'CET, Lisboa, Portugal
Fatima.Suleman@iscte-iul.pt

Sérgio Lagoa
Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL)
e DINÂMIA'CET, Lisboa, Portugal
Sergio.Lagoa@iscte-iul.pt

Abdul Suleman
Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL)
e BRU-IUL, Lisboa, Portugal
Abdul.Suleman@iscte-iul.pt

Esta investigação contribui para o debate em torno da persistência do padrão de baixos salários na economia portuguesa e a forma como esse padrão afeta o emprego jovem. Estudos anteriores mostram que as empresas se diferenciam pela forma como remuneram os trabalhadores: as que pagam salários baixos, com prevalência do salário mínimo, as que se distinguem pela acentuada hierarquia salarial e as restantes que se caracterizam por salários elevados e incentivos monetários. A distribuição dos jovens por diferentes tipos de empresas pode explicar a sua vulnerabilidade no mercado de trabalho. Os dados dos Quadros de Pessoal de 2019 mostram que jovens com baixos níveis de escolaridade, mulheres e jovens com menos de 25 anos predominam em empresas com baixos salários que, para além disso, oferecem condições de emprego precárias, enquanto aqueles com mais e certas qualificações conseguem empregos mais estáveis noutras empresas, e salários mais altos. Tem-se assistido atualmente uma presença considerável de licenciados em empresas de baixos salários, especialmente os licenciados em artes e humanidades, ciências sociais e arquitetura. Os dados apontam para uma polarização do mercado de trabalho, com as empresas que praticam contratos flexíveis e baixos salários e as empresas que oferecem estabilidade com altos salários.

1.Introdução

As últimas décadas têm sido marcadas pelo aumento das desigualdades de rendimento e de riqueza, com intensidade variável em todos os países do mundo (Chancel et al., 2022). Os jovens têm duas vezes mais probabilidade de viver na pobreza e na informalidade (ILO, 2022), que a restante população. A questão relevante é saber o que provoca essa desigualdade e torna os jovens mais vulneráveis. Este trabalho contribui para responder a estas questões, tendo em conta as opções dos empregadores e as condições de emprego oferecidas aos jovens.

Os atores sociais, os meios de comunicação social e os académicos têm manifestado a sua preocupação com as políticas salariais das grandes empresas que são responsáveis por pagar menos aos trabalhadores, apesar de gerarem mais receitas e terem resultados económicos sólidos (Tumbo, 2017). Destacam-se aqui as grandes empresas multinacionais que oferecem empregos num contexto de mercado de trabalho pouco dinâmico, de que resulta a aceitação das condições de trabalho e baixos salários, a troco de um rendimento. Neste contexto, o salário mínimo torna-se particularmente relevante na medida em que protege os trabalhadores vulneráveis de maior precariedade. Os académicos, os políticos e a sociedade em geral procuram explicações para a persistência de baixos salários na economia portuguesa. Sabemos que o comportamento dos salários é influenciado por diversos fatores: pelo mercado, em que a escassez pode levar a um aumento; pelo Estado que define o salário mínimo; pela negociação coletiva, em que os atores sociais de proximidade tentam elevar o nível dos salários na empresa, profissão ou setor; e pelo poder discricionário do empregador na definição da sua política salarial. O Estado tem procurado aumentar sucessivamente o salário mínimo e tem uma meta já definida para os próximos anos, quando muitas empresas adotam um padrão de baixos salários, com predominância do salário mínimo (Suleman, Lagoa e Suleman, 2023).

O mesmo estudo refere a sobre-representação de certas categorias de trabalhadores em empresas de baixos salários, designadamente os jovens. Salverda (2007) chama a atenção para a prevalência de jovens, menos instruídos, não brancos, casados ou com estado de saúde razoável ou mau, em empresas de baixos salários. Acresce-se a isso a possível exposição a riscos laborais e contratos precários. Estes dados corroboram a perceção generalizada de que os empregos com baixos salários são atribuídos aos jovens, especialmente nas fases iniciais das suas carreiras profissionais. E conclui-se que os empregadores são, em grande medida, responsáveis pelo aprofundamento das desigualdades de rendimentos (Card et al., 2018).

A evolução da qualificação da população portuguesa nas últimas décadas não foi acompanhada por uma melhoria de condições de emprego dos jovens e a compreensão deste fenómeno exige uma investigação sobre as opções das empresas em matéria de política salarial e a forma como essas opções afetam as condições de emprego dos jovens. No entanto, a literatura não tem identificado adequadamente a combinação de características que contribuem para colocar algumas categorias de trabalhadores jovens em empresas de baixos salários, ou seja, as tipologias de baixos salários.

A nossa investigação tenta caracterizar essas tipologias e os seus empregadores, com o foco nos atributos sociodemográficos, como a idade, a educação e o género. A análise empírica baseia-se em dados dos Quadros de Pessoal, de empresas portuguesas de grande dimensão (i.e. 250 ou mais empregados) para o ano de 2019. A análise empírica envolve duas etapas: primeiro utilizamos as tipologias de políticas salariais estimadas por Suleman, Lagoa e Suleman (2023) e, em seguida, analisamos a composição da força de trabalho em cada tipo de empresa.

O trabalho subsequente está organizado da desta forma. A Secção 2 oferece uma breve caracterização do emprego jovem. A Secção 3 descreve as políticas salariais das grandes empresas a partir do estudo supracitado e apresenta uma análise da composição de trabalhadores jovens por tipo de empresa. Finalmente, são discutidas algumas questões centrais desta temática e apresentadas recomendações de política pública dirigida aos jovens.

2.Breve análise do mercado de trabalho jovem

Os teóricos da segmentação lançaram as bases para uma abordagem do mercado de trabalho em que se reconhece que certas categorias de trabalhadores enfrentam dificuldades acrescidas e podem ficar aprisionados em empregos de fraca qualidade (Doeringer e Piore, 1971; Reich, Gordon e Edwards, 1973). O segmento a que designaram de secundário agrega empregos com baixos salários, condições de emprego precárias, poucas ou nenhumas oportunidades de formação e de carreira, e habitualmente associados a atividades rotineiras ou pouco exigentes em termos de conhecimentos. Existe igualmente uma sobre-representação de certas categorias de trabalhadores, designadamente jovens, trabalhadores não qualificados, mulheres, migrantes e outras categorias vulneráveis da população no segmento secundário. Esses trabalhadores, além de estarem sujeitos a condições de emprego precárias, veem o seu emprego e o salário afetados pelas recessões económicas, i.e., são usados como variáveis de ajustamento para responder a condições gerais da economia. Acresce ainda que os bons empregos, os do segmento primário, são limitados pelos empregadores e o acesso aos mesmos pode ser independente das competências e qualificações dos trabalhadores (Sorensen e Kalleberg, 1981).

A trajetória profissional de certos jovens caracteriza-se atualmente por períodos de desemprego, subemprego, empregos com baixos salários, contratos flexíveis e empregos pouco qualificados. Apesar de maiores qualificações, a transição para o mercado de trabalho tornou-se mais complexa e envolve frequentemente riscos e incertezas (Furlong, 2012). Essas dificuldades podem expor os jovens, incluindo os graduados, a "efeitos cicatrizantes" duradouros (Scarpetta, Sonnet e Manfredi, 2010) e aumentar a probabilidade de ficarem aprisionados em empregos de baixa qualidade (Lodovici e Semenza, 2012).

Não surpreende, por isso, que as instituições internacionais e os governos atribuam especial atenção ao emprego jovem nas suas agendas políticas. Os temas dominantes dessas agendas respondem ao contexto do mercado de trabalho e às respostas políticas necessárias para apoiar uma transição fácil e segura para o mercado de trabalho. A fase da crise económica iniciada em 2008 colocou no centro das preocupações a questão das competências e da transição de qualidade para responder ao elevado desemprego e subemprego (OECD, 2013). A crise pandémica fez renascer essas preocupações porque os empregos destruídos afetaram especialmente os jovens (ILO, 2022).

Os estudos referidos olham para a problemática do emprego jovem, mas subestimam o lado da procura, isto é, os empregadores. Torna-se, por isso, premente analisar as opções das empresas relativamente à definição dos salários e outras remunerações, bem como a forma como essas opções afetam as condições do emprego jovem.

3.Políticas salariais e emprego jovem

3.1.Políticas salariais das grandes empresas em Portugal

O estudo das políticas salariais das empresas remonta à investigação pioneira de Doeringer e Piore (1971), em que os autores propuseram uma segmentação entre mercados de trabalho internos e mercados de trabalho externos. Enquanto nestes últimos os salários são pró-cíclicos e desempenham um papel central no processo de ajustamento, nos mercados de trabalho internos é concebido um conjunto de regras e implementados processos institucionais para proteger os salários dos trabalhadores da pressão das forças de mercado. A fixação dos salários implica uma hierarquia profissional, diferenciando assim os níveis hierárquicos, e a promoção, seja ela de nível salarial ou profissional, representa um mecanismo de incentivo.

O tema da dualidade no mercado de trabalho tem sido explorado noutros estudos. Por exemplo, Sgobbi (2013) distingue para Itália empresas com salários elevados e empresas com salários baixos, mas Suleman Lagoa e Suleman (2019, 2023) fornecem evidências sobre vários padrões de política salarial, contrariando o modelo dual. O trabalho de Suleman, Lagoa e Suleman (2023), que serve de ponto de partida para este estudo, analisa as políticas salariais de grandes empresas em Portugal partindo de oito variáveis caracterizadoras do nível e distribuição salarial, apontando para uma segmentação das empresas em três grandes grupos de políticas salariais, a que se designou de Competitivas, Hierárquicas e Meritocráticas[1]. Os autores utilizaram a base de dados nacional Quadros de Pessoal, que é uma fonte administrativa de preenchimento obrigatório por parte das empresas do setor privado e setor empresarial do Estado (ver Cardoso e Portela, 2009, para detalhes).

1-Hierárquicas em inglês é Internalised, e Meritocráticas é Incentives.

As empresas que adotam políticas Competitivas pagam salários mais baixos; têm maior proporção de trabalhadores com salário mínimo (SM), e a diferença entre o salário médio e SM é a mais pequena da amostra; a dispersão salarial é baixa, e os incentivos são igualmente baixos. Em contrapartida, as empresas com políticas Meritocráticas têm os salários mais elevados, onde o salário mínimo é irrelevante, enquanto as práticas salariais que visam a individualização dos salários são fundamentais. Essas empresas utilizam a dispersão salarial dentro do nível da hierarquia profissional e a almofada salarial (diferença entre o salário definido na contratação coletiva e o salário auferido) como recompensa do desempenho individual.

No entanto, preocupam-se com a equidade interna e, por isso, têm uma hierarquia de funções estruturada. As empresas que pertencem ao grupo das Hierárquicas têm uma forte hierarquia profissional, com salários mais altos do que as de tipo Competitivo e o salário mínimo é igualmente irrelevante. O Gráfico 1 apresenta a distribuição de grandes empresas por tipo de política salarial para o ano de 2019.

Os dados da Gráfico 1 ilustram claramente a predominância de empresas de baixos salários e políticas em que as regras definidas através da negociação coletiva e o salário mínimo são determinantes. Este tipo de empresas prevalece em setores de serviços de baixa intensidade de conhecimento, tais como o comércio, hotelaria, transportes, entre outros. É ainda de sublinhar que 1/3 dessas empresas são multinacionais, o que significa que os baixos salários continuam a representar um fator de atratividade para as empresas estrangeiras. Em contrapartida, é o setor da consultoria, das atividades científicas e técnicas, de arquitetura e de engenharia que oferecem salários mais altos, acompanhados de incentivos monetários.

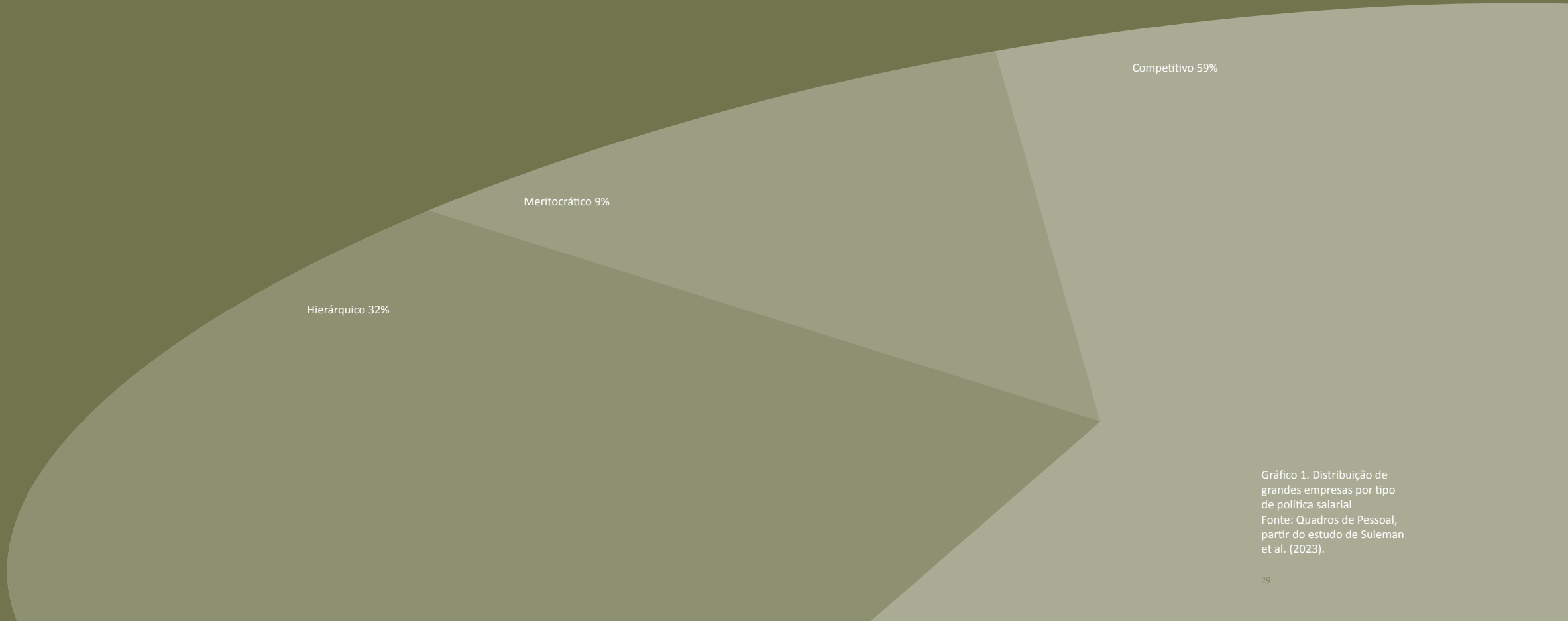


Gráfico 1. Distribuição de grandes empresas por tipo de política salarial
Fonte: Quadros de Pessoal, partir do estudo de Suleman et al. (2023).

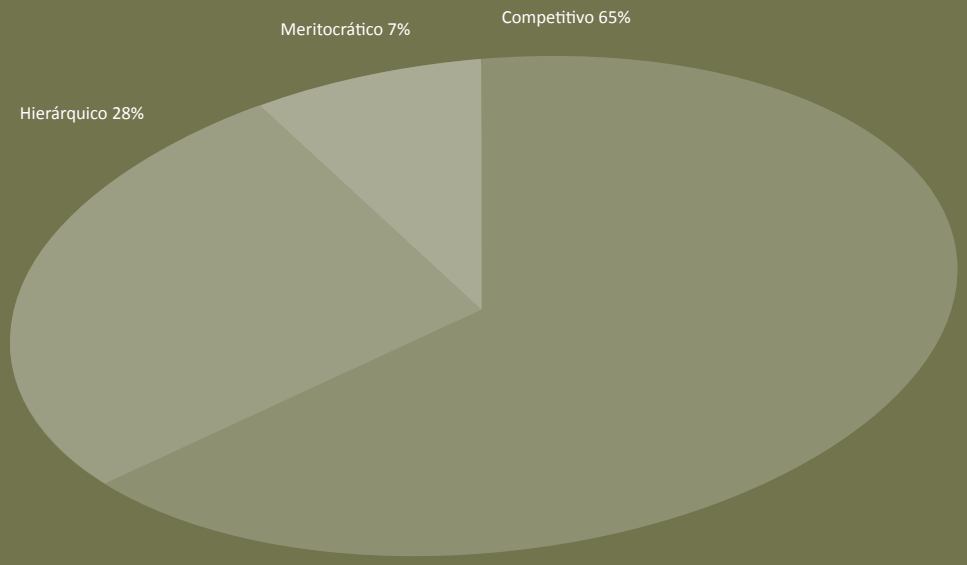


Gráfico 2. Distribuição de jovens trabalhadores por tipo de política salarial
Fonte: Quadros de Pessoal, partir do estudo de Suleman et al. (2023).

3.2.Jovens e políticas salariais

Nesta secção analisamos as características sociodemográficas, nomeadamente a idade, o género e o nível de escolaridade dos jovens que trabalham em grandes empresas em Portugal. Para tal, utilizamos os Quadros de Pessoal que incluem uma diversidade de características dos trabalhadores e do emprego. O Gráfico 2 mostra a distribuição dos jovens trabalhadores em cada tipo de política salarial referido em cima. A distribuição segue o padrão anterior, ou seja 65% de jovens que trabalham em grandes empresas estão empregados em empresas de baixos salários com forte presença de trabalhadores com o salário mínimo. Em contraste, apenas 7% conseguiram emprego em empresas de altos salários e incentivos.

Importa agora identificar os jovens que trabalham em cada tipo de empresa. No agrupamento designado por Competitivo, predominam trabalhadores com baixo nível de escolaridade, do sexo feminino e jovens com menos de 25 anos. Todavia, encontram-se neste grupo de empresas jovens graduados (15,58%), especialmente de áreas de artes e humanidades, ciências sociais, arquitetura e outras áreas não especificadas. Esses jovens exercem profissões de natureza administrativa (>60%), e outras atividades manuais e elementares, predominantemente em setores de serviços com baixa intensidade de conhecimento. Os jovens graduados tendem, contudo, a trabalhar em empresas Hierárquicas e Meritocráticas, em profissões altamente qualificadas e, como vimos, em setores intensivos em conhecimento.

Em suma, os dados apontam para uma segmentação dos jovens trabalhadores entre empresas que adotam diferentes tipos de política salarial. As empresas dos setores mais criadoras de emprego, nomeadamente em atividades menos intensivas em conhecimento, contratam jovens menos qualificados e licenciados na fase inicial da sua integração no mercado de trabalho e de certas áreas de formação. As empresas com salários e incentivos mais elevados selecionam jovens qualificados e colocam-nos em profissões altamente qualificadas.

Os estudos mostram que as empresas que oferecem baixos salários são também as que oferecem contratos flexíveis, enquanto as empresas com salários elevados garantem maior estabilidade de emprego aos jovens (Suleman, Lagoa e Suleman, 2019). A situação está mais próxima de uma polarização do mercado de trabalho dos jovens (Gráfico 3). A contração flexível é predominante em empresas de baixos salários, e é residual em empresas de altos salários.

Gráfico 3. Distribuição de jovens trabalhadores com contrato a termo certo por tipo de política salarial
Fonte: Quadros de Pessoal, partir do estudo de Suleman et al. (2023).

4.Discussão e conclusão

Em geral, as empresas responsabilizam o sistema educativo e formativo pela escassez de competências, apesar de todos os esforços de qualificação da população desenvolvidos pelos sucessivos governos a nível mundial. No entanto, as estratégias relativas aos recursos humanos, e os seus impactos na qualidade do emprego, constituem um tema recorrente, mas não se vislumbram grandes mudanças nas opções dos empregadores. Os jovens trabalhadores, incluindo os licenciados, estão vulneráveis a condições de emprego precárias e a baixos salários.

A nossa investigação colocou os empregadores no centro da análise e procurou ilustrar as opções das empresas relativas à gestão dos recursos humanos, em especial as opções relativas à remuneração do trabalho implementadas pelas grandes empresas em Portugal, ainda que aquelas sejam condicionadas pela envolvente externa. Os resultados corroboram os argumentos da segmentação, na medida em que os trabalhadores jovens mais vulneráveis (mais novos, com baixa escolaridade e mulheres) prevalecem nas empresas que oferecem salários mais baixos e próximos do salário mínimo.

A relação entre política salarial e setor de atividade indica que há um padrão persistente, que afeta de forma crucial as condições de emprego dos jovens: a competitividade da economia portuguesa continua a ser baseada nos baixos salários e nas baixas qualificações, embora haja já jovens qualificados empregados em empresas de baixos salários. São as grandes empresas dos sectores intensivos em mão de obra que são responsáveis por pagar menos aos jovens trabalhadores, incluindo os licenciados.

Um dado igualmente preocupante é o facto de os baixos salários estarem associados a arranjos contratuais flexíveis. Quase 80% dos jovens trabalhadores empregados em empresas de tipo Competitivo têm um contrato a termo certo. O mercado de trabalho português está segmentado, com a maioria dos jovens (menos escolarizados e também licenciados) em empresas com empregos precários e apenas uma pequena percentagem de jovens com melhores condições.

Os decisores políticos devem reconhecer o papel do empregador na manutenção de um padrão de baixos salários e nas condições de emprego que oferece aos jovens. Medidas de política de emprego e rendimentos serão insuficientes se persistir a opção das empresas em manter a competitividade da economia em baixos salários. Acresce ainda que a ausência de fronteiras internacionais para o trabalho, quer através da mobilidade, quer através do trabalho remoto, contribuem para aumentar a escassez de mão-de-obra qualificada.

Agradecimentos

A presente pesquisa foi realizada com o apoio do Observatório do Emprego Jovem, em parceria com o projeto SOLID-JOB. O Projeto SOLID-JOB – Rebuilding Solidarity in an age of job dualisation, é financiado pela FCT e tem a seguinte referência PTDC/CPO-CPO/6230/2020. O Observatório do Emprego Jovem é financiado no âmbito do Financiamento Programático - UIDP/03127/2020, da Unidade de Investigação - Centro de Estudos Sobre a Mudança Socioeconómica e o Território – DINÂMIA'CET-Iscte - financiada por fundos nacionais através da FCT/MCTES.

Referências

Card, D., Cardoso, A. R., Heining, J., & Kline, P. (2018). Firms and labor market inequality: Evidence and some theory. Journal of Labor Economics, 36(S1), S13-S70.

Cardoso, A. R. & Portela, M. (2009). Micro foundations for wage flexibility: Wage insurance at the firm level. The Scandinavian Journal of Economics, 111, 29–50.

Chancel, L., Piketty, T., Saez, E., Zucman, G. et al. (2022). World Inequality Report 2022, World Inequality Lab wir2022. wid.world.

Doeringer, P.B. & Piore, M. (1971). Internal Labour Markets and Manpower Analysis. Lexington, MA: D. C: Heath.

Furlong, A. (2012). Youth Studies: An Introduction. NY: Routledge.

ILO (2022). Global employment trends for youth 2022: investing in transforming futures for young people. International Labour Office.

Lodovici, M. S., & Semenza, R. (Eds.) (2012). Precarious work and high-skilled youth in Europe (Vol. 937). Milan: Franco Angeli.

OECD (2013). The OECD Action Plan for Youth: giving youth a better start in the labour market. In Meeting of the OECD Council at Ministerial Level.

Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). Dual Labor Markets:A theory of labor market segmentation. The American Economic Review, 63(2), 359-365.

Salverda, W. (2007). Low-wage employment and the role of the firm. Reflets et Perspectives de la Vie Economique, 46(2), 047-063.

Scarpetta, S., A. Sonnet, & Manfredi, T. (2010). Rising Youth Unemployment During the Crisis: How to Prevent Negative Long-Term Consequences on a Generation. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Paris:

Sgobbi, F. (2013). Wage policy patterns at the firm level: an analysis of medium and large Italian firms. Portuguese Journal of Social Sciences, 12(3), 249–261.

Sørensen, A. B. & Kalleberg, A. L. (1981). An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs. In I. Berg (ed.), Sociological perspectives on labor markets (pp. 49-74). New York: Academic Press.

Suleman, F., Lagoa, S., & Suleman, A. (2019). Patterns of employment relationships: the association between compensation policy and contractual arrangements. The International Journal of Human Resource Management, 30(7), 1136-1156.

Suleman, F., Lagoa, S., & Suleman, A. (2023). Políticas salariais das empresas em Portugal nas últimas décadas: forças institucionais ou forças do mercado (Capítulo IV). In M.P. Campos Lima & J. M. Castro Caldas (orgs), Persistência da Desvalorização do Trabalho e a Urgência da sua Revalorização. Lisboa: Almedina

Tumbo, O. (2017). The effects of major corporations paying low wages. Academic Paper. https://www.grin.com/document/428479

Emprego jovem e a transição escola-trabalho no tempo e no espaço

Francisco Simões
Centro de Investigação
e Intervenção Social (CIS-ISCTE)
francisco.simoes@iscte-iul.pt

O emprego jovem tem sido entendido, frequentemente, no quadro da denominada transição escola-trabalho. Esta noção carregada de temporalidade tende a ignorar o papel do espaço no fenómeno do emprego jovem. O texto que se segue começa por estabelecer os motivos para um entendimento espaciotemporal da transição escola-trabalho e, consequentemente, do emprego jovem. Posteriormente, são assinalados alguns esforços de investigação que têm já percorrido essa via, partindo de critérios como o grau de urbanização ou de unidades de análise como a região. Assinala-se, ainda que de uma forma breve, a relevância de uma perspetiva espaciotemporal, no caso de Portugal, bem como os seus limites atuais. Finalmente, discute-se a importância de diferentes instrumentos de política europeia e a sua tradução nacional para responder ao desiderato de uma análise espaciotemporal da transição escola-trabalho.

O emprego jovem é um tema recorrente nas agendas políticas. Do ponto de vista académico, este fenómeno tem sido examinado, habitualmente, no quadro mais abrangente da transição escola-trabalho. Esta transição refere-se, grosso modo, à passagem do estatuto de estudante para o estatuto de trabalhador com um primeiro contrato considerado estável. Nas últimas décadas, e fruto de tendências como a rápida elevação das qualificações, o incremento da participação feminina no mercado de trabalho ou a aceleração dos progressos tecnológicos, a transição escola-trabalho tornou-se mais longa, incerta e fragmentada (Simões, 2022). Tal reflete um aumento do número de anos que os jovens permanecem em contextos educativos e, consequentemente, o crescimento do número de diplomados com qualificações superiores. Além do mais, tornou-se comum os jovens estarem envolvidos em múltiplas formas de trabalho, sobretudo aquelas que envolvem contratação a prazo e precariedade, muitas vezes combinadas com a frequência do ensino secundário, do ensino superior ou de outras modalidades de formação de curta duração. Consequentemente, a fragmentação destes percursos espelha, também, a sua ocorrência fora do apoio providenciado pelas instituições (e.g., serviços de emprego) para apoiar os esforços dos jovens que culminem na obtenção de um contrato de trabalho (Bello & Cuzzocrea, 2018).

O entendimento do emprego jovem no contexto da transição escola-trabalho sanciona uma análise temporal desta etapa do ciclo de vida que culmina na obtenção de um contrato estável. Semelhante quadro conceptual carece, porém de estabelecer pontes com uma noção mais abrangente de trabalho digno que integre dimensões objetivas tais como rendimento justo, igualdade de oportunidades, proteção social e segurança no posto de trabalho, em linha com a proposta da Organização Internacional do Trabalho, mas também elementos subjetivos tais como o desenvolvimento de um sentido de propósito, a promoção de atitudes positivas no local de trabalho ou a identificação com um grupo profissional (Madonati et al., 2021).

A compreensão do emprego jovem, no quadro da transição escola-trabalho, com base em conceitos de natureza cronológica (transição, trajetória, desenvolvimento) necessita, ainda, ser concertada com uma aproximação a este fenómeno do ponto de vista espacial. Uma abordagem espaciotemporal do emprego jovem é justificada por duas razões essenciais. Desde logo, um dos pilares da política europeia e nacional é a coesão territorial. Esta consiste na definição de mecanismos de redistribuição de recursos que permitam reduzir as assimetrias dentro e entre territórios e as respetivas populações. A sua tradução em políticas públicas é amplamente conjugada com a noção de ordenamento, a qual se reporta, genericamente, à gestão dos elementos naturais e administrativos dos territórios (Ferrão, 2019). Faz, de igual modo, parte da política de coesão a criação de perspetivas de prosperidade e, logo, de emprego para os jovens em diferentes regiões. Por outro lado, tanto a nível europeu, como particularmente a nível nacional, existem demasiadas assimetrias que contradizem o pressuposto da coesão, muitas delas refletidas nas vivências das gerações mais jovens. Não obstante as vantagens desta visão espaciotemporal sobre a transição escola-trabalho, a sua importância é recente e a respetiva disseminação tem sido lenta.

Espacialização da transição escola-trabalho: Passos dados

A diversidade espacial começou a informar trabalhos académicos sobre a transição escola-trabalho e o emprego jovem apenas em meados dos anos 2000. Ganhou particular relevância, nessa altura, a noção de regimes de transição escola-trabalho. Genericamente, esta perspetiva vem propor que, a nível europeu, existem diferenças importantes nos mecanismos de apoio institucional à entrada no mercado de trabalho. Os contrastes geográficos estabelecidos assentaram na comparação entre grupos de países. De um modo geral, e de acordo com esta visão, os países escandinavos apresentam regimes de apoio institucional universais, mais sólidos e previsíveis, ao passo que os países do centro da Europa disponibilizam regimes de apoio focados na obtenção de emprego, marcados por sistemas formativos bastante desenvolvidos e orientados para a empregabilidade dos jovens. Já o regime liberal, identificado na Irlanda e no Reino Unido, foca o apoio institucional no aumento do potencial de empregabilidade dos jovens, consistindo numa transferência do processo de transição para o indivíduo e para as famílias. Por fim, no Sul da Europa, prolifera um regime de subproteção em que os apoios institucionais são reduzidos e se encontram, frequentemente, desarticulados (Walther, 2006).

Embora pondo a tónica na dimensão espacial da transição escola-trabalho e, consequentemente, nas condições conducentes ao emprego jovem, a abordagem dos regimes continua a ser insatisfatória, especialmente num contexto de alargamento da União Europeia a Leste e de sucessivas crises, particularmente desde 2008. A alternativa a este modelo passou por uma espécie de nacionalismo metodológico ainda dominante e que, em grande medida, se resume a aplicar os princípios do modelo dos regimes às realidades de cada país (Scandurra et al., 2021). Com efeito, a investigação comparativa sobre as transições escola-trabalho tem sido dominada por uma visão dos países como unidades homogéneas e discretas, ignorando a sua diversidade interna. É indesmentível que as disposições institucionais e estruturais enfatizadas por esta perspetiva formam o contexto das transições educação-trabalho que, assim, moldam os processos e os resultados dessas transições. Contudo, existem diferenças no contexto institucional e no impacto das condições estruturais ao nível subnacional, gerando contrastes, por exemplo, entre espaços urbanos, suburbanos e rurais. Esta limitação é tanto mais relevante porque, de permeio, assiste-se a um incremento das disparidades regionais ao nível do (des)emprego jovem. Não obstante, só recentemente começaram a surgir esforços para melhor compreender a eficiência dos mercados de trabalho na integração laboral de jovens. Duas linhas de investigação ajudam a ilustrar este interesse crescente e justificado pela dimensão espacial da transição escola-trabalho, uma centrada em comparações desta realidade por nível de urbanização (urbano, suburbano e rural) e outra atendendo às assimetrias regionais do desemprego jovem.

Uma das preocupações centrais da política pública na transição escola-trabalho prende-se com os riscos de exclusão vivenciados pelos jovens que entram ou permanecem na condição de não estarem Nem em Emprego, nem em Educação ou Formação (NEEF). Os dados oficiais mostram que a proporção de jovens nesta condição é sistematicamente mais elevada em zonas rurais do que em zonas urbanas. Em 2022, esta tendência era notória em 13 dos 27 países da União Europeia. Contudo, e mais importante, a análise deste indicador evidencia que em países do Sul (e.g., Grécia) ou do Leste Europeu (e.g., Roménia) as diferenças entre a proporção de jovens NEEF que vivem em zonas rurais e a proporção de jovens NEEF que vive em zonas urbanas e suburbanas atinge os 10, 15 ou até mesmo 20 pontos percentuais. Esta desigualdade na distribuição de jovens NEEF, do ponto de vista espacial, descreve assimetrias estruturais, mas é insuficiente para compreender as nuances nela encerradas. Esforços de investigação recentes têm vindo a demonstrar que as interseções entre o género e as qualificações ajudam a descrever o percurso dos jovens nesta condição, em zonas rurais. As mulheres na condição NEEF em meios rurais são maioritariamente menos instruídas, optando por não sair destes meios, bastas vezes porque não têm recursos financeiros suficientes para procurar oportunidades de formação e emprego nos meios urbanos. Esta sua escolha acaba por limitá-las, com frequência, a tarefas de cuidado familiar o que, consequentemente, aumenta o risco de virem a permanecer por períodos mais longos na condição NEEF. Além disso, os mercados de trabalho rurais oferecem principalmente empregos dominados por homens, em atividades como a agricultura intensiva ou pequenas indústrias. Os estereótipos tradicionais de género, que são mais prevalecentes nas zonas rurais, reduzem ainda mais as possibilidades de realização profissional fora do agregado familiar. As jovens mulheres em contextos rurais enfrentam, assim, um maior risco de se encontrarem numa situação de inatividade (Simões et al., 2022).

Por sua vez, os homens na transição para a vida adulta tendem a permanecer ou a estabelecer-se em zonas rurais em números desproporcionalmente mais elevados em diferentes pontos da Europa. Isto coloca-os na condição de competirem por empregos que, na sua ampla maioria, são pouco qualificados, temporários e muito precários numa economia rural dominada por indústrias desqualificadas e um setor primário em declínio com substituição de modelos de produção familiar por modos de produção intensiva (Zipin et al., 2015). Nas zonas rurais, os homens têm, portanto, uma maior probabilidade de entrar e sair, mas também de permanecer por períodos mais longos na categoria NEEF como desempregados de curta ou de longa duração. Apesar da crescente desvantagem resultante destas trajetórias profissionais vulneráveis, os homens mais jovens tendem a ajustar-se a esta situação. Os empregos precários e mal pagos são aceites como uma fatalidade, e o conhecimento das condições do mercado de trabalho local pode até contribuir para perceções pessoais de competência (Almeida & Simões, 2020).

As dificuldades dos serviços públicos de emprego em identificarem e envolverem estes jovens em políticas ativas de emprego, as múltiplas barreiras à sua participação cívica e social nas comunidades rurais (e.g., ausência de espaços culturais ou sociais) ou o declínio da agricultura tradicional são fatores estruturais que amplificam os riscos de permanecer ou de incorrer, com maior frequência, na condição NEEF (Bæck, 2016). Estes riscos são, todavia, moderados por oportunidades que se colocam no horizonte para os territórios rurais como o incremento da população rural jovem, abaixo dos 29 anos, em alguns países europeus (e.g., Itália), os processos de mudança associados à digitalização e à transição verde que poderão vir a criar empregos mais especializados e melhor remunerados ou as novas lógicas em torno de agricultura multifuncional que associam a produção propriamente dita ao ecoturismo e a outras atividades económicas (Unay-Gailhard & Simões, 2021).

A análise das disparidades regionais na transição escola-trabalho na Europa, nomeadamente ao nível do desemprego jovem, é outras das linhas de investigação que tem ganho consistência, ultimamente. Tais divergências têm sido assinaladas como uma importante componente da forte polarização do crescimento económico e das oportunidades de emprego entre as regiões da União Europeia, na última década. A investigação tem demonstrado, efetivamente, uma crescente divisão entre regiões produtivas e privilegiadas no acesso a recursos (investimento, capital humano, entre outros), localizadas nas áreas metropolitanas da Europa Continental e do Norte, e regiões desfavorecidas, caracterizadas por baixos níveis de eficiência de recursos e capacidade inovadora. Estas disparidades interagem com os processos de reorganização territorial da governação e das políticas, afetando profundamente as oportunidades dos cidadãos e as desigualdades sociais. A literatura sobre economia regional, coesão territorial e governação também sublinha que as disparidades espaciais e as condições contextuais regionais têm um impacto crucial na formação das oportunidades de vida. Esta tendência evidenciada por trabalhos sobretudo da escola de Viena (e.g., Cefalo et al., 2020) tem sido detalhada num momento em que o nível de análise regional assume uma relevância significativa do ponto de vista político, uma vez que os objetivos de coesão da União Europeia e os fundos estruturais visam cada vez mais estas unidades territoriais para a correção das assimetrias existentes.

Abordagem espaciotemporal da transição escola-trabalho: Relevância para Portugal

Em Portugal, as assimetrias na distribuição espacial dos indicadores da transição escola-trabalho são visíveis e mantêm-se relativamente estáveis, na última década. Uma clivagem óbvia prende-se com o processo de litoralização demográfica, económica e social, criando um fosso entre o litoral afluente e a faixa interior do continente e regiões autónomas mais vulneráveis, o qual limita a prosperidade profissional dos jovens, nestes espaços (Mauritti et al., 2019).

Tais assimetrias são visíveis, igualmente, se adotado o grau de urbanização como critérios de análise. A título de exemplo, na última década, assistiu-se a um declínio da taxa de jovens NEEF, bem como do desemprego jovem em áreas urbanas, suburbanas e rurais do país, acompanhado por um incremento do emprego jovem. Estas tendências são interrompidas, sem surpresa, pela crise pandémica e de forma mais pronunciada nas regiões rurais, comparativamente às áreas urbanas e suburbanas. Naquelas, o desemprego jovem cresceu, enquanto se assistiu a uma retração do emprego jovem, em 2020 e 2021. Ao invés, nas zonas urbanas de Portugal o impacto da pandemia nestes indicadores fez-se sentir, apenas, em 2020, pois em 2021 o desemprego jovem estabilizara, enquanto o emprego jovem retomara uma trajetória ascendente (Simões et al., 2023).

Importa, porém, vincar que as assimetrias assinaladas pela dicotomia litoral/interior, assim como pelas disparidades por grau de urbanização são insuficientes para entender a transição escola-trabalho, em Portugal. Litoral e interior, bem como espaços rurais, suburbanos e urbanos não são estanques, nem as suas dinâmicas económicas são independentes entre si. Existem continuidades espaciais e, logo, económicas, bem descritas pela noção de bacias de emprego, correspondendo a conjuntos de concelhos que mantêm uma certa homogeneidade, fazendo confluir zonas empregadoras, onde se centra a atividade económica, e zonas residenciais. Com exceção do trabalho de Soares et al. (2015), a dinâmica do emprego jovem em Portugal à luz deste conceito, refletindo aspetos como mobilidades pendulares e as múltiplas relações (sociais, económicas) entre espaços contíguos permanece, no entanto, por fazer.

Transição escola-trabalho, assimetrias espaciais e coordenação de políticas

Neste quadro de assimetrias espaciais da transição escola-trabalho, importa perguntar em que medida as decisões políticas europeias e nacionais têm gerado mecanismos de resposta adequados. Em grande medida, interessa saber se os pressupostos da política de coesão são, na realidade, concretizados, incluindo na definição de medidas que estimulem a transição das gerações mais jovens para o mercado de trabalho, em diferentes espaços. Como seria de esperar, essas respostas traduzem, em grande medida, sinais de sentido oposto. Por um lado, o quadro europeu de referência para o emprego jovem, o Garantia Jovem, foi recentemente reforçado, prevendo linhas de ação específicas para áreas mais vulneráveis. Em paralelo, o mecanismo de recuperação e resiliência e os respetivos planos nacionais, propõem importantes reformas e investimentos dirigidos às gerações mais jovens, nomeadamente através do seu Pilar 6, o qual agrega as chamadas políticas para a próxima geração. A análise destes planos aponta para fortes investimentos na educação e formação, os quais não são equilibrados, em muitos países, por medidas de apoio à entrada no mercado de trabalho (e.g., incentivos diretos à contratação). Acresce que a correção de assimetrias espaciais associadas aos mercados de trabalho está longe de ser uma prioridade em vários planos nacionais, particularmente nos países do Sul onde as diferenças entre áreas mais e menos afluentes carecem de um maior esforço de correção (Simões, 2022). Estas contradições apontam, assim, para a necessidade de coordenação horizontal dos instrumentos de política europeus e para uma tradução cuidadosa dos seus intentos para reformas e investimentos a nível nacional, no sentido de reforçar a coesão territorial ao nível do emprego jovem. A recente iniciativa europeia para as regiões rurais, o denominado EU Rural Pact, é um bom exemplo de uma ação transversal da União Europeia que poderá permitir, precisamente, a concertação de esforços de áreas de política pública tão distintas como o desenvolvimento rural, a educação ou o emprego, para enfim concretizar as proclamações inerentes à política de coesão.

Referências

Almeida, A., & Simões, F. (2020). Professional development perspectives across gender and age groups of under-qualified rural NEETs. Journal of Community Psychology, 48(5), 1620-1636. https://doi.org/10.1002/jcop.22356.

Bæck, U.-D. K. (2016). Rural location and academic success: Remarks on research, contextualisation and methodology. Scandinavian Journal of Educational Research, 60(4), 435–448. https://doi.org/10.1080/00313831.2015.1024163

Bello, B., & Cuzzocrea, V. (2018). Introducing the need to study young people in contemporary Italy. Journal of Modern Italian Studies, 23(1), 1–7. https://doi.org/10.1080/1354571X.2017.1409501

Cefalo R., Scandurra R., &, Kazepov Y. (2020). Youth labour market integration in European regions. Sustainability, 12, 3813. doi:10.3390/su12093813

Ferrão, J. (2019). Território: Uma política ainda com lacunas, descontinuidades e falta de articulação entre os vários níveis de ação. In R. P. Mamede & P. A. e Silva (Coords). Menos reformas, melhores políticas. IPPS-ISCTE.

Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D. L., & Duffy, R. (2021). Moving toward decent work: Application of the psychology of working theory to the school-to-work transition. Journal of Career Development, 15(2), 1–19. https://doi.org/10.1177/0894845321991681

Mauritti, R., Nunes, N., Alves, J. E., & Diogo, F. (2019). Desigualdades sociais e desenvolvimento em Portugal: Um olhar à escala regional e aos territórios de baixa densidade, Sociologia On Line, 19, 102-106.

Scandurra, R., Cefalo, R. & Kazepov, Y. (2021). School to work outcomes during the great recession, is the regional scale relevant for young people's life chances? Journal of Youth Studies, 24(4), 441-465. DOI: 10.1080/13676261.2020.1742299

Simões, F. (2022). School to work transition in the Resilience and Recovery Facility framework: Youth oriented active labour market policies under Pillar 6. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/699552/IPOL_STU(2022)699552_EN.pdf?fbclid=IwAR0NNtOseIA9zRcYH0JOVtfqvp0T3_w0ElimJmaeSWNlD1WKrYZyrj85ER0

Simões, F., do Carmo, R. M., & Fernandes, B. (2023). Equal opportunities, fair work and social protection: Impacts of COVID-19 on young people in Portuguese rural territories (pp. 45-64). In E. Medeiros (Ed.) Public policies for territorial cohesion. Springer.

Soares, C., Fialho, J.A., Chau, F., Pestana, M. H., & Gageiro, J. M. (2015). Reintegração da população NEET no Mercado de Trabalho e no Sistema de Educação e Formação. SERGA -Serviços, organização e Informática.

Unay-Gailhard, I., & Simões, F. (2021). Becoming a young farmer in the digital age—An island perspective. Rural Sociology, 87(1), 144-185. DOI: 10.1111/ruso.12400

Walther, A. (2006). Regimes of youth transitions: Choice, flexibility and security in young people's experiences across different European contexts. Young, 14(2), 119–139. https://doi.org/10.1177/1103308806062737

Zipin, L., Sellar, S., Brennan, M., & Gale, T. (2015). Educating for futures in margin- alized regions: A sociological framework for rethinking and researching aspirations. Educational Philosophy and Theory, 47(3), 227–246. https://doi.org/10 .1080/00131857.2013.839376

Precário hoje, reforma incerta amanhã?

Como a insegurança no emprego pode afetar as futuras pensões dos jovens

Rui Branco, Universidade NOVA de Lisboa,
IPRI-NOVA, rbranco@fcsh.unl.pt

Este artigo estuda a relação entre o aumento da flexibilidade e insegurança no mercado de trabalho e a qualidade da proteção na velhice através do sistema de pensões dos jovens trabalhadores em Portugal. A diluição do padrão tradicional de emprego minou a capacidade dos sistemas de pensões para garantir a segurança económica na velhice. Carreiras mais fragmentadas com rendimentos mais baixos reduzem a adequação da pensão futura, exceto se se redesenharem as regras do sistema para obviar a esses riscos ou se introduzirem mecanismos redistributivos de solidariedade.
Os desafios principais dos jovens trabalhadores portugueses são a inclusão no mercado de trabalho e no sistema previdencial de proteção na velhice. Em termos comparados, Portugal está situado no 'pior de dois mundos': enorme segmento de jovens trabalhadores atípicos inseguros com sistema de pensões desadequado - em especial a fórmula de cálculo – para obviar a tais riscos, em especial interrupções longas (desempego, maternidade), afetando os jovens, as mulheres e os perfis de rendimentos mais baixos. Há, pois, que combater as causas da maior exposição ao risco de desempego dos trabalhadores jovens e redesenhar as regras e critérios dos sistemas (previdencial e assistencial) de proteção no desemprego e na velhice, olhando para os possíveis exemplos da Bélgica, Áustria ou França.

Introdução

Este artigo estuda a relação entre o aumento da flexibilidade e insegurança no mercado de trabalho e a qualidade da proteção na velhice através do sistema de pensões dos jovens trabalhadores em Portugal.

A diluição ao longo das últimas décadas do padrão tradicional de emprego diminuiu a capacidade dos sistemas de pensões para oferecer segurança económica na velhice. Carreiras mais fragmentadas e rendimentos mais baixos reduzem a adequação das futuras pensões, exceto se as regras que as definem forem sensíveis aos novos padrões do mercado de trabalho ou forem criados mecanismos redistributivos de solidariedade (Hofäcker e Kuitto, 2023).

Existem neste quadro dois desafios principais colocados aos jovens trabalhadores, o da inclusão no mercado de trabalho e no sistema previdencial de proteção na velhice. Se os sistemas de pensões não se adaptarem às condições em mutação do mercado de trabalho poderão ser incapazes de prevenir a pobreza na velhice ou garantir rendimento adequado. O risco de deslassamento futuro dos sistemas de segurança social será tanto menor quanto melhor integrados no mercado de trabalho e pelo sistema de proteção na velhice estiverem os jovens trabalhadores atípicos.

O desenho das regras do sistema de pensões é crucial para a mitigação, reprodução ou reforço das desigualdades que emergem do mercado de trabalho. Esta preocupação é particularmente relevante nos países, como Portugal, em que existe um sistema de segurança social de raiz Bismarckiana[1], no qual se insere um sistema público de pensões de repartição de tipo benefício definido com pilar público dominante (Anderson, 2019).

1-É possível distinguir entre dois modelos de política social, o Bismarckiano e o Beveridgiano. O primeiro tem como objetivo a substituição de rendimento, visando aqueles que estão empregados, oferecendo benefícios proporcionais ao rendimento financiados por contribuições, tendo no registo contributivo o critério de elegibilidade. O segundo visa prevenir a pobreza através de prestações atribuídas em função da residência ou necessidade de forma universal e financiada pela fiscalidade geral (Bonoli, 1997)

Mercado de trabalho e proteção na velhice: o desafio para os jovens

Nas últimas décadas o padrão de 'emprego a tempo inteiro' foi transformado pela crescente desregulação e flexibilização do mercado de trabalho e da relação de emprego, afetando particularmente segmentos do mercado de trabalho como os trabalhadores jovens (mas também as mulheres ou os migrantes), no respeitante às funções-chave dos sistemas de pensões: redução da pobreza e manutenção de rendimento adequado (Hinrichs e Jessoula, 2012).

O rendimento na reforma resulta do percurso anterior no mercado de trabalho, da duração das carreiras de emprego e dos ganhos auferidos, e das regras do sistema previdencial. São particularmente determinantes a medida em que se participou de forma sistemática ou intermitente no mercado de trabalho pago, o padrão elevado ou baixo dos ganhos auferidos e a duração curta ou longa das carreiras de trabalho com descontos para o sistema previdencial.

Ao longo das últimas décadas, a noção de segurança foi-se deslocando da proteção em relação a riscos para a capacodade de adaptação à mudança permenente, da proteção da 'segurança no emprego' para a ativação e investimento na 'empregabiidade'. Os trabalhadores jovens estão hoje confrontados com crescente insegurança no emprego e com a necessidade de atualizarem continuamente as suas competências.

Tal como nos outros países do capitalismo industrial avançado, em Portugal a relação tradicional de emprego deu lugar a arranjos flexíveis e muitas vezes precários, como sejam o trabalho em part-time, contratos a termo certo, e várias formas de auto-emprego e sub-emprego (Carmo, Caleira, Roque e Assiss, 2021). A desregulação ultimamente estendeu-se à construção jurídica do "empregador", com a respetiva expansão do falso trabalho independe na economia digital e de plataforma (gig work). Muitas das desigualdades baseadas no mercado de trabalho são exacerbadas por um efeito de composição. Por exemplo, as mulheres procuram equilibrar a participação no mercado de trabalho com as responsabilidades familiares. No caso em que ambos os pais trabalham, muito em particular as mães, a interrupção da carreira para cuidar dos filhos traduz-se em perda de rendimentos, logo em menores pensões. Episódios de desemprego são igualmente responsáveis pela perda de rendimentos. Estes riscos são especialmente relevantes para os sistemas de pensões de repartição como o português em que se verifica uma enorme proporcionalidade entre ganhos, descontos e o valor calculado da pensão.

Historicamente, a maioria dos sistemas Bismarckianos de repartição foi desenhada para oferecer prestações completas e adequadas apenas às carreiras de emprego contínuas e a tempo inteiro (com frequência, apenas para o 'homem ganha-pão'). Ora, as carreiras de emprego atípico são marcadas pela participação descontínua e por períodos recorrentes de desemprego, assim com transições entre trabalho assalariado e auto-emprego, sucessivos contratos de trabalho com diferentes níveis de estabilidade, ou alternância entre trabalho a tempo inteiro e tempo parcial. As carreiras atípicas podem ainda ser caracterizadas por saídas precoces ou entradas tardias no mercado de trabalho.

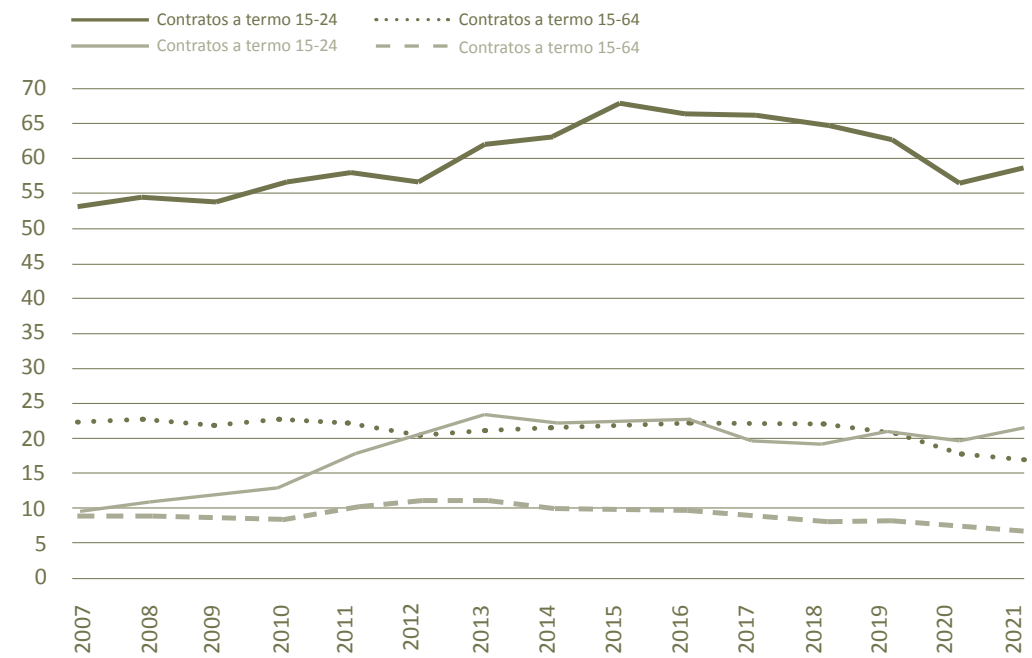
A duração total dos períodos de trabalho atípico e o momento do curso de vida em que ocorrem determinam a medida em que se traduzirão em padrões de rendimento precário antes e depois de atingir a idade normal de reforma. Apesar de em alguns países, como Portugal, a pensão se formar mesmo durante os períodos de desemprego, os jovens podem ainda assim permanecer excluídos quando não auferam subsídio de desemprego por falta eligibilidade, por exemplo por carência de período contributivo mínimo (Branco, 2022). Mais ainda, ganhos em média inferiores resultantes de emprego atípico podem resultar em níveis insuficientes de contribuições para pensão (OECD, 2019: 74).

O mercado de trabalho do jovem português: insegurança desprotegida

O emprego temporário é a forma mais crítica de trabalho atípico pois resulta geralmente de uma opção involuntária e por ser a que mais produz carreiras com interrupções. Portugal tem um dos maiores segmentos de trabalho temporário da Europa (Marques e Salavisa, 2017), rondando os 20% do emprego total (Figura 1). Uma crescente maioria dos jovens emprega-se através de contratos a termo certo, na esmagadora maioria involuntário.

Vejamos como os jovens trabalhadores portugueses estão particularmente expostos à combinação entre insegurança do emprego atípico, desemprego desprotegido e rendimentos do trabalho mais baixos.

Figura 1. Contratos a termo certo e a tempo parcial por grupos etários em Portugal (2007 a 2021) percentagem do total de trabalhadores
Fonte: elaboração própria a partir de dados em Observatório do Emprego Jovem, Eurostat EU-LFS



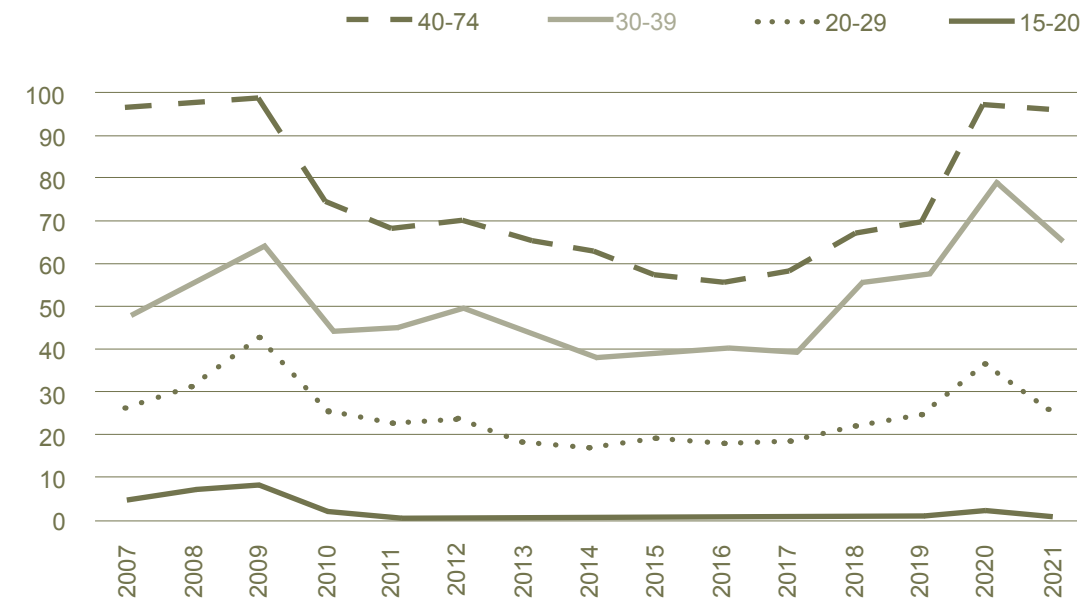
Cada vez mais, o contrato a termo é a forma através da qual os jovens entram no mercado. Considerando a população empregada entre 2002 e 2018, a prevalência de contratos temporários na geração dos nascidos anos 70 ronda os 30%, subindo para entre 40%-50% na geração de 80, e ainda mais na seguinte. Com efeito, 2 em cada 3 trabalhadores nascidos entre 1990 e 1999 entraram no mercado de trabalho com contratos a termo, mais do dobro que os seus pais (Martins, 2021).

Por outro lado, o trabalho atípico não funciona como degrau na escada para a segurança uma vez que a cada ano apenas cerca de 15% dos trabalhadores com contrato a termo transita para contrato permanente. Ao invés, revela-se constante e recorrente e, em virtude da menor segurança no emprego, gerador de transições para o desemprego ou inatividade.

Figura 2. Taxa de desemprego por grupo etário em Portugal antes, durante e depois da Grande Recessão
Fonte: elaboração própria a partir de dados em Observatório do Emprego Jovem, Eurostat EU-LFS

A incidência do desemprego nos jovens é cerca do dobro da totalidade da força de trabalho (Figura 2). Após a Grande Recessão, o desemprego jovem cresceu para cerca de 38% (2014), o triplo dos mais velhos. O pós-crise trouxe uma relativa recuperação, depois invertida com agravamento para os mais jovens com a pandemia em 2020, quando o respetivo risco de desempego jovem foi quase o quádruplo dos mais velhos. Note-se que os jovens trabalhadores são os primeiros a sofrer os custos de ajustamento do mercado de trabalho em conjunturas de crise económica.

Figura 3. Percentagem de trabalhadores desempregados com acesso a prestações de desemprego, por grupos etários, em Portugal (2007 a 2021)
Fonte: Observatório do Emprego Jovem, Segurança Social e Eurostat, Labour Force Survey



Para além de desproporcionalmente expostos ao risco de desemprego, os jovens sofrem depois de má cobertura no desemprego. A cobertura dos menores de 30 anos é cerca de metade da dos trabalhadores mais velhos (Figura 3). A cobertura baixou de cerca de 43% em 2009 para 17% em 2014, recuperando depois até 2020, já no contexto do combate à pandemia em resultado da redução extraordinária dos prazos de garantia – exemplo de como uma alteração deliberada das regras de acesso ao benefício pode originar uma expansão na cobertura do regime de proteção.

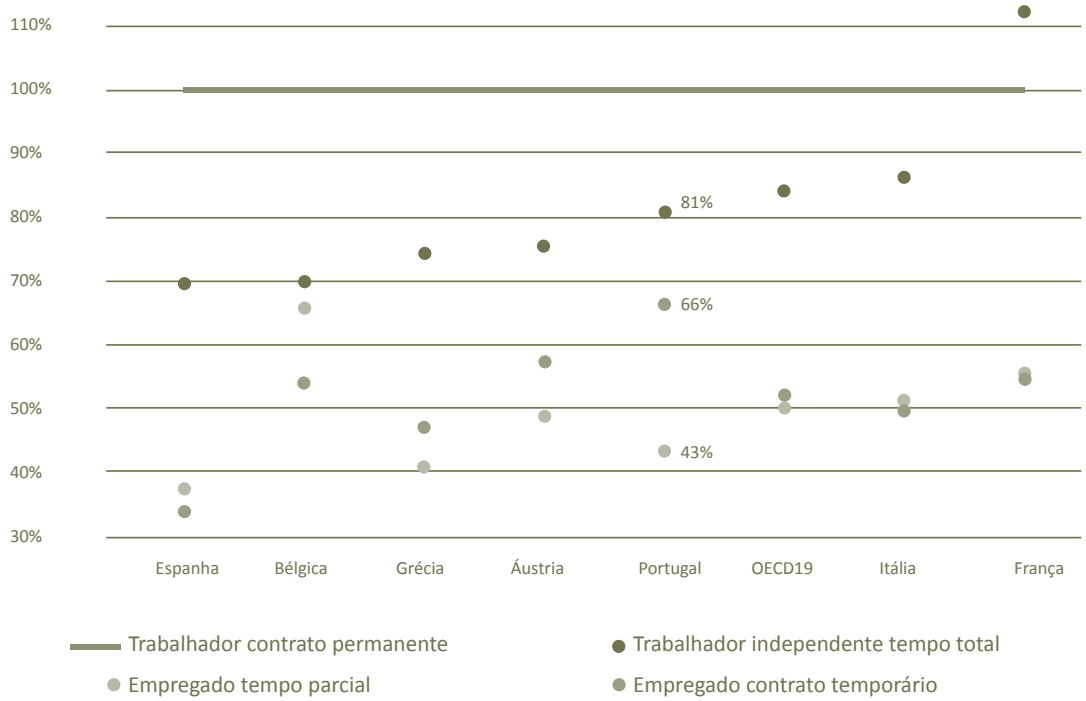


Figura 4. Rendimento mediano anual bruto do trabalhador atípico vs trabalhador 'standard' em alguns países OCDE (2016)
Fonte: OECD (2019) https://doi.org/10.1787/29b-3639d-en.

Há ainda que considerar o desempego desprotegido, ou seja, a situação em que o desempregado não recebe qualquer subsídio de desemprego. Isto é crítico porque normalmente só os beneficiários de subsídio de desempego recebem créditos para a pensão durante os períodos de desemprego involuntário. O desemprego desprotegido tem crescido sempre em Portugal (Cantante, 2018). Tal sucede porque a cobertura não é uma função mecânica na qual o universo dos beneficiários é uma proporção constante da população desempregada, mas porque a proteção é governada por regras de acesso, elegibilidade e extinção do direito. Tipicamente, o trabalhador não preenche os prazos de garantia necessários para aceder ao subsídio de desemprego – facto que tende a penalizar os mais jovens – ou porque excedeu o tempo durante o qual pode beneficiar dessa prestação (razão que originou a medida extraordinária de apoio aos desempregados de longa duração em 2016).

A derradeira peça do puzzle da insegurança dos jovens trabalhadores é o facto de os rendimentos do trabalho atípico serem bastante mais baixos, ocupando Portugal uma posição intermédia no mundo dos regimes Bismarckianos, e abaixo da média da OCDE (Figura 4). No enorme segmento temporário, a penalização é de 33%, sendo ainda maior para o emprego a tempo parcial (57%), cujo segmento em Portugal, porém, é bastante reduzido.

Figura 5. Pensão bruta auferida por trabalhadores com ganhos médios e baixos com interrupção de 5 anos por desemprego relativamente a trabalhador com carreira completa
OECD 2021 Pensions at a Glance, https://stat.link/8zopex

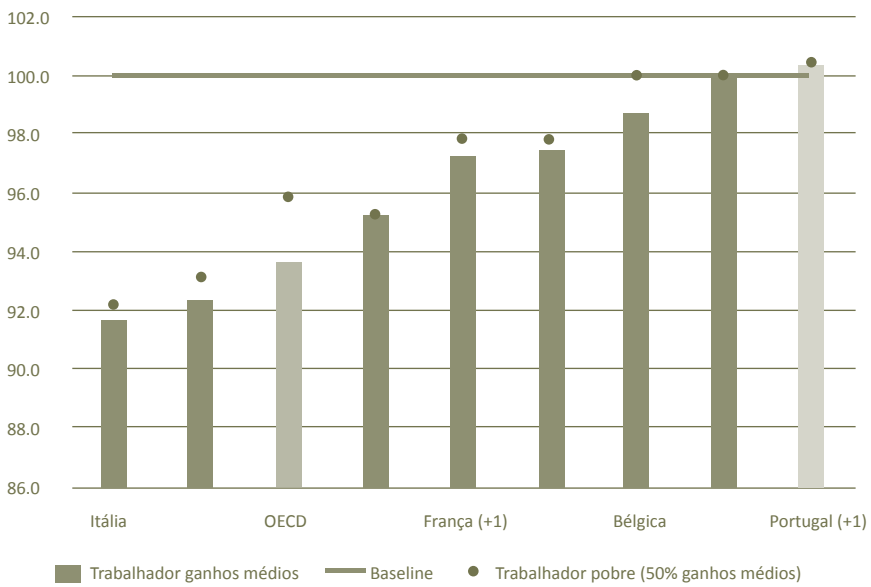
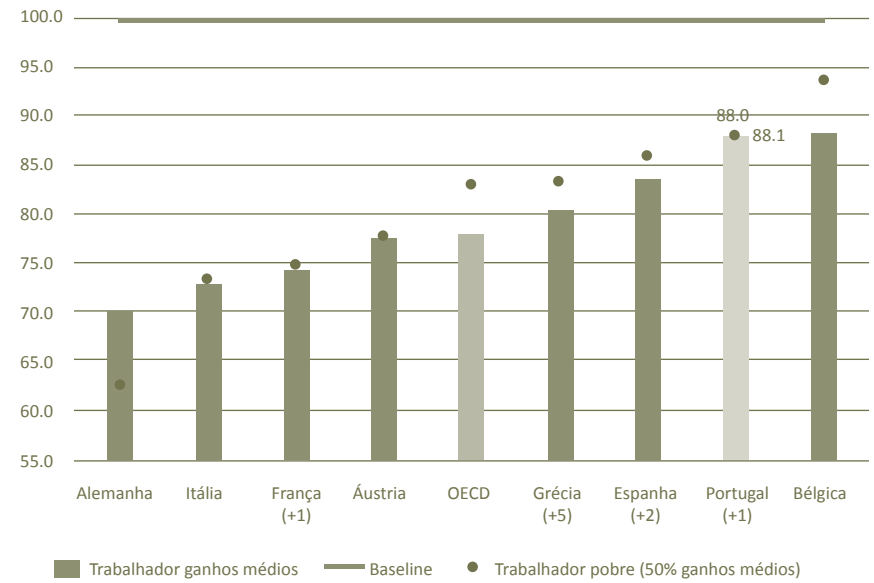


Figura 6. Pensão bruta para trabalhadores com ganhos médios e baixos com uma quebra de 10 anos por desemprego e entrada 5 anos mais tarde vs trabalhador com carreira completa.
OECD 2021 Pensions at a Glance, https://stat.link/8zopex



Adequação do sistema de pensões ao mercado de trabalho dos jovens

As regras do sistema de pensões interagem com diversas configurações do mercado de trabalho. À medida que o mundo do trabalho se tornou mais flexível e inseguro, os diferentes regimes de pensões são chave na mitigação, reprodução ou reforço dessas mesma desigualdes provenientes do mercado de trabalho. Esta secção situa Portugal no contexto dos regimes Bismarckianos com sistema de repartição. Olharemos primeiro o impacto de determinados riscos ou episódios que interrompem a participação no mercado de trabalho sobre a generosidade das pensões brutas, para depois situarmos o caso português em perspetiva comparada no tocante à maior ou menor sensibilidade do sistema previdencial aos referidos riscos.

O primeiro exemplo mostra o impacto da magnitude das interrupções por desemprego e da forma como se combinam com diferentes perfis de rendimento. A Figura 5 mostra o impacto de uma interrupção por desemprego de 5 anos para trabalhadores com rendimentos médios e baixos.(OECD, 2021). Os impactos são medidos pela diminuição da generosidade relativa da pensão ou no número de anos necessário para obter a pensão completa. Vemos que o impacto em Portugal se concentra na necessidade de trabalhar mais um ano, sendo neutro em relação aos perfis de rendimento, marcando assim uma diferença importante em relação a Espanha, por exemplo.

Existe uma penalização bastante maior no caso de longos períodos de desemprego a que se junta uma entrada mais tardia no mercado de trabalho, por exemplo devido ao prolongamento de estudos académicos ou ao cuidado de pessoas a cargo, embora estes impactos sejam neutros do ponto de vista do perfil de rendimentos (Figura 6). A penalização, composta por uma redução em valor de 12% e da necessidade de trabalhar mais dois anos para auferir a pensão completa, é ainda assim menor que a média da OCDE, sobretudo para os trabalhadores com menores rendimentos.

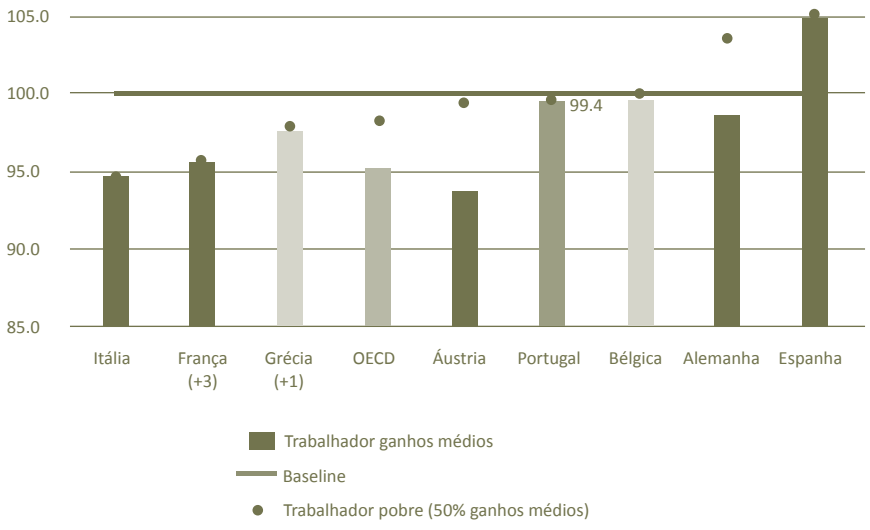


Figura 7. Pensão bruta para trabalhadoras com ganhos médios e baixos com uma quebra de 5 anos por cuidados parentais
OECD 2021 Pensions at a Glance, https://stat.link/rcfhp2

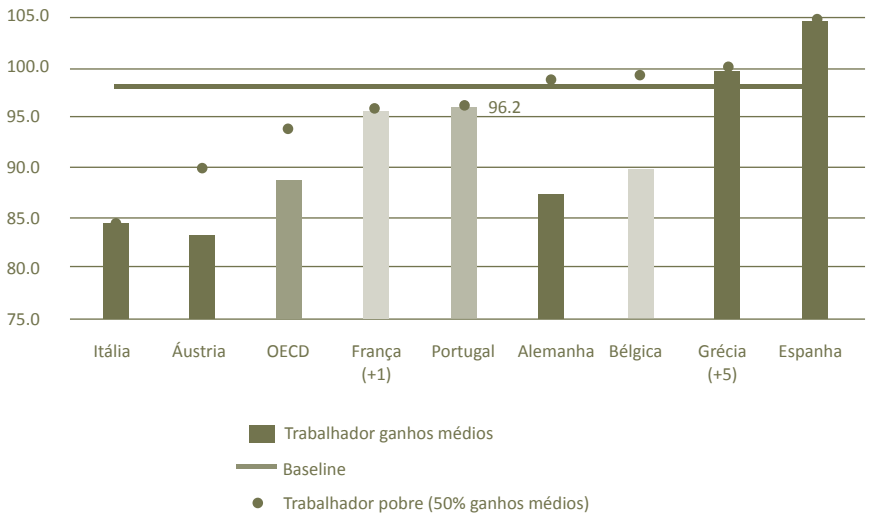
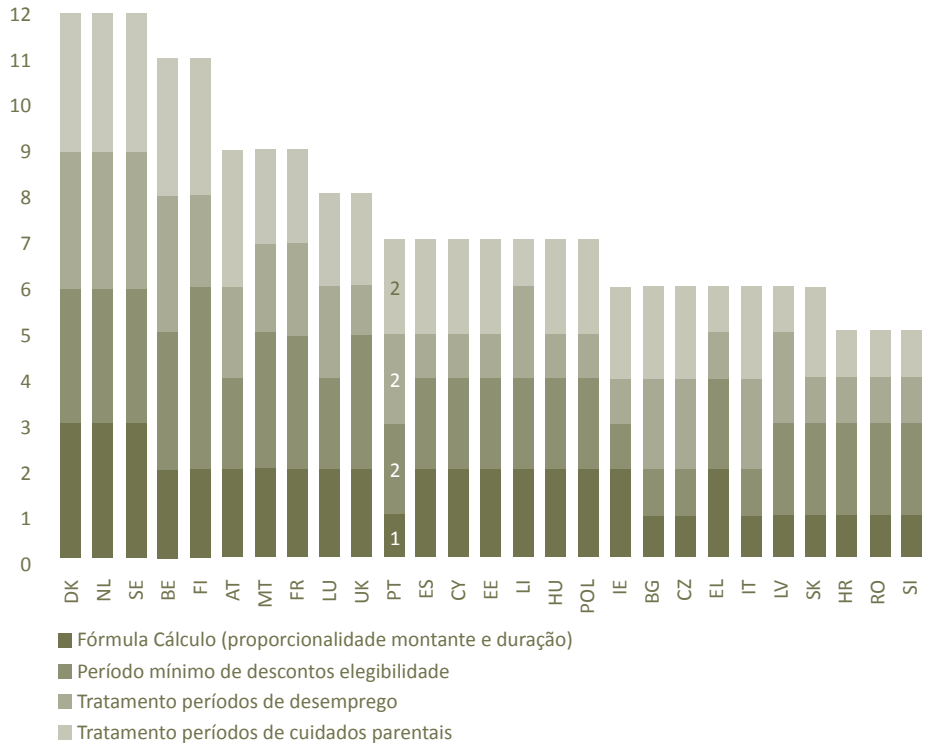


Figura 8. Pensão bruta para trabalhadoras com ganhos médios e baixos com uma quebra de 10 anos por cuidados parentais
OECD 2021 Pensions at a Glance, https://stat.link/rcfhp2

Vejamos agora o caso da interrupção da participação no mercado de trabalho devido a períodos de maternidade, de novo comparando diferentes magnitudes de interrupção com perfis de rendimento variados.

A leitura combinada das Figuras 7 e 8 mostra um padrão similar às interrupções por desemprego: a interrupção mais curta tem pouco efeito sobre a valor bruto da pensão; já a mais longa produz uma quebra relevante (-4%, a que junta a necessdiade de trablahar mais um ano), embora comparativamente mediana. Note-se como, de novo, o facto de auferir menores rendimentos não penaliza as mães trabalhadoras. Comparativamente, Portugal está melhor do que a média da OCDE, mas longe do líder do 'mundo Bismarckiano', a Espanha, onde não existe 'penalização por maternidade', ou seja, as mães trabalhadoras com interrupções por maternidade têm até a sua pensão majorada, independentemente do nível dos rendimentos.

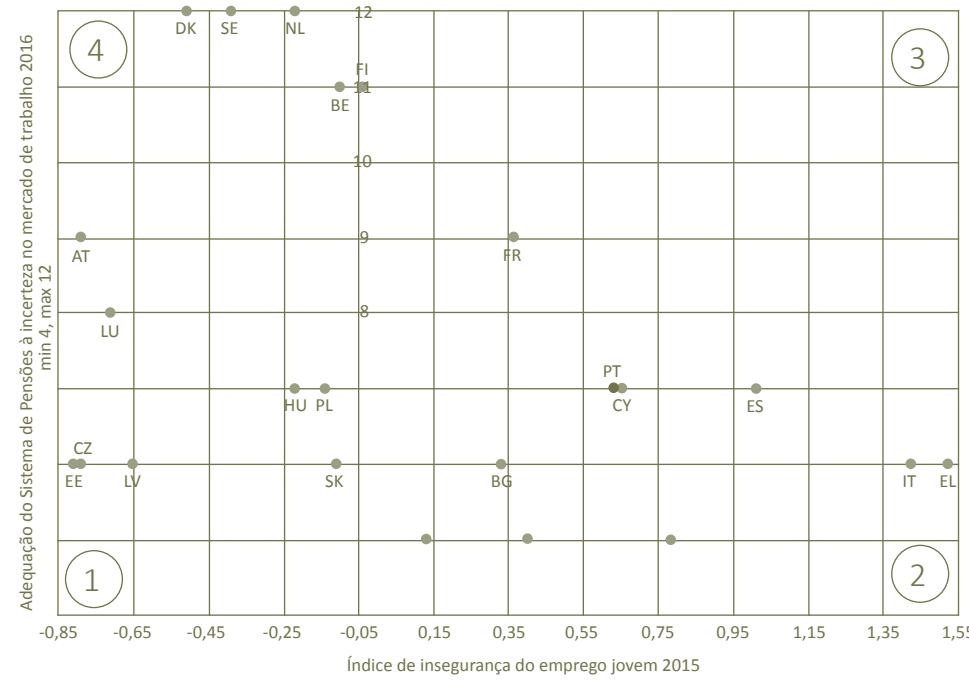
Olhemos agora para a União Europeia no final da década de 2010, incluindo não apenas regimes Bismarckianos mas também os de tipo Beveridginano puro com beneficio universal (Irlanda, Holanda, Reino Unido, Dinamarca) e os que combinam este com um pilar público proporcional aos ganhos (Suécia, Finlândia).



A Figura 9 mostra a medida em que regras dos sistemas de pensões são mais ou menos generosas no tratamento das interrupções, carreiras curtas ou fragmentadas, olhando para a fórmula de cálculo, interrupção por cuidados parentais e desemprego e período mínimo de descontos para ser elegível para pensão.

De novo, Portugal ocupa uma posição intermédia, entre o grupo de países em que o sistema de pensões é mais sensível à incerteza e insegurança, os Nórdicos, Holanda e Bélgica, e o polo oposto, o grupo menos sensível que inclui os países da Europa Central e de Leste. No caso português o pior score resulta de a forma de cálculo ser bastante proporcional, i.e., muito sensível a percursos longos e estáveis com ganhos elevados.

Figura 9. Adequação do sistema de pensões à incerteza no emprego EU 27 (2016)
Índice: min: 4; max: 12 (4x3); em cada dimensão: 1=baixo; 2=médio; 3=alto
Fonte: elaboração própria a partir de Unt et al. 2021



A Figura 10, por fim, combina as duas dimensões interligadas que temos vindo a explorar. O eixo vertical expressa a adequação dos sistemas de pensões usando o índice da Figura 9; o eixo horizontal representa um índice da insegurança dos jovens trabalhadores, combinando várias dimensões: desempenho do mercado de trabalho, qualidade do emprego, transições para o mercado de trabalho e segurança no emprego (Karamessini et al, 2019, quando mais alto, maior a insegurança).

O quadrante 1 combina baixa insegurança no emprego com pensões desadequadas, é o mundo dos países da Europa central e de Leste. O quadrante 2 tem o pior dos dois mundos: jovens trabalhadores inseguros com pensões mal desenhadas para obviar a esse risco, é o mundo mediterrânico e dos Balcãs, onde se inclui Portugal. O quadrante 3, onde o risco de carreiras inseguras é compensado por pensões relativamente adequadas, inclui apenas França. O quadrante 4 combina jovens trabalhadores seguros com pensões preparadas para lidar com a incerteza e fragmentação das carreiras, é o mundo dos Nórdicos e de alguns regimes Bismarckianos, como a Bélgica e em menor grau a Áustria, esta com pensões adequadas ao nível de França, mas com jovens trabalhadores bastante mais seguros que os franceses.

Figura 10. Os Quatro Mundos da Insegurança dos Jovens, entre trabalho e reforma
Fonte: elaboração própria a partir de Unt et al. (2021) e Karamessin et al. (2019)

Conclusões

Este artigo mostra que as pensões dos jovens trabalhadores atípicos em Portugal podem estar ameaçadas no caso de interrupções longas por desemprego ou parentalidade, muito em particular no caso das mães trabalhadores. A nossa análise mostra ainda que, para este conjunto limitado de riscos, não existe penalização adicional para os rendimentos mais baixos face aos rendimentos médios.

Que saídas existem para o 'pior de dois Mundos'? Vimos que os países com quem Portugal partilha o tipo Bismarckiano mostram que é possível melhorar a segurança do emprego jovem (Áustria) ou a adequação das pensões (França). A Bélgica mostra, porém, que é possível alcançar ambos os objetivos ao mesmo tempo.

Como? Primeiro, combatendo as causas da maior exposição dos trabalhadores jovens ao desemprego, melhorando a segurança no emprego dos contratos temporários, regulando os seus termos de despedimento e restringindo o período máximo ou número de renovações sucessivas; favorecendo a transição para contratos permanentes através de incentivos e constrangimentos aos empregadores, como penalizações pela utilização excessiva de contratos temporários; e melhorando a transição escola-trabalho.

Segundo, agindo sobre o desenho e regras do sistema previdencial e de assistência no desemprego e na velhice. No caso do subsídio de desemprego, alargar a elegibilidade ou a generosidade no tratamento dos jovens, eliminando penalizações em que incorrem ou pela discriminação positiva; no subsídio social de desemprego, equilibrando o efeito restritivo da condição de recurso com o apagamento do filtro contributivo no acesso à prestação, como sucede na maior parte dos casos europeus que têm assistência social no desemprego. No desenho do regime de pensões, melhorando ou expandindo o sistema de créditos para os riscos a que os jovens atípicos estão mais expostos, mas nunca perdendo de vista que não existe sustentabilidade que seja apenas financeira, é imperativa a adequação e a coesão social.

Agradecimentos

Esta pesquisa contou com o apoio do projeto SOLID-JOB: Reconstruir a solidariedade numa era de dualização do emprego, financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia, PTDC/CPO-CPO/6230/2020.

Referências

Anderson, Karen M. (2019) "Old-age pensions." In Handbuch Sozialpolitik, Wiesbaden: Springer, 585-604

Bonoli, G. (1997). Classifying welfare states: a two-dimension approach. Journal of Social Policy, 26(3), 351-372.

Branco, R. (2022), Quando quem trabalha não alcança. A proteção social no desemprego dos jovens, entre flexibilidade e insegurança, Policy Brief, Observatório do Emprego Jovem, https://obsempregojovem.com/publicacoes

Hinrichs, K., & Jessoula, M. (Eds.). (2012). Labour market flexibility and pension reforms: Flexible today, secure tomorrow?. Springer.

Hofäcker, D., & Kuitto, K. (Eds.). (2023). Youth Employment Insecurity and Pension Adequacy. Edward Elgar Publishing.

Karamessini, M., Symeonaki, M., Parsanoglou, D., & Stamatopoulou, G. (2019). Mapping early job insecurity impacts of the crisis in Europe. In Youth unemployment and early job insecurity in Europe: Concepts, consequences and policy approaches, 24-44.

Marques, P., & Salavisa, I. (2017). Young people and dualization in Europe: a fuzzy set analysis. Socio-Economic Review, 15(1), 135-160.

Martins, P. S. (2021). A Equidade Intergeracional no Trabalho em Portugal, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian

OECD (2019), Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en

OECD (2021), Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en.

Roque, I., de Assis, R. V., do Carmo, R. M., & Caleiras, J. (2022). O trabalho aqui e agora: Crises, percursos e vulnerabilidades no mercado de trabalho em Portugal. Lisboa: Tinta-da-China

Unt, M., Gebel, M., Bertolini, S., Deliyanni-Kouimtzi, V., & Hofäcker, D. (2021). Social exclusion of youth in Europe: The multifaceted consequences of labour market insecurity, Bristol: Policy Press

Pelada

Ensaio Fotográfico

Massa Vegetal 2003

Fernanda Fragateiro

Paulo Tormenta Pinto

Massa Vegetal, é um projeto que coloca lado-a-lado a grandiosidade do edifício sede da Caixa Geral de Depósitos e a resiliência de plantações envasadas que se encontram dispersas pelas várias áreas de trabalho. Estas referências ao mundo natural, são apresentadas como apontamentos orgânicos, que orientam itinerários diruptivos no interior do grande contentor.

A artificialidade da luz que uniformiza o ambiente dos lugares de permanência dos funcionários, sugere uma um processo de fotossíntese também ele artificializado e laboratorialmente produzido em cativeiro. Neste contexto, as várias plantas são acontecimentos inesperados, resultantes de uma domesticação da matéria verde, demiurgicamente apropriada na composição idealizada daquele cosmos laboral.

Passados 20 anos, desde a sua produção, Massa Vegetal, permite-nos refletir sobre a espacialidade do trabalho nas grandes companhias e sobre erosão dos modelos de trabalho. Os cenários fotografados por Fernanda Fragateiro, confrontam-nos com a obsolescência do mundo digital, evocando uma estranha nostalgia em relação a um tempo de grandes otimismos.

Investigações II

Espacialização do Emprego Jovem

Paulo Tormenta Pinto
Alexandra Saraiva
Patrícia Bento d´Almeida

Foram realizadas cinco entrevistas que procuraram contextualizar e espacializar a investigação em torno do emprego jovem. Esta amostragem, de caráter aleatório, expõe realidades diferentes, caracterizadas em conjunto com os locais onde é desenvolvida a atividade laboral dos entrevistados. Do ponto de vista metodológico, pretendeu-se ensaiar uma ação aplicada e de proximidade com o objeto de estudo, ultrapassando a crueza dos dados numéricos que enquadram a realidade dos jovens em relação ao mercado de trabalho. Os entrevistados, passam assim à condição de intervenientes no processo de pesquisa, sendo para tal necessário ajustar a linguagem científica, à linguagem comum desses atores. Deste modo, as cinco entrevistas definem uma geografia e uma tipologia relacional que coloca sob a mesa base – o espaço, os atores e os modelos de trabalho, o emprego. Ou seja, cenário e contexto permitem o ambiente onde se processam as ações contribuindo para um acerto da perceção do campo de pesquisa.

Neirita Helena Gomes Moreira é colaboradora da McDonald's, referindo as oportunidades oferecidas pela empresa aos jovens trabalhadores, em muitos casos desenvolvendo estudos no ensino superior, em paralelo com a sua situação contratual. O ambiente onde Neirita trabalha é caracterizado pela identidade da McDonald's, cuja imagem é replicada ao nível global. O restaurante onde decorreu a entrevista, está integrado no edifício Caleidoscópio do Campo Grande em Lisboa, construído no início dos anos setenta, segundo projeto de Nuno San-Payo. O edifício foi inicialmente projetado como posto de receção de turistas. Em 2015, Pedro Oliveira reabilitou o edifício, reinventando relações com o jardim do Campo Grande e repondo a correspondência entre a geometria hexagonal da estrutura edificada com a nova ocupação programática do conjunto. Um Centro Académico e um restaurante, concessionado à cadeia americana de fast-food, definem o novo programa implementado no local. Com maior evidência, destaca-se a valorização da geometria estrutural do edifício e a sua extensão para uma nova área exterior coberta que amplia as novas valências para as áreas verdes envolventes.

Rita Gorjão Henriques e Sebastião Rebolo, trabalham no ateliê do arquiteto Manuel Aires Mateus, evidenciando na entrevista a dimensão tutorial que encontram na estrutura do escritório. Sendo um dos mais reputados arquitetos a nível internacional, Manuel Aires Mateus, desenvolve a sua atividade num edifício que reabilitou primeiramente para habitação e que, depois, o adaptou a escritório. Situado em Lisboa na zona do Príncipe Real a singularidade arquitetónica do atelier é em si mesmo um ativo valorizado pelos colaboradores. Nesse campo destaca-se o restauro de elementos permanentes, pinturas, azulejos e estruturas espaciais principais, os quais se conjugam com novos elementos que procuram autonomia temporal na história do edifício. A sala principal, caraterizada pelas temperas de parede é um espaço de convergência que juntamente com o pátio exterior, definem a vertente qualificada do local de trabalho dos dois jovens arquitetos.

Francisco Moura Veiga reflete o trabalho à distância, sendo a casa piloto, uma estrutura habitacional, situada na ribeira de Santarém, que tem vindo a reabilitar, como base de um projeto familiar. É a partir da Ribeira de Santarém que desenvolve uma parte substancial da sua atividade de professor na ETH de Zurique (Instituto Federal de Tecnologia de Zurique). O teletrabalho permite-lhe operar à distância, com deslocações à Suíça em períodos específicos. Por oposição à sofisticação urbana de Zurique, a Ribeira de Santarém é um território deprimido. A proximidade com a via-férrea, permite deslocações facilitadas, particularmente para Lisboa. A Casa Piloto é um manifesto ético face às preocupações ambientais. A reabilitação integra elementos reciclados e materiais sustentáveis disponíveis na proximidade de intervenção. As soluções de projeto resultam de detalhes acessíveis à execução do próprio Francisco Moura Veiga.

Rita Ferreira, artista plástica, encontrou no complexo dos Coruchéus, localizado em Alvalade, um espaço de trabalho adequado ao desenvolvimento da sua prática profissional. Estes ateliers inaugurados em 1971, apesar de semelhantes, têm áreas e pés-direitos distintos, de modo a melhor responderem às diferentes necessidades dos seus utilizadores - pintores, escultores e ceramistas. Rita Ferreira refere que a luz e a espacialidade da sua sala de trabalho têm impacto na sua produção artística, permitindo a criação de telas de grandes dimensões. Já o jardim, enquanto espaço envolvente ao ateliê, propicia a vivência com a comunidade local e com alguns dos restantes artistas.

Joe Paton é um investigador americano que desenvolve a sua atividade na Fundação Champalimaud. O avanço da investigação científica no campo biológico, na procura da cura do cancro, das doenças cerebrais e oftálmicas, associado ao posicionamento de Lisboa no contexto global, tornam atrativa a captação de jovens cientistas. A Fundação Champalimaud, corresponde a um projeto de referência, situado nas margens do Tejo, segundo projeto do arquiteto indiano Charles Correa. O novo edifício enquadra-se no modelo urbano que desde finais dos anos 1990, tem vindo a ser implementado na requalificação da frente urbana de Lisboa. As formas curvas e sinuosas, integram áreas de ajardinadas, anfiteatros e relações inesperadas com rio, definindo uma abordagem arquitetónica renovada que caracteriza o padrão urbanístico da cidade, nas últimas décadas.

Entrevista Neirita Helena Gomes Moreira

(Cabo Verde, n. 2001)

Neirita antes de iniciarmos a entrevista, gostava de confirmar a teu ano e local de nascimento?
Nasci em 2001, em Cabo Verde.
Gostávamos de saber como foi o teu percurso até chegar aqui? Como o objetivo é falar de emprego jovem, há um percurso antes do emprego, em que escola estudaste e quando?
Eu sempre estudei aqui em Portugal. Vim para cá ainda muito pequenininha, com 6 anos. Entretanto, estudei sempre perto de casa e fiz o secundário na Escola Secundária do Lumiar. Estudei Línguas e Humanidades, do ensino regular, e depois entrei para a Faculdade, onde estou a tirar a licenciatura em Gestão Turística.
O que é que te levou a escolher a empresa McDonald's para trabalhar?
Quando acabei o 12º parei de estudar durante um ano. Decidi descansar um bocadinho dos estudos antes de ir para a Faculdade. Desde pequenina sempre tive essa ideia de acabar a escola, e ir para a faculdade – e em 2021 entrei para a faculdade.
Quando entraste para o McDonald's?
Em 2019, a 12 de agosto mais concretamente.

E sempre estiveste neste restaurante?
Sim, sempre trabalhei no McDonald's Campo Grande. Houve algumas situações pontuais de 'empréstimo' a outros restaurantes, mas o meu restaurante é o Campo Grande.

Assim consigo perguntar qual é o impacto deste espaço na vivência diária dos colaboradores? Porque este é um restaurante um bocadinho diferente, não é?
Sim, é positivo e muito agradável. Aqui, é basicamente a nossa casa. Para além do trabalho, a vivência entre colegas é ótima, nós convivemos super bem uns com os outros. É claro que às vezes temos as nossas divergências, mas isso é normal em qualquer emprego. A sala de pausa, onde estamos a fazer esta entrevista, é um lugar muito confortável onde convivemos, e nos conhecemos melhor uns aos outros. Aqui fazemos também grandes amizades, eu própria fiz grandes amizades, muitas.

Aproveitam o espaço exterior nos momentos de pausa?
Sim, a esplanada no Verão é muito agradável.

Acham benéfico ter a possibilidade de usufruir de um espaço exterior para um momento de pausa?
Sim, porque muitas vezes precisamos de respirar, sair um bocado, acalmar ou algo assim do género. Vamos lá fora, respiramos e voltamos. E também temos logo ali, no jardim, o lago, o que dá a este espaço um ar ainda mais confortável.

Mora perto do local de trabalho? Como se desloca?
Sim, moro perto. Desloco-me em transportes públicos e em 15 ou 20 minutos estou aqui. O autocarro pára mesmo atrás da minha casa, e depois na estação do metro. Para chegar aqui tenho de caminhar cerca de 3 minutos.

Tens habitação própria ou ainda moras com os pais?
Ainda moro com os meus pais, sim.

Agora, face ao panorama nacional e em comparação com pessoas que estão na mesma na mesma situação que tu, consideras que tens uma remuneração e condições de emprego justa?
Considero que sim. Para além da remuneração justa, temos prémios e outros benefícios como formação, que nos possibilitam progredir na empresa, ou bolsas de estudo.

A McDonald's lançou em 2020 o UP – Programa Nacional de Bolsas de Estudo. Através deste programa, a McDonald's passou a atribuir anualmente cerca de 200 Bolsas de Estudo com o objetivo de apoiar financeiramente os colaboradores e incentivá-los a ingressar ou a concluir o Ensino Superior. Eu tenho bolsa de estudo desde 2021, desde que entrei para a faculdade.
Trabalha a tempo parcial ou total? Qual o vínculo contratual?
Normalmente faço 36 horas, mas há semanas em que às vezes faço um bocadinho mais. Eu sou efetiva na empresa e todas as pessoas que trabalham na McDonald's têm um contrato de trabalho.

Onde é que te vês daqui a 10 anos?
Sinceramente, ainda não sei porque ainda tenho muitos caminhos a traçar e muitos planos para definir, mas quem sabe, um dia, talvez possa trabalhar aqui nesta área e nesta empresa, que é basicamente onde nasci. As oportunidades de carreira na McDonald's são uma realidade. Quase todos os gerentes dos restaurantes começaram a trabalhar como funcionários e metade das pessoas que trabalham na Sede da McDonald's em Portugal começaram a sua carreira nos restaurantes, e hoje ocupam lugares de destaque.
Aspiras progredir na carreira dentro da empresa?
Claro que sim! A McDonald's dá-nos essa possibilidade. Basta querermos e trabalharmos para atingir esse objetivo.

Consideras que é uma empresa que dá essa possibilidade ao trabalhador?
Sim, são muito prestáveis em termos de ajustar os horários, sempre que precisamos de alguma coisa, ou mesmo algum apoio mais pessoal. Tentam sempre responder aos nossos pedidos. Não tenho qualquer razão de queixa, e acho que nem os meus colegas, da equipa, da equipa de gestão, ou mesmo do franquiado.
Às vezes as pessoas acham que estes são empregos impessoais, contudo, tudo aquilo que transmitiste é exatamente o contrário.
Sim, muita gente me pergunta, 'trabalhas no McDonald's, como é que consegues?' Eu respondo sempre, 'vocês só sabem aquilo que vos contam, porque para passarem por uma experiência, têm que viver aquela experiência e só após viverem aquela experiência é que podem criticar', ou dizer, 'que horror, como é que trabalhas ali?' Eu digo, não ouvir as pessoas. Vim trabalhar para o McDonald's e já estou aqui, há 4 anos.
E feliz?
E feliz claro.

Entrevista Rita Gorjão Henriques e Sebastião Rebolo

(Lisboa, n.1997)
(Lisboa, n.1998)

Rita, como foi o seu percurso até chegar aqui? Onde se formou?
Em 2015 entrei em arquitetura na FAUL. Eu, na altura, não sabia bem o que queria, então escolhi a FAUL porque tinha design. Quando percebi que queria arquitetura comecei a ver outras hipóteses, para fazer um mestrado, então acabei por fazer uma transferência no 3º ano, em 2017, e fui para a FAUP, onde conheci o Sebastião. Fiz INTERCÂMBIO no Chile, na Faculdade de Valparaíso. Como lá as cadeiras são anuais, um semestre teve equivalência ao ano inteiro, portanto, eu acabei por vir fazer um estágio, aqui no atelier Aires Mateus, isto foi em 2020. Eu comecei dia 9 de março e, no dia 11, estava a fazer uma maquete e fomos todos para casa. Eu ainda estive até dia 13 a acabar uma maquete do projeto da Austrália. Depois estive em casa a trabalhar ao computador e, assim que houve oportunidade, começámos a voltar aos poucos e poucos. Em agosto parei para fazer a tese, e mais tarde, o Manuel sugeriu voltar. Entrei em setembro de 2021 para trabalhar de um modo mais profissional.

E o Sebastião?
Eu fui para a [Escola Artística] António Arroio em 2012, fiz aí três anos em design de produto, mas já sabia que queria arquitetura. Em 2015 fui para a Faculdade do Porto – eu já sabia que queria ir para lá, mas era uma questão de notas. Consegui e fui para o Porto. No 5º ano fui de ERASMUS, para a América do Sul, para a Faculdade de Montevideu – foi uma experiência incrível! Quando voltei estive a fazer a tese, foi no início da pandemia, e aí estive em Lisboa. Assim que acabei a tese, estava à procura de trabalho, e consegui chegar aqui. Já cá estou desde 2021.

O que vos levou a escolher o atelier Aires Mateus para trabalhar?
Sebastião: O trabalho eu já conhecia e interessava-me imenso. Havia alguns arquitetos em Portugal que me interessavam – poucos – e a minha ideia era tentar entrar para um desses poucos ateliers que me interessavam. Surgiu esta oportunidade, e está tudo a correr bem até agora.

Qual o impacto que o espaço do atelier tem na vossa vivência diária?
Rita: A primeira vez que eu vim ao atelier achei o espaço extraordinário. Uma pessoa não está à espera de ver um espaço assim tão rico em tantas coisas. Agora, no dia a dia, sinto que estou sempre a descobrir coisas novas no espaço do atelier. Estou cá há dois anos e só no outro dia é que reparei que aquela porta é uma porta falsa. Muitas vezes o espaço do atelier serve como uma lição de arquitetura. Quando estamos a fazer um projeto de execução servimo-nos muito do atelier para ver as coisas. Eu já tive em várias salas, e acho que cada espaço ajuda na criatividade.
Usam o atelier como modelo?
Rita: Sim, imenso.

Sebastião: As casas de banho, por exemplo.
Rita: Vamos ver a estereotomia das pedras, as alturas das peças. O atelier serve muito para ver como é que algumas coisas funcionam.
Sebastião: Há muitas experiências que já se fizeram aqui neste atelier e, na altura do projeto, há muitos pormenores que vão de um projeto para o outro. Muitas vezes, quando temos dúvidas num projeto de execução, chegamos à conclusão que mais vale ir ver como é que temos feito aqui. Há projetos que nada têm que ver com isto, mas há ideias que se repetem. Há muita coisa que já foi pensada e estudada por muita gente que aqui esteve. Isto é uma coisa que também acontecia na FAUP, o edifício era sempre uma referência.
Rita: Uma vez tivemos uma reunião com uns clientes aqui, nesta sala [do Manuel Aires Mateus], e precisámos de mostrar a dimensão da bancada, então usámos a mesa como referência. Assim os clientes conseguiram ver e perceber que com 5 metros a bancada estava bem.

O atelier é a vossa maquete à escala real?

Rita: Sim, muito. Eu trabalho numa sala revestida de azulejo, e os azulejos ajudam-me muito a ver as medidas. Do ponto de vista do espaço este é um ótimo projeto de reabilitação e de bons pormenores. Em termos de espaço de trabalho também é ótimo porque tem imensa luz. É a tal descoberta diária, onde podemos estar a comer um iogurte, olhar para o jardim, e ver novas coisas. Do ponto de vista urbano está bastante isolado, mas ao mesmo tempo está no meio da cidade. Para mim é um espaço ótimo de trabalho, bastante único.
Sebastião: Na verdade, dentro do próprio atelier também há vivências diferentes. Eu trabalho numa sala onde trabalha mais gente, portanto o ambiente é mais mexido. Há mais projetos, há mais conversa.

Aproveitam o espaço exterior nos momentos de pausa?

Rita e Sebastião: Sim, muito.
Sebastião: Sempre que almoçamos no atelier, almoçamos fora, na mesa ou ao pé da piscina.

Rita: A piscina usamos de vez em quando.
Sebastião: Não é uma coisa de rotina,
mas acho que há esse à-vontade.
Rita: Todas as pessoas ficam espantadas,
“tem uma piscina aquele escritório”.
Sebastião: Nem sempre há tempo…

Acham que esse usufruto do espaço exterior tem influência na produção do vosso trabalho?
Sebastião: É inegável que um espaço exterior traz qualquer coisa de diferente à maneira como passamos o dia. A verdade é que, estar o dia inteiro sentado à secretária ou estar o dia inteiro à secretária e ir três ou quatro vezes lá fora traz qualquer coisa de novo. Almoçar no jardim é equivalente a almoçar fora do espaço de trabalho, às vezes é só sair um bocadinho. Isso é bom. Estamos no centro da cidade, mas dá para estar com alguma tranquilidade e descansar um bocadinho. Se tivéssemos aquela área, mas se esta fosse interior não ia, de certeza, ser tão usado.
Rita, também sente este efeito retemperador?
Sim, eu uso bastante o espaço exterior do atelier até porque a sala onde trabalho tem uma varanda, onde vou imenso. Alguns até usam a varanda como “cabine telefónica” para atender chamadas de trabalho.

Como interpretam o espaço arquitetónico onde trabalham?
Sebastião: Há uma coisa que é interessante – e eu penso algumas vezes nisso – é que este edifício era suposto ser de apartamentos. O projeto foi inicialmente feito para serem apartamentos, só depois é que foi adaptado a espaço de trabalho. Portanto, às vezes também é interessante imaginar como seria este espaço como casas. Nós podemos estar perfeitamente numa sala de uma casa. É interessante pensar que eu estou a trabalhar num espaço de uma casa, e outros colaboradores estão a trabalhar noutros espaços, de outras casas. Apesar de isto ser tudo um projeto, há nitidamente uma distinção entre pisos. Este piso, com os frescos, é o piso nobre, mas, em cima, os pisos têm outras características. Há aqui uma separação entre pisos que também se sente no trabalho. Se tivéssemos a mesma área de trabalho num open space a vivência era outra.
Rita: Eu trabalho numa cozinha. A minha sala de trabalho foi pensada como cozinha.

Sebastião: Há cinco ou seis salas onde estão as equipas, há a sala do Manuel onde temos as reuniões, a sala das videochamadas e as salas das maquetes.
Rita: A sala das maquetes está diferente todos os dias, porque vão mudando os projetos, e vão mudando as pessoas que estão a fazer as maquetes. Quando eu entrei, ali havia um maior diálogo, apesar das pessoas poderem vir de equipas diferentes. Numa só sala viam-se vários projetos e discutiam-se coisas diferentes.

Agora que se fala muito da falta de habitação, gostávamos de vos perguntar se moram perto do atelier, se têm casa própria ou se ainda moram em casa dos pais?
Sebastião: Eu moro perto do atelier, venho de metro.
Rita: Há pouco tempo mudei de casa, mas foi recente.
Sebastião: Sentimos que o mercado está impossível. Temos de procurar muito, os preços estão incomportáveis.
Rita: É muito difícil para os jovens que estão à procura de casa porque temos de procurar no horário de trabalho.
Sebastião: Tudo o que é bom e aparece, desaparece num minuto. Estamos numa fase em que temos de escolher que programas podemos fazer fora do trabalho, e isto acontece sobretudo por causa dos preços das casas.
Rita: Mesmos os programas de apoio às rendas não são uma garantia.

Face ao panorama nacional e em comparação com os vossos colegas, nacionais e internacionais, consideram que têm boas condições de trabalho?
Rita: Muitos dos meus amigos foram para fora, principalmente para a Suíça. Outros foram para fora, mas, entretanto, já voltaram. Tanto eu como o Sebastião, quando acabámos o curso, fomos trabalhar para um só sítio, mas muitos já passaram por vários sítios. A nossa aprendizagem tem tido uma evolução. Eu pensei nisso quando fiz o estágio, quando se trabalha num projeto, seis meses não é nada. Há projetos que duram dez anos.

Trabalham a tempo parcial ou a tempo inteiro?
Sebastião e Rita: A tempo inteiro.
E têm contrato de trabalho?
Sebastião e Rita: Sim.
Sendo o atelier Aires Mateus um gabinete internacionalmente conhecido, recebem cá clientes e outros arquitetos estrangeiros?
Sebastião: Sim, muito.

E os colaboradores aproveitam isso?
Sebastião: De certa maneira sim, porque com os clientes temos contacto. Se eu estiver a trabalhar com um cliente estrangeiro vou ter contacto com ele e com esse mundo. Isso acontece com muita frequência. Há muitas vezes visitas ao atelier, assim como workshops com estrangeiros, mas isso é um bocadinho fora da maioria do trabalho do atelier. Eu, enquanto colaborador não tenho tanto contacto com isso – a não ser que procure por isso. Há mesmo um departamento dentro do atelier, que trata das publicações, das visitas, dos workshops e das conferências. Esses workshops acontecem geralmente numa sala separada do atelier, mas com o acompanhamento de uma pessoa do atelier, com quem vão visitar as obras, e todos os dias têm "x" tempo com o Manuel e com outras pessoas do atelier.

Sebastião, onde se vê daqui a 10 anos?
Eu vejo-me em Portugal. Daqui a 10 anos, em princípio, já devo estar em Portugal, não sei se tendo estado uns tempos fora ou não, mas acho que depende um bocadinho de cada momento. Não tenho nada muito definido. A partir do momento em que entrei aqui pensei que, enquanto estiver a aprender e estiver bem, estou cá, mas se em algum momento sentir que estou estagnado ou que já não estou a aprender nada, então aí vou à procura de alguma outra coisa.

Há perspetiva de progressão?
Sebastião: Sim, acho que sim, mas não é fácil. Não é um caminho que se veja com clareza. Aqui no atelier funcionamos por equipas, cada equipa tem os seus coordenadores que, no fundo coordenam os vários projetos e as várias obras. Dentro das equipas há, naturalmente, pessoas com mais experiência e outras com menos experiência. Há uma hierarquia clara, mas na prática – e isso é uma coisa boa – não se sente, é possível falar com toda a gente, não há barreiras. Isso é bom para aprendermos.

E a Rita, onde se vê daqui a 10 anos?
Não faço previsões, mas espero ter um espaço de trabalho, com outras pessoas. Daqui a 10 anos se calhar já voltei, por isso vejo-me em Portugal. Talvez esteja a trabalhar num coletivo. A nossa geração tem isso presente, o trabalho de arquitetura deixa de ser feito por um arquiteto, mas por um coletivo. Somos muitos. Isso também implica mudar a maneira como se ensinar a arquitetura. Fala-se do arquiteto individual, do Le Corbusier, do Frank Lloyd Wright, mas cada vez mais se falam de duplas: do Manuel e do Francisco Aires Mateus, ou dos ARX, internacionalmente- Herzog et de Meuron ou Christ and Gantenbein, são cada vez mais coletivos e eu vejo-me a trabalhar em coletivo. Ainda tenho muito para aprender aqui.

Entrevista Francisco Moura Veiga

(Viseu, n.1985)

Gostávamos de saber um pouco acerca do teu percurso até chegares aqui, a este teu local de trabalho. Onde e quando é que te formaste?
Estudei na Faculdade de Arquitetura de Lisboa, acabei em 2008. Imediatamente a seguir, fui trabalhar para os Christ & Gantenbein, em Basileia. Primeiro como estagiário (para a OA), depois como arquiteto – estive lá ano e meio. Teve coisas muito positivas: foi nesta altura que conheci a minha esposa, participei em três concursos, dos quais ganhámos dois, sendo um deles a extensão do museu de Arte de Basileia. E teve coisas más, com uma mentalidade de trabalho tóxica e sem respeito pela vida além-trabalho dos empregados. O turnover é enorme; há trabalho, contratam. Projetos acabam, despedem. Embora tenha sido doloroso na altura, ter sido despedido foi perfeito! Forçou-me a ir para um atelier pequeníssimo, "Trinkler Stula", com cinco pessoas, onde estive três anos. Foi aí onde aprendi alemão, a gerir uma obra, a estar em 3-4 projetos ao mesmo tempo sem fazer horas extra. Em 2014 fundei a revista Cartha Magazine, em conjunto com a Matilde Girão, e o meu atelier, A Forschung. Em 2015 comecei a trabalhar no "Burckhardt Partner". Passei mais uma vez para uma realidade diferente, a da arquitetura comercial de grandes dimensões.

Em paralelo, com a Cartha e com o meu atelier, pude desenvolver o trabalho de edição, curadoria e prática artística que levou a participações na Bienal de Veneza, na Trienal de Lisboa, nomeação para os Swiss Art Awards em Edição e Curadoria (2016) e na Future Architecture Platform com a Cartha, e na Trienal de Lisboa (2019), convites para palestras e júris na ETH, Weimar, FHNW e integração como membro da Visarte Schweiz com o A Forschung. Em 2018 comecei a carreira académica ao integrar VOLUPTAS, a cadeira dos Made in na ETH, em Zurique. O mandato da cadeira é de 20 anos e eu tive a sorte de começar no primeiro. Agora, como assistente e doutorando, deixei de estar presente no dia-a-dia da sala de aula e foco-me mais em investigação, publicações, exposições – o que me permite estar cá mais tempo.

E porquê na Ribeira de Santarém?

Nós decidimos voltar para Portugal porque nasceu o nosso primeiro filho e queríamos dar a possibilidade aos meus pais de estarem próximos dos netos. Começámos então a procurar, em Portugal, um sítio que nos desse uma qualidade de vida parecida com que a que tínhamos na Suíça. Percebemos que Lisboa, onde moram os meus pais, não nos podia dar isso. Então desenhámos no mapa de Portugal um círculo, com centro em Lisboa, de modo a percebermos até onde é que podíamos viver estando a 45 minutos de comboio do centro de Lisboa. Marcámos dois sítios muito interessantes; Caldas da Rainha e Santarém. Caldas da Rainha está, teoricamente, a 45 minutos de comboio de Lisboa, mas a ligação de comboio é impeditiva. Na Ribeira de Santarém estamos a 31 minutos da estação do Oriente.

Meia hora é a distância de comboio de Lisboa a Cascais.
É isso! Eu trabalhava em Zurique e vivia em Basileia, fazia duas horas todos os dias. Percebemos também que aqui havia preços acessíveis, interesse histórico e uma qualidade altíssima da matéria construída, o que nos fascinou. Viemos cá e, passados 10 minutos, já sabíamos que queríamos comprar a casa.

A tua vida profissional também te permite estar em teletrabalho, optar pelo trabalho à distância.
Não é bem teletrabalho. Não é preciso picar o ponto todos os dias, mas há períodos de presença intensiva. O que fazemos é passar temporadas largas na Suíça e outras temporadas cá. Efetivamente, passo cerca de 60% do ano na Suíça.

Qual é o impacto que este teu espaço de trabalho tem na tua vivência diária – ou melhor, na "vossa vivência diária" porque, no fundo, tu tens o teu espaço de trabalho dentro da tua casa.
Sim. Nós não tínhamos grandes opções para criar um espaço fechado – o que teria sido o ideal em termos de barulho e para não termos as crianças a aparecerem nas reuniões de zoom. O que eu acabei por fazer foi mudar o escritório para uma casa em ruínas dentro da mesma propriedade – o que funcionou lindamente.

E aproveitas o espaço exterior da casa para as pausas?
Sim, sim. Durante o dia troco de profissão três ou quatro vezes. Quando acordo sou técnico de limpeza infantil; depois sou carpinteiro durante meia hora; depois trabalho quatro horas para o doutoramento; depois faço jardinagem, depois volto a trabalhar para a ETH mais quatro horas; depois mais uma vez carpinteiro, sempre em casa mas fora de "casa". Talvez todos façamos o mesmo, mas o facto de ter estas espaços tão claramente demarcados, torna a perceção destes diferentes papéis muito nítida.

E achas que isso tem um efeito benéfico no teu trabalho?
Sim, permite-me ter uma certa distância sem me tirar a possibilidade de voltar a pegar no trabalho em minutos, sem estar dependente de viagens. Posso estar a preparar peças de soalho enquanto penso como é que o texto vai ser estruturado e, a seguir, voltar a sentar-me ao computador, mais bem-disposto e com energia redobrada. É um privilégio, mas poderia ser a norma.
Há pouco falavas do tempo para as deslocações, mas, estando em teletrabalho, não tens essa questão diariamente, mas somente quando tens de te deslocar à Suíça. Qual é o impacto que essas deslocações têm na tua vida profissional? Vais de comboio?
Sim, são três dias de viagem. Permite-me trabalhar durante a viagem quando viajo sozinho. Quando vamos em família, permite mostrar aos nossos filhos o custo e o impacto de andar de um lado para o outro.
E lá tens o mesmo desafio da vida familiar e da vida profissional?
Sim, pois ficamos em casa dos meus sogros.
E ficas a trabalhar em casa dos teus sogros?
Sim, mas menos. Lá tenho reuniões com editores, tenho de visitar instituições parceiras, de apresentar livros, de fazer investigação ou dar aulas.
Estás em que ano do teu doutoramento?
No segundo ano.

Comparativamente com outros doutorandos, aqui em Portugal, imagino que tenhas condições diferentes.

Eu sou contratado como doutorando, num programa entre a EPFL de Lausanne e a ETH de Zurique. Recebo um ordenado para produzir investigação (70% do meu tempo) e para trabalhar para a cadeira (30%).

Em comparação com os teus pares, doutorandos nacionais e internacionais, pergunto se achas que esta opção de trabalho te permite ter condições de trabalho justas e equilibradas.

Sim. Embora haja contrapartidas: por um lado, durante uma parte do ano temos um custo de vida bastante mais baixo do que o custo de vida do país onde o ordenado é pago. Por outro lado, devido a estarmos cá, eu sou a única fonte de rendimento na nossa família.

Onde é que tu te vês daqui a 10 anos? A trabalhar aqui, em Portugal, ou fora do país?

Se esta casa ainda existir, acho que continuar a trabalhar aqui seria bom, mas se vou estar a trabalhar para Portugal, não sei. Há todo o interesse para a ETH e para a EPFL que sejamos académicos ou investigadores de sucesso, mas não necessariamente nos quadros destas instituições...

Há uma aposta da ETH no investigador?
Sim, muito forte, mas com um "senão". Para ser professor no departamento de arquitetura na ETH, são necessários dois elementos: obra que seja muito convincente–sendo este o item mais relevante–e um plano concreto de investigação para os anos de ensino. Ao contrário do modelo de universidade europeia, não é necessário o doutoramento. Com o meu perfil, a probabilidade de ser professor na ETH daqui a 10 anos é praticamente nula.

Então daqui a 10 anos serás…
Se calhar sou professor noutro sítio. Eu gostaria de continuar a aprender e a ensinar no meio académico até como forma de voltar a ter um papel mais ativo na prática de projeto.

Fala-me da ideia que está por detrás da reabilitação da tua casa e do teu espaço de trabalho.
O nosso papel é intervir o mínimo possível, perceber o que "é" o aqui e o que "há" aqui. O projeto para estas casas resulta de um exercício de raio: para um problema procura-se a solução no contexto imediato e, quando esta não existe, alarga-se o raio de procura, em termos materiais e conceptuais. Por exemplo, o problema do isolamento térmico e do controlo da humidade: o uso da cortiça resulta do critério de usar somente materiais naturais e locais – tem um comportamento térmico, acústico e de qualidade do ar fantásticos, vem de árvores Ribatejanas, é transformada em Benavente e transportada da fábrica para aqui. Serve! Esta análise foi seguida para a estrutura, as janelas, etc. Queríamos revisitar os materiais e as técnicas sem preconceitos, desligados de uma preocupação central com a procura da beleza do gesto ou a poesia do espaço.

Não tens essa preocupação da beleza no resultado arquitectónico?
Sim, mas a beleza nunca é argumento para comprometer outros critérios. No fundo, não aceitamos “either/or”, queremos tudo. Quando os critérios do projeto são “corretos”, a beleza emerge. A cozinha é uma peça que foi escolhida por ser prática e de montagem imediata, mas, quando olho para esta peça neste contexto, acho que é bonita. Uma escolha motivada por princípios que seguem uma logica diferente da procura da beleza, pode levar ao alcance da mesma. Para nós, a questão essencial é outra: O que temos? O que é preciso resolver? Dentro destas limitações, como é que podemos atingir o máximo de todos os critérios, incluindo beleza? O que justifica as nossas opções é a perceção de que temos uma responsabilidade enorme perante a situação atual.

A tua maior preocupação é ambiental?
Não, é social. O que, implicitamente, acaba por ser ambiental. A minha esposa faz parte do movimento Slow Food. O lema desta organização é “Bom, Limpo, Justo”. Este lema, articulado com ideias de Paulo Freire, Baudrillard e Cedric Price, acabou por servir como linha orientadora do projeto. Defendemos que a cultura é o que define a forma como nos apropriamos do material e imaterial. Na sociedade de consumo em que nos inserimos, o poder que temos é o de escolher onde colocamos o nosso dinheiro. Ao escolher trabalhadores locais, aceitamos eventuais limitações em termos de preço e em termos de cultura de construção. É dentro destas limitações que o projeto aparece, que novas soluções ancoradas num saber local podem emergir, que uma identidade se pode afirmar. Voltando à tua questão anterior, a nosso ver, dissociar a responsabilidade social da procura da beleza é negar o que define o ser humano.

Entrevista Rita Ferreira

(Óbidos, n. 1991)

Nasceu em 1991, como foi o seu percurso até chegar aqui? Onde se formou e quando?
O ensino secundário fiz nas Caldas da Rainha, na Escola Secundária Rafael Bordalo Pinheiro e aí enveredai no curso de artes visuais, depois, estive na dúvida entre arquitetura e pintura, mas no último trimestre decidi que ia para pintura, para a Faculdade de Belas-Artes. Assim, vim para Lisboa, e acabei o curso em 2013.
Considera que a Bolsa Jovens Criadores do Centro Nacional da Cultura (2016) teve impacto no seu trabalho?
Claro que sim. Foi a primeira vez que eu fiz uma candidatura para este tipo de apoio, com um projeto para ser financiado e ter a possibilidade de ser concretizado com apoio exterior e não com o meu dinheiro. Mesmo que o valor não tenha sido muito, porque a bolsa foi dividida por vários artistas, a verdade é que deu para alavancar e ter acesso a materiais.
Desde quando trabalha no Atelier 46 dos Coruchéus?
Desde maio de 2020.

Qual a relação que o complexo dos Coruchéus tem na sua vivência diária?
Foi a primeira vez que eu tive um atelier só meu. Antes tinha estado em espaços de lojas, muito interiores, sem muita luz natural, sem toda esta envolvência. Agora, é sempre uma motivação extra vir para o atelier. Às vezes, quando estamos em processos criativos mais complicados, é sempre tranquilo estar aqui, com esta envolvência, não há muita confusão, mas não se deixa de estar dentro da cidade e com acessos facilitados. Foi incrível poder ter esta oportunidade e poder trabalhar aqui, com estas condições, porque o espaço é ótimo.

Aproveita o espaço exterior nos momentos de pausa?
Sim, aproveito. Não tanto para trabalhar, mas quando preciso, vou ao jardim beber um café ou dar uma volta, depois volto outra vez para o atelier. Normalmente vou ao quiosque, à Dona Gina, beber um café. Para os momentos de pausa é ótimo.

Que efeito têm estes momentos de pausa no desenvolvimento posterior do trabalho?
Têm interferência no sentido em que às vezes é preciso fazer uma pausa no que estamos envolvidos e isso dá-nos um certo distanciamento do trabalho que está em processo. É diferente estar num espaço em que podemos parar o trabalho, refrescar um pouco neste tipo de contexto e de tranquilidade, do que se estivesse inserida numa zona mais agitada. Aqui o ambiente é habitacional, supertranquilo. São as pessoas do bairro que aqui vêm.

Como interpreta o espaço arquitetónico onde trabalha?
Quando me mudei para aqui tinha momentos de deslumbramento aqui no espaço do atelier, porque as janelas eram enormes, porque a luz era imensa. As janelas quase que pareciam ecrãs de cinema, para ver os vizinhos e o que se passava lá fora. Isso foi uma experiência completamente diferente face às experiências que eu tive anteriormente. O espaço de trabalho, por si só, é bonito e atraente, no sentido em que se pode vir para aqui, mesmo que não seja para trabalhar. Não deixa de ser um bom lugar para se vir pensar no trabalho, ou para estar a ler, não é de todo um espaço desconfortável, é, pelo contrário, um espaço de conforto.

É um espaço que te exigiu alguma adaptabilidade, por não ser comum aos outros espaços onde estiveste.
Sim, sim. Ainda hoje, para a prática de trabalho que faço, às vezes preciso de usar um retroprojetor e é complicado, porque tenho de arranjar mecanismos para controlar a luz. As janelas são enormes e às vezes a luz é muita.

E tem este pé-direito muito alto. Aproveita o pé-direito?
Sim, isso fez toda a diferença. Os espaços onde eu tinha estado anteriormente não eram tão altos como este, então, a partir do momento em que eu vim para aqui, o trabalho começou a ganhar outra escala. Isso foi ótimo. No meu espaço anterior, as telas maiores verticais, tinha de as fazer na horizontal, porque não dava para fazer de outra forma. Aqui tiro partido disso, a produção da Galeria 3+1 foi toda feita aqui, foi a primeira vez em que consegui fazer esta escala de uma forma confortável. Tive outras peças anteriores em grande escala, para a Bienal de Coimbra, mas foram feitas no espaço de um amigo meu. Aqui eu consigo ter em simultâneo cerca de três pinturas, de três metros de altura, todas instaladas. Consigo fazer um layout e ter dinâmica de trabalho, não tenho que estar a trabalhar apenas numa consigo ter vários trabalhos ao mesmo tempo.

E consegue ter distanciamento?
Até agora consegui gerir, mas os 3m ou 3m20 têm sido o limite. Não é só por causa do espaço, mas para mim e para os projetos é a medida que me tem feito sentido, mas não me posso queixar o espaço deu muita abertura.

O teu trabalho é sobretudo bidimensional.
Sim, mas tem em diversos momentos um carácter instalativo, no sentido em que as pinturas estão instaladas em estruturas ou em dispositivos e assumem uma posição de ocupação do espaço expositivo.

Mora perto do seu local de trabalho? Como se desloca?
Moro em Sacavém, mas vou mudar em breve para os Olivais. Desloco-me muito de carro, porque os transportes públicos em Sacavém são um terror, mas espero mudar este hábito em breve.

E os artistas que trabalham nos Coruchéus têm lugar para estacionar aqui?
Sim, isso facilita imenso.

Tem habitação própria ou é partilhada?
Atualmente divido casa. No sítio onde atualmente moro nem é verdadeiramente habitacional. Eu estive um ano fora do país e, quando voltei, as rendas já estavam muito altas e vim viver para Sacavém. Inicialmente eu vivia na zona da Almirante Reis. Em Sacavém, o espaço é uma espécie de loja, convertida em atelier, é um semiestúdio. Depois de ter ganho o concurso da Camara Municipal é que tive acesso ao atelier nos Coruchéus, então o trabalho passou para aqui, e consegui separar a casa do trabalho.

Face ao panorama nacional e em comparação com os seus pares, considera que tem uma remuneração e condições de trabalho justos?
Face às condições de trabalho no atelier não posso dizer nada contra, porque os espaços que estão disponíveis para os artistas trabalharem e o valor das rendas, que é simbólico, e isso é incrível. Não me posso queixar. Face à remuneração do trabalho, sou eu, juntamente com a galeria, que definimos um preço. Esse preço é o que consideramos justo, face ao percurso e ao trabalho. Mas sempre tive mais do que um trabalho, sempre tive a necessidade de compensar e de arranjar outras soluções para conseguir estar mais estável. Atualmente as coisas estão um pouco mais estruturadas, porque quando há exposições há *fees* para artistas. Inicialmente, quando comecei a fazer exposições, o valor da produção tinha de englobar a forma como tu sobrevives e como produzes o teu trabalho. As coisas estão um bocadinho melhores, mas ainda não é o panorama ideal.

Onde se vê daqui a 10 anos? Em Portugal ou noutro país? Ou neste espaço?
Gostava de estar em Portugal, porque gosto de viver aqui, mas não sinto que as perspetivas sejam positivas. Acho que é urgente sair, mesmo para o trabalho crescer e o percurso continuar a ser desenvolvido. E é sempre positivo estarmos expostos a outras realidades e modos de fazer, por isso, a minha intenção é sair. É uma coisa que venho a pensar fazer já há algum tempo, mas parece que nunca são as circunstâncias certas, ou porque não estamos minimamente confortáveis economicamente para poder ir viver para outro país ou porque têm sempre surgido projetos aqui e aqui tenho uma estrutura de produção muito mais sólida.
Mas a intenção e a vontade é de sair e estudar fora.

A ideia é manter o atelier e estar um tempo fora?
Depende, se a perspetiva for ficar sediada noutro país, aí deixo o atelier para que alguém possa ocupar e ter oportunidade de ter este espaço, mas vou ter pena de sair, como é obvio.

Entrevista Joe Paton

(New Jersey ,n.1978)

Joe Paton, obrigado por ter aceitado participar neste desafio de falarmos sobre o emprego jovem. Como foi a sua vinda para Portugal?

Bem, é uma estória longa, mas vou tentar fazer uma versão mais compacta. Estava a terminar o meu doutoramento, em Columbia, Nova York, e a candidatar-me a várias posições nos Estados Unidos. Uma dessas posições era no Cold Spring Harbor Laboratory, que é um conjunto de laboratórios muito famosos na história da Biologia. Um dos investigadores que lá estava nessa altura era o Zach Mainen, que naquele momento estava a ser recrutado para criar um Centro de Neurociência, aqui em Portugal, com o apoio de uma nova fundação, a Fundação Champalimaud.
E a ideia era mesmo focar na área em que eu estava a desenvolver o meu programa de investigação.
Então ele explicou-me que estavam a planear ter posições iguais às que eu procurava nos Estados Unidos e perguntou-me se eu estaria interessado em explorar a ideia de criar o meu grupo de investigação, como parte desta nova Fundação.
Eu sempre gostei da ideia de morar e trabalhar fora dos Estados Unidos. Como eu conhecia as pessoas envolvidas e as ideias deles, decidi vir por 5 anos e depois voltaria para os Estados Unidos.

Mas já não voltou.
Pois, 15 anos depois ainda estou aqui, porque o projeto que foi construído ao longo do tempo, é muito forte, muito interessante, num ambiente intelectual e científico muito profundo e muito dinâmico. E percebi que afinal não existem lugares no mundo que sejam melhores que este que nós construímos aqui na Fundação.
Por isso está cá desde?
2008

Pois, muito tempo… por isso quando aqui chegou ainda não existia este edifício?
Estivemos acolhidos no Instituto Gulbenkian de Ciência cerca de 2 anos e meio e depois viemos para aqui.
Então o que o levou a escolher a Fundação Champalimaud para trabalhar foi mesmo este convite e ao mesmo tempo encontrar um projeto de investigação com o qual se identificava?
Sim, e o facto de existir uma Instituição com recursos privados, foi muito atrativo. Isto torna possível focarmo-nos apenas no desenvolvimento da ciência e não só em escrever… Ficamos menos pressionados e menos influenciados pelo "mercado" das entidades que apoiam a ciência. Então era isto, as pessoas envolvidas, a visão pelo foco científico e o fato de ter um apoio institucional de uma fundação.
Nós também submetemos candidaturas a programas de financiamento, mas temos esta liberdade, esta margem para conseguir desenvolver os projetos na direção que nós queremos.
Sem estarem limitados ou direcionados. O fato de agora, estarem neste espaço, acha que este edifício ainda potencializa mais este bem-estar? Em parte, por terem espaços bastante diferenciados de outros centros de investigação? Esta relação com o rio, os espaços exteriores, tudo isto acaba por criar um ambiente diferente?
Sim, temos esta relação com o rio e o mar. Por exemplo, esta janela aqui fora do meu escritório, é um lugar onde se pode pensar e esta sensação de espaço também transmite essa amplitude ao pensamento.
Ou seja, uma pessoa sente-se livre.
Exato, as linhas são muito limpas, o edifício tem muito espaço, eu acho que isto deixa uma pessoa com espaço para pensar.

E aproveitam os espaços exteriores, para alem dos espaços interiores, ou é mais uma relação visual? Ou quando chega à Fundação utiliza apenas o seu escritório?
Não, não. Mas está a perguntar sobre o espaço exterior do edifício?
Sim, tem dois lados, de um lado tem a área mais industrial da Doca Pesca e do outro lado tem um jardim interior, atrás de uma parede cortina, meio dentro meio fora, e que também é acessível, visualmente, dos nossos laboratórios. Nesses laboratórios temos as bancadas, onde fazemos Biologia molecular, e também temos bancadas mais baixas, que são secretárias. Todos os grupos trabalham ali, naquele laboratório aberto.
Promovendo o espírito colaborativo, que é muito interessante nos espaços de ciência, existirem estes espaços colaborativos.
Exato.
Porque através destes espaços colaborativos, vão surgindo novas possibilidades de investigação.
Sim, temos muitas interações acidentais, uma pessoa encontra sempre alguém... A maior parte das vezes é interessante, mas também cria distrações. Então é preciso gerir e equilibrar estes encontros, mas também permite ter visibilidade sobre o rio e o jardim. Eu acho isto um conceito muito interessante de desenvolvimento de ciência.
E agora vamos incidir sobre outras questões, que de algum modo também influenciam o trabalho. Mora perto do local de trabalho? E como se desloca? Porque esta questão tem algum impacto, acredito que será melhor do que nos Estados Unidos, que seria caótico ...
É diferente, quando cheguei a Lisboa, fui morar na Baixa, no centro do caos. Fiquei lá 3 anos e depois mudei-me para a zona de Santos. Um pouco mais tranquilo, mas como era próximo do ISEG, também tinha algumas movimentações dos alunos.
Mais tarde, conseguimos comprar uma ruína, na colina por detrás do mosteiro dos Jerónimos, inserido no parque de Monsanto. Saio de manhã, faço uma corrida na floresta, volto, tomo banho e levo os meninos para a escola, de bicicleta. A escola fica entre a nossa casa e a Fundação Champalimaud, por isso fazemos toda a nossa vida em torno desta colina, o que é muito bom.
Nos Estados Unidos, a viagem entre a casa e o trabalho, em geral, é mais demorada. Eu estava em Nova York, antes de mudar para Portugal, andava de metro e demorava uma hora para chegar aos laboratório, mas aproveitava a viagem para ler artigos ou livros. É diferente!

Relativamente a questão da habitação, encontrar casa para arrendamento ou compra em Portugal, foi uma dificuldade?

Estava piorando quando nós conseguimos comprar a casa, que estava em ruínas e que precisava de uma renovação completa. E nós comprámos uma casa em ruínas, porque na verdade não era acessível uma casa já pronta. Para conseguirmos uma casa que para nós fizesse sentido, tivémos de construir. Agora seria muito mais difícil, pois os preços subiram muito e não sei se agora seria possível.

Já percebemos que trabalha a tempo integral na Fundação Champalimaud, e gostaríamos de saber onde se vê daqui a dez anos?

Em 2019, eu aceitei a posição de Diretor de Neurociências. Nessa altura, eu expliquei à Administração que adoro esta missão e este departamento que conseguimos construir, mas também gostaria de fazer alguma coisa nova. Não quero só manter o curso deste barco. Neste momento, iniciámos um projeto novo que é um instituto dedicado ao desenvolvimento de terapias digitais, que vai ser instalado aqui ao lado.

Naquele edifício novo?

Sim, temos alguns projetos mais no lado da ciência fundamental das neurociências, que já iniciaram, e eu gostaria de os ver em desenvolvimento e a começarem a dar frutos. Como vai demorar cerca de dez anos para vermos resultados, eu espero continuar aqui para acompanhar esse trabalho.

Posso fazer uma pergunta, um pouco atrevida. Já se considera um pouco português? Já sabe o que é saudade?

Eu estou aqui há 15 anos, os meus filhos nasceram cá e, pelo menos eles, sentem-se mais portugueses que qualquer outra nacionalidade. A minha esposa é do Brasil, por isso é que eu tenho este sotaque que é uma mistura entre americano, português e brasileiro. Quando eu vou ao Brasil, eles dizem que eu tenho sotaque português, aqui eu tenho sotaque brasileiro.

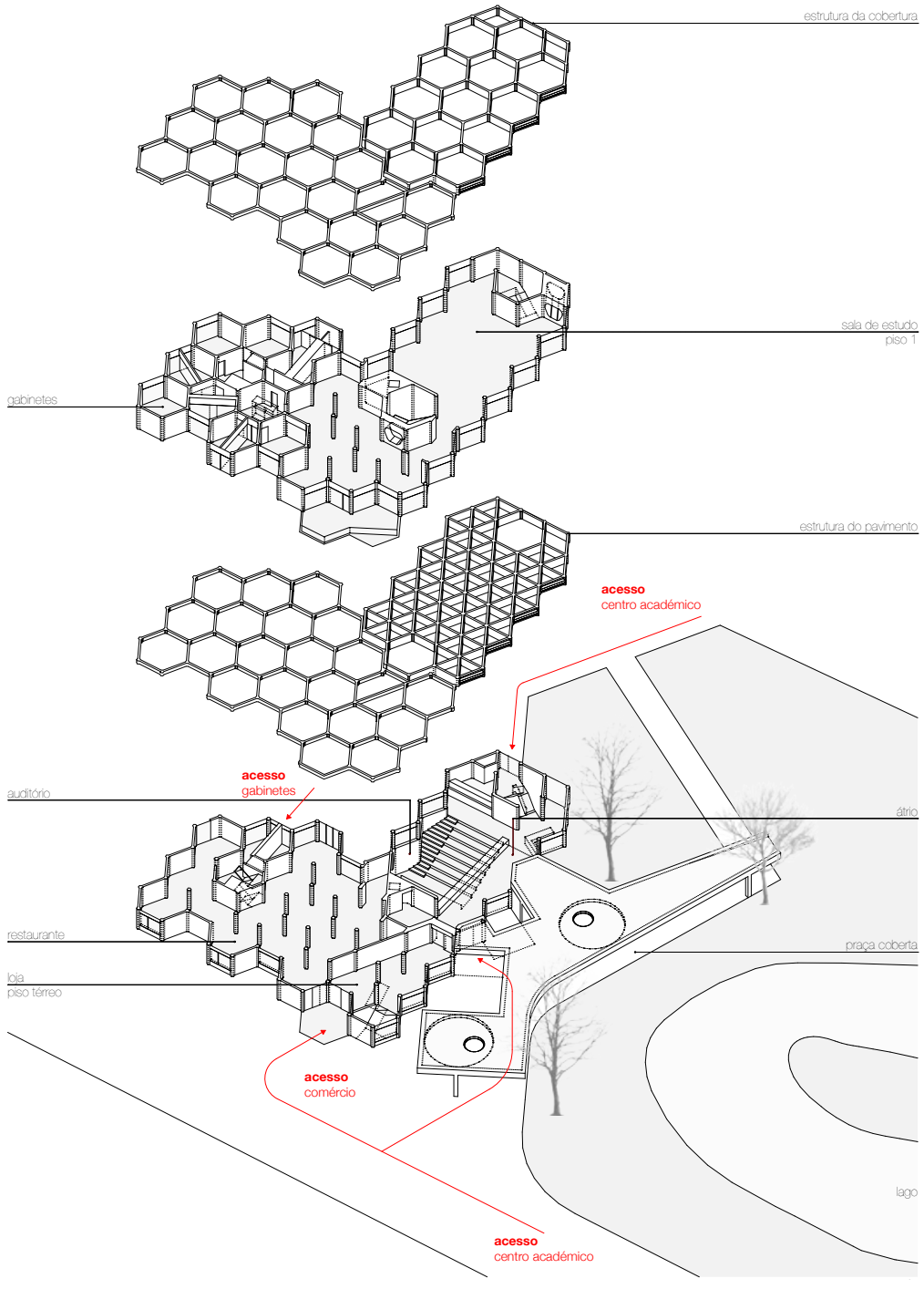
Havendo essa ligação, embora o nosso país tenha algumas dificuldades, a nossa mais valia é a segurança, a cordialidade e a forma descontraída que nós temos de receber todos e acolher. Eu acho que isso faz a diferença no contexto europeu…

É muito interessante, vir dos Estados Unidos, que é um país enorme, que é muito diverso, para um país como Portugal, que é muito menor, que historicamente é mais homogéneo, pensar no que essas características contribuem para a sociedade, para a cultura. Sim, e Portugal é muito seguro. A situação política... eu ia dizer que é mais estável, mas agora menos um bocadinho. Mas não tem aquela subida dos extremos, que se vê noutros países… e não existe tanta divisão, a esquerda e a direita trabalham juntas.

Por isso é um bom local para viver e trabalhar
Sim, mesmo em termos de violência, de crime é muito seguro.

Em termos de questões laborais e remuneratórias, é obvio que na Fundação Champalimaud, são melhores, porque aqui tem um suporte Institucional maior, com condições remuneratórias e de emprego mais justas?
Sim, aqui somos sortudos em termos de condições de trabalho. Mas a situação na ciência é interessante na sua relação com a lei laboral, em geral. Porque eu acho que aqui em Portugal, a lei laboral, não é bem desenhada para a ciência. Na ciência existe um grande período de treino, o período de doutoramento e de pós-doutoramento, são posições de treino que não encaixam muito bem na lei laboral portuguesa. Porque eu acho que foi desenhada mais para emprego, que não pressupõe períodos de treino. Eu vou dar um exemplo: a ciência funciona através de laboratórios. Os laboratórios são unidades que existem dentro de uma outra instituição, pode ser uma Universidade, uma Fundação. Se alguém trabalha numa Fundação, dentro de um laboratório, na verdade a pessoa trabalha para o laboratório e não para essa Fundação. Sem este laboratório este trabalho talvez não faça sentido. Mas a lei laboral portuguesa não consegue perceber esta diferença, criando algumas situações dolorosas. As Instituições não querem ficar com um contrato, por exemplo, permanente de alguém que trabalha dentro de um laboratório. Porque se esse laboratório vai embora, e depois? Não faz sentido. Isto cria situações, com as quais estamos a tentar lidar, tentando, dentro dos laboratórios, utilizar a Lei do Bolseiro, o máximo possível, mas fora disso, por exemplo se as pessoas trabalham numa plataforma de apoio com uma posição mais permanente, recebem um contrato.

Em termos de valores, sim, recebemos remunerações justas. Só que os preços estão a mudar brutalmente em Portugal. Por exemplo, os preços dos alojamentos é muito fora do alinhamento com os outros custos. Por exemplo, o custo do leite, dos ovos, pode ser muito baixo, em comparação com outros lugares, mas em termos do custo de alojamento, na verdade é muito alto. Então isto cria alguns desafios em termos de definição de remuneração em várias posições.
Obrigada



Edifício Caleidoscópio

cliente	Universidade de Lisboa (reabilitação)
localização	Campo Grande, Lisboa, Portugal
datas do projeto	2013 – 2014 (1971-1974)
datas de construção	2015 – 2016
área de construção	3300 m²
Autores	Plco Arquitectos (Nuno San Payo)
Coordenação	Pedro Oliveira
Colaboradores	Carolina Fernandes, Fábio Silva
Cerâmica	Maria Emília Silva Araújo
Sinalética	Gilberto Reis
Especialidades	A2p, Eng. Vasco Appleton, Natural works, Eng Guilherme Carrilho da Graça, Eng. João Freitas, Campo d´água, Eng. Marta Azevedo, Etu Arq. Paulo Ramos
Construção	Teixeira Duarte
Caixilharia Exterior e Cobertura	Manuaço
Fiscalização	Rpr
Restauração	McDonalds

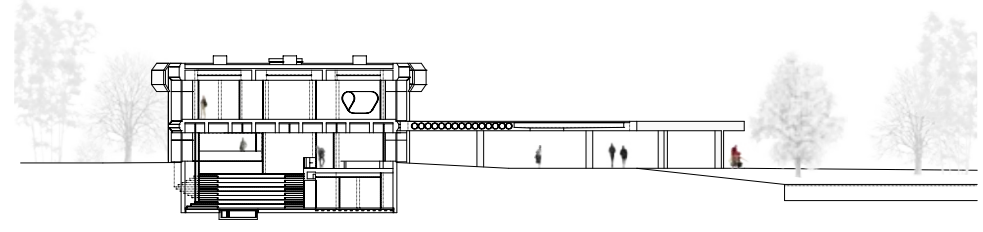
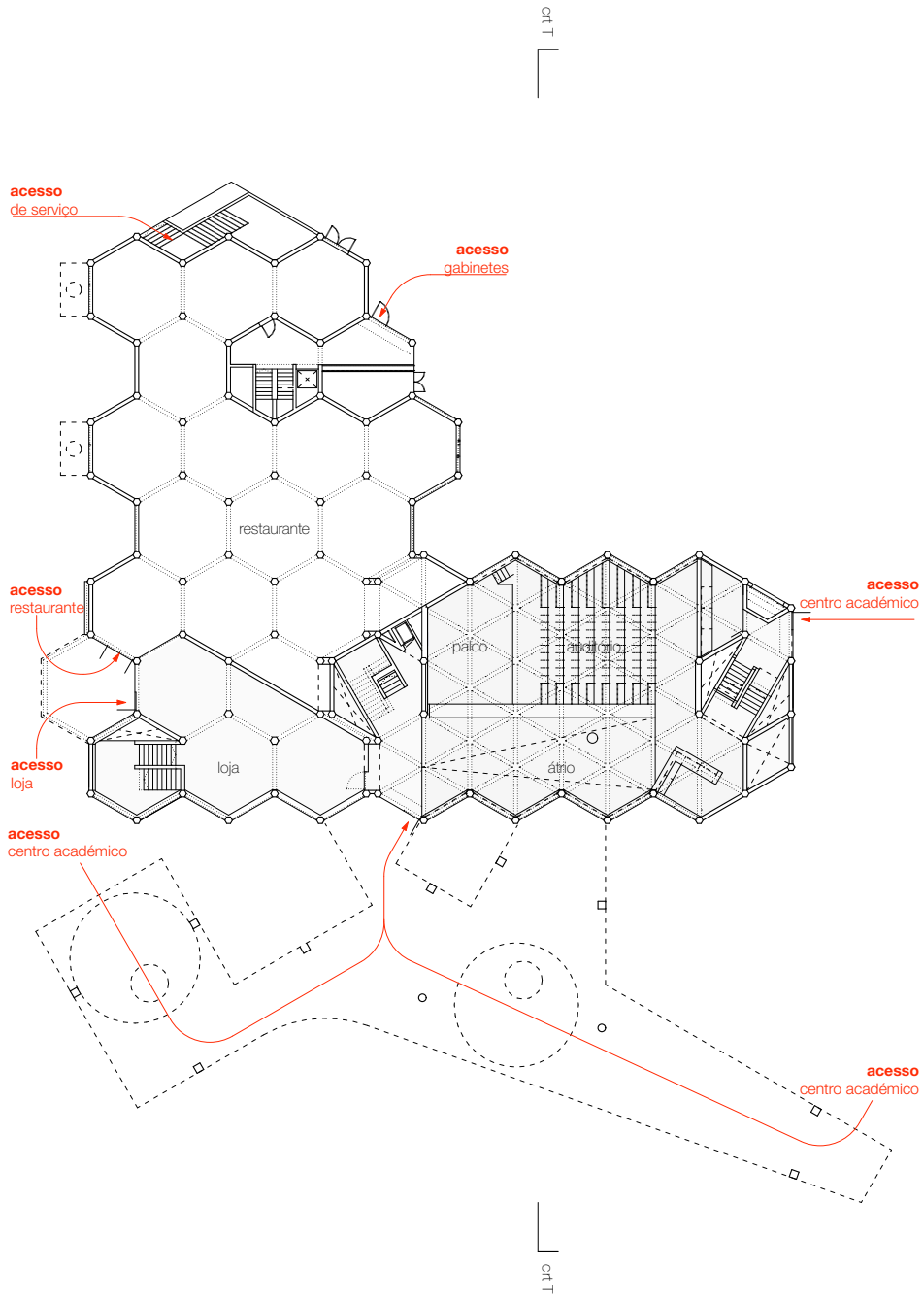
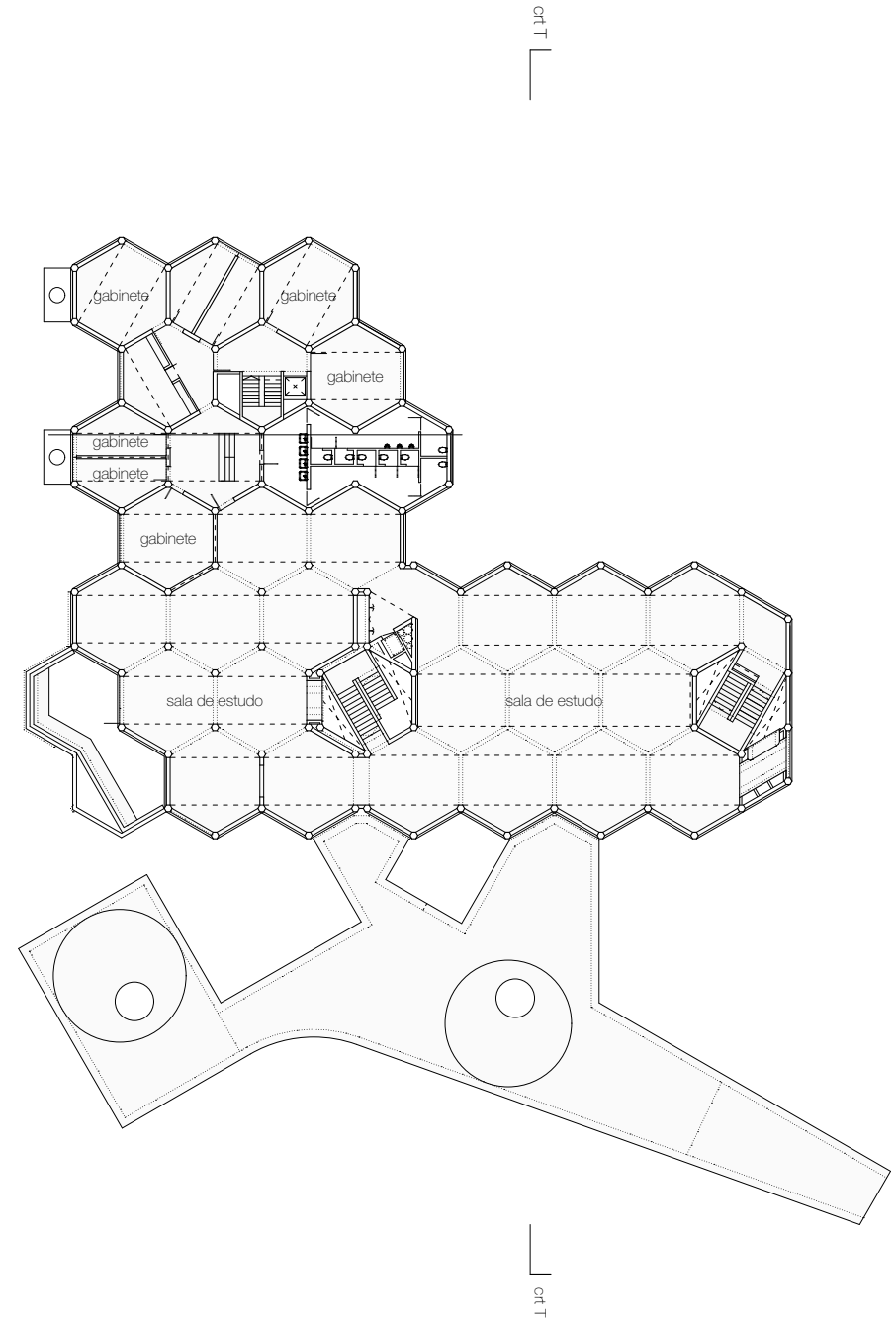


Fig. 2 – Corte Tranversal 2
© Plco Arquitetos.



planta piso 1 esc 1.400



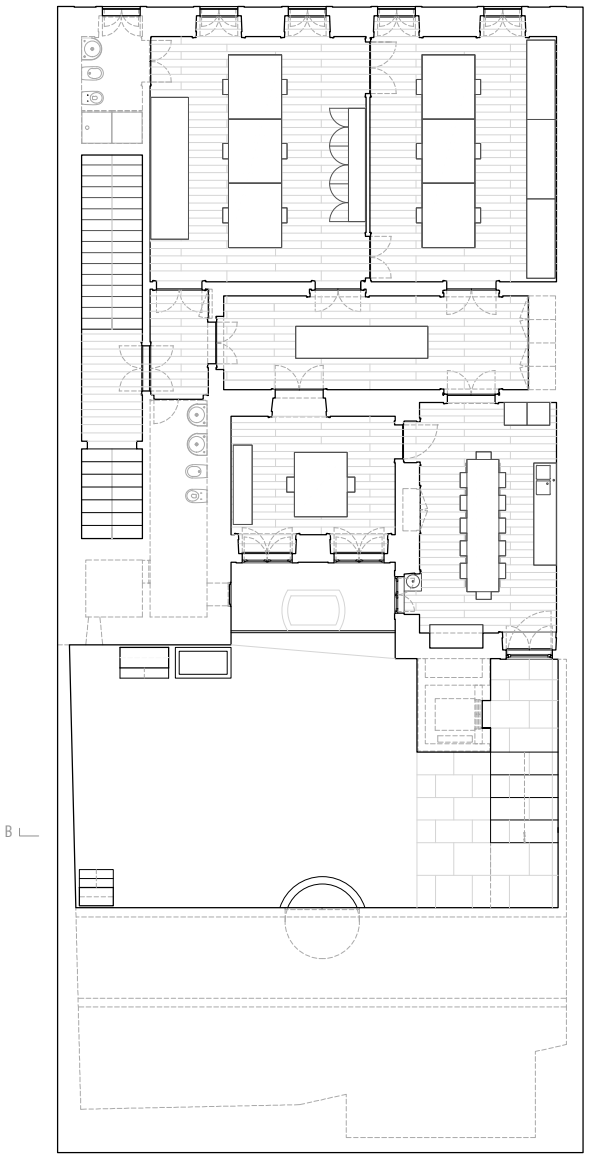
planta piso 2 esc 1.400

Fig. 1 – Planta Piso 1 e Piso 2
© Plco Arquitetos.

155

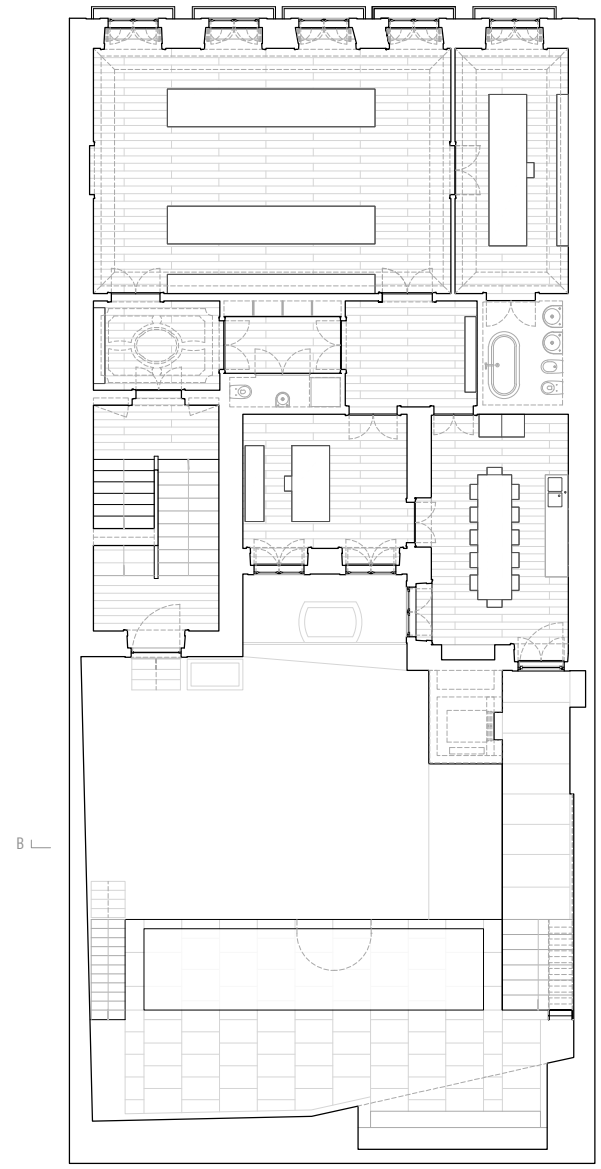
Atelier Cecílio de Sousa

cliente	Aires Mateus
localização	Lisboa, Portugal
datas do projeto	2007 - 2010
datas de construção	2011 - 2017
área de implantação	238 m²
área de construção	994 m²
área do terreno 388 m²	
autores	Aires Mateus
coordenação	Inês Cordovil
colaboradores	Ana Rita Rosa, Teresa M. Marques, Catharina Mark, Olga Sanina, Inês Potes Luz Jiménez, David Carceller, Inês Gulbenkian
coordenação design de interiores	Maria Rebelo Pinto
colaboradores design de interiores	António Sardo
especialidades	AFA consult
construção	Manuel Mateus Frazão
Paisagismo	F|C Arquitectura



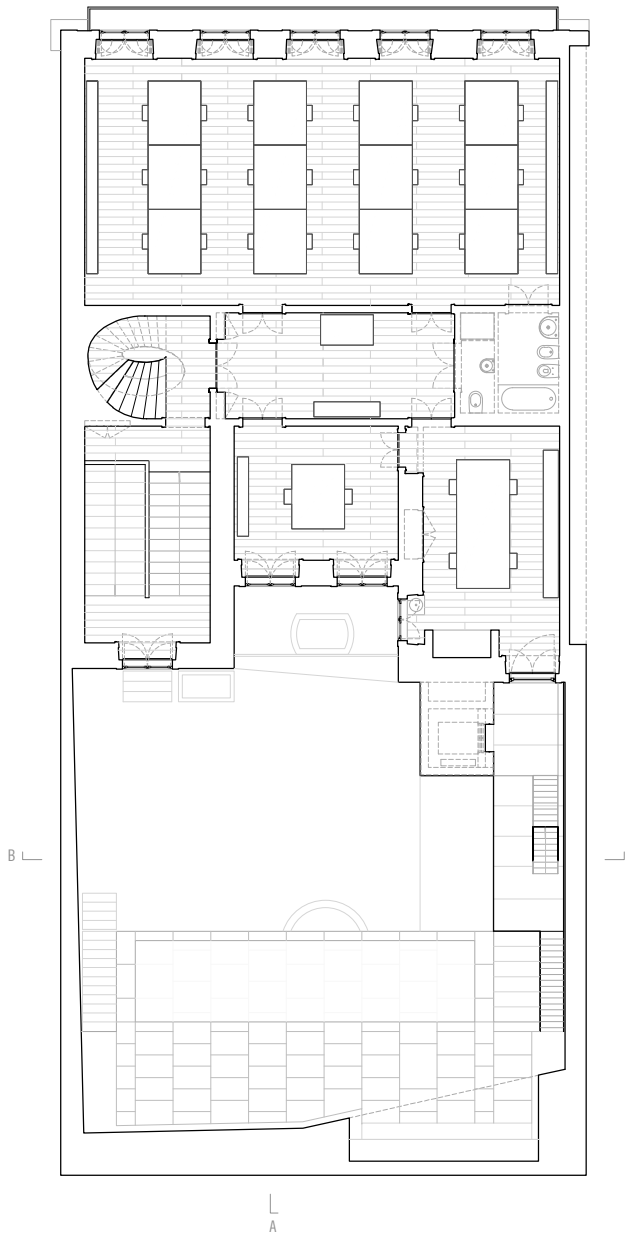
1st floor plan

0 1 5 10



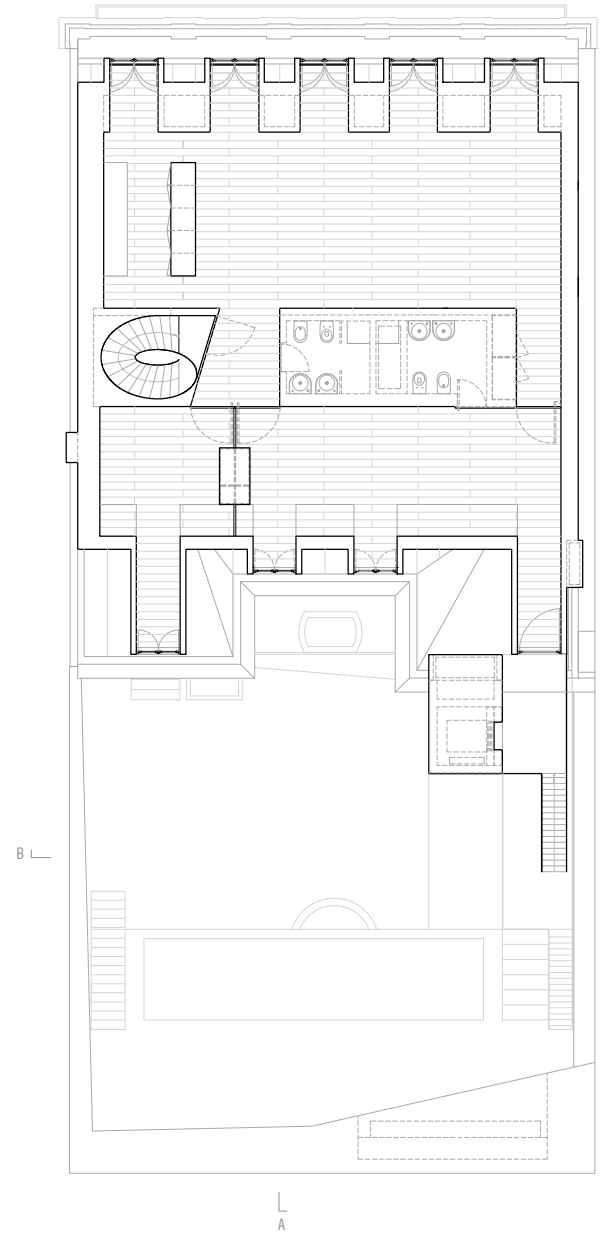
2nd floor plan

0 1 5 10



3rd floor plan

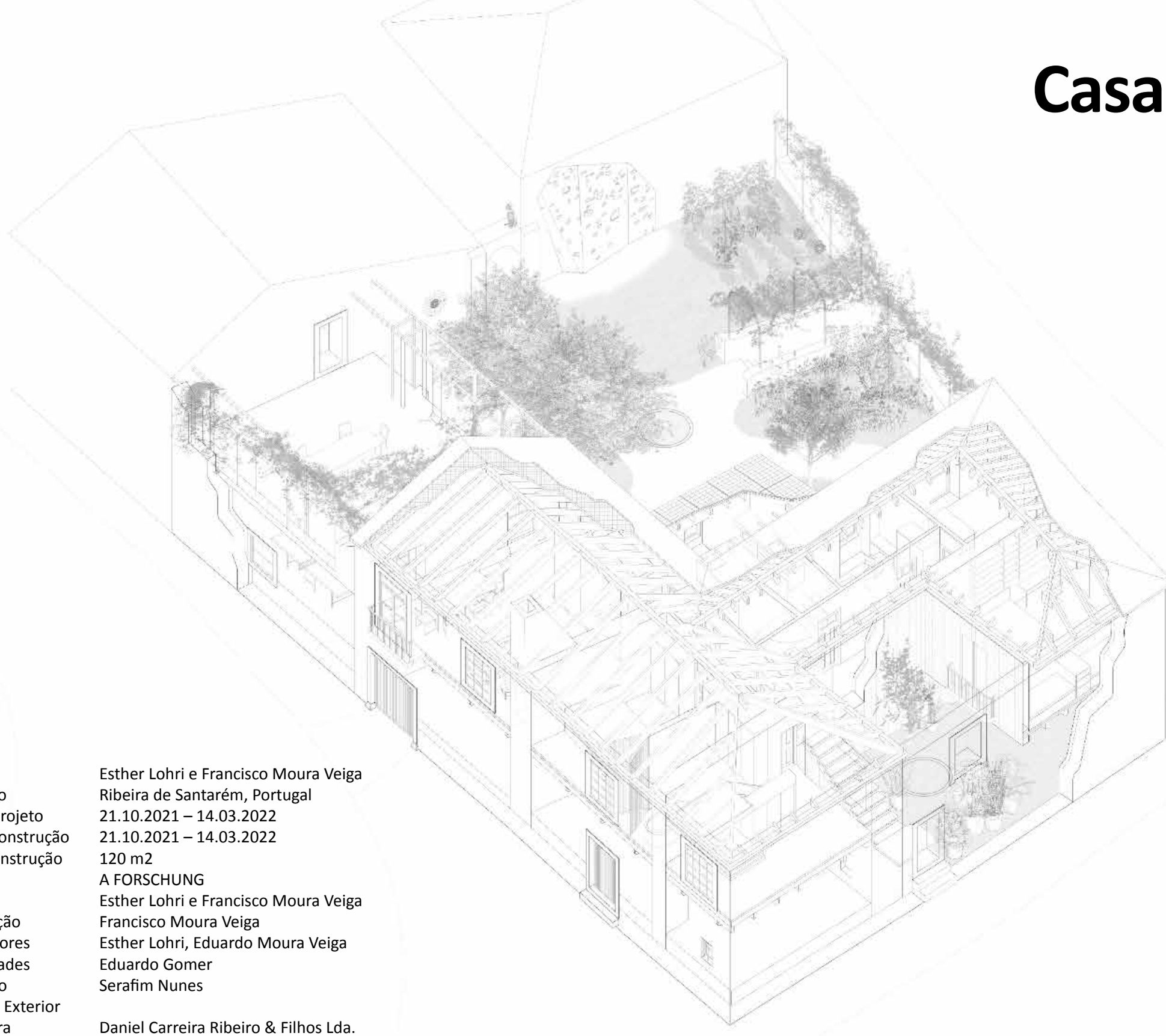
0 1 5 10



4th floor plan

0 1 5 10

Casa Piloto



Cliente	Esther Lohri e Francisco Moura Veiga
Localização	Ribeira de Santarém, Portugal
datas do projeto	21.10.2021 – 14.03.2022
datas de construção	21.10.2021 – 14.03.2022
área de construção	120 m2
Autores	A FORSCHUNG
	Esther Lohri e Francisco Moura Veiga
Coordenação	Francisco Moura Veiga
Colaboradores	Esther Lohri, Eduardo Moura Veiga
Especialidades	Eduardo Gomer
Construção	Serafim Nunes
Caixilharia Exterior	
e Cobertura	Daniel Carreira Ribeiro & Filhos Lda.

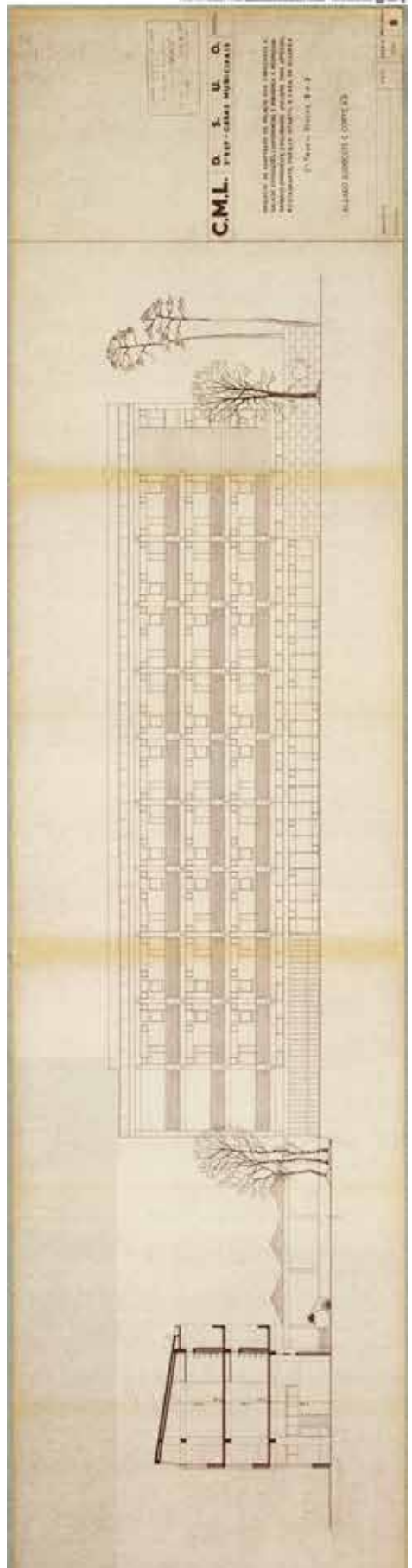


Fig.1
Alçado Sudoeste
e Corte AB ©
Arquivo Municipal
de Lisboa, PT/
AMLSB/CMLSBAH/
GOMU/007/00964
Folha 6

Ateliers Municipais dos Coruchéus

cliente	Câmara Municipal de Lisboa
localização	Alvalade, Lisboa, Portugal
datas do projeto	1967
Data inauguração	1971
Autores	Fernando Peres Guimarães (1918-2016)

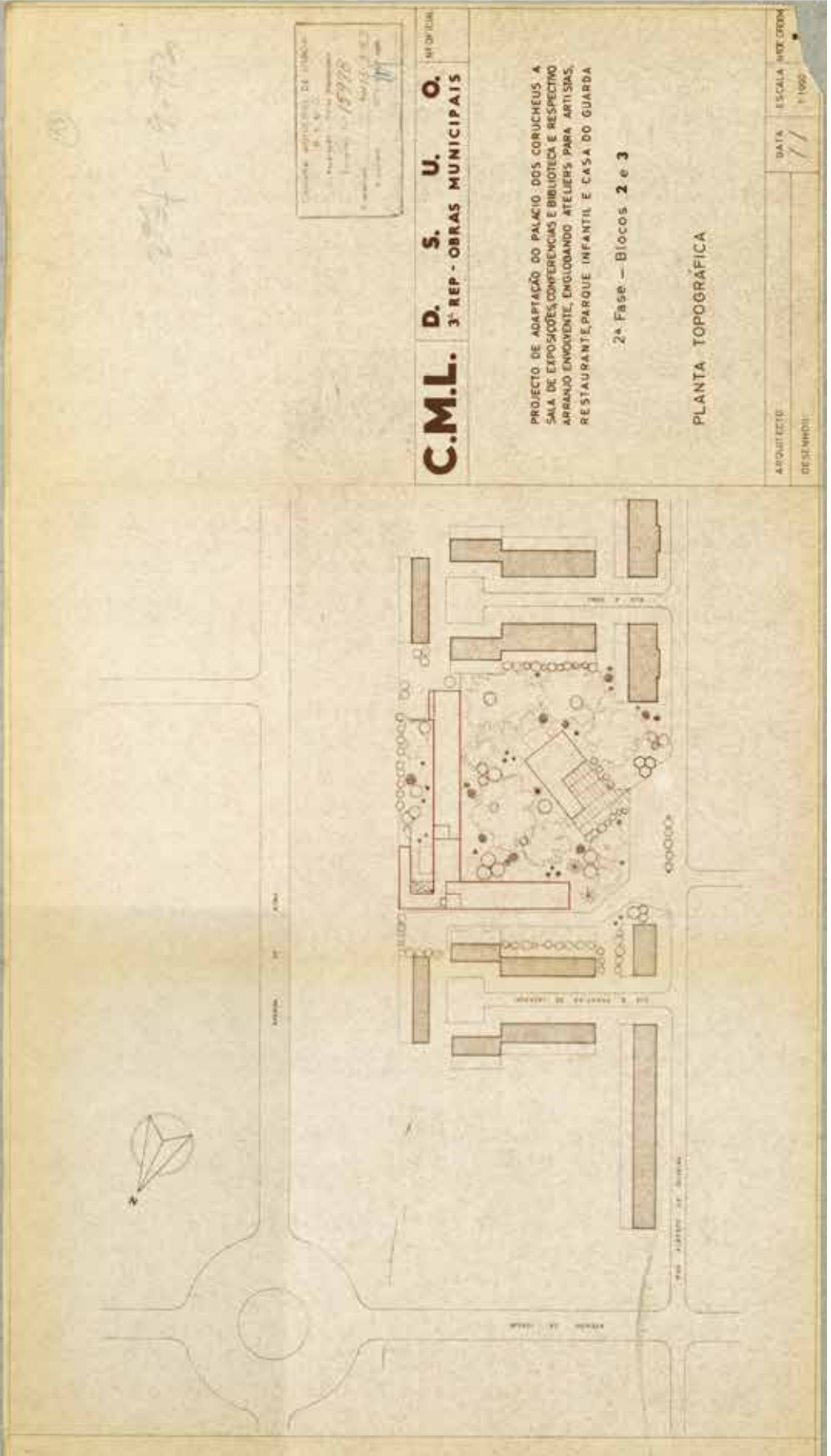


Fig.2
Planta Topográfica
© Arquivo Municipal de Lisboa, PT/AMLSB/CMLSBAH/GOML/007/00964
Folha 13

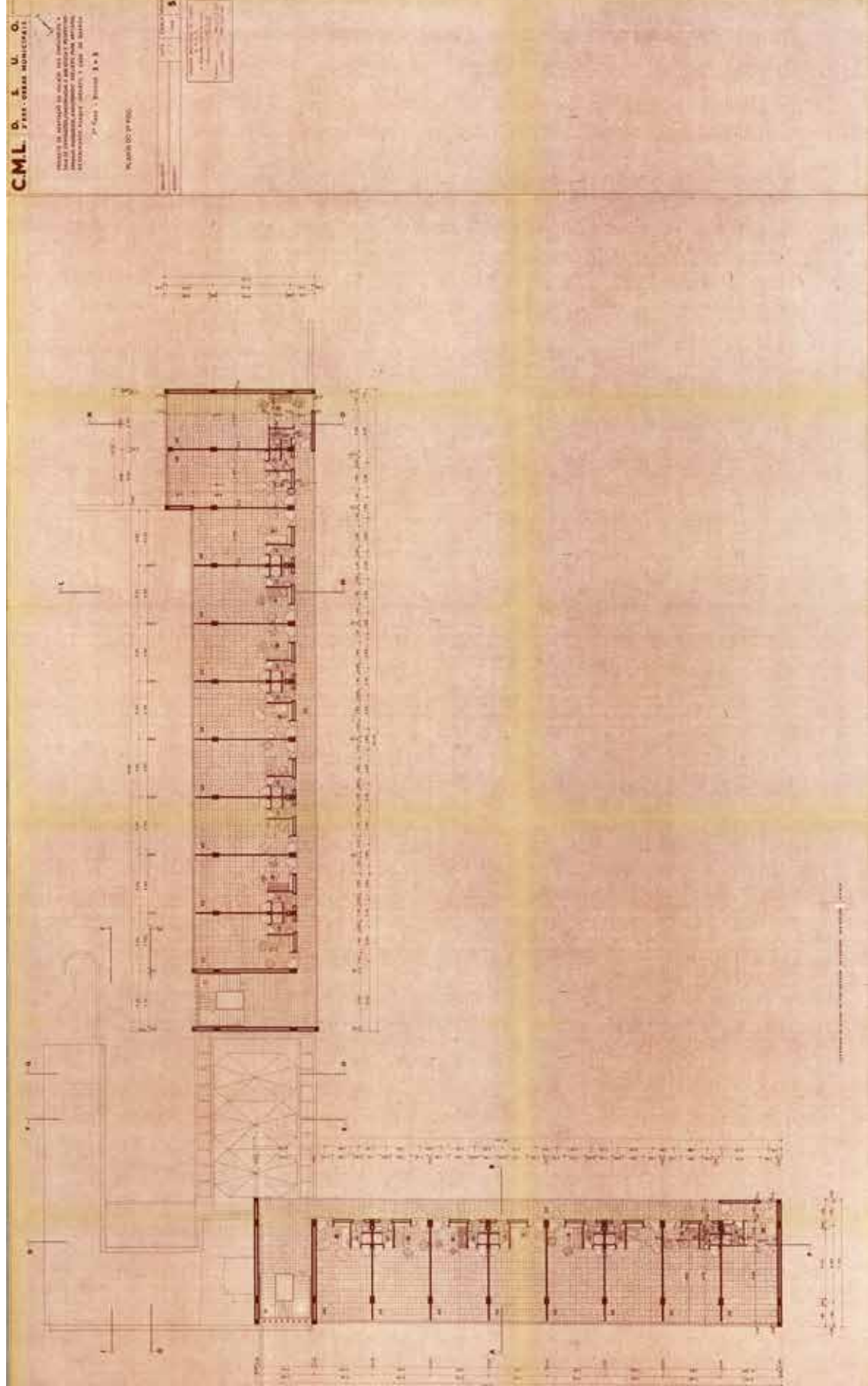


Fig.3
Planta do 2º piso © Arquivo Municipal de Lisboa, PT/AMLSB/CMLSBAH/FNAJ/001/4183/001
Folha 154

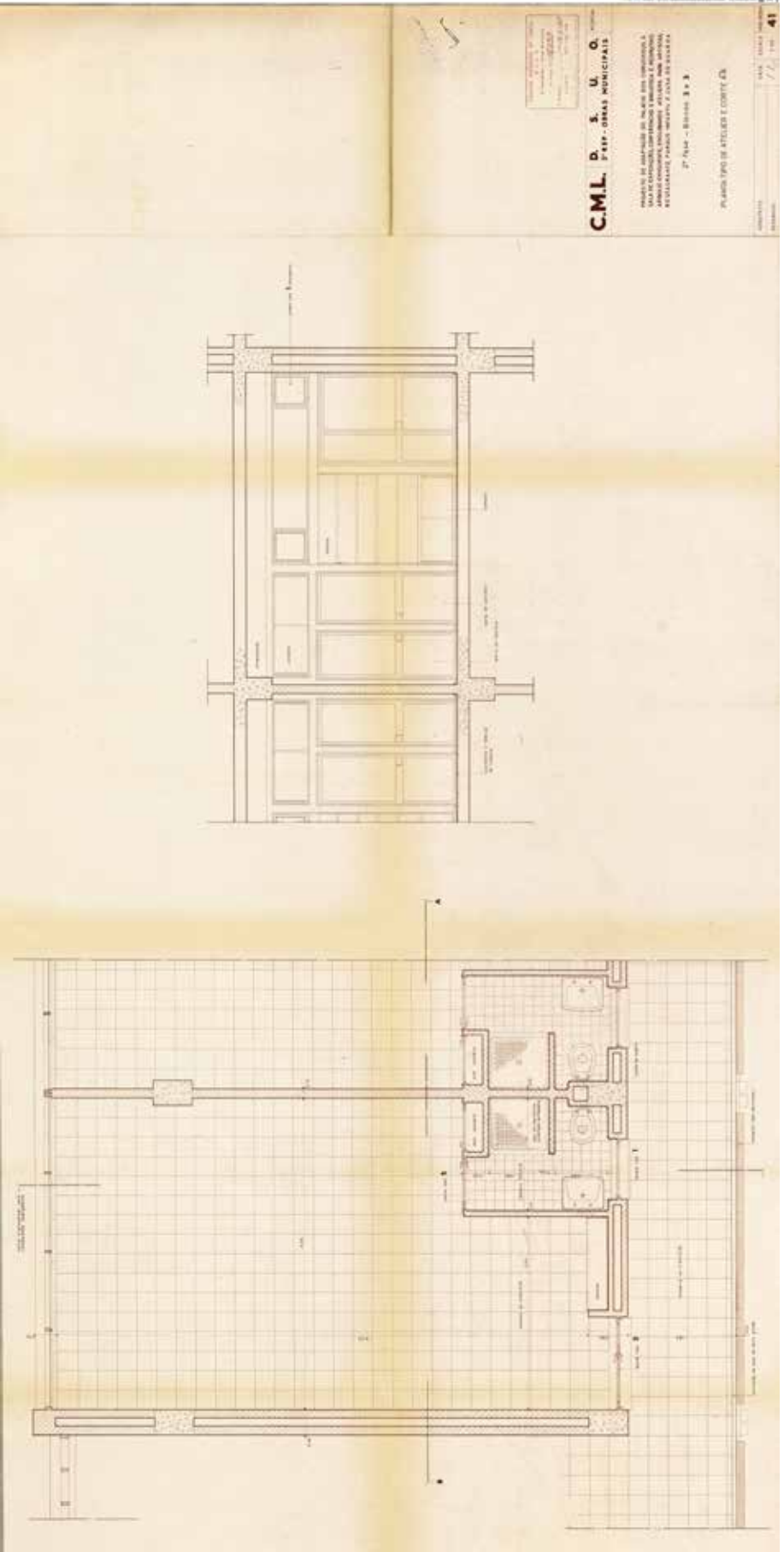
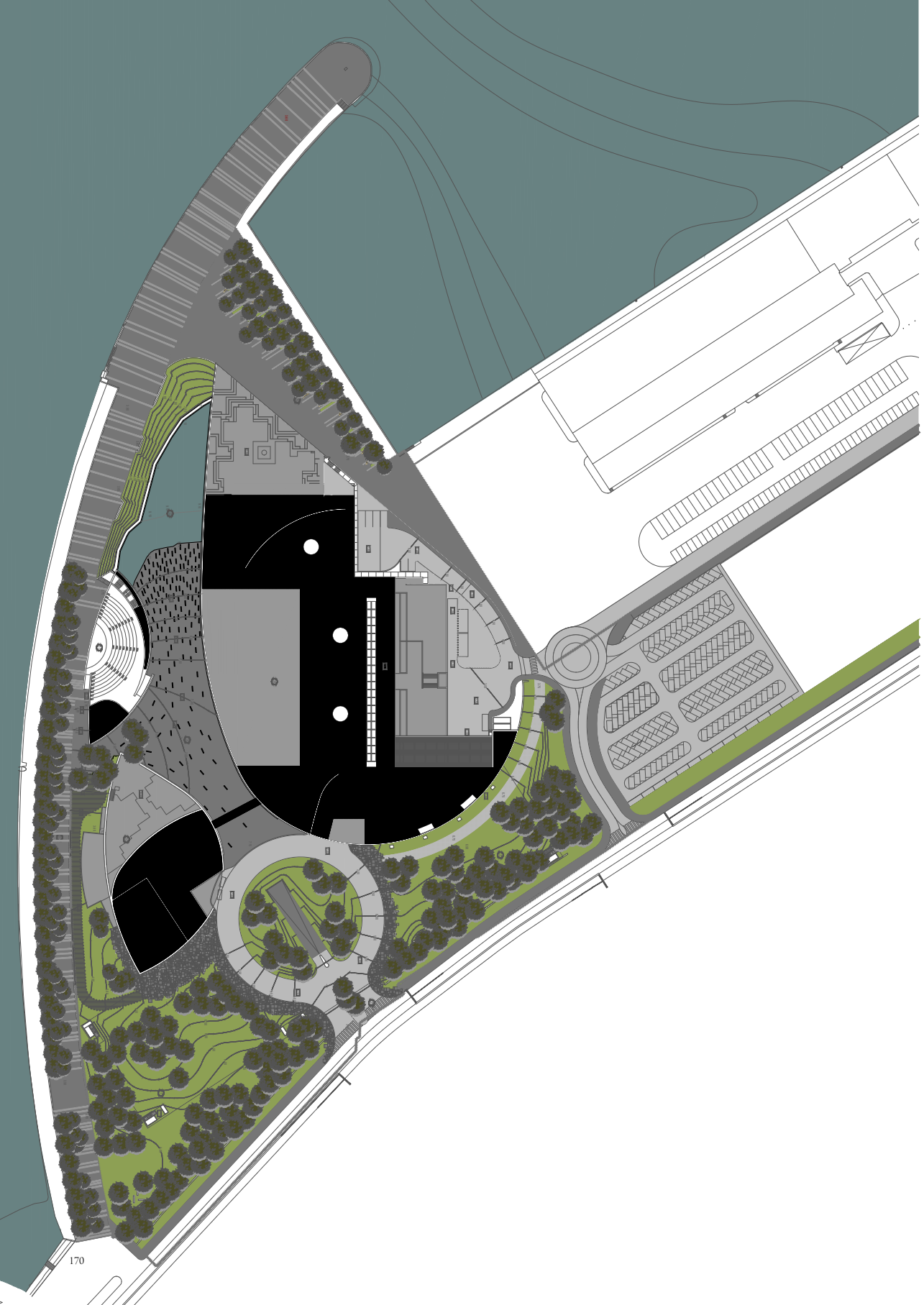


Fig.4
Planta Tipo de
Atelier e Corte AB ©
Arquivo Municipal
de Lisboa, PT/
AMLSB/CMLSBAH/
FNAJ/001/4183/001
Folha 122



Centro Champalimaud

cliente	Fundação Champalimaud
localização	Lisboa, Portugal
datas do projeto	2007 - 2009
datas de construção	2010 - 2011
área de construção	5000 m²
arquitetura	Charles Correa Associados
Equipa projetista	Charles Correa, Sachin Agshikar, Manas Vanwari, Dhaval Malesha
projeto laboratorial e clínico	RMJM
serviços	Vanderweil
Estrutura	LNM
Ponte	Joerg Schlaich
Iluminação	DPA
Paisagismo	PROAP
Comunicação Visual	Studio Dambar