



Departamento de Sociologia

**Entre a Submissão e a Revolta: Estudo Exploratório sobre o Medo  
Social do Desemprego nas Indústrias do Vestuário e Calçado**

**Marta Isabel Pacheco Meireles**

Trabalho de projecto submetido como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

**Orientador:**  
Doutor Alan Stoleroff, Professor Associado,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2012

## AGRADECIMENTOS

A realização deste estudo envolveu dispêndio de energia, disponibilidade intelectual e alguns apoios. Assim, no momento de o apresentar, quero deixar expressa a minha gratidão a todos aqueles que contribuíram para a sua concretização.

Começo por agradecer ao meu orientador, o Professor Doutor Alan Stoleroff, por toda a dedicação, disponibilidade, apoio e incentivo demonstrados ao longo da execução da presente dissertação.

O meu profundo agradecimento também a todos aqueles que tornaram possível a realização da parte empírica deste estudo, nomeadamente, ao Sr. Manuel Freitas, coordenador da FESETE, ao Sr. Carlos José da União Local de Felgueiras e a todos os trabalhadores da indústria do vestuário e do calçado que amavelmente se disponibilizaram para falar sobre as sua realidade e entendimento.

Agradeço ainda a todos aqueles que conviveram comigo não só no período da realização deste estudo, mas ao longo de todo o mestrado. Ao Daniel, à Sónia e aos meus restantes colegas, o meu sentido agradecimento.

Do mesmo modo, agradeço aos meus amigos de sempre, ao Luciano e, em particular, ao Tiago pelo companheirismo, carinho e apoio demonstrados.

Por último, mas acima de tudo, agradeço à minha família e especialmente aos meus pais, porque sem eles nada disto seria possível!

A todos, o meu Muito Obrigada!

## RESUMO

Actualmente, o mercado de trabalho é caracterizado pela insegurança, pela instabilidade e por uma relativa escassez de alternativas. A flexibilidade, a precariedade e o desemprego adquiriram outra significação, sendo o desemprego aquele que provoca maiores dificuldades aos indivíduos. O emprego tende a ser a principal fonte de subsistência dos sujeitos, daí que os trabalhadores empregados tenham medo de o perder. Tal emoção acarreta consequências no seio das organizações de trabalho, que podem passar pela mudança de atitude e/ou comportamento.

Sendo assim, este estudo incide sobre o medo social do desemprego e o nosso objectivo primordial visa compreender de que forma os trabalhadores percebem o risco de perder o emprego e de que modo tal afecta o seu comportamento.

Para a sua concretização, aplicamos entrevistas semi-estruturadas a um conjunto de trabalhadores das indústrias do vestuário e do calçado nos municípios de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira. Para deslindar o material empírico recolhido recorreremos a uma análise de conteúdo clássica e descritiva.

Os resultados permitiram entender que estes sujeitos percebem o risco de perder o emprego como uma possibilidade real, sendo esta fortalecida pela desfavorável conjuntura económica e social, pela escassez de postos de trabalho e pelo elevado número de pessoas desempregadas. A dependência do salário é ainda um factor preditor para este medo. Este traduz-se na sujeição dos trabalhadores nas empresas e na sua condescendência com situações realmente problemáticas. Porém, os trabalhadores também concebem a possibilidade de se revoltar e agir contra este tipo de condições.

Palavras-chave: medo social, emprego, desemprego, organizações de trabalho, submissão, revolta.

## **ABSTRACT**

The current labor market is characterized by insecurity, instability and a relative dearth of alternatives. Job flexibility, precariousness and unemployment acquired a new meaning, with unemployment being the one causing the most difficulties for individuals. Subjects rely on employment for their livelihood, making unemployment a scary proposition. This uncertainty has consequences within organizations, such as attitude and behavioral changes.

This thesis focuses on the social fear of unemployment and our primary objective is to understand how workers perceive the risk of losing their jobs and how this affects their behavior.

Our methodology is based on a series of semi-structured interviews to a set of workers of the clothing and footwear industries in the municipalities of Felgueiras, Lousada and Paços de Ferreira. To synthesize the collected empirical data we resorted to a classical content analysis and description.

The results allowed us to understand that these subjects perceive the risk of losing their jobs as a real possibility, and that this is strengthened by the currently unfavorable economic and social conditions, job scarcity and high unemployment rates. This fear was found to be linked to the job's contribution towards the subject's livelihood. Fearful for their jobs, many people end up subjugating themselves to the often unrealistic demands of their employers. Pushed beyond their limits, some interviewees consider possible retaliation measures.

Keywords: social fear, employment, unemployment, labor organizations, submission, revolt.

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	1
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....	3
1.1. A Nova Conjuntura Laboral .....	3
1.1.1. A Precariedade Laboral .....	4
1.1.2. O Fenómeno do Desemprego .....	5
1.2. A Negatividade do Desemprego.....	6
1.3. O Medo Social do Desemprego.....	8
1.3.1. Atitudes Face ao Medo Social Desemprego .....	10
1.4. Consequências do Medo de Perder o Emprego nas Organizações de Trabalho e na Adesão à Acção Colectiva .....	11
1.5. De uma Postura Submissa à Luta pela Mudança? .....	14
CAPÍTULO II – UNIVERSO DE PESQUISA.....	18
2.1. Caracterização das Indústrias do Vestuário e Calçado .....	18
CAPÍTULO III – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO.....	21
CAPÍTULO IV – OS CONTORNOS DO MEDO DO DESEMPREGO NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E DO CALÇADO .....	24
4.1. A Centralidade do Emprego na Estruturação da Vida Quotidiana .....	24
4.2. Percepção do Medo de Perder o Emprego.....	26
4.3. A Busca pela Manutenção do Emprego e o Ambiente nas Empresas .....	27
4.4. A Aceitação de Exigências do Empregador .....	34
4.5. Formas de Agir no Caso de Incumprimento dos Direitos dos Trabalhadores .....	36
4.6. Da Submissão à Revolta: Causas e Consequências .....	40
CONCLUSÃO .....	44
ANEXOS .....	I
Anexo A. Guião de Entrevista.....	I
Anexo B. Cronograma da Investigação Empírica .....	II
Anexo C. Quadro de Categorias.....	III
Anexo D. Grelha de Análise .....	V

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 2.1. Número de empresas por sector de actividade em Portugal entre 2007 e 2009 .....	18
Quadro 2.2. Estrutura empresarial e emprego nos concelhos de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira em 2007 .....	19
Quadro 2.3. Estrutura empresarial em Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira entre 2000 e 2007.....	19
Quadro 2.4. Número de desempregados em Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira entre 2004 e 2012.....	20

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 4.1. Características dos trabalhadores mais valorizadas pelos empregadores.....	29
Figura 4.2. Adesão a acções colectivas mediante a posição face ao sindicalismo .....	33
Figura 4.3. Formas de agir no caso de os direitos dos trabalhadores não serem respeitado.....	39
Figura 4.4. Factores que promovem a passagem de uma atitude compreensiva para uma atitude de revolta .....	41
Figura 4.5. Possibilidade de ocorrer uma acção colectiva.....	43

## **GLOSSÁRIO DE SIGLAS**

**DETEFP** – Departamento de Estatística de Emprego e Formação Profissional

**FESETE** – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

**IEFP** – Instituto de Emprego e Formação Profissional

**INE** – Instituto Nacional de Estatística

**MTSS** – Ministério do Trabalho e da Segurança Social

## INTRODUÇÃO

A presente conjuntura é marcada por fenómenos como a flexibilidade, a precariedade e o desemprego. Porém, pensamos que este último é aquele que provoca maiores dificuldades para os indivíduos, dada a importância que o trabalho assume nas sociedades salariais. Sabemos, *à priori*, que o emprego é, geralmente, a principal fonte de rendimento dos sujeitos e que a sua perda pode conduzir a situações de grande fragilidade individual e social. Assim, tendo em conta a insegurança, a instabilidade e a escassez de alternativas que hoje dominam o mercado de trabalho, entendemos ser compreensível que os indivíduos com emprego tenham medo de o perder. Esta emoção, percebida como transversal à maioria dos profissionais, leva os trabalhadores a tentar salvaguardar o emprego, podendo, para isso, adoptar diferentes estratégias e atitudes que vagueiam entre a submissão ao empregador e a revolta para com determinada situação.

Neste sentido, o estudo aqui apresentado incide sobre uma temática pouco explorada, uma vez que as atenções tendem a concentrar-se em torno das causas e consequências do desemprego, como no caso de: Araújo (2008), Jahoda *et al* (1972), Hespanha *et al* (2007), Loison (2002), Reich (2004), Sennett (2000). A nossa intenção é deslindar o medo social do desemprego, sendo nosso objectivo geral de investigação compreender de que forma os trabalhadores percebem o risco de perder o emprego e de que forma tal afecta o seu comportamento.

Pretendemos ainda com este estudo:

- Entender de que modo os indivíduos empregados reconhecem a centralidade do emprego na estruturação das suas vidas, tanto a nível económico como social;
- Conhecer de que forma a actual conjuntura económica e social afecta a percepção do risco de perder o emprego;
- Perspectivar se os indivíduos, numa situação de crise, eram capazes de alterar a sua atitude e/ou comportamentos de forma a tentar salvaguardar o emprego;
- Compreender que tipo de exigências os trabalhadores estavam dispostos a aceitar para manter o emprego, mesmo na ausência de contrapartidas adequadas;
- Perceber de que modo os indivíduos empregados agiriam se os seus direitos sociais e laborais não estivessem a se respeitados;
- Tentar explorar e entender o que motiva a passagem de uma atitude algo passiva e submissa para uma postura reivindicativa e de acção por parte destes sujeitos.

Para a concretização deste estudo exploratório, definimos os empregados das indústrias do calçado e do vestuário como a nossa população alvo, pois são indústrias com características algo similares e que, não raras vezes, são apontadas como estando a atravessar uma fase menos positiva.

Quanto à área geográfica em que esta investigação se desenvolveu, optamos por aplica-la nos municípios de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira – concelhos limítrofes situados no Vale do Sousa, distrito do Porto. Esta opção justificou-se pela relevância que o Vale do Sousa assume para a indústria da Região Norte. Felgueiras é o concelho com maior número de empresas e de trabalhadores da indústria do calçado a nível nacional, enquanto que em Lousada há uma grande prevalência do sector do calçado e do vestuário. Paços de Ferreira é um município conhecido pelo mobiliário, contudo, a indústria do vestuário assume também uma posição importante na indústria local.

Relativamente à estratégia metodológica adoptada, esta assentou numa metodologia qualitativa, em que as entrevistas semi-estruturadas foram a técnica de recolha de informação utilizada. Elaboramos um guião, com um conjunto de perguntas guia que, posteriormente, aplicamos a vinte trabalhadores destas duas indústrias. Importa ressaltar que os sujeitos possuíam características distintivas entre si – trata-se de uma amostra por homogeneização. Para analisar o material recolhido recorreremos à análise de conteúdo clássica e descritiva.

No que concerne à estrutura do estudo, este encontra-se dividido em quatro partes principais. Na primeira parte, capítulo referente ao enquadramento teórico, desenvolvemos uma contextualização sobre a actual conjuntura laboral onde demos particular destaque à precariedade e ao desemprego. Após deslindar as características negativas deste último abordamos o medo social do desemprego e as diversas atitudes perante ele. Procuramos perceber quais as implicações que esta emoção poderia ter nas organizações de trabalho e de que modo uma postura passiva pode dar lugar a uma atitude de reivindicação/acção. No segundo capítulo, relativo ao universo de pesquisa, expomos brevemente as principais características das indústrias em análise, especialmente nos concelhos em estudo. Por sua vez, no terceiro capítulo, descrevemos o processo metodológico. Já no último capítulo, apresentamos a análise e a interpretação dos resultados obtidos, onde visamos responder de forma clara e concisa aos nossos objectivos de investigação. Por fim, exibimos uma conclusão onde explicitamos as principais ilações do estudo e algumas hipóteses de trabalho a ter em consideração na elaboração de futuras investigações sobre o tema.

Pensamos que esta temática tem uma elevada pertinência social, sendo que esperamos contribuir para um maior/melhor conhecimento da realidade destes trabalhadores, realidade essa muitas vezes esquecida e escamoteada. Acreditamos que o estudo empírico aqui apresentado constitui um passo importante para conhecer o medo social do desemprego, assim como um contributo para outras abordagens que se venham a realizar nesta área.

## CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

### 1.1. A NOVA CONJUNTURA LABORAL

Apesar das mudanças ocorridas no sistema de emprego ao longo das últimas décadas, como o declínio do fordismo (Durand, 1978; Grint, 1998; Freire, 2001), o trabalho continua a constituir um pilar da identidade dos indivíduos, enunciando o seu papel na estrutura social (Silva, 2008; Ramos, 2000).

Porém, se antes se acreditava no emprego para a vida, hodiernamente, assistimos a um sentimento generalizado de insegurança, que parece culminar na individualização das relações sociais e no aumento da instabilidade e do risco nos diferentes níveis da vida social (Beck, 1992; Sennett, 2000; Bauman, 2000). A flexibilidade, a precariedade laboral e o desemprego ganharam outra importância e significação, agravando as questões relacionadas com o emprego, especialmente nos mais jovens que não raras vezes são coagidos a aceitar empregos precários que não correspondem nem às suas qualificações nem às suas aspirações.

A nova economia do trabalho, despoletada de forma muito substancial pela evolução tecnológica e pela globalização da economia, incutiu todo um conjunto de alterações que, por seu turno, provocaram um conjunto de consequências que, apesar de já existentes, ganharam um novo fôlego. Estes factores associados revolucionaram a produtividade, tornando os bens e os serviços melhores, mais baratos e acessíveis. Juntas conceberam um conjunto de novas oportunidades (Reich, 2004; Pedroso, 2004).

Tal cenário potenciou um maior/melhor acesso a bens de consumo, mas para os trabalhadores significou, sobretudo, uma acrescida dificuldade em delinear o futuro a longo prazo, uma vez que esta conjuntura estimula a flexibilidade. Esta característica é relevante no mercado laboral actual e é utilizada/adoptada pelas empresas como forma de combater a rotina e aumentar a produtividade. Tem um enfoque puramente financeiro, no sentido de reduzir os valores associados aos custos unitários do trabalho (Sennett, 2000; Kóvacs, 2005).

Como afirma Sennett (2000: 73), “hoje a sociedade procura maneiras de destruir os males da rotina através da criação de instituições flexíveis”. Pensamos que a flexibilidade afecta todos os sectores e escalões profissionais, no entanto, para Reich (2004), os trabalhadores estão expostos de forma diferente às flutuações do mercado. Acredita que há uma divisão entre estes sujeitos: de um lado os que possuem salários mais altos, mais protegidos e com carreiras profissionais estáveis e de outro os que têm menos habilitações e que por isso são menos especializados e mais susceptíveis de ser substituídos.

Este panorama não pôs fim à relação de subordinação entre o patronato e trabalhadores, mas incentivou a substituição da dicotomia capital-trabalho pela dicotomia capital-consumo (Reich, 2004). Ou seja, o valor das empresas deixou de estar tão alicerçado aos seus activos para estar mais vinculada

à confiança que desperta nos consumidores, conferindo, uma certa liberdade aos detentores do capital para ajustar a sua mão de obra às oscilações do mercado – flexibilização.

Naturalmente que a postura assumida perante esta situação depende da estratégia de cada empresa, mas é difícil negar que a variação de mão de obra não se encontra de algum modo facilitada<sup>1</sup>. No caso de esta lógica se confirmar, poderá desenvolver-se uma perda de lealdade entre os trabalhadores e os empregadores que conduzirá a uma individualização e a uma concentração no imediato, tal como a um sentimento de insegurança e a uma vida profissional instável (Sennett, 2000; Reich, 2004; Pedroso, 2004)<sup>2</sup>.

### **1.1.1. A PRECARIEDADE LABORAL**

O mundo do trabalho mudou e incentivou o aumento da flexibilização que, por sua vez, acarretou um aumento da precariedade. Paulatinamente, o emprego tornou-se/torna-se cada vez mais descontínuo e precário, até em países caracterizados pelo pleno emprego como os do norte da Europa. Os sistemas de emprego vivem uma crise, mais ou menos profunda, que, como vimos, se manifesta pelo aumento do desemprego e pelo aumento da precariedade nas relações laborais.

A precariedade pode ser entendida como uma situação de forte vulnerabilidade económica que restringe, total ou parcialmente, os direitos sociais que estão estabelecidos na maioria dos empregos estáveis (Paugam citado por Rosa, 2003). Resulta de um conjunto de factores que fragilizam a relação laboral ao nível das condições de trabalho e das possibilidades de defesa a nível jurídico (Rebelo, 2005).

Actualmente, assistimos a uma “redução do emprego estável, com protecção social associada e, concomitantemente, [a uma] multiplicação, muito visível, de postos de trabalho (...) mal remunerados, precários, desqualificantes, em regra, de curta duração e sem perspectivas de evolução profissional e pessoal” (Hespanha *et al*, 2007: 18-19). É manifesto, hoje existe uma “grande variedade de formas de emprego cujo dominador comum é a flexibilidade em termos contratuais, de tempo de trabalho, de espaço e de estatutos” (Kóvacs, 2005: 12).

As novas formas de emprego são responsáveis pela situação precária em que grande parte dos indivíduos se encontram, sendo a sua face mais visível os vínculos contratuais. O contrato a tempo indeterminado, que promovia o dito emprego estável, integral e com protecção, perdeu a sua hegemonia e deu lugar a formas atípicas de contratação como, por exemplo, os contratos a termo, os

---

<sup>1</sup> Importa ressaltar que, no caso de se optar por esta via, os empregadores terão algumas penalizações como, por exemplo, o pagamento de indemnizações.

<sup>2</sup> Para colmatar esta situação é assumido que os sujeitos devem ser dotados de uma elevada capacidade de adaptação, aptidão cada vez mais valorizada, movendo-se consoante os seus interesses e objectivos, evitando comprometer-se com uma única identidade (Bauman, 2000).

contratos de trabalho temporário, o teletrabalho, o auto-trabalho, o trabalho a tempo parcial, o trabalho ao domicílio entre outros.

Estes trabalhadores têm uma vida socioeconómica frágil, pois a probabilidade de serem forçados a mudar de emprego é superior – são mais facilmente desvinculados das organizações – o que faz com que se encontrem numa situação de profunda incerteza perante o futuro (Rebelo, 2005).

Hoje em dia estas vias de inserção no mercado de trabalho são usuais e cada vez mais típicas, em especial para os jovens que encaram estes trabalhos como uma oportunidade para adquirir experiência profissional<sup>3</sup>.

A natureza adjacente a estes vínculos tem consequências no seio das estruturas trabalhistas. É importante ressaltar que há consequências ao nível da produtividade dos trabalhadores, porque é difícil que um trabalhador seja competente e rentável a curto prazo. Os sujeitos precisarem de tempo para se adaptar à empresa, ao seu funcionamento, aos seus objectivos económicos e ao seu ambiente sociocultural (Kóvacs *et al*, 2006). Segundo Everaere (citado por Kóvacs *et al*, 2006), há ainda a possibilidade de se gerarem conflitos entre os trabalhadores efectivos e os trabalhadores com vínculos precários, uma vez que os últimos procuram fazer mais e melhor na ânsia de uma oportunidade, adoptando, para isso, uma postura de maior submissão e motivação.

Esta situação pode também provocar nos indivíduos problemas de ordem emocional como, por exemplo, o medo em relação ao futuro profissional e, conseqüentemente, pessoal; a diminuição da auto-estima e a desvalorização/desmotivação pessoal e profissional. Apesar disto, há autores, como Beck (2007), que entendem que a instabilidade laboral deve ser encarada como uma oportunidade para os indivíduos criarem ideias e modelos de trabalho inovadores. Os trabalhadores devem abrir os seus horizontes e abandonar os seus conceitos preconcebidos sobre a ideal tradicional de emprego.

### **1.1.2. O FENÓMENO DO DESEMPREGO**

Aliado à precariedade, o desemprego é um dos maiores problemas da sociedade hodierna. Define-se como uma situação em que “um indivíduo em idade activa que não possuindo uma actividade pretende obtê-la e desenvolve esforços para a conseguir” (Centeno, 2001: 58). Por outras palavras, corresponde a uma situação em que os sujeitos estão disponíveis para trabalhar, mas que num determinado momento da sua vida activa estão privados do exercício de uma actividade remunerada, socialmente reconhecida e com carácter vinculativo. Resulta, em grande medida, do desfasamento entre a passagem da mão de obra das actividades em declínio para as actividades em expansão e constitui um desajustamento entre as necessidades da economia e as exigências identitárias dos indivíduos.

---

<sup>3</sup> Para estes sujeitos, estes vínculos são encarados com uma certa naturalidade, pois sempre conheceram uma realidade em que a actividade profissional está envolta em incertezas. A precariedade faz parte das suas representações sobre o trabalho e o emprego.

Assume-se como um verdadeiro problema estrutural nas economias avançadas (Dedecca, 1996; Lopes, 1999; Hespanha *et al*, 2007).

Apesar de ser um fenómeno sobejamente conhecido, ao longo dos últimos anos tem adquirido uma maior importância e significação devido aos valores históricos que tem atingido um pouco por toda a Europa. Em Portugal, por exemplo, segundo informações do INE, atingiu 15% da população activa no segundo trimestre de 2012.

Os principais afectados são os indivíduos do sexo feminino na faixa etária entre os 34 e os 54 anos e com baixas qualificações (ensino básico). Também no sexo masculino existe um predomínio do desemprego na faixa etária e nos níveis de instrução acima indicados (INE, 2009).

As estatísticas do emprego, relativas ao segundo semestre de 2012, indicam ainda que é nas regiões de Lisboa (17,6%), Algarve (17,4%) e Madeira (16,8%) que se registam as taxas de desemprego mais elevadas. Todavia, o crescimento do desemprego é transversal a todo o país, sendo que na região Norte se encontra nos 15%, mais 2,9% do que em igual período de 2011 (INE, 2012).

Importa referir que a variação do desemprego entre regiões, e mesmo entre concelhos, está ligada à economia regional, ou seja, às indústrias entre outras fontes de emprego locais. Entendemos que quanto maior for o predomínio de determinada indústria, onde essa é principal fonte de emprego local, maior a possibilidade de se verificar um aumento do desemprego numa situação de crise do sector. Tal acontece porque acreditamos que exista um menor número de alternativas de emprego.

Os dados estatísticos sobre o desemprego são o lado objectivo do problema. Todavia, o modo como cada indivíduo experiêcia esta vivência é bastante subjectiva e muitas vezes encarada de forma negativa. Esta realidade acarreta um conjunto de consequências negativas transversais às diversas áreas da vida quotidiana.

## **1.2. A NEGATIVIDADE DO DESEMPREGO**

Compreendemos que a precariedade provoca consequências individuais e sociais negativas, ao nível dos rendimentos, do poder de compra, da qualidade de vida, da protecção social e da percepção do futuro. Todavia, consideramos que o desemprego é, provavelmente, o cenário que provoca uma maior sensação de vulnerabilidade nos indivíduos, devido à centralidade instrumental e expressiva do emprego nas sociedades salariais.

Não é nossa intenção desenvolver uma análise exaustiva das consequências deste fenómeno, no entanto, podemos destacar os problemas ligadas à crise da identidade, à desestruturação do tempo e do espaço, à participação dos sujeitos na vida social e à forma como este é experienciado.

A questão da crise de identidade prende-se com o facto de socialmente os desempregados serem muitas vezes encarados como inúteis, isto é, como tendo uma classificação negativa na estrutura social<sup>4</sup>. O desemprego traduz-se numa quebra do estatuto social que, não raras vezes, leva a que os sujeitos se sintam desvalorizados, humilhados e desprovidos da sua dignidade (Schnapper, 1994; Schnapper, 1998; Loison, 2003).

Compreendemos ainda que numa primeira fase o desemprego pode ser “libertador”, mas à medida que este se prolonga podem surgir problemas decorrentes da desestruturação do tempo e do espaço. A primeira alude à ausência de alternância entre tempo de trabalho e tempo de lazer que despoja os desempregados de participar nos ritmos colectivos. Já a segunda leva à privação do emprego enquanto lugar de participação social, que, por sua vez, nos leva a debater a questão da participação dos desempregados nestes parâmetros (Hespanha *et al*, 2007).

Muitos estudos indicam que o desemprego promove um certo isolamento social, sendo a obra de Jahoda *et al* (1972) sobre Marienthal a primeira a questionar esta realidade. Este é talvez o estudo mais emblemático sobre o tema e nele considera-se que o desemprego provoca perdas significativas de sociabilidade e de laços sociais. Esta questão difere consoante o país, os sujeitos e o grau de inclusão dos diversos sistemas e subsistemas (Paugam e Russel, 2000).

Apesar disto, consideramos que as suas principais consequências do desemprego são de cariz económico, mais propriamente, a perda de qualidade de vida decorrente da perda de poder económico e o sequente stress psicológico causado pela ruptura dos planos futuros.

Efectivamente, a diminuição do poder de compra condiciona a acção dos indivíduos, fazendo com que estes sintam maiores dificuldades em fazer face às suas despesas quotidianas. Para colmatar esta situação os desempregados contam com sistemas de apoio formal e de apoio informal. As respostas formais – sistemas *Welfare* – passam pela atribuição do subsídio de desemprego, compensação financeira, e pelo apoio na procura de um novo emprego. Já os mecanismos informais correspondem às redes de solidariedade familiares e de entreajuda, compostas por amigos e vizinhos (Loison, 2003; Araújo, 2008). As duas assumem um papel preponderante no apoio aos desempregos, contudo, provocam nos indivíduos uma inegável sensação de dependência, uma vez que põem em evidência a situação precária e vulnerável em que se encontram.

Mas se o desemprego numa conjuntura em que existe apoio formal e informal é problemático, a situação tende a piorar quando a atribuição da compensação financeira por parte do Estado cessa ou quando os sujeitos nem sequer têm direito a essa subsidização. Convém salientar, que esta ausência,

---

<sup>4</sup> A centralidade do emprego leva a que aqueles que se encontram numa situação de desemprego se auto percepcionem como “anormais”, como inferiores àqueles que desenvolvem uma actividade remunerada e socialmente reconhecida (Hespanha *et al*, 2007; Castel, 1998).

em casos extremos, pode condenar a satisfação das necessidades básicas como, por exemplo, o acesso à alimentação, à habitação, à saúde e à educação. Há, de facto, segundo Hauser *et al* (2000), uma ligação entre o desemprego e a pobreza, ou seja, a vulnerabilidade económica a que os desempregados estão sujeitos leva a que tenham um risco superior de atingir uma situação desta natureza.

No caso do trabalho assalariado e, posteriormente, o subsídio de desemprego ser a única ou a principal fonte de rendimento, a sua perda pode constituir um factor preditor à pobreza, sendo que cada oscilação monetariamente desfavorável se pode tornar um real obstáculo. Esta escassez económica pode, por seu turno, criar verdadeiras “situações de risco social que podem, no limite, atingir verdadeiros dramas pessoais e familiares” (Hespanha *et al*, 2007: 232).

Corria o ano de 2007 quando por coordenação de Pedro Hespanha publicaram um estudo em que se relaciona o desemprego e o mau emprego com a pobreza, intitulado de *É o (des)emprego fonte de pobreza?*. Com ele compreendeu-se que os indivíduos desempregados ou com mau emprego concebem a sua situação como má ou razoável mesmo quando objectivamente são más ou muito más. Esta investigação conclui que estes sujeitos não se consideram pobres, mas que tal não significa que não o sejam. De facto, as conclusões desta obra vão de encontro as referidas por Hauser *et al*.

Compreendemos que as consequências que o desemprego pode provocar na vida dos sujeitos variam consoante o grau de dependência da remuneração salarial, sendo que quanto maior for essa dependência maior e mais nefastas serão as consequências, assim como o medo de perder o emprego.

### **1.3. O MEDO SOCIAL DO DESEMPREGO**

Ao analisar a exposição anterior podemos compreender que o desemprego corrói os indivíduos a nível económico, social e pessoal, o que pode contribuir para explicar o tormento dos sujeitos sem emprego e o medo de perder o emprego por parte dos indivíduos empregados.

O sofrimento causado pela negatividade das consequências do desemprego contribui de forma muito substancial para a predisposição ao medo. Este, por sua vez, corresponde a um “fenómeno psíquico, de carácter afectivo. (...) é um estado emocional que resulta da tomada de consciência de que algo real, imaginário ou provocado pode ameaçar os indivíduos.” É “um sentimento de inquietação, de preocupação, dada a possibilidade de que algo desagradável possa ocorrer” (Dias, 2007: 33).

Porém, no presente estudo pretendemos abordar o medo social, que se distingue do medo na sua concepção tradicional. O medo social baseia-se em pressupostos de cariz sociológico, na acção humana e no que ela tem de social. Assume-se como “uma emoção sem objecto definido, difuso no indivíduo e no sistema interaccional”, resultando de “estados de desconforto oriundos da insegurança ontológica” (Dias, 2007: 75).

É uma emoção enraizada em grande parte dos sujeitos pertencentes a um mesmo sistema relacional e social, estando a sua origem alicerçada no tecido social<sup>5</sup>. É colectivamente partilhado, mas vivido de forma singular, porque cada pessoa vive este sentimento de acordo com a sua própria trajectória de vida e posição na estrutura social. Com efeito, o medo social está presente em cada um dos indivíduos, mas acima de tudo, está patente na estrutura interaccional. É uma emoção que se projecta dos sujeitos para os sistemas sociais e dos sistemas sociais para os sujeitos. Do mesmo modo, é vivida com uma certa regularidade, não surge apenas pontualmente (Barbalet, 1998; Dias, 2007).

Este medo tem uma intensidade variável, mas está sempre latente nos sujeitos e pronta para os lembrar de algo que os transcende, que os incomoda e que os deixa apreensivos. Ao contrário do que se possa pensar esta emoção é transversal a todos os estatutos sociais, ou seja, não afecta somente os indivíduos com pouco poder, os mais indefesos. Esta pode, efectivamente, atingir os grupos mais privilegiados a partir do momento em que estes sintam o seu poder ameaçado.

O desemprego enquanto fonte de medo social é compreendido como pertinente pelos autores supracitados, uma vez que o consideram uma constante para a maioria dos trabalhadores. A perda de uma actividade remunerada é, de facto, uma possibilidade real ao longo da vida activa de inúmeros profissionais. Barbalet recorre a Blackburn e Mann para reforçar esta ideia. Segundo estes estudiosos, o desemprego é uma “ameaça suficientemente real, ainda que imprevisível, para preocupar a maior parte dos trabalhadores” (1998: 230).

O medo de perder o emprego é socialmente partilhado pelos trabalhadores empregados, contudo, estes indivíduos podem não sentir este medo da mesma forma. Os sentimentos individuais são diferentes uns dos outros, mas cada um deles contribui para a formação de um clima emocional de medo<sup>6</sup> (Barbalet, 1998).

Este sentimento pode não ser desencadeado pela experiência individual dos sujeitos, mas sim ser resultado do que ouvimos e observamos quotidianamente. Frequentemente, somos confrontados com a precariedade de muitos trabalhadores, com notícias de empresas a encerrar e com a deslocação de multinacionais para países em que o custo unitário é mais baixo, o que pode gerar um sentimento de insegurança nos trabalhadores que, por consequência, se pode transformar num medo social.

---

<sup>5</sup> Refira-se que o medo social não é uma emoção que circule de forma errante. Ela está delimitada por factores contextuais, de ordem social, cultural, política e geográfica, mais ou menos evidentes (Dias, 2007).

<sup>6</sup> Um clima emocional pode ser entendido como “um conjunto de emoções ou sentimentos que, para além de partilhados por grupos de indivíduos envolvidos em estruturas e processos sociais comuns, são também significativos na formação e manutenção de identidades políticas e sociais e no comportamento colectivo” (Dias, 2007: 77-78).

Afirmamos, deste modo, que o medo pode ser real e logicamente explicado ou irrealista, baseando-se em factores falaciosos e imaginários (Motta, 2002)<sup>7</sup>.

Como referimos o medo está intimamente ligado à percepção<sup>8</sup> do risco, à consciência de que algo nefasto poderá acontecer. No caso em estudo, tal poderá variar consoante o contexto económico em que os indivíduos estão inseridos: situação do sector em que trabalha, dimensão e importância da empresa em que laboram, nível de concorrência, nível de desemprego no meio entre outros. Entendemos que quanto mais negativa for a conjuntura, maior a percepção do risco por parte dos trabalhadores.

Convém salientar que o medo social tem grandes possibilidades de se desenvolver numa estrutura de relacional quando as fontes de poder não apontam caminhos a seguir, propositadamente ou não, aos restantes sujeitos, caso das organizações de trabalho (Dias, 2007).

Posto isto, depreendemos que o medo poderá estar patente em todas as profissões, incluindo nas que teoricamente são mais seguras. Compreendemos que com mais ou menos fundamento ou com mais ou menos intensidade, os trabalhadores têm medo do desemprego.

### **1.3.1. ATITUDES FACE AO MEDO SOCIAL DESEMPREGO**

Tradicionalmente o medo remete-nos para algo incapacitante e que tende a condicionar a acção, no entanto, também é usual considerar-se que a sua percepção pode desencadear uma tendência para agir, como consequência da rejeição da situação em causa.

Isto acontece porque aliado ao medo pode surgir um sentimento de esperança, uma expectativa de que algo pode melhorar, o que pode, eventualmente, conduzir os indivíduos em direcção à mudança. A vulnerabilidade torna-se um factor de motivação para que os sujeitos modifiquem a sua situação, desenvolvendo formas de luta e fazendo com que enfrentem o que os perturba. O medo pode assim assumir duas vertentes: uma primeira onde inibe a acção, podendo encaminhar os indivíduos para uma situação de conformismo, passividade e resignação; e uma segunda, onde o medo não é paralisante e os sujeitos ou fogem da fonte do medo<sup>9</sup> ou o enfrentam, contrariando-o (Barbalet, 1998; Dias, 2007).

Para que os sujeitos passem de uma atitude passiva e subordinada para uma postura activa e de acção é necessário que se libertem do medo e tomem consciência daquilo que os perturba, sendo esta atitude uma emoção tal como o medo. Combate-se uma emoção com outra emoção, assim como com aquilo que cada pessoa considera ser a verdade dos factos (Dias, 2007).

---

<sup>7</sup> Para o medo social não são relevantes as razões lógicas ou um conhecimento detalhado do que está na fonte do medo, uma vez que é uma emoção muitas vezes vivida de forma inconsciente pelos indivíduos (Dias, 2007).

<sup>8</sup> Função que nos permite receber, elaborar e interpretar a informação do meio (Gleitman, 1993).

<sup>9</sup> Segundo Dias (2007), nem sempre é possível fugir da fonte do medo. Os sujeitos podem sentir-se esmagados pela sua força fazendo com que se sintam impotentes para agir seja em que direcção for. Esta é, possivelmente, a forma mais complexa de medo no seio das estruturas relacionais.

Estas atitudes face ao medo social são as mais vulgarmente observadas, contudo, Barbalet (1998) tem uma concepção algo complementar. Para este autor as categorias convencionais de fuga e luta, ou submissão e rebelião não são suficientes para explicar todas as atitudes possíveis perante o medo social. Considera que as elites e mesmo os grupos constituídos por pessoas que não pertencem à elite são capazes de deslocar recursos para conter as perspectivas negativas que tenderão a afecta-los, compreendendo que estes sujeitos podem assumir uma terceira posição: a contenção. Tal acontece porque não pensa ser provável que o medo nas elites desencadeie uma posição de subjugação, ao mesmo tempo que considera que a rebelião não é a conceptualização mais adequada<sup>10</sup>.

Para justificar esta tese, Barbalet (1998) recorre à obra de Kemper que afirma a contenção como uma terceira hipótese. Este salienta que a contenção não é uma mera atitude recreativa, mas sim uma atitude construtiva e que pode levar à inovação e ao desenvolvimento organizacional. Por seu turno, estas “afastam a ameaça do outro, melhoram as próprias capacidades do sujeito e normalmente realinham as relações de poder e tornam inócuas as perspectivas temidas” (Barbalet, 1998: 244). Por outras palavras, a contenção produz novidade e potencia avanços nas estruturas organizacionais, ou seja, produz mudança.

Importa ressaltar que a atitude que cada indivíduo assume face ao medo social varia consoante a personalidade e a situação específica em que cada sujeito se encontra, uma vez que a natureza do medo social se prende com o que é temido e com quem o teme.

#### **1.4. CONSEQUÊNCIAS DO MEDO DE PERDER O EMPREGO NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO E NA ADESÃO À ACÇÃO COLECTIVA**

O trabalho assalariado é estrutural na vida dos laboriosos, sendo normalmente a principal fonte de subsistência dos mesmos. Devido a esse facto, numa altura em que o emprego é escasso e a ameaça do desemprego praticamente uma constante, é compreensível que os sujeitos desenvolvam esforços para o tentar manter. Estes traduzem-se numa série de acções que, no seio de uma organização, se podem manifestar através de uma atitude de passividade e submissão – atitude tradicional face ao medo.

O medo inibe a acção e conduz ao conformismo, o que, conseqüentemente, pode conduzir os sujeitos a aceitar, por exemplo, situações de grave enfraquecimento salarial ou de atrasos no pagamento das remunerações em nome da manutenção do emprego. Como nos indica Dias (2007: 153):

O medo social pode paralisar e sugar as energias e roubar a vontade para agir e reagir. Minando o medo a estrutura de relações, as formas de pensar, sentir e agir dos actores sociais [. Estes] tornam-se reféns desse mesmo medo, pela mão de quem detém o poder e controla os meios institucionais de violência.

---

<sup>10</sup> A demonstração empírica deste argumento é desenvolvida em torno da discussão do medo que a elite britânica sentiu do movimento trabalhista durante o período da I Guerra Mundial e no pós-guerra.

Tal processa-se, frequentemente, no interior das organizações de trabalho que são, como sempre foram, locais privilegiados para a ocorrência do medo social, pois a manipulação desta emoção constitui uma das estratégias administrativas mais antigas para controlar os trabalhadores. Os empregadores demonstram que há a possibilidade de os indivíduos perderem o emprego ou as regalias não contempladas no contrato de trabalho como forma de os levar a desenvolver os seus intentos sem questionar ou contestar<sup>11</sup>, assim como a obterem uma maior qualidade no trabalho – transformam medo em sujeição (Castelhana, 2005; Cunha, 2006; Dias, 2007; Forrester, 1997).

Dada a dependência económica que os sujeitos têm desse rendimento, aceitam a situação. Porém, esta preocupação e os seus efeitos têm mais influência em conjunturas onde não existem outras opções de emprego. O medo de perder o emprego não se refere apenas ao receio de ficar sem aquele posto de trabalho em específico, mas ao facto de se perceber que é cada vez mais difícil encontrar um novo.

Compreendemos que o medo social é produto da relação dialéctica entre quem é invadido pelo medo e por quem dele beneficia e, assim sendo, facilmente percebemos que quem lucra tem interesse em que este se mantenha, usando para isso os meios que tem ao seu dispor. A intimidação é um desses meios. Esta é utilizada como forma de levar os trabalhadores a intensificar o seu ritmo de trabalho, fazendo com que tenham um maior rendimento e disciplina, o que provoca uma subcarga de trabalho e, por consequência, maior sofrimento nos laboriosos (Dias, 2007).

O medo é assim utilizado como forma de fazer os sujeitos trabalharem mais, em piores condições ou com menos remuneração, muitas vezes, sob o argumento que o futuro da empresa depende disso<sup>12</sup>. O medo torna-se uma forma original de explorar os trabalhadores<sup>13</sup> (Dejours, 1994; 1998).

Mas se o medo no local de trabalho sempre existiu, hodiernamente, devido ao aumento do desemprego e à negatividade das suas consequências, este tem sido amplificado, colocando os trabalhadores numa situação ainda mais vulnerável e frágil. Pensamos que tal comprova a eficiência das relações de poder nas diversas organizações de trabalho que, segundo Romaniello (s.a.), se encontram impregnadas no corpo e na mente, no indivíduo e no social. Inserem-se na constituição do sujeito, na aceitação das normas e estendem-se até às práticas económicas.

Contudo, a intensificação do ritmo de trabalho, o aumento da produção e a sequente maximização dos resultados, proveniente da pressão exercida sobre os trabalhadores no seio das diversas

---

<sup>11</sup> Tendencialmente, no interior das empresas recorre-se mais às represálias dissimuladas para penalizar o trabalhador, quando este não corresponde aos intentos do empregador, do que propriamente a beneficiá-lo quando necessário.

<sup>12</sup> A utilização da crise como forma de desculpabilização é algo recorrente e apela à compreensão dos trabalhadores para com o empregador em situações que podem ser críticas.

<sup>13</sup> Sob o argumento de que o principal é manter o emprego os sujeitos podem, de facto, sujeitar-se a situações verdadeiramente problemáticas, acatando as ordens dos empregadores. Estas exigências podem passar por os trabalhadores darem horas extraordinárias sem receber o seu pagamento; não receber os subsídios de férias e/ou de Natal; e mesmo atrasos ou pagamentos parcelados do salário.

organizações de trabalho, não constitui a única consequência possível do medo social do desemprego. Na realidade, esta emoção faz com que os trabalhadores adotem outro tipo de comportamentos e/ou estratégias, sendo que estas passam pela neutralização da acção colectiva, pela emergência da estratégia colectiva do silêncio, cegueira e surdez e pelo individualismo.

Ao longo dos últimos anos a flexibilidade laboral, a precarização das relações laborais e o inegável aumento do desemprego têm constituído uma dificuldade adicional para o desenvolvimento da acção sindical. Numa altura em que o medo de perder o emprego se adensa, seja pela situação da empresa ou pela conjuntura envolvente, os sujeitos não aderem da mesma forma a protestos ou a qualquer outra forma de luta, sendo que a adesão de novos trabalhadores a estas organizações se encontra de alguma forma dificultada.

Efectivamente, grande parte dos empregadores não vê com bons olhos o facto de os seus trabalhadores serem membros de um sindicato, daí que, por receio de represálias, estes não o façam. A adesão dos laboriosos a lutas por melhores condições de trabalho e melhorias salariais encontra-se do mesmo modo comprometida<sup>14</sup> (Dejours, 1994, 1998; Castelhana, 2005).

Na sua obra, Marcus Olson (1998), apresenta dois argumentos que visam justificar de forma subtil esta não adesão dos trabalhadores: o primeiro prende-se com o facto de a contribuição individual ser encarada como pouco significativa, o sujeito acredita que a sua participação não altera a situação em causa. Tal acontece, mormente, em grupos de grande dimensão, onde a contribuição de um sujeito é bastante pequena face à aos restantes participantes. O segundo argumento baseia-se nesta lógica: se o bem colectivo for alcançado, o sujeito beneficia dele quer tenha participado ou não. Isto advém da indivisibilidade e não rivalidade no “consumo” dos bens colectivos e levanta questões pertinentes como a seguinte: porque motivo devo ser membro de uma organização sindical e pagar cotas se no caso de ser alcançada alguma benesse eu também beneficiarei disso?

Assim, o medo aliado a estes raciocínios leva a que reivindicação se encontre algo obstruída. Rivera (1992) considera mesmo que o medo social do desemprego é um sério obstáculo ao avanço dos sindicatos particulares, tal como constituiu o contexto emocional da formação e desenvolvimento histórico dos movimentos sindicais.

Outra das consequências é a denominada estratégia colectiva do silêncio, cegueira e surdez, que se consubstancia na não compreensão da injustiça e do sofrimento infligido a outros. Tal ocorre não só por medo de perder o emprego, mas também por vergonha de assumir que se sofre – o medo aparece

---

<sup>14</sup> A não adesão a sindicatos pode decorrer de factores de vária ordem como, por exemplo, a falta de confiança nestas organizações ou a descrença de que elas tenham poder para mudar de alguma forma a ordem instituída. Porém, o medo de posteriores represálias por parte do empregador, sejam elas directas ou indirectas, é de facto um dos principais factores que levam a que os trabalhadores não se sindicalizem nem adiram a acções colectivas.

não só como factor de motivação para os trabalhadores aumentem a sua produtividade, mas também como um factor de omissão e submissão (Castelhana, 2005). Os sujeitos procuram incessantemente dar o seu melhor na organização para de algum modo agradar aos seus empregadores, sendo que para isso ocultam o seu sofrimento pessoal e ignoram o sofrimento dos outros.

Por conseguinte, o individualismo e o consequente aumento da competitividade entre os trabalhadores assume-se como a última consequência do medo social do desemprego nas organizações de trabalho. Segundo Rivera (1992), o clima de medo isola as pessoas umas das outras, o que contribui para que cada trabalhador se preocupe somente com a sua própria segurança e faça com que os colegas de trabalho passem a ser encarados como concorrentes. Esta competição leva a que muitos sujeitos tentem destacar-se face aos restantes trabalhadores, usando para tal, por vezes, estratégias menos ortodoxas como, por exemplo, a promoção da intriga entre determinado trabalhador e o empregador.

O individualismo conduz a que os sujeitos fiquem mais isolados e, deste modo, mais premiáveis às exigências dos empregadores. Saliente-se, que o individualismo é significativamente marcado pela auto-exigência e pela intensificação das responsabilidades dos trabalhadores (Dejours, 1994, 1998; Castelhana, 2005).

Entendemos que estas estratégias visam fazer com que os trabalhadores sobressaiam positivamente perante o empregador, contudo, é inegável que colocam em causa o bem estar dos laboriosos no seio das empresas, prejudicam o ambiente de trabalho. Apesar disso, a conjuntura em que vivemos parece incentivar cada vez mais a adopção deste tipo de comportamentos.

### **1.5. DE UMA POSTURA SUBMISSA À LUTA PELA MUDANÇA?**

Se no seio das organizações de trabalho o medo de perder o emprego se pode reflectir na adopção de estratégias que revelam uma postura submissa e resignada, a verdade é que, como vimos, a atitude também pode ser a contrária – o medo pode levar os indivíduos a agir, como consequência da rejeição da situação que os atormenta.

O medo social é ainda socialmente partilhado, mas vivido de forma particular pelos diversos sujeitos, sendo que cada vivência singular contribui para a formação de um clima social de medo. Este tem um aspecto puramente colectivo e:

(...) serve tanto para manter a identidade política e social como para constituir o pivô do comportamento ou acção colectiva. A associação de medo e do interesse implica que um clima de medo possa levar um grupo social ou um colectividade social a ele sujeita, a considerar a unidade dos destinos dos seus membros e também a activar respostas para uma situação de mudança (...) (Barbalet, 1998: 244).

Assim, um clima emocional de medo pode, efectivamente, desencadear a luta pela mudança da ordem instituída. Os indivíduos podem unir-se e lutar contra aquilo que lhes causa sofrimento, dando lugar aos denominados movimentos sociais.

Estes caracterizam-se por ser acções colectivas de carácter sociopolítico e cultural que viabilizam as formas de organização e expressão da população através de vários tipos de manifestações. Para tal, adoptam diferentes estratégias que passam pela simples denúncia, à pressão directa – mobilizações, marchas, concentrações, passeatas, distúrbios à ordem instituída, desobediências civis, negociações entre outros – até às pressões indirectas (Gohn, 2007). Para Touraine (1984), são o pulsar da sociedade e os principais responsáveis pelas mudanças sociais, uma vez que expressam as emoções dos cidadãos, canalizando-as na luta por um objectivo comum.

Importa referir que estas acções ou lutas apoiam-se em exigências que não foram realizadas ou concretizadas por outros meios<sup>15</sup>, sendo que quem está por detrás deles, não são apenas indivíduos ou empresas enquanto tais, mas grupos organizados como, por exemplo, sindicatos (Olson, 1998). Porém, Habermas (1987: 432) considera que os sindicatos e os partidos já não são os principais protagonistas das acções colectivas, ao mesmo tempo que entende que os novos conflitos não surgem de problemas ligados à redistribuição, mas de questões que tocam na “gramática das formas de vida”, aludindo concretamente às questões de “reprodução cultural, integração social e socialização”.

Segundo Sidney Tarrow (1998), os movimentos sociais advenham, basicamente, de reivindicações comuns contra opositores, autoridades ou elites. Todavia, entende que nem sempre estes decorrem de conflitos de interesses entre classes, mas sim de valores comuns ou sobrepostos. Esta ideia é complementada e reforçada por Elísio Estanque (1999: 86) ao afirmar que:

Não é incomum que, nas sociedades actuais, certas formas de protesto colectivo ou movimentos sociais sejam despoletados sob «condições de emergência» onde a unanimidade das paixões se combina ou até se sobrepõe à diversidade dos interesses e das consciências, conjugando-se ambas as dimensões na base de um elemento aglutinador: a presença de um adversário, de uma ameaça, ou de uma efectiva agressão às condições de vida de uma dada colectividade.

Tais raciocínios deixam patente a ideia de identidade social. Em sociologia a noção de identidade assume um carácter relacional. Entende-se que a construção de uma identidade social realiza-se através de um processo de pertença e de referência, que conduz à integração de um individuo num determinado grupo, com um processo de oposição perante uma alteridade (Madureira Pinto, 1991; Vilaça, 1993). Pensamos ainda que indivíduos semelhantes, com vários traços comuns, em situações

---

<sup>15</sup> A opção por acções colectivas é, de facto, uma das opções de luta. Contudo, entendemos que antes delas os indivíduos optam por ocorrer a outras estratégias como, por exemplo, falar com o empregador e, no caso de tal não surtir efeitos, recorrer a sindicatos, a advogados ou mesmo a Instituições Públicas na expectativa de que estas apresentem soluções que visem revolver a situação em causa de uma forma mais harmoniosa.

idênticas ou parecidas tendem a apresentar um comportamento similar, o que torna espectável que estes sujeitos se unam (Oakes e Turner, 1986). Unidos adquirem mais força e tornam-se mais eficazes para lutar pelos seus objectivos, sendo que quanto mais evidente for a ameaça maior tenderá a ser a sua coesão. Com efeito, uma ameaça, como aquela em que incide o nosso estudo, influencia positivamente a relação entre os sujeitos, originando uma maior percepção de homogeneidade entre os membros.

No processo de construção de identidades o espaço assume-se igualmente como uma variável relevante, os processos sociais de construção identitária e de conflitualidade social, seja qual for a sua natureza, decorrem num determinado espaço geográfico. Apesar de estarmos na era da globalização, a verdade é que “as bases de determinação da acção e do protesto colectivo permanecem geralmente enraizadas em contextos claramente espacializados” (Estanque, 1999, 93). Segundo a tese de Weber, (1989) existe uma maior probabilidade de surgir uma entidade observável à escala local, uma vez que é nesta que os conflitos ganham uma maior visibilidade devido às similaridades locais, às circunstâncias particulares de vida dos habitantes e aos interesses partilhados pelos os mesmos.

Mas se a existência de laços de solidariedade e identidade são fundamentais para o despoletar destas acções é também essencial que cada pessoa sinta que há um motivo, uma causa pela qual é preciso lutar. Tendencialmente, os indivíduos não aderem a estes movimentos sem ter um interesse, uma razão lógica, válida e legítima para o fazer. Os sujeitos precisam de sentir que há um fundamento comum que beneficia cada um individualmente (Tarrow, 1998).

Esta lógica vai de encontro às perspectivas de Olson (1998) e Elster (1991), que consideram que o marxismo errou ao pensar que os sujeitos, regra geral, agem racionalmente para atingir objectivos comuns. Para Olson (1998: 96), existem, antes de mais, interesses individuais e racionais no interior dos grupos que não promovem a mobilização, mas que a dificulta. O autor afirma mesmo “que a ausência da acção de classe deve-se, em grande parte, precisamente à predominância de um comportamento de tipo racional e utilitário. *Porque a acção de classe não ocorrerá se os indivíduos, que constituem uma classe, agirem racionalmente*”. Por sua vez, Elster (1991), designa esta situação como free-rider: um jogo onde o sujeito X tem determinada posição e resolve sozinho se deve ou não participar em determinada acção, sendo que os restantes sujeitos estão na posição oposta. Aqui cada um pensa no que tem na ganhar e a perder ao participar. No caso de os restantes indivíduos participarem e o individuo X não o fizer, este pode beneficiar igualmente dos resultados da acção dos outros, por outro lado, se todos os sujeitos se absterem, o individuo X pode do mesmo modo beneficiar, uma vez que não se expõe numa acção unilateral. Contudo, este último raciocínio pode levar a que a acção colectiva não se concretize.

Hoje considera-se que o um associativismo é mais positivo e operativo e menos reivindicativo – produz menos mobilizações ou grandes manifestações. Não que as formas tradicionais de mobilização se tenham dissipado, mas a tendência emergente de formas de acção e de rebeldia popular obedecem actualmente a uma lógica diferente, são mais estratégicas segundo Gohn (2007). Para tal, em muito contribuiu a menor conflitualidade nas relações entre classes, sobretudo o operariado; a precariedade existente na relação salarial; a massificação do consumo e dos estilos de vida; um comportamento mais individualista; e uma reemergência do papel de comunidade (Estanque, 1999).

Compreendemos que os sujeitos se orientam mais para a esfera privada e familiar, sendo que a identidade colectiva e a partilha na comunidade se desvanece. Todavia, a fragilização das instituições comunitárias favorece o sentimento de insegurança que, por seu turno, pode despoletar mobilizações colectivas (Hespanha, 1996). Neste sentido e após o desencadear da acção, o défice de partilha colectiva tende a ser compensado, “é a fragmentação da comunidade que faz reemergir a comunidade como um local de mobilização e luta” (Estanque, 1999: 105).

Nos dias que correm a tentação de expor publicamente uma luta ao nível local, considerada justa pelos sujeitos que nela participam, é grande. Tal deve-se ao impacto que a televisão detém, em que o simples facto de aparecer no ecrã acrescenta outra significação à acção. A internet e, em particular, as redes sociais têm ainda um novo e importante papel para a mobilização colectiva.

Com efeito, hoje as mobilizações colectivas assumem novos contornos. Elísio Estanque (1999) desenvolveu uma tipificação, sendo que para esta é necessário observar os seguintes parâmetros: motivos que desencadearam a acção; o seu carácter – espontâneo ou planeado e organizado; tipo de estruturas e vinculações associativas; orientação da acção – se é do tipo progressista ou conservador; grau de abrangência e meios de mobilização; bases de legitimação argumentativa; tipo de adversário contra o qual a luta foi desenvolvida; resultados subsequentes à acção – objectivos alcançados; e possíveis canais e parceiros de diálogo conseguidos.

Todas estas teorias e visões que torneiam o medo social do desemprego induzem-nos a levantar uma série de questões: As notícias sobre a conjuntura actual aumentam o medo do desemprego? Os trabalhadores sentem que há um aproveitamento da crise por parte dos empregadores? Até que ponto são os laboriosos capazes de ir para manter o emprego? Que exigências acatariam e que estratégias seriam capazes de adoptar? Sentem que há mais individualismo nas empresas? Existe solidariedade entre os trabalhadores? Seriam capazes de abdicar de alguns dos seus direitos? Quem procurariam e o que fariam para lutar por esses mesmos direitos? O que leva os sujeitos a passar de uma atitude de alguma compreensão para com o empregador para um sentimento de revolta? Como se traduzia essa mesma revolta? Estas são apenas algumas das questões que pensamos ser pertinentes levantar e que procuramos responder com o trabalho empírico.

## CAPÍTULO II – UNIVERSO DE PESQUISA

### 2.1. CARACTERIZAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADO

Atendendo ao facto de ser nosso objectivo de estudo perceber de que forma os trabalhadores das indústrias do vestuário e do calçado percebem o risco de perder o emprego e de que forma isso afecta o seu comportamento, parece-nos indispensável desenvolver uma breve caracterização sobre a situação actual destes sectores nos concelhos em estudo – Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira.

As indústrias do vestuário e do calçado têm uma importância crucial para a economia nacional e, em particular, para a região norte do país. Os dados indicam que, em 2009, existiam 10.050 empresas do ramo do vestuário e 2.374 do sector do calçado a laborar em Portugal (INE, 2009), sendo o distrito do Porto o mais forte no conjunto das duas indústrias (Gabinete de Estudos da FESETE, 2009b)<sup>16</sup>.

Estes sectores de actividade têm um grande peso nos municípios onde aplicamos o nosso estudo, como comprovam os dados do DETEFP do MTSS publicados pela FESETE em 2009. Segundo estes, Lousada e Paços de Ferreira são dez dos principais concelhos da indústria do vestuário, tanto em número de empresas como de laboriosos a nível nacional<sup>17</sup>. Por sua vez, Felgueiras é, a todos os níveis, o município mais importante do sector do calçado<sup>18</sup>.

A estrutura empresarial destas indústrias é, regra geral, reduzida. Como podemos verificar ao observar o *Quadro 2.1* o número de empresas com menos de 50 trabalhadores é dominante – característica comum aos dois sectores de actividade. Também apreendemos que o número de empresas tem diminuído ao longo dos últimos anos, sendo esta quebra mais expressiva na indústria do vestuário. Na indústria do calçado a diminuição é menos acentuada e até se regista um ligeiro aumento no número de médias empresas.

Quadro 2.1. Número de empresas por sector de actividade em Portugal entre 2007 e 2009

Período de referência dos dados	Sector de Actividade Económica									
	Indústria do Vestuário					Indústria do Calçado				
	Escalaão de Pessoal ao Serviço									
	< 10 n.º	10-49 n.º	50-249 n.º	> 250 n.º	Total n.º	< 10 n.º	10-49 n.º	50-249 n.º	> 250 n.º	Total n.º
2007	8.986	2.214	447	24	11.671	1.694	726	185	11	2.616
2008	8.743	2.094	431	22	11.290	1.638	718	193	11	2.560
2009	7.801	1.851	382	16	10.050	1.506	667	192	9	2.374

Fonte: INE, *Sistemas de Contas Integradas das Empresas*

<sup>16</sup> O tecido empresarial da indústria do vestuário concentra-se, na sua maioria, nos distritos de Braga e Porto enquanto que no sector do calçado se centraliza nos distritos de Aveiro e Porto.

<sup>17</sup> Lousada e Paços de Ferreira são, respectivamente, o 8º e o 10º concelhos com mais empresas da indústria do vestuário, sendo ainda o 3º e o 5º concelhos com mais trabalhadores nestes sectores.

<sup>18</sup> Lousada é ainda o 10º concelho com maior número de empresas e de trabalhadores na indústria do calçado.

Já demonstramos que estas indústrias são importantes para estes concelhos, mas qual será a sua real importância face às restantes indústrias? Ao analisarmos o *Quadro 2.2* comprovamos que o sector do calçado é dominante em Felgueiras, sendo que das 775 empresas da indústria transformadora [IT] que existem no concelho 507 pertencem à indústria do calçado. Este predomínio regista-se mais uma vez no número de trabalhadores – dos 15.693 laboriosos da IT 12.296 são do sector do calçado. Em Lousada o vestuário é o sector mais forte, apesar do sector do calçado ser também significativo – das 426 empresas da IT 176 pertencem à indústria do vestuário ou do calçado. Porém, é no número de trabalhadores que estes sectores se destacam, uma vez que dos 8.017 trabalhadores da IT 6.026 são sujeitos que trabalham no vestuário ou no calçado. Já Paços de Ferreira tem um número significativo de empresas e trabalhadores no sector do vestuário, contudo, o peso das ITVC na IT é inferior à dos outros concelhos, provavelmente, devido à envergadura do sector do mobiliário.

Quadro 2.2. Estrutura empresarial e emprego nos concelhos de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira em 2007

Concelhos	Estrutura Empresarial (n.º empresas)				Emprego (n.º trabalhadores)			
	Vestuário	Calçado	ITVC	IT	Vestuário	Calçado	ITVC	IT
<b>Felgueiras</b>	33	507	581	775	765	12.296	13.577	15.693
<b>Lousada</b>	137	39	206	426	5.072	954	6.410	8.017
<b>Paços de Ferreira</b>	121	2	157	993	4.525	10	5.004	12.477
<b>Total</b>	<b>291</b>	<b>548</b>	<b>944</b>	<b>2.194</b>	<b>10.362</b>	<b>13.260</b>	<b>24.991</b>	<b>36.187</b>

Fonte: Dados do DETEFP citados pelo Gabinete de Estudos da FESETE, 2009

Posto isto, importa saber o número de empresas e trabalhadores existentes por concelho/indústria e, principalmente, conhecer a sua variação. Neste sentido, ao observarmos o *Quadro 2.3*, percebemos que é no sector do vestuário onde se regista uma maior quebra no número de empresas. Pelo contrário, no sector do calçado verifica-se um aumento do seu número<sup>19</sup>. No entanto, os dados variam entre 2000 e 2007, sendo possível que a situação tenha sofrido alterações entretanto. Com efeito, ao comparar estes dados com os do *Quadro 2.1* entendemos que existem diferenças, uma vez que neste ambos os sectores apresentam, na generalidade, uma diminuição do número de empresas.

Quadro 2.3. Estrutura empresarial em Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira entre 2000 e 2007

Sectores de Actividade Económica										
Concelhos	Indústria do Vestuário					Indústria do Calçado				
	2000	2003	2006	2007	Var. 00-07	2000	2003	2006	2007	Var. 00-07
Felgueiras	45	34	32	33	-26,67%	451	453	512	507	12,42%
Lousada	144	145	140	137	-4,86%	37	35	36	39	5,41%
Paços de Ferreira	118	110	116	121	2,54%	3	3	2	2	-33,33%

Fonte: Dados do DETEFP citados pelo Gabinete de Estudos da FESETE, 2009

<sup>19</sup> A quebra de 33,33% em Paços de Ferreira não é elucidativa dado o número reduzido de empresas.

De modo a compreender se estas indústrias atravessam, de facto, uma situação de crise procuramos dados que nos elucidassem sobre os níveis de desemprego nestes concelhos, acreditando que, dado o seu peso na economia local, se este tiver crescido de forma substancial tal nos poderá indicar que o desemprego nestes sectores também aumentou<sup>20</sup>.

Quadro 2.4. Número de desempregados em Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira entre 2004 e 2012

Concelhos	Pop. Activa 2011	Número Absoluto de Desempregados						
		2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012
Felgueiras	28.859	3.458	4.811	3.944	3.656	3.762	3.101	3.102
Lousada	22.588	1.758	2.194	1.415	1.893	2.833	2.633	2.990
Paços de Ferreira	27.405	1.766	2.468	1.956	2.322	3.563	3.386	4.116
Total	78.852	6.982	9.473	7.315	7.871	10.158	9.120	10.208

Fonte: INE, Censos 2001; IEFP, Concelhos: Estatísticas Mensais (mês de referencia: Janeiro)

Os dados do *Quadro 2.4* indicam que ao longo dos últimos anos o desemprego aumentou de forma considerável, tendo-se verificado um aumento significativo em 2006 seguido de uma diminuição e posterior aumento a partir de 2010. Observando a situação de cada concelho, percebemos que em Felgueiras se tem registado uma diminuição gradual do desemprego após o ano de 2006. Por sua vez, em Lousada e Paços de Ferreira também se verificou um pico de desemprego nesse ano seguido de uma quebra, porém, os números revelam um aumento notório do desemprego a partir de 2010.

Tais informações permitem-nos pensar que o recente aumento do desemprego se poderá dever, eventualmente, a uma quebra na indústria do vestuário<sup>21</sup>, uma vez que o desemprego em Felgueiras tem diminuído paulatinamente, o que poderá indicar uma recuperação da indústria do calçado.

É evidente que estes dados são meros indicadores, todavia, permitem-nos compreender que nos municípios em questão, exceptuando Paços de Ferreira, a indústria resume-se fortemente aos sectores do vestuário e do calçado, sendo que uma situação de crise nestas indústrias acarreta uma certa ausência de alternativas de emprego<sup>22</sup>. Os dados permitem-nos ainda depreender que a conjuntura actual da indústria do vestuário é tendencialmente mais problemática do que no do calçado, pois os dados revelam uma diminuição do número de desempregados em Felgueiras. Contudo, até que ponto uma possível recuperação deste sector compensará o número de postos de trabalho perdidos até então?

É plausível pensar que ambas as indústrias atravessam e/ou atravessaram uma fase menos positiva, o que poderá reflectir-se na percepção dos trabalhadores implicados neste estudo. Consideramos ainda que as variáveis esmiuçadas – sector de actividade, dimensão das empresas, predomínio de determinada indústria e desemprego concelho – poderão também ter influência nas respostas obtidas.

<sup>20</sup> Não existem percentagens actuais do desemprego a nível concelhio, por isso, utilizamos dados do IEFP e comparamo-los com os últimos dados publicados sobre a percentagem de população activa.

<sup>21</sup> Em Paços de Ferreira tal também se poderá dever a uma quebra na indústria do mobiliário.

<sup>22</sup> No concelho de Paços de Ferreira tal também se verifica sobretudo para o género feminino, uma vez que o sector do mobiliário emprega maioritariamente homens.

### CAPÍTULO III – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

A presente investigação assume-se como um estudo exploratório. Com ele pretendemos abrir caminho a futuros estudos, ou seja, descobrir novas problemáticas, reformular perspectivas já existentes ou sugerir novas hipóteses.

Neste caso em particular, dado o tema definido, os objectivos traçados e a natureza/características do objecto de estudo, julgamos ser adequado e pertinente adoptar uma metodologia qualitativa e descritiva. Esta preferência deve-se à complexidade do fenómeno em causa, assim como ao facto de se pretender recolher informação em profundidade, de modo a obter uma visão mais ampla sobre a problemática em questão.

A técnica de amostragem utilizada denomina-se de amostra por casos múltiplos, mais propriamente, como uma amostra por homogeneização – amostra definida de acordo com Álvaro Pires (1997). É assim classificada porque se está a estudar grupos relativamente homogéneos, sendo interna a diversidade existente entre os indivíduos – a variedade está dentro do grupo de análise. Como refere Isabel Guerra (2006: 46), “procuram-se variáveis pertinentes para fazer face a um objecto, isto é, aquelas que façam variar a posição do actor face ao objecto”.

Deste modo, a nossa amostra é composta por operários da indústria do vestuário e do calçado que residem e laboram nos concelhos de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira<sup>23</sup>. Estes possuem posições diversas face às seguintes variáveis: tipo de actividade; dimensão das empresas; atitudes perante o sindicalismo; tipo de vínculo e idade<sup>24</sup>.

Como técnica de recolha de dados escolhemos as entrevistas semi-estruturadas. Elaboramos um guião que contém um referencial de perguntas guia, relativamente abertas, que são lançadas no desenrolar da entrevista. O objectivo é que esta seja o mais natural e fluente possível. Optamos por esta técnica, por ela permitir recolher informações e elementos pertinentes de forma aprofundada, pois estabelece-se uma relação de confiança que leva o entrevistado a exprimir as suas percepções, as suas experiências e memórias, o sentido das suas práticas e as suas representações e referências normativas.

---

<sup>23</sup> Para alcançar a nossa população alvo de forma credível e cuidada contamos com a colaboração de dois informantes privilegiados. Começamos por contactar a FESETE onde o seu coordenador nos pôs em contacto com o dirigente sindical responsável por grande parte dos indivíduos sindicalizados destas indústrias nos concelhos em análise. Este, por sua vez, aproximou-nos aos trabalhadores afectos ao seu sindicato. Porém, era importante contar com sujeitos que não pertencessem a estruturas sindicais, sendo que para isso contamos com a colaboração dos trabalhadores sindicalizados a quem anteriormente tínhamos efectuado entrevistas. Um dos critérios para a constituição da amostra foi, deste modo, o da conveniência.

<sup>24</sup> O género não é um factor distintivo relevante, uma vez que a amostra é composta fundamentalmente por sujeitos do género feminino, como aliás ocorre nestas indústrias, especialmente no vestuário.

O nosso guião de entrevista<sup>25</sup> foi desenvolvido em função dos objectivos de investigação, tendo sido construído segundo uma lógica sequencial, do geral para o particular. Possui ainda algumas questões estratégicas.

Estabelecida uma relação de confiança<sup>26</sup>, procuramos saber, aprofundadamente, qual a influência da dependência salarial e da conjuntura actual na percepção do risco de perder o emprego. Desejamos também entender quais as características que os trabalhadores consideram que os empregadores mais valorizam num trabalhador, de modo a perceber, de seguida, se eram capazes de alterar de algum modo a sua atitude no trabalho para manter o emprego. Já as restantes questões visam compreender que tipo de exigências os laboriosos eram capazes de acatar para proteger o seu emprego; como é que agiriam se os seus direitos não estivessem a ser respeitados; e quais as razões que motivariam a passagem de uma atitude compreensiva para uma atitude reivindicativa. Todavia, estas questões são meros pontos de partida e a informação recolhida é indubitavelmente mais rica.

As entrevistas foram realizadas em casa dos entrevistados e nas bibliotecas mais próximas da sua área de residência, tendo sido salvaguardado um ambiente neutro, calmo e propício. A sua duração variou entre vinte e sessenta minutos, sendo que todas as entrevistas foram devidamente gravadas e integralmente transcritas para, posteriormente, ser analisado o seu conteúdo.

Quanto ao número de entrevistas efectuadas, tentamos seguir o critério da saturação empírica – que ocorre quando os dados que estão a ser recolhidos não acrescentam informações novas e relevantes. Também o tipo de amostra torna difícil prever a quantidade de entrevistas que devem ser produzidas. Deste modo, ao longo da concretização da pesquisa, e tendo em conta estes critérios entre outros constrangimentos, realizamos um total de vinte entrevistas, devidamente estratificadas por cada indústria em escrutínio.

Para analisar o material recolhido recorreremos à análise de conteúdo clássica e descritiva. A opção estratégica por esta técnica de análise de dados deve-se ao facto de ser indirecta, não obstrusiva, aceitar material não estruturado, ser sensível a variações simbólicas e permitir analisar grandes volumes de informação (Krippendorff, 1990). Vejamos em pormenor os procedimentos desenvolvidos nesta análise<sup>27</sup>.

Como sabemos, *à priori*, a análise de conteúdo desenvolvida foi orientada no sentido de responder aos objectivos de investigação já descritos, sendo o seu *corpus* o material empírico produzido através da realização das entrevistas.

---

<sup>25</sup> Ver em anexo o guião de entrevista.

<sup>26</sup> Começamos por criar empatia com o entrevistado para que este se sinta confortável ao falar.

<sup>27</sup> Ver o cronograma da investigação empírica em anexo.

Posto isto, demos início a uma etapa crucial do processo de codificação: a definição das unidades de análise. O tema foi definido como unidade de registo semântica, ou seja, os segmentos de conteúdo que são classificados, fazendo-os corresponder apenas a uma categoria ou subcategoria. Destaca-se, deste modo, uma operação sobre o sentido, uma vez que uma análise temática não é mais do que a identificação por parte do codificador de temas num discurso que não é temático (Ghiglione & Matalon, 1993). Cada entrevista foi ainda definida como unidade de contexto, isto é, como o segmento de conteúdo que nos permite entender e dar sentido à unidade de registo.

Numa fase ulterior, procedemos a uma exploração exhaustiva do material empírico para dar corpo ao nosso sistema de categorias. Este não foi produzido totalmente *à posteriori*, mas sim do cruzamento destes dados com o enquadramento teórico. A grelha de análise por nós formulada é composta por categorias de primeiro nível que apresentam ramificações de segundo e terceiros níveis, tendo sido assegurado que cada subcategoria e indicador correspondem a uma só categoria<sup>28</sup>.

De seguida, para aferir os resultados, realizamos uma análise de ocorrências que, por sua vez, deu origem a uma tabela de frequências<sup>29</sup>. Nesta consta, como o próprio nome indica, a frequência com que cada categoria e/ou subcategoria ocorreu no material empírico, sendo que a hipótese implícita nesta análise é que quanto maior for o interesse do entrevistado por um determinado objecto maior será a frequência com que este aparece no discurso.

Creemos que a validade e a fidelidade do processo de investigação e dos resultados que daí advém são fundamentais para a concretização de um estudo desta natureza. Assim, por forma a contornar os enviesamentos decorrentes da subjectividade na construção do sistema de categorias – devido ao material empírico ser susceptível de interpretações diversas – realizamos uma auditoria académica, antecedida por um período de distanciamento dos dados. Para isso, solicitamos a um analista externo que dissecasse o conteúdo de duas entrevistas aplicando o cenário feito *à priori* e, numa fase posterior, que o codificasse novamente, mas construindo um novo sistema de categorias. Tal ajudou-nos a averiguar se o sistema de categorias foi definido com rigor, exhaustividade e objectividade.

Finalizado o tratamento dos dados voltamos a proceder a diligências para testar a sua validade e fidelidade. Na realidade, surgiram algumas dúvidas sobre a fiabilidade e precisão dos dados, assim como sobre a coerência da análise no seu conjunto, tornando relevante desenvolver uma nova auditoria académica. Para isso, contamos novamente com a colaboração de um analista externo que fez uma revisão e avaliação sobre o processo de recolha, codificação e análise dos dados. Dissipadas as incertezas em questão, demos início a uma nova fase: a interpretação e sistematização dos resultados obtidos.

---

<sup>28</sup> Ver em anexo o quadro de categorias.

<sup>29</sup> Ver a grelha de análise nos anexos.

## **CAPÍTULO IV – OS CONTORNOS DO MEDO DO DESEMPREGO NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E DO CALÇADO**

O objectivo primordial do presente estudo visa perceber de que forma os trabalhadores percebem o risco de perder o emprego e de que modo isso afecta o seu comportamento. Neste sentido, e após desenvolver uma construção teórica, uma caracterização do universo de pesquisa e uma exposição dos caminhos metodológicos percorridos, procedemos à apresentação e à discussão dos resultados obtidos.

Convém salientar que este é um estudo exploratório qualitativo e não representativo, não sendo exequível estabelecer relações significativas ou passíveis de generalização, o que, aliás, não é intuito das pesquisas compreensivas. A análise aqui desenvolvida é, essencialmente, descritiva<sup>30</sup>. Porém, tal não invalida o conjunto de conclusões interessantes e pertinentes que de seguida expomos.

### **4.1. A CENTRALIDADE DO EMPREGO NA ESTRUTURAÇÃO DA VIDA QUOTIDIANA**

Diversos autores, como Silva (2008) e Ramos (2000), assumem que o trabalho assalariado detém um papel importante na estruturação da vida dos indivíduos. Assim, e tendo em conta os nossos objectivos de investigação, começamos por deslindar de que modo os laboriosos reconhecem a sua centralidade, tanto a nível económico como social.

Para tal, inicialmente, procuramos entender se os sujeitos se sentem satisfeitos com o trabalho que desenvolvem. As respostas indicam que, na generalidade, estes estão satisfeitos, afirmando que “gostam daquilo que fazem”. Contudo, estes não deixam de considerar que preferiam ter um “emprego melhor”, que é um trabalho mal remunerado e que o ambiente nas empresas não é tão harmonioso como em outras conjunturas.

*“Eu gosto do trabalho que tenho e sinto-me satisfeita com o trabalho que tenho, só que acho que não somos bem pagos pelo trabalho que temos!” (E18, Mulher, Sindicalizada, Média empresa do calçado).<sup>31</sup>*

Posto isto, tentamos perceber qual a importância que os trabalhadores dão ao emprego. Ou seja, quais os factores decorrentes do trabalho que os entrevistados mais valorizam. As respostas obtidas demonstram, sem margem para dúvidas, que a remuneração é o factor mais importante. O salário é a razão capital que leva os sujeitos a “levantar-se e ir trabalhar”. A remuneração revela-se essencial para o sustento familiar, uma vez que é a principal e/ou a única fonte de rendimento<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> Convém lembrar que esta análise se fundamenta na grelha de análise presente nos anexos.

<sup>31</sup> Importa referir que os excertos das entrevistas a que reportamos foram criteriosamente seleccionados e visam fundamentar a análise compreensiva indutiva do material empírico recolhido.

<sup>32</sup> É o rendimento que permite aos trabalhadores manter uma vida familiar estável. Ou seja, pagar as despesas quotidianas, tais como: rendas ou prestações da casa, contas da água, luz e gás, alimentação entre outras.

*“Eu trabalho porque preciso do fim do mês para pagar as minhas contas, pagar a alimentação dos meus filhos, para andar com a minha cara levantada, para ter o mínimo que tenho” (E5, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).*

O convívio com os/as colegas assume-se do mesmo modo como sendo relevante, tal como o ritmo de vida, os hábitos e as rotinas, e o sentimento de utilidade social. Todavia, têm uma relevância inferior comparativamente à remuneração.

*“Trabalhar é outra, é outra saúde. Não tem mesmo nada a ver. Uma pessoa trabalhando é diferente, dá outro ânimo... Há aquela rotina diária e não há como ter essa rotina diária (...)” (E18, Mulher, Sindicalizada, Média empresa do calçado).*

*“(...) o sentir-se útil para a sociedade! Não é?! Porque uma pessoa quando está em casa sem fazer nada sente-se um bocadinho estranha não é!” (E3, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).*

Estas respostas demonstram que os entrevistados, efectivamente, reconhecem a importância que o emprego tem na estruturação das suas vidas, sendo isto reforçado pelas principais dificuldades que encontrariam caso o perdessem.

A totalidade dos entrevistados assume que as dificuldades económicas seriam o maior obstáculo, dada a sua dependência do rendimento salarial. Consideram que haveria uma quebra na sua qualidade de vida, tendo de abdicar de certos bens de consumo ou restringi-los ao máximo. Alguns dos sujeitos referem ainda que não poderiam “dar um futuro melhor aos seus filhos”, referindo-se à sua educação. Outros há que confessam que iriam atravessar situações de grande fragilidade social como: não poder pagar as rendas ou as prestações da casa, as contas de água, luz e gás ou mesmo “não conseguir pôr comida na mesa”.

*“O meu trauma acho que ia ser, o ter dinheiro para poder andar, pagar a minha renda, pagar a luz, pagar a água, por comida na mesa, (...) e depois ter os essenciais para os meus filhos comerem e assim” (E5, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).*

A perda de capital social é do mesmo modo mencionada pelos entrevistados, pois estes tendem a considerar que aconteceria uma quebra no convívio e no contacto com os colegas de trabalho. A diminuição do poder de compra poderia também conduzir a esta diminuição.

*“(...) já não ia haver aquela convivência de todos os dias. A gente chegar àquela hora e encontrar a mesma pessoa, no fim do dia: “olha”... Claro que depois podíamos conviver na mesma, mas de maneira diferente! Se calhar já não era todos os dias, era de vez em quando... Acho que por aí é que mudava muita coisa!” (E6, Homem, Não sindicalizado, Indústria do vestuário).*

As dificuldades relativas à perda das rotinas quotidianas foram também relatadas. Os entrevistados consideram que o desemprego numa fase inicial seria algo “libertador”, mas que numa fase posterior sentiriam falta desse ritmo. A dificuldade em encontrar um novo emprego foi igualmente referida.

*“Também ia ser difícil arranjar outro emprego, porque também a idade... Porque eles põe o factor da idade em causa”* (E9, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).

Tais respostas induzem-nos a considerar que os entrevistados reconhecessem a centralidade do emprego tanto economicamente como socialmente. A dependência da remuneração destacou-se nos resultados e, como afirmam Hespanha *et al* (2007) e Hauser *et al* (2000), revelou-se um factor preditor à pobreza. Todavia, importa perceber como isto se reflecte no medo de perder o emprego.

#### **4.2. PERCEPÇÃO DO MEDO DE PERDER O EMPREGO**

As evidências empíricas demonstram que o medo está ligado à percepção do risco e que pode ser logicamente explicado ou vivido de forma inconsciente. Neste sentido, tentamos compreender de que modo os entrevistados percebem o risco de perder o emprego. Almejamos, ainda, entender de que forma as notícias sobre a conjuntura actual influenciam esta percepção.

As respostas alcançadas indicam que, regra geral, os indivíduos têm medo de perder o emprego<sup>33</sup>, sendo o argumento mais utilizado para o justificar referente à dependência da remuneração. Todavia, a perda de laços, a situação das empresas – onde trabalha e no meio envolvente –, a facilidade com que podem ser desvinculados das organizações e a conjuntura actual foram também mencionadas<sup>34</sup>.

*“Um ordenado só dentro de uma casa é muito complicado! Estejas a pagar a casa ao banco, estejas a pagar renda ou não estejas a pagar nada tens sempre que pagar, se não for mais, a luz, a água, o gás... a comida para pores dentro de casa, é muito complicado!”* (E3, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

*“Neste momento tenho esse receio. A gente vem embora não é, no fim do dia, mas fica sempre com aquele receio de chegar lá ao outro dia e aquilo ter virado zero, como muitas fazem! O nosso não é excepção nenhuma não é!”* (E6, Homem, Não sindicalizado, Média empresa do vestuário).

---

<sup>33</sup> Os trabalhadores que afirmam não sentir medo de perder o emprego argumentam que “quem quer trabalhar arranja outro emprego” e que “a empresa está a crescer” – crença que no calçado ainda há emprego.

<sup>34</sup> Importa frisar que os entrevistados com contratos precários revelaram um maior sentimento de medo, sendo que este também se revelou mais forte nos trabalhadores da indústria do vestuário. As respostas dos trabalhadores do sector do calçado demonstram acreditar que este ramo está a recuperar de uma situação de crise, o que vai de encontro aos dados presentes no Capítulo II.

Segundo os sujeitos entrevistados a conjuntura actual e, em particular, as notícias sobre a mesma aumentam o medo de perder o emprego<sup>35</sup> como, aliás, se pode perceber pela questão anterior.

*“Liga-se a televisão hoje foi num sítio amanhã é noutro. Os números estão sempre a aumentar, também! Claro que uma pessoa pensa: quando é que vai ser a nossa vez!”* (E15, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).

Observamos do mesmo modo que este medo apresenta uma estrutura algo dual, pois não está em causa somente o medo de perder o emprego desenvolvido no momento, mas também a dificuldade em encontrar um novo. A falta de alternativas de emprego e o elevado número de pessoas à procura do mesmo são as causas apontadas.

*“Neste momento há muita gente à procura de emprego! (...) não é fácil encontrar um trabalho. Eu já estive no fundo de desemprego e sei que não é de uma hora para a outra que se arranja e é preciso andar muito atrás!”* (E14, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).

*“(...) por aqui perto não há trabalho, não há assim tantas confecções a meter pessoal... não é. E se a gente perder um emprego, vamos supor, se eu perdesse ali, à uns anos atrás eu era capaz até de nem me importar muito, “se eu sair daqui, lá perto, se calhar vou encontrar e vou arranjar”, mas como isto aqui está tudo... está tudo mau!”* (E9, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).

Julgámos que o reconhecimento da importância do emprego na estruturação da vida dos sujeitos, nomeadamente, económica e o medo de perder o emprego se encontram relacionados. A negatividade das consequências do desemprego são reconhecidas e constituem uma predisposição ao medo. A relativa unanimidade das respostas poderá, a nosso ver, indicar que este é de facto um medo partilhado por grande parte dos trabalhadores, cuja intensidade é variável. Com efeito, isto vai de encontro às opiniões de Dias (2007) e de Barbalet (1998).

Importa frisar que as notícias sobre a conjuntura actual e a percepção de escassez de postos de trabalho, no meio em que estes indivíduos se movem, também influência o medo de perder o emprego. As respostas alcançadas indicam igualmente que este não é apenas desencadeado pela experiência individual dos trabalhadores, mas também por aquilo que ouvem e observam quotidianamente.<sup>36</sup>

#### **4.3. A BUSCA PELA MANUTENÇÃO DO EMPREGO E O AMBIENTE NAS EMPRESAS**

Pensamos que a situação adversa que actualmente atravessamos e a dependência do salário na vida dos trabalhadores pode conduzir a que estes indivíduos adoptem uma mudança de comportamento e/ou de

---

<sup>35</sup> Os argumentos utilizados pelos entrevistados que afirmam não achar que as notícias sobre a conjuntura actual aumentam o sentimento de medo de perder o emprego são: “é só uma fase”, “no sector em que trabalho há emprego” (calçado); “não podemos pensar assim”; “depende se as notícias são relativas ao sector onde se trabalha”.

<sup>36</sup> Tal vai, mais uma vez, de encontro às perspectivas de Dias (2007) e de Barbalet (1998).

atitude. Deste modo, tentamos perceber se isto de facto se verifica e quais as consequências que daí advêm no seio das organizações de trabalho. No entanto, antes disso, importa saber, segundo a opinião dos entrevistados, quais as características que os empregadores mais valorizam nos seus empregados, de forma a saber se as possíveis mudanças no seu comportamento vão de encontro às características avançadas.

Das características apontadas como as mais valorizadas pelos empregadores destaca-se a produção – ver *Figura 4.1*. Para os entrevistados a produção é o principal para os empregadores, argumentando que são, não raras vezes, pressionados nesse sentido<sup>37</sup>. Esta pressão ocorre até quando os empregados executam uma função nova na organização ou mesmo quando são recém-chegados à mesma, estando num período experimental<sup>38</sup>.

*“Eles ao fim ao cabo querem é produção ao final do dia, mas querem sempre mais, mais e mais e não olham, muitas vezes, a meios para isso! (...) Vingam-se! Eles vingam-se das pessoas, se lhe der berram com as pessoas e uma pessoa não consegue mais... não digo todos, mas em regra geral é assim!”* (E19, Homem, Sindicalizado, Média empresa do calçado).

*“Quando a gente foi para lá trabalhar começou logo a exigir! Queria produção, queria produção! Que nos acusava ao centro de emprego!”* (E3, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Determinados entrevistados afirmam que existem nuances entre os empregadores. Entendem que parte destes valorizam sobretudo a produção, mas que outros sobrepõem a qualidade do trabalho realizado ao número de peças executadas.

Para conseguirem que os trabalhadores produzam mais e com mais qualidade os empregadores, muitas vezes, apelam que se encontram numa situação de crise e que o futuro da empresa depende disso. Isto é, segundo alguns entrevistados, os empregadores “utilizam a desculpa da crise” para fazer com que os trabalhadores correspondam aos seus intentos.

*“Muitos aproveitam-se da crise! De dizer que isto que está crise, está crise e acabou!”* (E11, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do calçado).

Outra característica tendencialmente apontada foi a submissão dos empregados. Ou seja, uma certa passividade para com o empregador, o não “contestar a sua palavra” por medo de que isso os prejudique. Esta submissão é ainda mais notória quando se tratam de trabalhadores com vínculos contratuais precários, uma vez que estes são mais facilmente desvinculados das organizações, bem como se encontram na expectativa de conseguirem um novo contrato.

---

<sup>37</sup> Alguns dos entrevistados afirmam que chegam a existir maus tratos psicológicos aos trabalhadores como forma de os obrigar a dar mais produção. Contudo, esta exigência e comportamento de quem detém o poder revela-se mais intenso nas empresas de pequena dimensão.

<sup>38</sup> Evidentemente que tal não ocorre em grande parte das empresas, porém, alguns dos trabalhadores das pequenas empresas assumem isto como uma realidade.

“Eles gostam de ter o pessoal debaixo do pé deles que é para fazerem o que bem querem com eles e, prontos, eles acedem a quase todas as exigências” (E16, Homem, Não sindicalizado, Pequena empresa do calçado).

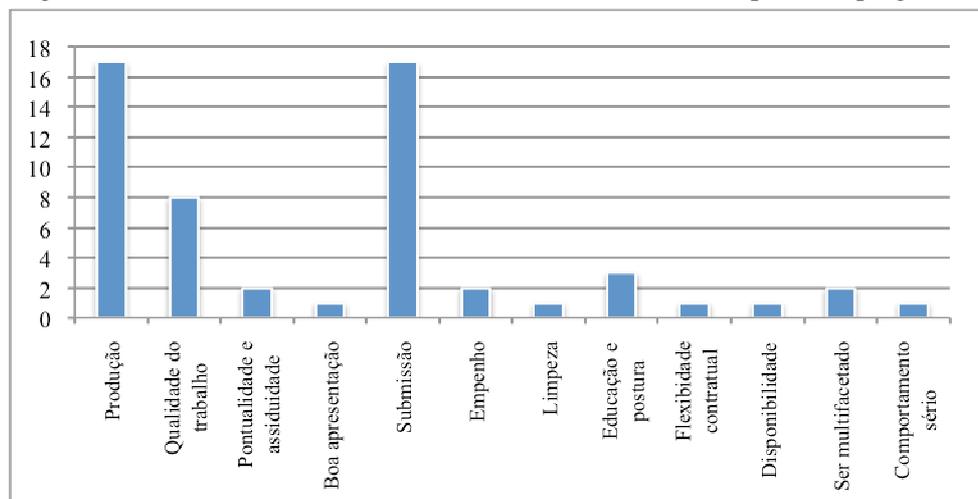
Certos entrevistados declaram que esta submissão ocorre devido ao medo de represálias por parte do empregador ou mesmo dos encarregados, sejam estas directas ou indirectas. Um dos entrevistados recorreu a uma analogia para explicar esta realidade. Comparou a organização onde trabalha a uma “escola” onde, de algum modo, os trabalhadores incutem a submissão uns aos outros.

“As pessoas é assim, têm um certo receio de ser mandadas embora por se meter e até em certas reuniões que os patrões fazem, a dizer alguma coisa ou até a mudar de horários, a maior parte das pessoas cala-se. Com medo do desemprego! Porque é muito complicado. Por menos que se goste, à que aguentar!” (E19, Homem, Média empresa do calçado).

“... é tipo uma escola, como a gente seja ensinado a partir do momento que entra para dentro da empresa. Acho que depois leva de uns colegas para os outros. O que entra de novo, se calhar, a gente já vai ensinar: “olha é isto”, se calhar até são capazes: “olha não vai pagar o subsidio para mim não dá!”, mas a gente já o incentiva: “oh pá não digas isto” e acaba por fim ali, abafa um bocado o assunto!” (E6, Homem, Não sindicalizado, Grande empresa do vestuário).

Foram ainda referidas outras características, tais como: a pontualidade e a assiduidade; o empenho demonstrado na execução do trabalho – “o procurar fazer sempre mais e melhor”; a educação e a postura; a limpeza – “o manter o nosso lugar sempre limpo”; a apresentação; o ser multifacetado – “conseguir desenvolver mais do que uma tarefa dentro da empresa”; a disponibilidade para trabalhar – “para dar horas”, por exemplo; o cumprir as normas da empresa – “ter um comportamento sério”; e a flexibilidade contratual – crença de que os empregadores “olham ao que lhes fica mais barato”, adoptando um regime contratual flexível. No entanto, estas surgiram com uma ênfase bastante menor.

Figura 4.1. Características dos trabalhadores mais valorizadas pelos empregadores



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Regra geral, os entrevistados também afirmam que os empregadores não gostam que os seus empregados sejam sindicalizados, quer isto dizer, que “não vêm isso com bons olhos”. Alguns destes trabalhadores, sejam ou não pertencentes a estruturas sindicais, consideram que implicitamente ou explicitamente os empregadores “discriminam” os empregados que são sindicalizados, sendo que tal se pode traduzir em algum tipo de penalização.

Existe o preconceito de os perceberem como “trabalhadores que não querem trabalhar” e que querem “andar ao serviço do sindicato”, faltando ao trabalho por motivos a ele relacionado. Neste sentido, os entrevistados tendem a acreditar que os empregadores acham que estes não são tão rentáveis e “só lhes dão o ordenado de lei”<sup>39</sup>. Alguns indivíduos sindicalizados afirmam, inclusive, que os empregadores já os tentaram dissuadir de pertencer ao sindicato.

*“Já aconteceu comigo... a maior parte deles ou quase todos discriminam mesmo os sindicalizados. (...) o meu patrão discriminou e continua a discriminar na base dos salários, porque eu trabalho como os outros, igual aos outros, e há salários diferentes uns dos outros. (...) Uma vez ele veio aqui a esta mesa e dava-me mais dinheiro por fora!”* (E17, Homem, Sindicalizado, Grande empresa do calçado).

Tal situação conduz a que alguns dos trabalhadores sindicalizados omitam esse facto. Também por medo de penalizações, como demonstram alguns entrevistados, os laboriosos tendem a não aderir a estas organizações. Efectivamente, os argumentos mencionados pelos trabalhadores para não se sindicalizarem são, para além do medo de que isso os prejudique, o facto de “não sentirem essa necessidade”; a ideia de que “não vale a pena fazê-lo”, porque os sindicatos não têm poder para mudar a ordem instituída; e a crença de que “é melhor não conhecer os direitos”. Esta última prende-se com a ideia de se considerar que os sindicalizados “sabem melhor as leis” e que numa altura em que é necessário aceitar as ordens do empregador, independentemente da sua legitimidade, tal faria com que os trabalhadores apenas “se sentissem mais indignados”, mas sem poder agir<sup>40</sup>.

*“Num momento de crise, o que é que acontece, o patrão se calhar inventa uma lei qualquer e eu se fosse sindicalizado se calhar dizia: “não, tem uma lei que não permite isso!”. Acho que pensava ainda mais! Acho que ainda andava mais a pensar, então, no dia-a-dia, porque o que é que acontece, se eu sei da lei, se eu sei que ele não pode, porque é que eu vou estar a apoiá-lo! Mas é assim, como preciso tanto de trabalhar, acho que andava ali sempre com o problema na cabeça!”* (E6, Homem, Não sindicalizado, Grande empresa do vestuário).

---

<sup>39</sup> Tanto na indústria do vestuário como no calçado o rendimento normalmente atribuído é o salário mínimo nacional. Todavia, alguns dos entrevistados afirmam que os empregadores dão um “extra” a alguns trabalhadores mediante o seu desempenho na organização, acaba por ser uma forma de “compensação”.

<sup>40</sup> Alguns indivíduos sindicalizados também opinam sobre os motivos que levam os seus colegas de trabalho a não se sindicalizar. Segundo estes, eles não o fazem por medo de represálias, uma vez que vêm “aquilo que eles passam”. Acreditam ainda que estes não o fazem porque não confiam nestas estruturas, sendo que muitos pensam que os sindicatos “querem fechar as empresas”.

Tendo consciência da dependência que estes sujeitos têm da remuneração e do medo que a sua perda incute, tentamos perceber se, para salvaguardar o emprego, os trabalhadores eram capazes de mudar a sua atitude na empresa e, se sim, de que forma.

Ao analisar o conteúdo das respostas dos entrevistados soubemos que, tendencialmente, os sujeitos estão dispostos a mudar o seu comportamento na empresa. Estes trabalhadores declaram que eram capazes de adoptar uma postura mais compreensiva para com o empregador e para com a situação da organização. Esta, por sua vez, poderia manifestar-se através de uma maior disponibilidade para trabalhar como, por exemplo, dar horas extraordinárias. Alguns entrevistados afirmam também que poderiam tentar aumentar mais a sua produção, de forma a se destacarem pela positiva perante o empregador<sup>41</sup>.

*“Para manter o emprego? Sim! Fala-se que o meu patrão vai agora mandar pessoas embora e já se sabe mais ou menos quem é e eu sinto neles que já estão a tentar, a dar mais produção e assim! E a respeitar mais os encarregados a ver se conseguem... Eu fazia igual!”* (E20, Mulher, Não sindicalizada, Média empresa do calçado).

No entanto, os entrevistados que já atravessaram um situação de crise na empresa, declaram que à medida que o tempo vai passando e a falta de pagamento se vai acumulando a desmotivação apodera-se dos trabalhadores. Ou seja, consideram que se no início existe a pretensão de fazer mais e melhor, para se destacarem e para ajudar a empresa, depois esta acaba por se desvanecer.

*“O dinheiro não vinha a gente começou a desanimar! Não dava para a gente sentir aquele ânimo de querer trabalhar mais para sair produção...”* (E9, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).

Parte dos entrevistados afirmam que não mudariam a sua atitude, uma vez que acreditam “já ter feito muito pela empresa”<sup>42</sup>; que “fazem o melhor que podem” a nível de produção e que esse aumento de nada adiantaria se “os outros também não a aumentassem”. Consideram ainda que os empregadores “não olham a isso” e que se este “estivesse com a ideia de despedir alguém em particular não seria uma mudança de comportamento do trabalhador que iria alterar essa decisão”. Outro dos entrevistados entende que os empregadores olham ao que lhes dá “menos prejuízo”, crendo que, independentemente da atitude do trabalhador, o empregador opta pelos sujeitos com vínculos precários, preferindo contratar estes indivíduos a ficar com os trabalhadores efectivos.

---

<sup>41</sup> As respostas dos entrevistados indicam que esta tentativa é mais evidente nos trabalhadores com vínculos contratuais precários.

<sup>42</sup> Neste caso em particular, o entrevistado considera que os trabalhadores “já aguentaram demais”, porque já aceitaram dar horas sem pagamento, ficar sem subsídios e mesmo estar numa situação fraudulenta de layoff.

*“Eu acho que o patrão não olha a isso, a produtividade, a bom comportamento... Eles olham neste momento ao que lhe dá menos prejuízo! (...) Se eles tivessem a vantagem de, por exemplo, despedir uma pessoa de 20 ou 30 anos de casa e depois ir buscar uns 5 ou 6 a curto prazo, (...) acabava por fazer isso”* (E6, Homem, Não sindicalizado, Média empresa do vestuário).

Também o ambiente nas organizações de trabalho tem sofrido alterações. Os entrevistados, regra geral, entendem que o individualismo no seio das empresas tem aumentado, argumentando que, hodiernamente, prejudicam-se mais uns aos outros. Estes procuram rebaixar-se mutuamente, sendo que para isso chegam a acusar determinado trabalhador ao empregador quando este faz algo que o possa prejudicar perante este, o que reflecte uma maior competitividade entre os trabalhadores.

*“Uma pessoa tenta sempre, eu acho que agora e cada vez mais, ser melhor que o colega, por muito que goste do colega de trabalho, por muito amigo que seja tenta sempre ser melhor e superar, porque se ele é melhor que tu, se isto começar a ir abaixo e chegar a um ponto de crise tu é que vais primeiro!”* (E14, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).

Do mesmo modo, os entrevistados tendem a afirmar que no interior das empresas os trabalhadores não se defendem entre si, sobretudo quando o problema ocorre entre o trabalhador e o empregador. Porém, acreditam que quando o fazem é apenas entre os mais próximos. Alguns entendem ainda que “cada um é que se tem de defender”. Julgam que é o trabalhador afectado quem deve tentar resolver o problema com empregador, sendo que os restantes empregados não devem interferir.

*“Não acredito muito que vão ajudar! Cada um responde por si!”* (E13, Homem, Não sindicalizado, Pequena empresa do calçado).

Apesar disto, alguns dos entrevistados compreendem, pela sua experiência pessoal, que numa situação crítica na empresa os indivíduos tendem a unir-se, há um sentimento de união decorrente de uma ameaça comum. Contudo, também consideram que, paulatinamente, os indivíduos que vão sendo desvinculados das organizações adoptam uma postura individualista.

*“Disse-me mesmo: “olha eu vou-me embora, mas vou fazer de tudo por tudo para ela fechar, que eu quero lá saber que vós fiques aí!”* (E8, Mulher, Não sindicalizada, Grande empresa do vestuário).

Percebemos que os entrevistados tendem a acreditar que os empregadores não “vêm com bons olhos a sindicalização”. Todavia, os indivíduos sindicalizados afirmam que não deixariam o sindicato, mesmo que pudessem ser penalizados por isso<sup>43</sup>. Acreditam que isso é um direito seu e que estão mais protegidos com este apoio numa conjuntura como a actual.

---

<sup>43</sup> Certos entrevistados acreditam que podem ser prejudicados por pertencerem ao sindicato. Pensam que é possível que numa situação em que ocorram despedimentos os primeiros a ser desvinculados das empresas sejam eles, por serem mais reivindicativos.

“... eles têm os advogados deles para tratar das coisas deles, nós temos o sindicato para fazer ver, para falar por nós aos patrões das nossas leis, eu acho que é um direito igual” (E8, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).

“Um dia posso precisar do sindicato, que me defenda, porque devido às leis do governo que são sempre em prejuízo dos trabalhadores...” (E16, Homem, Sindicalizado, Média empresa do calçado).

Compreendemos, assim, que estes trabalhadores não deixariam o sindicato, mas seriam capazes de aderir a algum tipo de acção colectiva que fosse contra os interesses dos empregadores, correndo o risco de serem de algum modo penalizados? Ao observar a *Figura 4.2* percebemos que os entrevistados sindicalizados declaram, maioritariamente, que eram capazes de o fazer caso considerassem que a razão e os motivos apresentados eram válidos e justos. Afirmam que o fariam mesmo que pudessem, numa fase posterior, ficar “mal vistos pelo empregador” ou serem de algum modo penalizados. Crêem que os empregadores legalmente não os podem fazer, sendo que se essa acção ocorre-se devido a uma situação de grave crise na empresa não teriam “nada a perder”.

Por sua turno, esta figura demonstra, do mesmo modo, que os trabalhadores que não pertencem a estruturas sindicais tendem a ter uma atitude mais prudente. Alguns destes entrevistados entendem que só seriam capazes de aderir a uma acção deste género se os restantes colegas, principalmente os do seu ciclo relacional, também o fizessem. Significa isto, que não correriam o risco de se expor numa acção unilateral. Há ainda quem afirme que não aderiria a uma acção colectiva que fosse contra os interesses do empregador, uma vez que a concebem como não sendo “a melhor opção, caminho ou alternativa” para resolver o problema, assim como pensam que tal traria consequências, penalizações.

“Nós nunca íamos aderir todos e quem aderisse ia ficar mal visto! Por isso, eu talvez não aderisse mesmo! (...) é bom falar “ai vamos, vamos, vamos”, mas ao fim não vamos, porque a maioria do pessoal fica lá a trabalhar e depois se dois ou três fossem nós é que íamos ficar mal vistos! Por isso, eu acho que não!” (E15, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).

Figura 4.2. Adesão a acções colectivas mediante a posição face ao sindicalismo



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Este facto é percebido por parte dos indivíduos sindicalizados, pois apreciam os não sindicalizados como sendo mais submissos ao empregador e que, por isso, não aderem do mesmo modo a acções de protesto. Estes levantam também a questão da indivisibilidade e não rivalidade no consumo dos bens colectivos, ao considerar que há uma certa “injustiça” na acção sindical, devido ao facto de os bens alcançados através do sindicato serem alargados a todos os trabalhadores.

*“(...) às vezes é um bocadinho ingrato, porque é assim, nós é que tratamos no sindicato, mas é para todas. (...) Não dá para pô-las à parte. A gente anda para a frente, mas é para toda a gente, mesmo as que não estão sindicalizadas têm direito porque a nossa lei obriga a isso.”*  
(E1, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Através desta análise percebemos que o ambiente nas empresas é tendencialmente caracterizado por uma certa pressão dos empregadores sobre os trabalhadores, de modo a que estes produzam mais e com mais qualidade. O medo de perder o emprego é manipulado pelos detentores do poder de forma a que obtenham maiores margens de lucro, assim como a que não contestem as suas ordens, como demonstram as respostas dos entrevistados quando consideram que a submissão é valorizada pelo empregador. Como explicam Castelhana (2005), Dias (2007) entre outros, o medo transforma-se em sujeição.

Entendemos, ainda, que a generalidade dos laboriosos está disposto a mudar o seu comportamento e a adoptar estratégias que “agradem” ao empregador para tentar salvaguardar o emprego, ocorrendo isto com mais ou menos consciência. Esta adopção reflecte-se também numa maior individualização e competitividade entre os sujeitos, tal como numa menor compreensão pelo sofrimentos dos outros, como indicam Castelhana (2005) e Dejours (1994; 1998). Este clima prejudica a adesão a sindicatos e a acções colectivas, mormente nos indivíduos não sindicalizados, como declaram Rivera (1992) entre outros estudiosos. Tal acontece porque os trabalhadores tendem a entender que os empregadores não gostam que os seus empregados sejam sindicalizados nem que adiram a acções de luta, acreditando que isso pode levar a que sejam penalizados.

#### **4.4. A ACEITAÇÃO DE EXIGÊNCIAS DO EMPREGADOR**

Como percebemos que para resguardar o emprego grande parte os trabalhadores seriam capazes de adoptar estratégias que revelam uma certa mudança de atitude e/ou comportamento no seio das organizações. Porém, até onde seriam capazes de ir para manter o emprego? Que tipo de exigências dos empregadores aceitariam mesmo na ausência de contrapartidas adequadas?

Ao analisar o conteúdo das respostas obtidas entendemos que, regra geral, os trabalhadores estariam dispostos a aceder a algumas imposições dos empregadores, pois crêem que o mais importante é “manter o emprego”. Mas que tipo de exigências seriam estas?

As respostas indicam que a aceitação das exigências dos empregadores vai para além da tentativa de dar mais produção. Apontam que os trabalhadores estariam dispostos a dar horas extraordinárias, sendo estas as imposições que mais “facilmente” seriam aceites. Geralmente, os entrevistados declaram que estariam dispostos a dar horas extraordinárias quando necessário mesmo que não fossem pagas na percentagem devida ou até que não fossem pagas de imediato, de forma a ajudar a empresa<sup>44</sup>. Alguns destes afirmam que o fazem com uma certa regularidade, quando é preciso entregar uma encomenda com uma certa urgência.

*“Horas extra, por exemplo, uma hora ou hora e meia por dia, que fosse, aí era capaz de fazer! (...) Se ele nos dissesse assim: “ora bem, vai ser tempo, porque depois vamos ter trabalho! Para garantir o nosso trabalho! Eu aí fazia!” (E11, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).*

Efectivamente, a dependência do salário e a escassez de alternativas de emprego alimentam o medo de ficar desempregado. Tal leva a que alguns destes empregados aceitem, inclusive, o pagamento parcelado dos subsídios de férias e de Natal ou mesmo o seu não pagamento, caso entendessem que o empregador merecia esse “crédito”. Os indivíduos crêem que estes, apesar de serem “bem vindos”, não são o essencial, não “podendo estar à espera deles”, são um “extra”.

*“Ia custar, mas claro que uma pessoa aceita! Uma pessoa não tem argumentos, nem pode estar a reivindicar nada! Uma pessoa vai estar: aí não, quero o subsídio nós temos direito! E ele:” nós não podemos pagar”, quê que uma pessoa, o que é que nós podemos fazer em relação a isso? (...) O subsídio é bom, mas se por causa do subsídio arriscarmos a perder o que nos dá o ganho um ano todo... é um extra!” (E14, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).*

Os trabalhadores julgam que o rendimento principal é o salário. O seu não pagamento é aquilo que levanta maiores problemas na opinião dos entrevistados, afirmando que não aceitariam ficar sem esse dinheiro, pois é essencial para a sua subsistência. Apesar disso, alguns destes demonstram que seriam capazes de aceitar que, numa situação de crise da empresa, este fosse pago em parcelas ou mesmo que durante um ou dois meses não fosse pago, acreditando que após uma recuperação da empresa os mesmos seriam saldados. Contudo, mais do que esse tempo não aceitariam, porque compreendem que tal era sinal de que a empresa não teria “salvação possível”<sup>45</sup>.

*“... é assim, esperar um mês ou dois, mas do que isso não! Porque é assim, eu acho que quando começam a atrasar um mês ou dois, se não nos podem pagar eles deixam de nos pagar. Porque é assim, se não pode num mês, não vai poder no segundo, depois como é que vai.” (E15, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).*

---

<sup>44</sup> Não nos referimos a empresas que funcionam com o regime do Banco de Horas.

<sup>45</sup> Alguns dos entrevistados afirmam que já passaram por situações gravosas de não pagamento de salários, sendo que em dois casos chegaram mesmo a estar quase quatro meses sem receber salários.

Uma minoria dos entrevistados, porém, considera que não seriam capazes de aceitar qualquer exigência dos empregadores, uma vez que acreditam que já “fizeram muitos pela empresa” e que não aguentariam mais sacrifícios em nome da mesma. Também o facto de pensarem que tal são “manobras dos empregadores” e que estes utilizam a “desculpa da crise” para fazer com que trabalhem sem as devidas contrapartidas faz com que não aceitem as suas exigências.

*“Já dei muito para esta empresa! Não dá! A gente está sempre a ajudar, horas que a gente dá, que a gente está a dar e não está a receber aquilo por em cheio... Todos os meses praticamente não nos paga! Então, oh pá, assim não dá! Estou num ponto em que já não aceito mais nada!”* (E4, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

*“A gente sabe que muitas vezes isso são manobras de diversão, porque o patronato diz que está com imensas dificuldades e isto e aquilo, mas a gente no fundo vê que eles continuam a ter riqueza suficiente para pagarem. E a maior parte dos casos que se vê é assim! Portanto, não vejo muito que seria possível trabalhar sem remuneração!”* (E16, Homem, Não sindicalizado, Pequena empresa do calçado).

Estes resultados indicam que para manter o emprego os indivíduos são capazes, efectivamente, de se sujeitarem às exigências dos empregadores. Segundo alguns dos entrevistados tal ocorre porque os empregadores sabem a dependência que os indivíduos têm do rendimento salarial e usam isso, aliado à crise que presentemente atravessamos, para fazer com que os trabalhadores entendam a sua condição e aceitem situações de atraso e/ou não pagamento de horas extraordinárias, de subsídios de férias e/ou de Natal e até mesmo de salários. Por medo de perder o emprego estes acedem. Também neste caso o medo tende a reflectir-se em sujeição, como referem Castelhana (2005) e Dias (2007).

#### **4.5. FORMAS DE AGIR NO CASO DE INCUMPRIMENTO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES**

Como vimos, os trabalhadores são capazes de desenvolver esforços de vária ordem para salvaguardar o emprego, esforços esses que tendem a reflectir-se numa postura submissa e resignada. Segundo as respostas obtidas, os laboriosos tendem a aceitar situações verdadeiramente problemáticas, como a falta ou atrasos nas suas remunerações, contudo, isto constitui uma violação dos seus direitos enquanto trabalhadores. Neste sentido, procuramos perceber de que modo agiriam se realmente esta situação se verificasse.

Os entrevistados revelam que numa situação de crise da empresa em que se regista-se um certo desrespeito pelos direitos dos trabalhadores como, por exemplo, falta de pagamentos de salários e/ou subsídios, tenderiam, primeiramente, a falar com o empregador e a expor a sua situação, de forma a que este tentasse resolver o problema com a maior brevidade possível.

As respostas demonstram ainda que, na generalidade, os trabalhadores procurariam informações sobre os seus direitos e sobre o modo como deveriam proceder. No entanto, para tal, recorreriam a organizações/instituições diferentes, mediante a sua posição face à sindicalização – ver *Figura 4.3*.

Na realidade, o que os entrevistados, regra geral, afirmam é que procurariam o empregador e que, caso isso não surtisse os efeitos desejados, isto é, se o problema se mantivesse<sup>46</sup>, procurariam saber os seus direitos nas instituições/organizações competentes<sup>47</sup>. Porém, alguns destes indivíduos afirmam que não o fariam sozinhos, uma vez que têm medo de ficar “marcados”.

*“Ia falar com ele e depois tentaria me informar dos meus direitos!”* (E5, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

*“Eu ia falar com ela se as outras fossem! Porque eu sozinha não vou. Para quê? Para ficar marcada?!”* (E10, Mulher, Não sindicalizada, Média empresa do vestuário).

Neste sentido, os trabalhadores afectos a sindicatos são peremptórios, entrariam em contacto com o sindicato para que este dialogasse com os seus empregadores, de modo a chegarem a um acordo que procurasse solucionar o problema da forma mais adequada. Segundo parte destes entrevistados, os empregadores não lhes expõem a situação das empresas directamente, sendo que se eles querem ter alguma resposta têm de ser os próprios a pedir reuniões. Estes consideram ainda que de “pouco adianta tentarem falar com eles,” uma vez que dizem “ouvir sempre a mesma resposta”, mantendo-se o problema. Daqui apelam para o sindicato.

*“Primeiro eu falei, segundo eu tornei, falei eu e outra... foi igual! Prontos, então à terceira já foi para o sindicato”* (E2, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Já a forma como agiriam os indivíduos não sindicalizados apresenta algumas nuances. Se alguns destes consideram que provavelmente procurariam o apoio do sindicato, tornando-se sócios caso necessário, outros há que entendem que o sindicato não é a opção mais viável para revolver este problema. Ou seja, pensam que o sindicato não têm poder suficiente para mudar a ordem instituída e que a “única diferença entre este meio e os restantes é, meramente, o facto de se pagar cotas”. Também o medo de que isso lhes pudesse causar algum tipo de penalização, no emprego actual e, eventualmente, na procura de um novo emprego, leva a que alguns dos trabalhadores não concebam esta opção como a mais viável.

*“Acho que o sindicato é igual a outra coisa qualquer e dá as mesmas informações, mas nos outros lados não se paga e ao sindicato paga-se”* (E8, Mulher, Não sindicalizado, Grande empresa do vestuário).

---

<sup>46</sup> Devido ao incumprimento de eventuais garantias dadas aos trabalhadores por parte do empregador.

<sup>47</sup> Ao observar a *Figura 4.3* percebemos que dos indivíduos entrevistados são os não sindicalizados que revelam mais que procurariam os empregadores.

*“Não procurava o sindicato, porque o que é que acontece, o empregador, a gente quando vai para outra empresa tem que levar um currículo e acho que esse pequeno pormenor ia, acho que ia fazer uma diferença muito grande na outra empresa quando levasse o meu currículo! Ia haver aquele pormenor: “foi por isto!”, não veio porque quis, não veio porque o patrão estava bem, mas veio por causa disto! É assim, sindicalizei-me e o quê que acontece: “ai não, nós não queremos!”, porque agora, à partida, muitos patrões pensam assim: “ai não, agora não queremos!”, agora! À uns anos atrás, quer fosse quer não fosse, era indiferente! Agora neste momento se perguntarem se é sindicalizado eu acho que o patrão diz: “não, obrigado mas não quero!” (E6, Homem, Não sindicalizado, Média empresa do vestuário).*

Sendo assim, a quem e/ou a que instituições recorreriam para saber informações sobre os seus direitos e o modo mais adequado de agir? As respostas dos entrevistados apontam que estes sujeitos seriam capazes de procurar esclarecer estas questões juntos de advogados e de Instituições Públicas competentes para tratar este tipo de questões, tais como o Ministério ou o Tribunal do Trabalho.

*“Ia logo direitinha ao advogado ou ao Ministério do Trabalho para saber se realmente... os meus direitos, aquilo que eu tinha!” (E20, Não sindicalizada, Média empresa do calçado).*

Uma minoria dos entrevistados afirma ainda que assumiriam uma postura reivindicativa; que pediriam a suspensão do contrato de trabalho<sup>48</sup> e a insolvência da empresa. Destes indivíduos há, do mesmo modo, quem defenda que o melhor seria começar a procurar um novo emprego<sup>49</sup>.

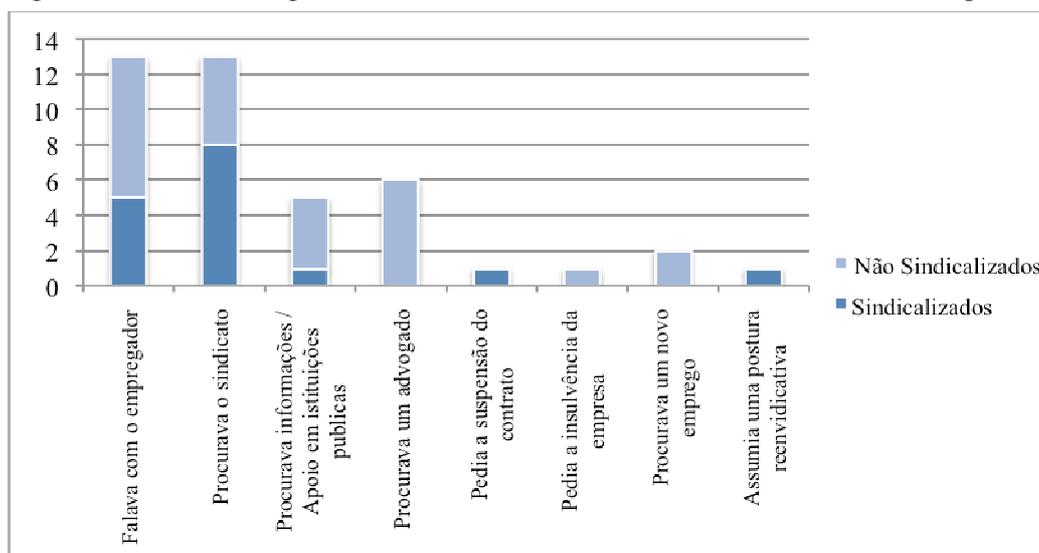
*“Eu começava a procurar para outro sitio. Eu, eu não vou muito atrás dos direitos porque uma pessoa trabalhou o ano todo, se recebeu o ano todo, os direitos é quase tanto como um subsídio, é um extra, é quase... percebe?” (E14, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).*

---

<sup>48</sup> Alguns trabalhadores não sindicalizados afirmam que não seriam capazes de pedir a suspensão do contrato por medo de possíveis represálias. Consideram que se o fizessem seriam “queimados” pelo empregador quando voltassem ao trabalho e que directa ou indirectamente acabariam por ser despedidos.

<sup>49</sup> Esta opção é defendida como a mais viável por trabalhadores cujas indemnizações não atingem um valor substancial e que não compensaria o facto de estar a trabalhar sem receber devidamente.

Figura 4.3. Formas de agir no caso de os direitos dos trabalhadores não serem respeitados



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Posto isto, procuramos saber se os entrevistados consideram que de alguma forma os empregadores coagem os empregados a não requererem os seus direitos enquanto trabalhadores. Ao deslindarmos as respostas obtidas percebemos que existe uma tendência para considerar que, de facto, os empregadores exercem uma certa coacção sobre os seus funcionários<sup>50</sup>.

Esta coacção é exercida, segundo certos entrevistados, para obrigar os sujeitos a trabalhar, muitas vezes sob a ameaça de que a “empresa precisa disso senão fecha”. Indicam ainda que esta se reflecte quando alguém reivindica os seus direitos. Para estes trabalhadores os empregadores “não gostam que reclamem mesmo que tenham razões para o fazer”, o que vai de encontro ao clima de submissão que alguns dos entrevistados referiram. Na verdade, a coacção reflecte-se na intransigência que com se desenrolam as relações entre os empregadores e os seus subordinado.

*“Nós agora temos muito trabalho, temos que dar muitas horas para ter férias e para ter subsídios e ele ameaça assim: se a gente não dá horas não temos subsídios e a firma fecha.”*  
(E2, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

*“É assim, se perguntar porquê, “aqui quem manda sou eu estás bem estás não estás bem vais embora!” É assim, é simples!”* (E19, Homem, Sindicalizado, Média empresa do calçado).

No fundo, esta coacção reflecte-se, especialmente, na manipulação do medo, que leva os indivíduos a assumir uma “postura de submissão”. Como afirma Dias (2007), o medo é resultado de uma relação dialéctica, sendo que quem dele beneficia tem interesse em que este se mantenha usando para isso as estratégias que tem ao seu dispor. Entendemos que a coacção é uma dessas estratégias. Tal revela, do mesmo modo, a eficiência das relações de poder no meio organizacional.

<sup>50</sup> Certos trabalhadores declaram que a coacção exercida sob os trabalhadores depende da sua educação, isto é, da forma como interagem com o empregador, assim como se este “gosta desse trabalhador”. Outras há que acham que essa coacção não existe, porém, é uma minoria.

#### 4.6. DA SUBMISSÃO À REVOLTA: CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS

A análise desenvolvida até aqui permite-nos compreender, como diversos estudiosos declaram, que as atitudes dos trabalhadores no seio das organizações de trabalho tendem a traduzir-se numa postura passiva e submissa. Todavia, também percebemos que o medo pode levar os indivíduos a agir, como consequência da rejeição da situação que os atormenta – o medo do desemprego. Neste sentido, tentamos explorar e entender o que motiva a passagem de uma atitude algo passiva e submissa para uma postura reivindicativa e de acção por parte dos trabalhadores.

Para responder a esse objectivo, questionamos os nossos entrevistados sobre os factores que, na sua opinião, levam a que os trabalhadores passem de uma certa compreensão para com o empregador, numa situação de crise da empresa em que são “exigidos” sacrifícios aos empregados como, por exemplo, atrasos no pagamento de salários entre outros, para uma atitude de revolta. Ao observar a *Figura 4.4*, onde se encontram as respostas obtidas, percebemos que o desrespeito pelos trabalhadores e as dificuldades económicas são os principais motivos que despoletam uma sensação de revolta.

O desrespeito pelos trabalhadores está ligado a outros factores apontados como promotores da sensação de revolta, ou seja, à perda de confiança no empregador, à falta de sinceridade do mesmo e ao sentimento de ter sido enganado. Na realidade, quando as organizações atravessam situações menos positivas e são pedidos esforços aos trabalhadores, os empregadores fazem-no dando algumas garantias – “que a situação é provisória”, “que logo que possam pagam o salário, subsídio ou horas em atraso” entre outras. No entanto, à medida que o tempo passa e as garantias antes dadas não são concretizadas os trabalhadores começam a sentir-se “revoltados” com a situação<sup>51</sup>.

*“Para mim é o desrespeito, para mim a palavra vale mais que o dinheiro! Eu, por exemplo, neste momento preciso muito de dinheiro, preciso de trabalhar! Mas preferia que ela fosse honesta connosco! (E10, Mulher, Não sindicalizada, Média empresa do vestuário).*

*É ser enganado! Sente-se enganado! Porque é assim, a gente chega a um ponto que nós somos compreensivos não é, porque a gente entende, tudo bem, não tem dinheiro a gente vamos-nos esforçar para tentar, a ver se a gente chega a um bom porto, que é bom para o patrão e é bom para nós. Mas vem uma encomenda, sai outra, sai outra e a cantiga, a conversa ser sempre a mesma, que vai pagar, pagar, pagar e não paga. A gente chega a um ponto sente-se enganada, sente-se que ele nos está a enganar! Está a brincar connosco! (E9, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).*

Já as dificuldades económicas estão intimamente ligadas à dependência da remuneração salarial, sendo que a sua ausência ou escassez, como vimos anteriormente, pode provocar situações de elevada

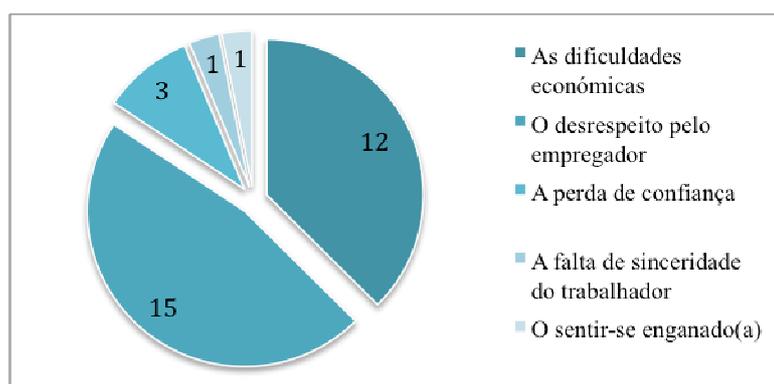
---

<sup>51</sup> Este sentimento tende a piorar quando os trabalhadores notam que há trabalho e que as encomendas estão a sair. Entendem que se a “obra sai o dinheiro tem que entrar”.

fragilidade pessoal e, por consequência, social. Esta situação faz, na opinião dos entrevistados, “praticamente desesperar”, uma vez que esta é, normalmente, a sua fonte de subsistência. Tal conduz a que surja uma sensação de revolta para com a situação.

*“Porque eu acho que todos os trabalhadores que trabalham, trabalham porque precisam de dinheiro não é! Têm contas ao final do mês para pagar como os patrões tem! (...) É esse espírito que possa logo de uma maneira para a outra! Não dá mais para compreender!”* (E13, Homem, Não sindicalizado, Pequena empresa do calçado).

Figura 4.4. Factores que promovem a passagem de uma atitude compreensiva para uma atitude de revolta



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Este sentimento, por sua vez, segundo os entrevistados pode manifestar-se de várias formas, sendo uma delas através da promoção de uma acção colectiva. Ou seja, pela união dos trabalhadores em torno de uma causa comum, que neste caso seria a luta pelos seus direitos – salários em atraso, por exemplo. Consideram também que esta poderia ocorrer com ou sem o apoio do sindicato. No entanto, há trabalhadores que entendem que os indivíduos com vínculos contratuais precários não iriam aderir a este tipo de acções e até tentariam desincentiva-los, na expectativa de “aguentarem o seu posto de trabalho”<sup>52</sup>.

*“Nós éramos, mas lá está neste momento tem lá talvez 40% de pessoas que têm menos idade na casa não é, e por receio talvez nos puxasse mais para outro lado e incentivasse a gente a não fazer! Porque neste momento aqueles que estão a ser repescados ao fundo de desemprego e essas coisas todas, quando vão para estes empregos, não é, mesmo que seja a curto prazo, tentam não incentivar os que lá estão a fazer essas manifestações e essas greves. Porque à partida eles estão lá, eles sabem que estão ali por hora não é, por meses, mas também querem ver se aguentam aquilo!”* (E6, Homem, Não sindicalizado, Média empresa do vestuário).

Porém, estas ainda poderiam passar por tentar prejudicar as organizações, ao fazerem queixas ao Ministério do Trabalho, de modo a que as empresas sejam fiscalizadas, bem como por confrontar o empregador com a situação.

<sup>52</sup> Tal, vem mais uma vez reforçar a concepção de Everaere (citados por Kóvacs *et al*, 2006) que considera que os trabalhadores precários assumem uma postura de maior submissão ao empregador.

*“De tantas formas que ela se poderia manifestar. Tantas! Há pessoas, casos de pessoas que para prejudicar a empresa, no que lhe fizeram, fazem queixa ao Ministério do Trabalho para irem lá as fiscalizações”* (E1, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Questionámos ainda os nossos entrevistados sobre se achariam possível que ocorre-se uma acção colectiva nas suas empresas. As respostas alcançadas, presentes na *Figura 4.5*, demonstraram que, tendencialmente, estes acham que isso é possível. No entanto, alguns também pensam que tal é pouco provável, pois consideram que são meios pequenos, onde não se conhecem situações desse género.

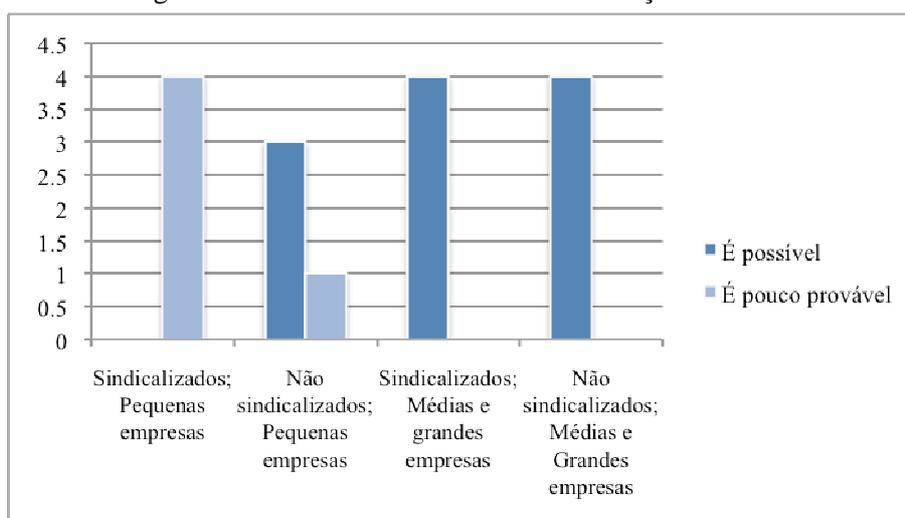
*“Aqui não se usa muito disso. Porque é assim, estamos a falar de um meio de freguesias, não estamos num meio grande! Ai é normal isso acontecer, cidades e assim. É normal que isso aconteça. Aqui não... nunca ouvi falar de nenhuma fábrica ou empresa que fizesse greve por algum motivo interno. Nunca ouvi falar.”* (E3, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Desta minoria, alguns entrevistados defendem que pessoalmente seriam capazes de aderir a este tipo de acções, porém, acham pouco provável que isto aconteça, pois acreditam que os indivíduos têm muita dificuldade em aderir a este tipo de acções. A causa apontada é, para estes trabalhadores, o medo de represálias.

*“Sozinha não vou a lado nenhum! Coitada de mim! (...) Elas é assim, eu faço, eu aconteço, mas chega à hora do vamos ver... têm medo! Eu também tenho, não quer dizer que eu também não tenha medo! Fico toda a tremer quando, mas pá, ao menos arrisco! Tenho que arriscar a ver se aquilo dá alguma coisa, porque se não! Mas algumas não, elas treme na mesma, mas elas treme e recuo!”* (E4, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Importa dizer que o conjunto de trabalhadores que entende que é pouco provável que ocorra uma acção colectiva nas suas empresas são, na sua maioria, sindicalizados. Acreditamos que isto corrobora a análise desenvolvida anteriormente, onde os indivíduos afectos a estruturas sindicais percebem os seus colegas não sindicalizados como mais submissos ao empregador, não aderindo do mesmo modo a acções de protesto. Compreendemos ainda que os entrevistados com esta opinião laboram na sua totalidade em fábrica de pequena dimensão, o que poderá estar relacionado com a maior pressão exercida pelo empregador nestes meios.

Figura 4.5. Possibilidade de ocorrer uma acção colectiva



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Na realidade, a concretização de acções colectivas reveste-se de uma certa complexidade. Como diversos autores indicam, é necessário que os indivíduos se identifiquem, que estejam suficientemente unidos e que a causa comum seja bastante forte e motivante para que estas ocorram. O medo de represálias por parte do empregador, assim como tudo aquilo que o subjaz, pode condicionar estes sujeitos a aderir a estas acções e se, de facto, as respostas dos entrevistados tendem a indicar que estes seriam capazes de o fazer, tal não significa que efectivamente o façam. Aquilo que teoricamente os entrevistados apontam como formas de agir podem ser “esmagados” pela força do medo, como anunciam Dias (2007) e Barbalet (1998).

Desenvolvida a análise do material recolhido através da realização de entrevistas, onde procuramos responder aos objectivos geral e específicos da pesquisa, anteriormente elencados, e às perguntas levantadas pelo enquadramento, passamos a apresentar as conclusões deste estudo, onde expomos as principais ilações do mesmo. Enunciamos, a par, algumas hipóteses de trabalho a ter em conta na elaboração de futuros estudos sobre esta temática.

## CONCLUSÃO

O mercado de trabalho hodierno é, em grande medida, marcado por sentimentos de insegurança, de instabilidade, assim como por uma certa escassez de alternativas. Esta situação tende ainda a piorar numa conjuntura onde a crise económica e social é evidente. Assim, dado que a remuneração salarial é, regra geral, a principal fonte de rendimento dos sujeitos, pensamos ser compreensível que os indivíduos empregados tenham medo de perder o emprego. Este medo pode ter consequências nas diversas organizações de trabalho ao nível do comportamento e das atitudes. Neste sentido, o estudo aqui apresentado incidiu sobre o medo social do desemprego e o nosso objectivo geral de investigação procurou compreender de que modo os trabalhadores percebem o risco de perder o emprego e de que forma isso afecta o seu comportamento.

Esta análise permitiu-nos conhecer que o factor decorrente do emprego que os entrevistados mais valorizam é a remuneração, sendo que a dependência deste rendimento se destacou. O capital social, o ritmo de vida e o sentimento de utilidade são igualmente referidos pelos entrevistados. As suas perdas, aliadas à dificuldade em encontrar um novo emprego, são vistas como um problema no caso de ocorrer uma situação de desemprego. No entanto, o maior obstáculo seria a ausência da remuneração salarial. Tal conduz-nos a encarar que os entrevistados reconhecem a centralidade do emprego na estruturação das suas vidas, tanto a nível económico como social.

Comprovamos que os laboriosos têm medo do desemprego. A relativa unanimidade das respostas confirma que este é um medo transversal a grande parte dos profissionais. A justificação para o mesmo prendeu-se, não raras vezes, com a necessidade que estes indivíduos têm do salário, pois este é a sua principal fonte de subsistência. Para a percepção deste risco em muito contribuíram as notícias, tendencialmente negativas, sobre a actual conjuntura económica e social. Os laboriosos compreendem-no como uma possibilidade real, mas indesejada.

Este medo apresenta uma estrutura dual, não estando em causa unicamente o medo de perder o emprego desenvolvido no momento, mas também a dificuldade em encontrar um novo, uma vez que declaram existir uma relativa falta de alternativas de emprego e um elevado número de sujeitos à procura do mesmo. Importa realçar que esta emoção é mais acentuada nos trabalhadores que possuem vínculos contratuais precários e, mormente, na indústria do vestuário.

Foi nossa intenção deslindar de que modo este medo afecta o comportamento dos trabalhadores. Ao fazê-lo percebemos que numa situação de crise na empresa os entrevistados seriam, realmente, capazes de alterar a sua postura, com o intuito de se destacarem positivamente perante o empregador e, assim, proteger o seu posto de trabalho.

Esta mudança poderia manifestar-se através de uma atitude de maior compreensão para com a situação da empresa e, em particular, do empregador, assim como num acréscimo da produção. Esta

característica é, aliás, considerada como a mais valorizada pelos empregadores na opinião dos entrevistados. Estes referem que no seio das organizações de trabalho existe pressão no sentido de fazer com que os laboriosos trabalhem mais e melhor, ainda que com intensidades variáveis mediante a estrutura das empresas. Entendem que, para isso, os empregadores recorrem à estratégia da crise como forma de fazer os trabalhadores corresponder aos seus desígnios. Utilizam-na também de modo a se desculpabilizarem por eventuais situações de incumprimento.

A análise desenvolvida aponta que a submissão dos trabalhadores ao empregador é valorizada por este último. Os entrevistados reconhecem-no e procuram agir em conformidade por medo de possíveis represálias, sejam elas directas ou indirectas. Demonstram igualmente que os empregadores tendem a não aprovar a sindicalização dos seus colaboradores, declarando, inclusive, que em determinadas situações chega a existir discriminação entre estes.

O ambiente nas empresas é ainda caracterizado pelo individualismo que, segundo grande parte dos entrevistados, se tem intensificado. Estes indivíduos tendem a entender que presentemente os sujeitos prejudicam-se entre si, procurando rebaixar-se mutuamente, o que reflecte uma maior competitividade entre os trabalhadores. A estratégia colectiva do silêncio, cegueira e surdez é igualmente perceptível, pois, regra geral, estes afirmam que os trabalhadores não se defendem entre si, especialmente, quando a questão envolve o empregador.

Percebemos que os indivíduos sindicalizados não deixariam o sindicato e que até seriam capazes de aderir a uma acção colectiva se considerassem que razão era válida e justa. Todavia, os sujeitos que não estão afectos a nenhuma estrutura sindical possuem uma postura de maior contenção. Afirmam que o fariam somente se o seu círculo de amigos também o fizesse e mesmo que não seriam capazes de o fazer.

Numa tentativa de resguardar o emprego, os entrevistados confessam que seriam capazes de aceder a certas exigências da entidade patronal, mesmo na ausência de contrapartidas adequadas. Sob o argumento de que o importante é manter o emprego os entrevistados demonstram que seriam capazes de aceitar situações como: dar horas extraordinárias sem receber a percentagem definida na lei ou mesmo sem receber; o pagamento parcelado dos subsídios de férias e/ou de Natal ou até o seu não pagamento; e no caso de determinados entrevistados, receber o salário em prestações ou mesmo abdicar delas por um número limitado de meses, na expectativa de que quando a organização de trabalho ficasse com a sua situação estabilizada estes seriam saldados.

Através desta análise compreendemos que a percepção do risco de perder o emprego se traduz na sujeição dos trabalhadores, na sua condescendência com situações verdadeiramente preocupantes que podem constituir problemas graves para a gestão da sua vida quotidiana. Pelo que o material recolhido

indica, este medo conduz, tendencialmente, a uma postura submissa e resignada. Ou seja, à atitude tradicional face ao medo.

Apesar disto, percebemos que numa situação em que os direitos dos trabalhadores não são respeitados, estes seriam capazes de agir, assumindo a atitude proactiva. Regra geral, esta passaria por falar com o empregador e, caso tal não causasse os efeitos desejados, procurar informações sobre os seus direitos e sobre a forma mais adequada de agir. Para tal, recorreriam a instituições de cariz diversos. Os sujeitos afectos a sindicatos são peremptórios ao afirmar que recorreriam ao sindicato, pedindo a sua intervenção caso necessário. Já os não sindicalizados declaram que seriam capazes de aderir a sindicatos, mas que poderiam ainda recorrer a advogados e/ou ao Ministério do Trabalho ou Tribunal do Trabalho.

Soubemos do mesmo modo que os entrevistados tendem a crer que os empregadores os coagem, de forma mais ou menos explícita, a não requerer os seus direitos, tal como para constrange-los a dar mais produção. Pensamos que esta atitude se reflecte na intransigência com que, muitas vezes, se desenrolam as relações entre os detentores do poder e os seus subordinados.

Tivemos a pretensão de tentar explorar e entender o que poderia motivar a passagem de uma atitude passiva e submissa para uma postura de revolta e, possivelmente, reivindicativa. A análise aponta que os factores promotores desta atitude seriam o desrespeito pelos trabalhadores, a perda de confiança nos empregadores, a sua falta de sinceridade e o sentimento de ter sido enganado. Aliado a estes destaca-se as dificuldades económicas decorrentes de uma eventual situação de incumprimento. Alcançámos que esta revolta se poderia traduzir em queixas ao Ministério do Trabalho, em conflitos com o empregador e em acções de protesto. Tendencialmente, percebemos que de facto seria possível ocorrer uma acção deste cariz nas empresas, porém, factores como o medo e a pequenas dimensão dos meios em que trabalham dificultariam essa ocorrência.

Pensamos que o conjunto destes resultados comprova a relevância deste tema e que demonstra a sua efectividade. A percepção do risco de perder o emprego tende a resultar numa atitude passiva no seio das organizações de trabalho, contudo, como acreditam alguns dos autores referenciados neste estudo, esta atitude pode dar lugar a uma postura de reivindicação, ainda que esta não seja a primeira opção.

Para finalizar este estudo exploratório enunciamos algumas hipóteses de trabalho, de natureza eminentemente qualitativa, a ter em conta na realização de futuras investigações sobre o tema:

Hipótese 1: A centralidade do emprego e, em particular, a dependência do rendimento salarial, aliada a uma conjuntura económica e social desfavorável tende a aumentar o medo de perder o emprego.

Hipótese 2: O medo do desemprego potencia uma atitude submissa e de maior sujeição dos trabalhadores no seio das organizações de trabalho.

Hipótese 3: O medo do desemprego conduz a uma maior compreensão para com o empregador, ao aumento da produtividade dos trabalhadores, a um maior individualismo nas empresas e à neutralização da acção colectiva.

Hipótese 4: Numa situação de incumprimento dos empregadores, o desrespeito para com os trabalhadores e as dificuldades económicas conduzem os indivíduos a um sentimento de revolta para com a situação.

Estamos convictos que a presente investigação constitui uma mais-valia para a nossa formação académica e pessoal, uma vez que nos permitiu, teoricamente e empiricamente, entender melhor esta realidade social. Acreditamos do mesmo modo que a realização desta investigação constitui um passo significativo para deslindar as causas e as consequências do medo social do desemprego, sendo este um contributo para novas abordagens sobre o tema.

## BIBLIOGRAFIA

- Albarello, Luc *et al* (1997), *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa, Gradiva.
- Antunes, Ricardo (2000), *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, São Paulo, Cortez.
- Araújo, Pedro (2008), *A Tirania do Presente: do trabalho para a vida às incertezas do desemprego*, Coimbra, Quarteto.
- Barbalet, Jack (1998), *Emotion, social theory and social structure: a microsociological approach*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Bardin, Laurence (2009), *Análise de Conteúdo*, Lisboa, Edições 70.
- Barretto, Eleonora (2004), *Desemprego e (Des)mobilização política: a luta do sindicato dos bancários de Campinas e Região*, Dissertação de Mestrado em Ciência Política, Campinas, Universidade Estadual de Campinas.
- Bauman, Zygmund (2000), *Liquid Modernity*, Cambridge, Polity Press.
- Beck, Ulrich (1992), *Risk Society: towards a new modernity*, London, Sage.
- Beck, Ulrich (2007), *Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Editorial Paidós.
- Bruyne, Paul de, Jacques Herman e Marc de Schoutlecte (1974), *Dynamique de la recherche en sciences sociales: les pôles de la pratique méthodologique*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Burchell, Brendan, David Lapido e Frank Wilkinson (ed.) (2002), *Job insecurity and work intensification*, New York, Routledge.
- Burney, Nathalie (2000), *Chômage en fin de parcours professionnel. Avoir 50 ans, être au chômage*, Paris, Delachaux et Niestlé.
- Caleiras, Jorge (2011), *Para além dos números – as consequências pessoais do desemprego*, Tese de Doutoramento em Sociologia, Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Camilo, Cristina (2005), *Critérios de decisão em função do estado emocional: efeito diferencial da ira e do medo*, Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e Organizacional, Lisboa, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
- Castel, Robert (1998), *As metamorfoses da questão social: uma crónica sobre o salário*, Petrópolis, Editora Vozes.
- Castelhana, Laura (2005), “O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho”, *Psicologia & Sociedade*, (Online), 17 (1).  
Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v17n1/a03v17n1.pdf>
- Centeno, Luís (2001), *Percursos profissionais de exclusão social*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Cugini, Paolo (2008), “Identidade, Afetividade e as Mudanças Relacionais na Modernidade Líquida na Teoria de Zygmund Bauman”, *Diálogos Possíveis*, (Online).  
Disponível em: [http://www.faculdadesocial.edu.br/dialogospossiveis/artigos/12/artigo\\_10.pdf](http://www.faculdadesocial.edu.br/dialogospossiveis/artigos/12/artigo_10.pdf)
- Cunha, Elenice (2006), *A gestão do medo como instrumento de coerção nas instituições públicas*, Tese de Doutoramento em Administração, Porto Alegre, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Dedecca, Cláudio (1996), “Desregulação e desemprego no capitalismo avançado”, *São Paulo em Perspectiva*, (Online), 10 (1).  
Disponível em: [http://www.seade.gov.br/produtos/spp/v10n01/v10n01\\_02.pdf](http://www.seade.gov.br/produtos/spp/v10n01/v10n01_02.pdf)
- Dejours, Christophe (1994), *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à relação prazer, sofrimento e trabalho*, São Paulo, Atlas.
- Dejours, Christophe (1998), *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*, São Paulo, Cortez-Oboré.
- Dias, Fernando (2007), *O medo social e os vigilantes da ordem emocional*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Durand, Claude (1978), *Le travail enchaîne: organisation du travail et domination sociale*, Paris, Éditions du Seuil.
- Eder, Klaus (1993), *The new politics of class – social movements and cultural Dynamics in advanced societies*, London, Sage.
- Elster, Jon (1991), *Making Sense of Marx*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Estanque, Elísio (1999), “Acção colectiva, comunidade e movimentos sociais: para um estudo dos movimentos de protesto público”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (Online), (55).  
Disponível em:  
<https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/10832/1/Acção%20colectiva%2c%20comunidade%20e%20movimentos%20sociais.pdf>

- Estanque, Elísio (2005), “Classes, precariedade e ressentimento: mudanças no mundo laboral e novas desigualdades sociais”, *Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra*, (Online).  
Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/238/238.pdf>
- Flick, Uwe (2005), *Métodos Qualitativos na Investigação Científica*, Lisboa, Monitor.
- Forrester, Viviane (1997), *O horror econômico*, São Paulo, Editora UNESP.
- Freire, João (2001), *Sociologia do Trabalho: uma introdução*, Porto, Edições Afrontamento.
- Gabinete de Estudos da FESETE (2009a), *Caracterização das Relações Laborais e da Fileira das ITVC na Região do Tâmega e do Sousa*, Porto, FESETE.
- Gabinete de Estudos da FESETE (2009b), *Quantos somos?... nas I.T.V.C.*, Porto, FESETE.
- Gallie, Duncan, Cathérine Marsh e Carolyn Vogler (ed.) (1994), *Social change and the experience of unemployment*, Oxford, Oxford University Press.
- Gallie, Duncan e Serge Paugam (2000), “The experience of unemployment in Europe: The debate”, Duncan Gallie, Serge Paugam (ed.), *Welfare Regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Ghiglione, Rodolphe e Benjamin Matalon (1993), *O Inquérito: Teoria e Prática*, Oeiras, Celta Editora.
- Giddens, Anthony e Miguel Vale de Almeida (1994), “O self: segurança ontológica e ansiedade existencial”, em Anthony Giddens e Miguel Vale de Almeida, *Modernidade e Identidade Pessoal*, Oeiras, Celta Editores.
- Gleitman, Henry (1993), *Psicologia*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Goffman, Erving (1975), *Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*, Rio de Janeiro, Zahar Editores.
- Gohn, Maria da Glória (2007), “Movimentos sociais na atualidade: manifestações e categorias analíticas”, em Maria da Glória Gohn, *Movimentos sociais no início do século XXI. Antigos e novos movimentos sociais*, Petrópolis, Editora Vozes.
- Grint, Keith (1998), *Sociologia do Trabalho*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Guerra, Isabel (2006), *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: sentidos e formas de uso*, Estoril, Príncipe Editora.
- Habermas, Jürgen (1987), *Théorie de Vagir communicationnel*, Paris, Fayard.
- Henser, Henning e Pedro Hespanha (2000), “Integration Policies: a Cross-national Comparative Studies of views on inclusion and exclusion”, Comparative Report, INPART – a TSER research Project Work Package 1 (mimeo).
- Hespanha, Pedro (1996), “The dynamics of globalization: social crisis and conflict in the portuguese rural areas”, *Oficinas do CES*, (85).
- Hespanha, Pedro et al (2007), *É o desemprego fonte de pobreza? O impacto do desemprego e do mau emprego na pobreza e exclusão social do Distrito de Coimbra*, Porto, REAPN – Rede Europeia Anti-Pobreza/Portugal.
- Instituto de Emprego e Formação Profissional (2004-2012), Concelhos: Estatísticas Mensais.
- Instituto Nacional de Estatística (2001), Censos 2001.
- Instituto Nacional de Estatística (2007-2009), Sistemas de Contas Integradas.
- Instituto Nacional de Estatística (2009), Instituto de Emprego e Formação Profissional.
- Instituto Nacional de Estatística (2012), Estatísticas do Emprego, 2º semestre de 2012.
- Jahoda, Marie (1982), *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Jahoda, Marie, Paul Lazarsfeld e Hans Zeisel (1972), *Marienthal: the sociography of on unemployment community*, London, Trowbridge & London.
- Kovács, Ilona (2005), *Flexibilidade de emprego: riscos e oportunidades*, Oeiras, Celta Editores.
- Kovács, Ilona et al (2006), “Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias”, *SOCIUS Working Paper*, (Online), (8).  
Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/1996/1/wp200608.pdf>
- Krippendorff, Klaus (1990) *Metodología de análisis de contenido: teoría y práctica*, Barcelona, Paidós.
- Lazarsfeld, Paul, Marie Jahoda e Hans Zeisel (1981), *Les chômeurs de Marienthal*, Paris, Les Éditions de Minuit.
- Lessard-Hébert, Michelle, Gabriel Goyette e Gérald Boutin (2008), *Investigação Qualitativa: Fundamentos e Práticas*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Loison, Laurance (2002), *L'Expérience Vécue du Chômage au Portugal*, Tese de Doutoramento em Sociologia, Paris, Institut d'Études Politiques/ Lisboa, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
- Loison, Laurance (2003), “A experiência do desemprego em Portugal: elaboração de uma tipologia”, *Centro de Estudos Territoriais*, (6), pp. 113-124.
- Lopes, Helena (1999), “A defesa do emprego: o económico contra o social?”, *Dinâmia Working Paper*, (Online), (13).

- Disponível em: [http://repositorio.iscte.pt/bitstream/10071/474/4/DINAMIA\\_WP\\_1999-13.pdf](http://repositorio.iscte.pt/bitstream/10071/474/4/DINAMIA_WP_1999-13.pdf)
- Machado, Rita (1997), *Ameaça de desemprego: stress e estratégias de coping em diferentes culturas organizacionais*, Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e Organizacional, Lisboa, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
- Mandel, Ernest (1975), *A resposta operária à inflação, desemprego e emigração*, Lisboa, Edições Antídoto,
- Medeiros, Paula (2006), “Internet e Movimentos Sociais: outros espaços de interação”, *Cadernos de Estudo*, (Online), (3).
- Disponível em: [http://repositorio.esepf.pt/bitstream/handle/10000/107/Cad\\_3Internet.pdf?sequence=1](http://repositorio.esepf.pt/bitstream/handle/10000/107/Cad_3Internet.pdf?sequence=1)
- Melucci, Alberto (1985), “The symbolic challenge of contemporary movements”, *Social Research*, LII, (4), pp. 789-816.
- Moscovici, Serge (1982), *Psychologie minorités actives*, Paris, Press Universitaire de France.
- Moscovici, Serge (1994), *Conflict and consensus: a general theory of collective decisions*, London, Sage.
- Motta, Paulo (2002), “Ansiedade e medo na empresa: percepção de risco das decisões gerenciais”, *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, I, (2), pp. 32-47.
- Oakes, Penelope e John Charles Turner (1986), “Distinctiveness and the silence of social category memberships: is there an automatic perceptual bias towards novelty?”, *European Journal of Social Psychology*, (16), pp. 325-344.
- Offe, Claus (1985), “New Social Movements: Challenging the Boundaries of institutional Politics”, *Social Research*, LII, (4), pp. 223-249.
- Olson, Marcus (1998), *A lógica da Acção Colectiva: Bens públicos e teoria dos grupos*, Oeiras, Celta Editora.
- Pardal, Luís António, Eugénia Correia (1995), *Métodos e Técnicas de Investigação Social*, Porto, Areal Editores.
- Paugam, Serge e Helen Russel (2000), “The effects of employment precarity and unemployment on the social isolation”, em Duncan Gallie e Serge Paugam (ed.), *Welfare regime and experience of unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Pedroso, Paulo (2004), “A vida no trapézio ou um novo contrato social: a nova economia sem meio-termo”, em Robert Reich, *O futuro do sucesso: viver e trabalhar na nova economia*, Lisboa, Terramar.
- Pinto, José Madureira (1991), “Considerações sobre a produção social de identidade”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (32), pp. 217-231.
- Pires, Álvaro (1997), “Échantillonnage et Recherche Qualitative: Essai Théorique et Méthodologique”, em Jean Poupart, *La Recherche Qualitative: Énjeux Épistémologiques et Méthodologiques*, Canadá, Gaetan Morin.
- Poirier, Jean, Simone Clapier-Valladon e Paul Raybaut (1993), *Les récits de vie : théorie et pratique*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Prette, Almir del (1990), *Movimentos sociais em uma perspectiva psicológico-social: o movimento em luta contra o desemprego*, Tese de Doutoramento em Ciências – área de concentração em Psicologia Experimental, São Paulo, Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.
- Ramos, Alice (2000), “Centralidade do Trabalho” em Manuel Villaverde Cabral, Jorge Vala, João Freire, *Trabalho e Cidadania*, Lisboa, ICS – Universidade de Lisboa.
- Rebello, Glória (2004), *Flexibilidade e Precariedade no Trabalho: Análise e Diagnóstico*, (s.l.), (s.n.).
- Rebello, Glória (2005), “Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante”, comunicação apresentada no Encontro Internacional *Trabalho, Emprego e Precariedade Laboral*, Faculdade de Letras da Universidade do Porto, 7 de Outubro de 2005, Porto.
- Reich, Robert (2004), *O futuro do sucesso: viver e trabalhar na nova economia*, Lisboa, Terramar.
- Rivera, Joseph (1992), “Emotional climate: social structure and emotional dynamics”, *International Review of Studies on Emotion*, (Online).
- Disponível em: <http://www.clarku.edu>
- Rodrigues, Iram e Glauco Arbix (1996), “Novas Estratégias Sindicais diante do desemprego”, *São Paulo em Perspectiva*, X, (1), pp. 77-85.
- Romaniello, Marcelo (s.a.), O exercício do poder nas organizações: estratégias de dominação e auto-regulação de conflitos nas relações de trabalho, policopiado.
- Disponível em: <http://www.unifenas.br/extensao/administracao/icongresso/9.htm>
- Rosa, Maria Teresa Seródio (coord.) (2003), *Trabalho precário: perspectivas de superação*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Santos, Boaventura de Sousa (1994), *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*, Porto, Edições Afrontamento.
- Silva, Manuel Carvalho da (2002), *Agir contra a corrente: reflexões de um sindicalista*, Porto, Campo das Letras.
- Silva, Manuel Carvalho da (2008), *Trabalho e sindicalismo em tempo de globalização*, Mafra, Círculo de Leitores.
- Schnapper, Dominique (1994), *L'Épreuve du Chômage*, Paris, Gallimard.

- Schnapper, Dominique (1998), *Contra o fim do trabalho: conversa com Philippe Petit*, Lisboa, Terramar.
- Sennett, Richard (2000), *A corrosão do carácter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*, Lisboa, Terramar.
- Tarrow, Sidney (1998), *Power in Movement: social movements and contentious politics*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Touraine, Alain (1981), *The voice and the eye: an analysis of social movements*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Touraine, Alain (1984), *Le retour de l'acteur: essai de sociologie*, Paris, Fayard.
- Turner, John Charles (1981), "The identification and psychological of intergroup formation", em Henri Tajfel, *The Social Dimension*, New York, Cambridge University Press.
- Vala, Jorge (1986), "Análise de Conteúdo" em Augusto Santos Silva e Madureira Pinto (orgs.), *Metodologia das ciências sociais*, Porto, Edições Afrontamento.
- Vilaça, Helena (1993), "Território e identidades na problemática dos movimentos sociais: algumas propostas de pesquisa", *Revista da Faculdade de Letras: Sociologia*, (Online), (3).  
Disponível em: <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1309.pdf>
- Weber, Max (1989), "Classes, status e partido", em Maria Braga da Cruz, *Teorias sociológicas, I Volume – os fundadores e os clássicos*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Whelan, Christopher (1991), *Unemployment, Poverty and Psychological Distress*, Dublin, ESRL.

## ANEXOS

### ANEXO A. GUIÃO DE ENTREVISTA

#### Elenco de Questões:

1. Como encara o seu emprego e o trabalho que desenvolve? Que importância lhe atribui?
2. Quais as principais dificuldades que encontraria se perdesse o seu emprego?
3. Tem medo que isso aconteça?
4. As notícias que falam sobre a situação actual do país faz com que esse medo aumente?
5. No seu entender, quais são as características que os empregadores valorizam mais nos trabalhadores?
6. Mudaria o seu comportamento, de alguma forma, de modo a tentar manter o emprego? Se sim, que comportamentos adoptava?
7. Estava disposto(a) a sujeitar-se às exigências do seu empregador, mesmo sem contrapartidas, para manter o seu emprego?
8. No caso da sua empresa vir a passar por uma fase problemática, em que não haja pagamento de salários ou de horas extraordinários, como agiria?
9. No caso de eventualmente, numa primeira fase, ser algo compreensivo(a) com essa situação e, posteriormente, adoptar uma postura de reivindicação, o que provocaria essa mudança de atitude?

#### Caracterização de elementos essenciais à pesquisa:

Idade:

Concelho onde reside:

Concelho onde trabalha:

Sector têxtil em que trabalha:

Número médio de trabalhadores da empresa onde labora:

## ANEXO B. CRONOGRAMA DA INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

CRONOGRAMA DAS FASES DE INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA																																					
Mês/Dias	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T
Junho					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
Julho						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Agosto			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
Setembro					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
Outubro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						

### Legenda:

	Entrevistas exploratórias
	Recolha do material empírico
	Transcrição do material empírico recolhido
	Processo de codificação: estabilização do cenário de categorias semânticas e construção do cenário de categorias
	Distanciamento face aos dados
	Avaliação e validação do sistema de categorias
	Análise dos dados e sistematização dos resultados
	Redacção do capítulo referente à análise dos resultados
	Auditoria académica final

## ANEXO C. QUADRO DE CATEGORIAS

QUADRO DE CATEGORIAS	
Categorias	Subcategorias
Satisfação com o emprego	Gosto daquilo que faço
Importância do trabalho	Remuneração
	Convívio
	Ritmo de vida
	Sentimento de utilidade social
Dificuldades decorrentes da perda do emprego	Económicas
	Diminuição do convívio
	Perda de rotinas
	Encontrar um novo emprego
Medo de perder o emprego	Existência de medo do desemprego
	Ausência de medo do desemprego
Influência das notícias sobre a conjuntura actual no medo de perder o emprego	Aumentam a sensação de medo
	Não aumentam a sensação de medo
Características dos trabalhadores mais valorizadas pelos empregadores	Produção
	Qualidade do trabalho
	Pontualidade e assiduidade
	Boa apresentação
	Submissão
	Empenho
	Limpeza
	Educação e postura
	Flexibilidade contratual
	Disponibilidade
	Ser multifacetado
	Comportamento sério
Atitude do empregador face à sindicalização	Não gosta
	Não se importa
	Incentiva
Mudança de comportamento/adopção de estratégias para manter o emprego	Mudava a minha atitude
	Não mudava a minha atitude
Existência de um maior individualismo nas empresas	Existe um maior individualismo
	Não existe um maior individualismo
Os trabalhadores defendem-se entre si	Defendem-se
	Defendem-se entre os mais próximos
	Não se defendem
Deixar o sindicato (sindicalizados)	Não deixava o sindicato
	Deixava
Motivos para não ser sindicalizado (não sindicalizados)	Não sentir essa necessidade
	Ideia de que não vale a pena fazê-lo
	Crença de que é melhor não conhecer os direitos
	Medo de que isso prejudique o trabalhador

Motivos pelos quais os outros trabalhadores não se sindicalizam (sindicalizados)	Por medo de represálias
	Crença de que os sindicatos querem fechar as empresas
	Falta de confiança nos sindicatos
Capacidade para aceitar exigências do empregador mesmo na ausência de contrapartidas adequadas	Aceitava
	Não aceitava nenhuma exigência
Os empregadores coagem os trabalhadores a não requerer os seus direitos	Coagem
	Depende da postura do trabalhador
	Não coagem
Formas de agir no caso de os direitos dos trabalhadores não serem respeitados	Falava com o empregador
	Procurava o sindicato
	Procurava informações/apoio em Instituições Públicas (Tribunal e Ministério do Trabalho; Segurança Social)
	Procurava um advogado
	Pedia a suspensão do contrato
	Assumia uma postura reivindicativa
	Pedia a insolvência da empresa
	Procurava um novo emprego
Factores que promovem a passagem de uma atitude de compreensão para uma atitude de revolta	As dificuldades económicas
	O desrespeito pelo trabalhador
	A perda de confiança
	A falta de sinceridade do empregador
	O sentir-se enganado(a)
Maneiras como essa revolta se poderia manifestar	Falar e/ou confrontar o empregador com a situação
	Fazer queixa ao Ministério do Trabalho
	Promover uma acção colectiva
Adesão a acções colectivas	Aderia
	Aderia se os outros também o fizessem
	Não aderiria
Possibilidade de ocorrer uma acção colectiva na empresa	É possível
	É pouco provável

## ANEXO D. GRELHA DE ANÁLISE

GRELHA DE ANÁLISE											
Categorias	Subcategorias	Indústria do Vestuário					Indústria do Calçado				
		Até 50 – sindicalizados	Até 50 – não sindicalizados	> 50 – sindicalizados	> 50 – não sindicalizados	Total	Até 50 – sindicalizados	Até 50 – não sindicalizados	> 50 – sindicalizados	> 50 – não sindicalizados	Total
Satisfação com o emprego	Gosto daquilo que faço	4	1	1	4	<b>10</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
Importância do trabalho	Remuneração	4	1	1	4	<b>10</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
	Convívio	4	1	1	3	<b>9</b>	1	4	2	1	<b>8</b>
	Ritmo de vida	3	1	1	3	<b>8</b>	1	4	1	1	<b>7</b>
	Sentimento de utilidade social	2	-	-	-	<b>2</b>	-	-	-	-	<b>-</b>
Dificuldades decorrentes da perda do emprego	Económicas	4	1	1	4	<b>10</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
	Diminuição do convívio	2	-	-	4	<b>6</b>	1	3	2	1	<b>7</b>
	Perda de rotinas	2	1	-	4	<b>7</b>	1	3	2	1	<b>7</b>
	Encontrar um novo emprego	-	-	1	1	<b>2</b>	1	1	1	-	<b>3</b>
Medo de perder o emprego	Existência de medo do desemprego	3	1	1	4	<b>8</b>	1	3	3	1	<b>8</b>
	Ausência de medo do desemprego	1	-	-	-	<b>1</b>	-	1	1	-	<b>2</b>
Influência das notícias sobre a conjuntura actual no medo de perder o emprego	Aumentam a sensação de medo	2	1	1	3	<b>7</b>	1	3	3	1	<b>8</b>
	Não aumentam a sensação de medo	2	-	-	1	<b>3</b>	-	1	-	-	<b>1</b>
Características dos trabalhadores mais valorizadas pelos empregadores	Produção	4	1	1	3	<b>9</b>	1	3	4	1	<b>8</b>
	Qualidade do trabalho	1	1	1	2	<b>5</b>	-	2	-	1	<b>3</b>
	Pontualidade e assiduidade	-	-	-	-	<b>-</b>	-	2	-	-	<b>2</b>
	Boa apresentação	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	<b>-</b>
	Submissão	3	1	1	3	<b>9</b>	1	3	3	1	<b>8</b>
	Empenho	-	-	-	-	<b>-</b>	-	2	-	-	<b>2</b>
	Limpeza	-	-	-	-	<b>-</b>	-	1	-	-	<b>1</b>
	Educação e postura	-	-	-	1	<b>1</b>	-	1	-	1	<b>2</b>
	Flexibilidade contratual	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	<b>-</b>
Disponibilidade	-	-	-	-	<b>-</b>	-	1	-	-	<b>1</b>	

	Ser multifacetado	-	1	-	-	<b>1</b>	-	1	-	-	<b>1</b>
	Comportamento sério	-	1	-	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
Atitude do empregador face à sindicalização	Não gosta	3	1	1	3	<b>8</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
	Não se importa	1	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Incentiva	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mudança de comportamento/ adoção de estratégias para manter o emprego	Mudava a minha atitude	3	-	1	2	<b>6</b>	1	2	3	1	<b>7</b>
	Não mudava a minha atitude	1	1	-	2	<b>4</b>	-	2	1	-	<b>3</b>
Existência de um maior individualismo nas empresas	Existe um maior individualismo	3	1	-	3	<b>7</b>	1	3	3	-	<b>7</b>
	Não existe um maior individualismo	-	-	1	1	<b>2</b>	-	1	1	1	<b>3</b>
Os trabalhadores defendem-se entre si	Defendem-se	-	-	-	-	-	-	-	-	1	<b>1</b>
	Defendem-se entre os mais próximos	-	-	1	1	<b>2</b>	1	-	-	-	<b>1</b>
	Não se defendem	1	1	-	3	<b>4</b>	-	4	2	-	<b>6</b>
Deixar o sindicato	Não deixava o sindicato	4	-	1	-	<b>5</b>	1	-	3	-	<b>4</b>
	Deixava						-	-	1	-	<b>1</b>
Motivos para não ser sindicalizado	Não sentir essa necessidade	-	1	-	3	<b>4</b>	-	2	-	1	<b>3</b>
	Ideia de que não vale a pena fazê-lo	-	-	-	1	<b>1</b>	-	2	-	-	<b>2</b>
	Crença de que é melhor não conhecer os direitos	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Medo de que isso prejudique o trabalhador	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	-
Motivos pelos quais os outros trabalhadores não se sindicalizam	Por medo de represálias	1	-	1	-	<b>2</b>	1	-	-	-	<b>1</b>
	Crença de que os sindicatos querem fechar as empresas	1	-	-	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Falta de confiança nos sindicatos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Capacidade para aceitar exigências do empregador	Aceitava	3	1	1	3	<b>8</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
	Não aceitava nenhuma exigência	1	-	-	1	<b>2</b>	-	-	-	-	-
Os empregadores coagem os trabalhadores a não requerer os seus direitos	Coagem	3	1	1	2	<b>7</b>	1	2	3	-	<b>6</b>
	Depende da postura do trabalhador	-	-	-	1	<b>1</b>	-	1	-	1	<b>2</b>
	Não coagem	1	-	-	1	<b>2</b>	-	-	-	-	-

Formas de agir no caso de os direitos dos trabalhadores não serem respeitados	Falava com o empregador	3	1	-	3	<b>7</b>	-	2	2	1	<b>5</b>
	Procurava o sindicato	4	-	-	2	<b>6</b>	1	2	3	1	<b>7</b>
	Procurava informações/apoio em Instituições Públicas	-	1	-	2	<b>3</b>	-	1	1	-	<b>2</b>
	Procurava um advogado	-	1	-	2	<b>3</b>	-	2	-	1	<b>3</b>
	Pedia a suspensão do contrato	-	-	1	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Assumia uma postura reivindicativa	-	-	-	-	-	-	-	1	-	<b>1</b>
	Pedia a insolvência da empresa	-	-	-	-	-	-	1	-	-	<b>1</b>
	Procurava um novo emprego	-	-	-	-	-	-	1	-	1	<b>2</b>
Factores que promovem a passagem de uma atitude de compreensão para uma atitude de revolta	As dificuldades económicas	2	1	-	2	<b>5</b>	-	4	2	1	<b>7</b>
	O desrespeito pelo empregador	3	-	1	3	<b>7</b>	1	2	2	1	<b>8</b>
	A perda de confiança	1	-	-	2	<b>3</b>	-	-	-	-	-
	A falta de sinceridade do empregador	1	-	-	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	O sentir-se enganado(a)	-	-	1	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
Maneiras de como essa revolta se poderia manifestar	Falar e/ou confrontar o empregador com a situação	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Fazer queixa ao Ministério do Trabalho	1	-	-	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Promover uma acção colectiva	-	1	1	3	<b>5</b>	1	1	2	-	-
Adesão a acções colectivas	Aderia	3	1	1	1	<b>6</b>	1	2	3	-	<b>6</b>
	Aderia se os outros também o fizessem	1	-	-	3	<b>4</b>	-	-	-	1	<b>1</b>
	Não aderiria	-	-	-	-	-	-	2	-	-	<b>2</b>
Possibilidade de ocorrer uma acção colectiva na empresa	É possível	-	1	1	3	<b>5</b>	-	2	3	1	<b>6</b>
	É pouco provável	3	-	-	-	<b>3</b>	1	1	-	-	<b>2</b>



## Europass-Curriculum Vitae



### Informação pessoal

Apelido(s) / Nome(s) próprio(s) **Meireles, Marta Isabel**  
Morada(s) Rua de Chamistães, nº 907  
4620-247 Lustosa  
Lousada  
Telefone(s) +351 255893145 Telemóvel: +351 918131637  
Correio(s) electrónico(s) [marta.isabel.meireles@gmail.com](mailto:marta.isabel.meireles@gmail.com)  
Nacionalidade Portuguesa  
Data de nascimento 06.12.1988  
Sexo Feminino

### Educação e formação

Datas De Novembro de 2010 até à data  
Designação da qualificação atribuída Curso de Inglês para obtenção do B1  
Principais disciplinas/competências profissionais - Competências ao nível da compreensão, conversação, leitura e escrita, com um elevado nível de fluência e compreensão.  
Nome e tipo de organização de ensino ou formação Wall Street Institute  
Datas De Setembro de 2010 a Julho de 2011  
Designação da qualificação atribuída Pós-Graduação em Ciências do Trabalho e Relações Laborais  
Principais disciplinas/competências profissionais **Domínio geral:**  
- Conhecimentos de ordem académica e instrumental nos diversos domínios da gestão organizacional, social e política  
- Conhecimentos aprofundados relativamente as relações laborais em Portugal  
- Conhecimentos sobre os sistemas de relações industriais e laborais, políticas sociais e de emprego no contexto europeu  
**Domínio profissional:**  
- Competências no âmbito da gestão de conflitos laborais, gestão de recursos humanos, gestão sindical e consultadoria no domínio da relações de trabalho  
- Competências ao nível de investigação no âmbito acima descrito  
Nome e tipo da organização de ensino ou formação ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa  
Nível segundo a classificação nacional ou internacional Classificação final de 15 (quinze) valores

Datas	De Setembro de 2007 a Julho de 2010
Designação da qualificação atribuída	Licenciatura em Sociologia
Principais disciplinas/competências profissionais	<p><b>Domínio geral:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conhecimento das teorias sociológicas e das metodologias de investigação social</li> <li>- Formação nas áreas da demografia, da estatística e da estratificação e classes sociais</li> </ul> <p><b>Domínio profissional:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Competências na área do diagnóstico social</li> <li>- Conhecimentos nas áreas da informática e análise de dados</li> <li>- Competências em diversos domínios de articulação, nomeadamente, de apoio à família e à saúde</li> <li>- Aptidões na elaboração de relatórios</li> </ul>
Nome e tipo da organização de ensino ou formação	Universidade do Minho
Nível segundo a classificação nacional ou internacional	Classificação final de 14 (catorze) valores, classe B da escala de classificação ECTS
Datas	De Setembro de 2004 a Junho de 2007
Designação da qualificação atribuída	Curso Tecnológico de Acção Social
Principais disciplinas/competências profissionais	<p><b>Domínio geral:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Saberes de acção social, de saúde e de socorrismo, de expressões artísticas e de actividades lúdicas e de comunicação</li> </ul> <p><b>Domínio profissional:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Competências na promoção de actividades de animação e apoio, bem como de desenvolvimento sociocultural</li> </ul>
Nome e tipo da organização de ensino ou formação	Escola Secundária de Caldas de Vizela
Nível segundo a classificação nacional ou internacional	Classificação final de 15 (quinze) valores
<b>Experiência profissional</b>	
Datas	De Março de 2010 a Junho de 2010
Função ou cargo ocupado	Estagiária curricular
Principais actividades e responsabilidades	Desenvolvimento do estudo "Um olhar sobre a fraca institucionalização dos idosos. O caso do concelho de Lousada"
Nome e morada do empregador	Câmara Municipal de Lousada Praça Dr. Francisco Sá Carneiro Apartado 19 4624-909 Silvares Lousada
Tipo de empresa ou sector	Autarquia
Datas	De Novembro de 2006 a Maio de 2007
Função ou cargo ocupado	Estagiária curricular
Principais actividades e responsabilidades	Auxiliar nas valências Lar de Idosos, ATL, Infantário e Creche
Nome e morada do empregador	Santa Casa da Misericórdia de Vizela Avenida Bombeiros Voluntários Apartado 49 4815-901 Vizela
Tipo de empresa ou sector	Instituição Particular de Solidariedade Pessoal

**Aptidões e competências pessoais**

Língua(s) materna(s)

**Português**

Outra(s) língua(s)

Auto-avaliação

Nível europeu (\*)

**Inglês**

**Espanhol**

**Francês**

Compreensão				Conversaão				Escrita	
Compreensão oral		Leitura		Interação oral		Produção oral			
A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar
A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar	A2	Utilização elementar	A1	Utilizador elementar
A2	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar

(\*) [Nível do Quadro Europeu Comum de Referência \(CECR\)](#)

Aptidões e competências sociais

- Espírito de equipa
- Boa capacidade de comunicação oral e escrita
- Capacidade de adaptação a ambientes multiculturais
- Sentido de responsabilidade

Aptidões adquiridas através da formação académica

Aptidões e competências de organização

- Capacidade de liderança
- Sentido de organização
- Capacidade de gestão de projectos
- Aptidão e gosto por uma aprendizagem contínua

Capacidades adquiridas através da realização de diversos trabalhos académicos, nomeadamente, relatório de estágio e dissertação de mestrado

Aptidões e competências técnicas

- Capacidade de resolução de problemas
  - Conhecimento dos diversos métodos de investigação empírica em ciências sociais e na aplicação de entrevistas e de inquéritos por questionários
- Competências adquiridas através da formação académica (onde se destacam a frequência das cadeiras: Metodologia das Ciências Sociais, Métodos e Técnicas de Investigação Social I, Métodos e Técnicas de Investigação Social II e Análise de Dados no decorrer da licenciatura e as cadeiras de: Análise de Conteúdo com Programas Informáticos e Métodos Avançados de Análise de Dados no decorrer do mestrado) e na realização do relatório de estágio e da dissertação de mestrado.

Aptidões e competências informáticas

- Conhecimentos do software OfficeTH (WordTH, ExeITH e PowerPointTCapacidadeH) e similares, independentemente do sistema operativo
  - Conhecimentos profundos do programa Statiscal Package for the Social Scienses, nas várias versões
  - Conhecimentos de programas de análise de conteúdo, nomeadamente, do Tropes e do ALCESTE
  - Conhecimentos do programa MsProject
- Aptidões adquiridas através da formação académica (nas disciplinas de: Demografia, Estatística I e II; Análise de Dados; Métodos Avançados de Análise de Dados, Análise de Conteúdo com Programas Informáticos e MsProject) e do uso pessoal.

Aptidões e competências artísticas

- Participante em apresentações lúdico expressivas no âmbito da disciplina de Técnicas de Expressão e Comunicação do Curso Tecnológico de Acção Social (2006 e 2007)
- Praticante de dança contemporânea, no âmbito do desporto escolar, tendo participado nas Nacionais do Desporto Escolar na categoria de dança (2004)

Outras aptidões e competências

- Cardio fitness e step
- Curso de primeiros socorros (2006)

Carta de condução

Carta de condução da categoria B

**Anexos**

1. Certificado de frequência do mestrado
2. Certificado de frequência do curso de inglês
3. Certificado de licenciatura
4. Certificado de habilitações do 12.º ano
5. Certificado de estágio curricular na Câmara Municipal de Lousada
6. Certificado de estágio curricular na Santa Casa da Misericórdia
7. Certificado de Primeiros Socorros
8. Certificados de participação em Seminários e Conferências



Departamento de Sociologia

**Entre a Submissão e a Revolta: Estudo Exploratório sobre o Medo  
Social do Desemprego nas Indústrias do Vestuário e Calçado**

**Marta Isabel Pacheco Meireles**

Trabalho de projecto submetido como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

**Orientador:**  
Doutor Alan Stoleroff, Professor Associado,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2012

## **AGRADECIMENTOS**

A realização deste estudo envolveu dispêndio de energia, disponibilidade intelectual e alguns apoios. Assim, no momento de o apresentar, quero deixar expressa a minha gratidão a todos aqueles que contribuíram para a sua concretização.

Começo por agradecer ao meu orientador, o Professor Doutor Alan Stoleroff, por toda a dedicação, disponibilidade, apoio e incentivo demonstrados ao longo da execução da presente dissertação.

O meu profundo agradecimento também a todos aqueles que tornaram possível a realização da parte empírica deste estudo, nomeadamente, ao Sr. Manuel Freitas, coordenador da FESETE, ao Sr. Carlos José da União Local de Felgueiras e a todos os trabalhadores da indústria do vestuário e do calçado que amavelmente se disponibilizaram para falar sobre as sua realidade e entendimento.

Agradeço ainda a todos aqueles que conviveram comigo não só no período da realização deste estudo, mas ao longo de todo o mestrado. Ao Daniel, à Sónia e aos meus restantes colegas, o meu sentido agradecimento.

Do mesmo modo, agradeço aos meus amigos de sempre, ao Luciano e, em particular, ao Tiago pelo companheirismo, carinho e apoio demonstrados.

Por último, mas acima de tudo, agradeço à minha família e especialmente aos meus pais, porque sem eles nada disto seria possível!

A todos, o meu Muito Obrigada!

## RESUMO

Actualmente, o mercado de trabalho é caracterizado pela insegurança, pela instabilidade e por uma relativa escassez de alternativas. A flexibilidade, a precariedade e o desemprego adquiriram outra significação, sendo o desemprego aquele que provoca maiores dificuldades aos indivíduos. O emprego tende a ser a principal fonte de subsistência dos sujeitos, daí que os trabalhadores empregados tenham medo de o perder. Tal emoção acarreta consequências no seio das organizações de trabalho, que podem passar pela mudança de atitude e/ou comportamento.

Sendo assim, este estudo incide sobre o medo social do desemprego e o nosso objectivo primordial visa compreender de que forma os trabalhadores percebem o risco de perder o emprego e de que modo tal afecta o seu comportamento.

Para a sua concretização, aplicamos entrevistas semi-estruturadas a um conjunto de trabalhadores das indústrias do vestuário e do calçado nos municípios de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira. Para deslindar o material empírico recolhido recorreremos a uma análise de conteúdo clássica e descritiva.

Os resultados permitiram entender que estes sujeitos percebem o risco de perder o emprego como uma possibilidade real, sendo esta fortalecida pela desfavorável conjuntura económica e social, pela escassez de postos de trabalho e pelo elevado número de pessoas desempregadas. A dependência do salário é ainda um factor preditor para este medo. Este traduz-se na sujeição dos trabalhadores nas empresas e na sua condescendência com situações realmente problemáticas. Porém, os trabalhadores também concebem a possibilidade de se revoltar e agir contra este tipo de condições.

Palavras-chave: medo social, emprego, desemprego, organizações de trabalho, submissão, revolta.

## **ABSTRACT**

The current labor market is characterized by insecurity, instability and a relative dearth of alternatives. Job flexibility, precariousness and unemployment acquired a new meaning, with unemployment being the one causing the most difficulties for individuals. Subjects rely on employment for their livelihood, making unemployment a scary proposition. This uncertainty has consequences within organizations, such as attitude and behavioral changes.

This thesis focuses on the social fear of unemployment and our primary objective is to understand how workers perceive the risk of losing their jobs and how this affects their behavior.

Our methodology is based on a series of semi-structured interviews to a set of workers of the clothing and footwear industries in the municipalities of Felgueiras, Lousada and Paços de Ferreira. To synthesize the collected empirical data we resorted to a classical content analysis and description.

The results allowed us to understand that these subjects perceive the risk of losing their jobs as a real possibility, and that this is strengthened by the currently unfavorable economic and social conditions, job scarcity and high unemployment rates. This fear was found to be linked to the job's contribution towards the subject's livelihood. Fearful for their jobs, many people end up subjugating themselves to the often unrealistic demands of their employers. Pushed beyond their limits, some interviewees consider possible retaliation measures.

Keywords: social fear, employment, unemployment, labor organizations, submission, revolt.

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	1
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....	3
1.1. A Nova Conjuntura Laboral .....	3
1.1.1. A Precariedade Laboral .....	4
1.1.2. O Fenómeno do Desemprego .....	5
1.2. A Negatividade do Desemprego.....	6
1.3. O Medo Social do Desemprego.....	8
1.3.1. Atitudes Face ao Medo Social Desemprego .....	10
1.4. Consequências do Medo de Perder o Emprego nas Organizações de Trabalho e na Adesão à Acção Colectiva .....	11
1.5. De uma Postura Submissa à Luta pela Mudança? .....	14
CAPÍTULO II – UNIVERSO DE PESQUISA.....	18
2.1. Caracterização das Indústrias do Vestuário e Calçado .....	18
CAPÍTULO III – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO.....	21
CAPÍTULO IV – OS CONTORNOS DO MEDO DO DESEMPREGO NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E DO CALÇADO .....	24
4.1. A Centralidade do Emprego na Estruturação da Vida Quotidiana .....	24
4.2. Percepção do Medo de Perder o Emprego.....	26
4.3. A Busca pela Manutenção do Emprego e o Ambiente nas Empresas .....	27
4.4. A Aceitação de Exigências do Empregador .....	34
4.5. Formas de Agir no Caso de Incumprimento dos Direitos dos Trabalhadores .....	36
4.6. Da Submissão à Revolta: Causas e Consequências .....	40
CONCLUSÃO .....	44
ANEXOS .....	I
Anexo A. Guião de Entrevista.....	I
Anexo B. Cronograma da Investigação Empírica .....	II
Anexo C. Quadro de Categorias.....	III
Anexo D. Grelha de Análise .....	V

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 2.1. Número de empresas por sector de actividade em Portugal entre 2007 e 2009 .....	18
Quadro 2.2. Estrutura empresarial e emprego nos concelhos de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira em 2007 .....	19
Quadro 2.3. Estrutura empresarial em Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira entre 2000 e 2007.....	19
Quadro 2.4. Número de desempregados em Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira entre 2004 e 2012.....	20

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 4.1. Características dos trabalhadores mais valorizadas pelos empregadores.....	29
Figura 4.2. Adesão a acções colectivas mediante a posição face ao sindicalismo .....	33
Figura 4.3. Formas de agir no caso de os direitos dos trabalhadores não serem respeitado.....	39
Figura 4.4. Factores que promovem a passagem de uma atitude compreensiva para uma atitude de revolta .....	41
Figura 4.5. Possibilidade de ocorrer uma acção colectiva.....	43

## **GLOSSÁRIO DE SIGLAS**

**DETEFP** – Departamento de Estatística de Emprego e Formação Profissional

**FESETE** – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

**IEFP** – Instituto de Emprego e Formação Profissional

**INE** – Instituto Nacional de Estatística

**MTSS** – Ministério do Trabalho e da Segurança Social

## INTRODUÇÃO

A presente conjuntura é marcada por fenómenos como a flexibilidade, a precariedade e o desemprego. Porém, pensamos que este último é aquele que provoca maiores dificuldades para os indivíduos, dada a importância que o trabalho assume nas sociedades salariais. Sabemos, *à priori*, que o emprego é, geralmente, a principal fonte de rendimento dos sujeitos e que a sua perda pode conduzir a situações de grande fragilidade individual e social. Assim, tendo em conta a insegurança, a instabilidade e a escassez de alternativas que hoje dominam o mercado de trabalho, entendemos ser compreensível que os indivíduos com emprego tenham medo de o perder. Esta emoção, percebida como transversal à maioria dos profissionais, leva os trabalhadores a tentar salvaguardar o emprego, podendo, para isso, adoptar diferentes estratégias e atitudes que vagueiam entre a submissão ao empregador e a revolta para com determinada situação.

Neste sentido, o estudo aqui apresentado incide sobre uma temática pouco explorada, uma vez que as atenções tendem a concentrar-se em torno das causas e consequências do desemprego, como no caso de: Araújo (2008), Jahoda *et al* (1972), Hespanha *et al* (2007), Loison (2002), Reich (2004), Sennett (2000). A nossa intenção é deslindar o medo social do desemprego, sendo nosso objectivo geral de investigação compreender de que forma os trabalhadores percebem o risco de perder o emprego e de que forma tal afecta o seu comportamento.

Pretendemos ainda com este estudo:

- Entender de que modo os indivíduos empregados reconhecem a centralidade do emprego na estruturação das suas vidas, tanto a nível económico como social;
- Conhecer de que forma a actual conjuntura económica e social afecta a percepção do risco de perder o emprego;
- Perspectivar se os indivíduos, numa situação de crise, eram capazes de alterar a sua atitude e/ou comportamentos de forma a tentar salvaguardar o emprego;
- Compreender que tipo de exigências os trabalhadores estavam dispostos a aceitar para manter o emprego, mesmo na ausência de contrapartidas adequadas;
- Perceber de que modo os indivíduos empregados agiriam se os seus direitos sociais e laborais não estivessem a se respeitados;
- Tentar explorar e entender o que motiva a passagem de uma atitude algo passiva e submissa para uma postura reivindicativa e de acção por parte destes sujeitos.

Para a concretização deste estudo exploratório, definimos os empregados das indústrias do calçado e do vestuário como a nossa população alvo, pois são indústrias com características algo similares e que, não raras vezes, são apontadas como estando a atravessar uma fase menos positiva.

Quanto à área geográfica em que esta investigação se desenvolveu, optamos por aplica-la nos municípios de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira – concelhos limítrofes situados no Vale do Sousa, distrito do Porto. Esta opção justificou-se pela relevância que o Vale do Sousa assume para a indústria da Região Norte. Felgueiras é o concelho com maior número de empresas e de trabalhadores da indústria do calçado a nível nacional, enquanto que em Lousada há uma grande prevalência do sector do calçado e do vestuário. Paços de Ferreira é um município conhecido pelo mobiliário, contudo, a indústria do vestuário assume também uma posição importante na indústria local.

Relativamente à estratégia metodológica adoptada, esta assentou numa metodologia qualitativa, em que as entrevistas semi-estruturadas foram a técnica de recolha de informação utilizada. Elaboramos um guião, com um conjunto de perguntas guia que, posteriormente, aplicamos a vinte trabalhadores destas duas indústrias. Importa ressaltar que os sujeitos possuíam características distintivas entre si – trata-se de uma amostra por homogeneização. Para analisar o material recolhido recorreremos à análise de conteúdo clássica e descritiva.

No que concerne à estrutura do estudo, este encontra-se dividido em quatro partes principais. Na primeira parte, capítulo referente ao enquadramento teórico, desenvolvemos uma contextualização sobre a actual conjuntura laboral onde demos particular destaque à precariedade e ao desemprego. Após deslindar as características negativas deste último abordamos o medo social do desemprego e as diversas atitudes perante ele. Procuramos perceber quais as implicações que esta emoção poderia ter nas organizações de trabalho e de que modo uma postura passiva pode dar lugar a uma atitude de reivindicação/acção. No segundo capítulo, relativo ao universo de pesquisa, expomos brevemente as principais características das indústrias em análise, especialmente nos concelhos em estudo. Por sua vez, no terceiro capítulo, descrevemos o processo metodológico. Já no último capítulo, apresentamos a análise e a interpretação dos resultados obtidos, onde visamos responder de forma clara e concisa aos nossos objectivos de investigação. Por fim, exibimos uma conclusão onde explicitamos as principais ilações do estudo e algumas hipóteses de trabalho a ter em consideração na elaboração de futuras investigações sobre o tema.

Pensamos que esta temática tem uma elevada pertinência social, sendo que esperamos contribuir para um maior/melhor conhecimento da realidade destes trabalhadores, realidade essa muitas vezes esquecida e escamoteada. Acreditamos que o estudo empírico aqui apresentado constitui um passo importante para conhecer o medo social do desemprego, assim como um contributo para outras abordagens que se venham a realizar nesta área.

## CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

### 1.1. A NOVA CONJUNTURA LABORAL

Apesar das mudanças ocorridas no sistema de emprego ao longo das últimas décadas, como o declínio do fordismo (Durand, 1978; Grint, 1998; Freire, 2001), o trabalho continua a constituir um pilar da identidade dos indivíduos, enunciando o seu papel na estrutura social (Silva, 2008; Ramos, 2000).

Porém, se antes se acreditava no emprego para a vida, hodiernamente, assistimos a um sentimento generalizado de insegurança, que parece culminar na individualização das relações sociais e no aumento da instabilidade e do risco nos diferentes níveis da vida social (Beck, 1992; Sennett, 2000; Bauman, 2000). A flexibilidade, a precariedade laboral e o desemprego ganharam outra importância e significação, agravando as questões relacionadas com o emprego, especialmente nos mais jovens que não raras vezes são coagidos a aceitar empregos precários que não correspondem nem às suas qualificações nem às suas aspirações.

A nova economia do trabalho, despoletada de forma muito substancial pela evolução tecnológica e pela globalização da economia, incutiu todo um conjunto de alterações que, por seu turno, provocaram um conjunto de consequências que, apesar de já existentes, ganharam um novo fôlego. Estes factores associados revolucionaram a produtividade, tornando os bens e os serviços melhores, mais baratos e acessíveis. Juntas conceberam um conjunto de novas oportunidades (Reich, 2004; Pedroso, 2004).

Tal cenário potenciou um maior/melhor acesso a bens de consumo, mas para os trabalhadores significou, sobretudo, uma acrescida dificuldade em delinear o futuro a longo prazo, uma vez que esta conjuntura estimula a flexibilidade. Esta característica é relevante no mercado laboral actual e é utilizada/adoptada pelas empresas como forma de combater a rotina e aumentar a produtividade. Tem um enfoque puramente financeiro, no sentido de reduzir os valores associados aos custos unitários do trabalho (Sennett, 2000; Kóvacs, 2005).

Como afirma Sennett (2000: 73), “hoje a sociedade procura maneiras de destruir os males da rotina através da criação de instituições flexíveis”. Pensamos que a flexibilidade afecta todos os sectores e escalões profissionais, no entanto, para Reich (2004), os trabalhadores estão expostos de forma diferente às flutuações do mercado. Acredita que há uma divisão entre estes sujeitos: de um lado os que possuem salários mais altos, mais protegidos e com carreiras profissionais estáveis e de outro os que têm menos habilitações e que por isso são menos especializados e mais susceptíveis de ser substituídos.

Este panorama não pôs fim à relação de subordinação entre o patronato e trabalhadores, mas incentivou a substituição da dicotomia capital-trabalho pela dicotomia capital-consumo (Reich, 2004). Ou seja, o valor das empresas deixou de estar tão alicerçado aos seus activos para estar mais vinculada

à confiança que desperta nos consumidores, conferindo, uma certa liberdade aos detentores do capital para ajustar a sua mão de obra às oscilações do mercado – flexibilização.

Naturalmente que a postura assumida perante esta situação depende da estratégia de cada empresa, mas é difícil negar que a variação de mão de obra não se encontra de algum modo facilitada<sup>1</sup>. No caso de esta lógica se confirmar, poderá desenvolver-se uma perda de lealdade entre os trabalhadores e os empregadores que conduzirá a uma individualização e a uma concentração no imediato, tal como a um sentimento de insegurança e a uma vida profissional instável (Sennett, 2000; Reich, 2004; Pedroso, 2004)<sup>2</sup>.

### **1.1.1. A PRECARIIDADE LABORAL**

O mundo do trabalho mudou e incentivou o aumento da flexibilização que, por sua vez, acarretou um aumento da precariedade. Paulatinamente, o emprego tornou-se/torna-se cada vez mais descontínuo e precário, até em países caracterizados pelo pleno emprego como os do norte da Europa. Os sistemas de emprego vivem uma crise, mais ou menos profunda, que, como vimos, se manifesta pelo aumento do desemprego e pelo aumento da precariedade nas relações laborais.

A precariedade pode ser entendida como uma situação de forte vulnerabilidade económica que restringe, total ou parcialmente, os direitos sociais que estão estabelecidos na maioria dos empregos estáveis (Paugam citado por Rosa, 2003). Resulta de um conjunto de factores que fragilizam a relação laboral ao nível das condições de trabalho e das possibilidades de defesa a nível jurídico (Rebelo, 2005).

Actualmente, assistimos a uma “redução do emprego estável, com protecção social associada e, concomitantemente, [a uma] multiplicação, muito visível, de postos de trabalho (...) mal remunerados, precários, desqualificantes, em regra, de curta duração e sem perspectivas de evolução profissional e pessoal” (Hespanha *et al*, 2007: 18-19). É manifesto, hoje existe uma “grande variedade de formas de emprego cujo dominador comum é a flexibilidade em termos contratuais, de tempo de trabalho, de espaço e de estatutos” (Kóvacs, 2005: 12).

As novas formas de emprego são responsáveis pela situação precária em que grande parte dos indivíduos se encontram, sendo a sua face mais visível os vínculos contratuais. O contrato a tempo indeterminado, que promovia o dito emprego estável, integral e com protecção, perdeu a sua hegemonia e deu lugar a formas atípicas de contratação como, por exemplo, os contratos a termo, os

---

<sup>1</sup> Importa ressaltar que, no caso de se optar por esta via, os empregadores terão algumas penalizações como, por exemplo, o pagamento de indemnizações.

<sup>2</sup> Para colmatar esta situação é assumido que os sujeitos devem ser dotados de uma elevada capacidade de adaptação, aptidão cada vez mais valorizada, movendo-se consoante os seus interesses e objectivos, evitando comprometer-se com uma única identidade (Bauman, 2000).

contratos de trabalho temporário, o teletrabalho, o auto-trabalho, o trabalho a tempo parcial, o trabalho ao domicílio entre outros.

Estes trabalhadores têm uma vida socioeconómica frágil, pois a probabilidade de serem forçados a mudar de emprego é superior – são mais facilmente desvinculados das organizações – o que faz com que se encontrem numa situação de profunda incerteza perante o futuro (Rebelo, 2005).

Hoje em dia estas vias de inserção no mercado de trabalho são usuais e cada vez mais típicas, em especial para os jovens que encaram estes trabalhos como uma oportunidade para adquirir experiência profissional<sup>3</sup>.

A natureza adjacente a estes vínculos tem consequências no seio das estruturas trabalhistas. É importante ressaltar que há consequências ao nível da produtividade dos trabalhadores, porque é difícil que um trabalhador seja competente e rentável a curto prazo. Os sujeitos precisarem de tempo para se adaptar à empresa, ao seu funcionamento, aos seus objectivos económicos e ao seu ambiente sociocultural (Kóvacs *et al*, 2006). Segundo Everaere (citado por Kóvacs *et al*, 2006), há ainda a possibilidade de se gerarem conflitos entre os trabalhadores efectivos e os trabalhadores com vínculos precários, uma vez que os últimos procuram fazer mais e melhor na ânsia de uma oportunidade, adoptando, para isso, uma postura de maior submissão e motivação.

Esta situação pode também provocar nos indivíduos problemas de ordem emocional como, por exemplo, o medo em relação ao futuro profissional e, conseqüentemente, pessoal; a diminuição da auto-estima e a desvalorização/desmotivação pessoal e profissional. Apesar disto, há autores, como Beck (2007), que entendem que a instabilidade laboral deve ser encarada como uma oportunidade para os indivíduos criarem ideias e modelos de trabalho inovadores. Os trabalhadores devem abrir os seus horizontes e abandonar os seus conceitos preconcebidos sobre a ideal tradicional de emprego.

### **1.1.2. O FENÓMENO DO DESEMPREGO**

Aliado à precariedade, o desemprego é um dos maiores problemas da sociedade hodierna. Define-se como uma situação em que “um indivíduo em idade activa que não possuindo uma actividade pretende obtê-la e desenvolve esforços para a conseguir” (Centeno, 2001: 58). Por outras palavras, corresponde a uma situação em que os sujeitos estão disponíveis para trabalhar, mas que num determinado momento da sua vida activa estão privados do exercício de uma actividade remunerada, socialmente reconhecida e com carácter vinculativo. Resulta, em grande medida, do desfasamento entre a passagem da mão de obra das actividades em declínio para as actividades em expansão e constitui um desajustamento entre as necessidades da economia e as exigências identitárias dos indivíduos.

---

<sup>3</sup> Para estes sujeitos, estes vínculos são encarados com uma certa naturalidade, pois sempre conheceram uma realidade em que a actividade profissional está envolta em incertezas. A precariedade faz parte das suas representações sobre o trabalho e o emprego.

Assume-se como um verdadeiro problema estrutural nas economias avançadas (Dedecca, 1996; Lopes, 1999; Hespanha *et al*, 2007).

Apesar de ser um fenómeno sobejamente conhecido, ao longo dos últimos anos tem adquirido uma maior importância e significação devido aos valores históricos que tem atingido um pouco por toda a Europa. Em Portugal, por exemplo, segundo informações do INE, atingiu 15% da população activa no segundo trimestre de 2012.

Os principais afectados são os indivíduos do sexo feminino na faixa etária entre os 34 e os 54 anos e com baixas qualificações (ensino básico). Também no sexo masculino existe um predomínio do desemprego na faixa etária e nos níveis de instrução acima indicados (INE, 2009).

As estatísticas do emprego, relativas ao segundo semestre de 2012, indicam ainda que é nas regiões de Lisboa (17,6%), Algarve (17,4%) e Madeira (16,8%) que se registam as taxas de desemprego mais elevadas. Todavia, o crescimento do desemprego é transversal a todo o país, sendo que na região Norte se encontra nos 15%, mais 2,9% do que em igual período de 2011 (INE, 2012).

Importa referir que a variação do desemprego entre regiões, e mesmo entre concelhos, está ligada à economia regional, ou seja, às indústrias entre outras fontes de emprego locais. Entendemos que quanto maior for o domínio de determinada indústria, onde essa é principal fonte de emprego local, maior a possibilidade de se verificar um aumento do desemprego numa situação de crise do sector. Tal acontece porque acreditamos que exista um menor número de alternativas de emprego.

Os dados estatísticos sobre o desemprego são o lado objectivo do problema. Todavia, o modo como cada indivíduo experimenta esta vivência é bastante subjectiva e muitas vezes encarada de forma negativa. Esta realidade acarreta um conjunto de consequências negativas transversais às diversas áreas da vida quotidiana.

## **1.2. A NEGATIVIDADE DO DESEMPREGO**

Compreendemos que a precariedade provoca consequências individuais e sociais negativas, ao nível dos rendimentos, do poder de compra, da qualidade de vida, da protecção social e da percepção do futuro. Todavia, consideramos que o desemprego é, provavelmente, o cenário que provoca uma maior sensação de vulnerabilidade nos indivíduos, devido à centralidade instrumental e expressiva do emprego nas sociedades salariais.

Não é nossa intenção desenvolver uma análise exaustiva das consequências deste fenómeno, no entanto, podemos destacar os problemas ligadas à crise da identidade, à desestruturação do tempo e do espaço, à participação dos sujeitos na vida social e à forma como este é experienciado.

A questão da crise de identidade prende-se com o facto de socialmente os desempregados serem muitas vezes encarados como inúteis, isto é, como tendo uma classificação negativa na estrutura social<sup>4</sup>. O desemprego traduz-se numa quebra do estatuto social que, não raras vezes, leva a que os sujeitos se sintam desvalorizados, humilhados e desprovidos da sua dignidade (Schnapper, 1994; Schnapper, 1998; Loison, 2003).

Compreendemos ainda que numa primeira fase o desemprego pode ser “libertador”, mas à medida que este se prolonga podem surgir problemas decorrentes da desestruturação do tempo e do espaço. A primeira alude à ausência de alternância entre tempo de trabalho e tempo de lazer que despoja os desempregados de participar nos ritmos colectivos. Já a segunda leva à privação do emprego enquanto lugar de participação social, que, por sua vez, nos leva a debater a questão da participação dos desempregados nestes parâmetros (Hespanha *et al*, 2007).

Muitos estudos indicam que o desemprego promove um certo isolamento social, sendo a obra de Jahoda *et al* (1972) sobre Marienthal a primeira a questionar esta realidade. Este é talvez o estudo mais emblemático sobre o tema e nele considera-se que o desemprego provoca perdas significativas de sociabilidade e de laços sociais. Esta questão difere consoante o país, os sujeitos e o grau de inclusão dos diversos sistemas e subsistemas (Paugam e Russel, 2000).

Apesar disto, consideramos que as suas principais consequências do desemprego são de cariz económico, mais propriamente, a perda de qualidade de vida decorrente da perda de poder económico e o sequente stress psicológico causado pela ruptura dos planos futuros.

Efectivamente, a diminuição do poder de compra condiciona a acção dos indivíduos, fazendo com que estes sintam maiores dificuldades em fazer face às suas despesas quotidianas. Para colmatar esta situação os desempregados contam com sistemas de apoio formal e de apoio informal. As respostas formais – sistemas *Welfare* – passam pela atribuição do subsídio de desemprego, compensação financeira, e pelo apoio na procura de um novo emprego. Já os mecanismos informais correspondem às redes de solidariedade familiares e de entreajuda, compostas por amigos e vizinhos (Loison, 2003; Araújo, 2008). As duas assumem um papel preponderante no apoio aos desempregos, contudo, provocam nos indivíduos uma inegável sensação de dependência, uma vez que põem em evidência a situação precária e vulnerável em que se encontram.

Mas se o desemprego numa conjuntura em que existe apoio formal e informal é problemático, a situação tende a piorar quando a atribuição da compensação financeira por parte do Estado cessa ou quando os sujeitos nem sequer têm direito a essa subsidização. Convém salientar, que esta ausência,

---

<sup>4</sup> A centralidade do emprego leva a que aqueles que se encontram numa situação de desemprego se auto percepcionem como “anormais”, como inferiores àqueles que desenvolvem uma actividade remunerada e socialmente reconhecida (Hespanha *et al*, 2007; Castel, 1998).

em casos extremos, pode condenar a satisfação das necessidades básicas como, por exemplo, o acesso à alimentação, à habitação, à saúde e à educação. Há, de facto, segundo Hauser *et al* (2000), uma ligação entre o desemprego e a pobreza, ou seja, a vulnerabilidade económica a que os desempregados estão sujeitos leva a que tenham um risco superior de atingir uma situação desta natureza.

No caso do trabalho assalariado e, posteriormente, o subsídio de desemprego ser a única ou a principal fonte de rendimento, a sua perda pode constituir um factor preditor à pobreza, sendo que cada oscilação monetariamente desfavorável se pode tornar um real obstáculo. Esta escassez económica pode, por seu turno, criar verdadeiras “situações de risco social que podem, no limite, atingir verdadeiros dramas pessoais e familiares” (Hespanha *et al*, 2007: 232).

Corria o ano de 2007 quando por coordenação de Pedro Hespanha publicaram um estudo em que se relaciona o desemprego e o mau emprego com a pobreza, intitulado de *É o (des)emprego fonte de pobreza?*. Com ele compreendeu-se que os indivíduos desempregados ou com mau emprego concebem a sua situação como má ou razoável mesmo quando objectivamente são más ou muito más. Esta investigação conclui que estes sujeitos não se consideram pobres, mas que tal não significa que não o sejam. De facto, as conclusões desta obra vão de encontro as referidas por Hauser *et al*.

Compreendemos que as consequências que o desemprego pode provocar na vida dos sujeitos variam consoante o grau de dependência da remuneração salarial, sendo que quanto maior for essa dependência maior e mais nefastas serão as consequências, assim como o medo de perder o emprego.

### **1.3. O MEDO SOCIAL DO DESEMPREGO**

Ao analisar a exposição anterior podemos compreender que o desemprego corrói os indivíduos a nível económico, social e pessoal, o que pode contribuir para explicar o tormento dos sujeitos sem emprego e o medo de perder o emprego por parte dos indivíduos empregados.

O sofrimento causado pela negatividade das consequências do desemprego contribui de forma muito substancial para a predisposição ao medo. Este, por sua vez, corresponde a um “fenómeno psíquico, de carácter afectivo. (...) é um estado emocional que resulta da tomada de consciência de que algo real, imaginário ou provocado pode ameaçar os indivíduos.” É “um sentimento de inquietação, de preocupação, dada a possibilidade de que algo desagradável possa ocorrer” (Dias, 2007: 33).

Porém, no presente estudo pretendemos abordar o medo social, que se distingue do medo na sua concepção tradicional. O medo social baseia-se em pressupostos de cariz sociológico, na acção humana e no que ela tem de social. Assume-se como “uma emoção sem objecto definido, difuso no indivíduo e no sistema interaccional”, resultando de “estados de desconforto oriundos da insegurança ontológica” (Dias, 2007: 75).

É uma emoção enraizada em grande parte dos sujeitos pertencentes a um mesmo sistema relacional e social, estando a sua origem alicerçada no tecido social<sup>5</sup>. É colectivamente partilhado, mas vivido de forma singular, porque cada pessoa vive este sentimento de acordo com a sua própria trajectória de vida e posição na estrutura social. Com efeito, o medo social está presente em cada um dos indivíduos, mas acima de tudo, está patente na estrutura interaccional. É uma emoção que se projecta dos sujeitos para os sistemas sociais e dos sistemas sociais para os sujeitos. Do mesmo modo, é vivida com uma certa regularidade, não surge apenas pontualmente (Barbalet, 1998; Dias, 2007).

Este medo tem uma intensidade variável, mas está sempre latente nos sujeitos e pronta para os lembrar de algo que os transcende, que os incomoda e que os deixa apreensivos. Ao contrário do que se possa pensar esta emoção é transversal a todos os estatutos sociais, ou seja, não afecta somente os indivíduos com pouco poder, os mais indefesos. Esta pode, efectivamente, atingir os grupos mais privilegiados a partir do momento em que estes sintam o seu poder ameaçado.

O desemprego enquanto fonte de medo social é compreendido como pertinente pelos autores supracitados, uma vez que o consideram uma constante para a maioria dos trabalhadores. A perda de uma actividade remunerada é, de facto, uma possibilidade real ao longo da vida activa de inúmeros profissionais. Barbalet recorre a Blackburn e Mann para reforçar esta ideia. Segundo estes estudiosos, o desemprego é uma “ameaça suficientemente real, ainda que imprevisível, para preocupar a maior parte dos trabalhadores” (1998: 230).

O medo de perder o emprego é socialmente partilhado pelos trabalhadores empregados, contudo, estes indivíduos podem não sentir este medo da mesma forma. Os sentimentos individuais são diferentes uns dos outros, mas cada um deles contribui para a formação de um clima emocional de medo<sup>6</sup> (Barbalet, 1998).

Este sentimento pode não ser desencadeado pela experiência individual dos sujeitos, mas sim ser resultado do que ouvimos e observamos quotidianamente. Frequentemente, somos confrontados com a precariedade de muitos trabalhadores, com notícias de empresas a encerrar e com a deslocação de multinacionais para países em que o custo unitário é mais baixo, o que pode gerar um sentimento de insegurança nos trabalhadores que, por consequência, se pode transformar num medo social.

---

<sup>5</sup> Refira-se que o medo social não é uma emoção que circule de forma errante. Ela está delimitada por factores contextuais, de ordem social, cultural, política e geográfica, mais ou menos evidentes (Dias, 2007).

<sup>6</sup> Um clima emocional pode ser entendido como “um conjunto de emoções ou sentimentos que, para além de partilhados por grupos de indivíduos envolvidos em estruturas e processos sociais comuns, são também significativos na formação e manutenção de identidades políticas e sociais e no comportamento colectivo” (Dias, 2007: 77-78).

Afirmamos, deste modo, que o medo pode ser real e logicamente explicado ou irrealista, baseando-se em factores falaciosos e imaginários (Motta, 2002)<sup>7</sup>.

Como referimos o medo está intimamente ligado à percepção<sup>8</sup> do risco, à consciência de que algo nefasto poderá acontecer. No caso em estudo, tal poderá variar consoante o contexto económico em que os indivíduos estão inseridos: situação do sector em que trabalha, dimensão e importância da empresa em que laboram, nível de concorrência, nível de desemprego no meio entre outros. Entendemos que quanto mais negativa for a conjuntura, maior a percepção do risco por parte dos trabalhadores.

Convém salientar que o medo social tem grandes possibilidades de se desenvolver numa estrutura de relacional quando as fontes de poder não apontam caminhos a seguir, propositadamente ou não, aos restantes sujeitos, caso das organizações de trabalho (Dias, 2007).

Posto isto, depreendemos que o medo poderá estar patente em todas as profissões, incluindo nas que teoricamente são mais seguras. Compreendemos que com mais ou menos fundamento ou com mais ou menos intensidade, os trabalhadores têm medo do desemprego.

### **1.3.1. ATITUDES FACE AO MEDO SOCIAL DESEMPREGO**

Tradicionalmente o medo remete-nos para algo incapacitante e que tende a condicionar a acção, no entanto, também é usual considerar-se que a sua percepção pode desencadear uma tendência para agir, como consequência da rejeição da situação em causa.

Isto acontece porque aliado ao medo pode surgir um sentimento de esperança, uma expectativa de que algo pode melhorar, o que pode, eventualmente, conduzir os indivíduos em direcção à mudança. A vulnerabilidade torna-se um factor de motivação para que os sujeitos modifiquem a sua situação, desenvolvendo formas de luta e fazendo com que enfrentem o que os perturba. O medo pode assim assumir duas vertentes: uma primeira onde inibe a acção, podendo encaminhar os indivíduos para uma situação de conformismo, passividade e resignação; e uma segunda, onde o medo não é paralisante e os sujeitos ou fogem da fonte do medo<sup>9</sup> ou o enfrentam, contrariando-o (Barbalet, 1998; Dias, 2007).

Para que os sujeitos passem de uma atitude passiva e subordinada para uma postura activa e de acção é necessário que se libertem do medo e tomem consciência daquilo que os perturba, sendo esta atitude uma emoção tal como o medo. Combate-se uma emoção com outra emoção, assim como com aquilo que cada pessoa considera ser a verdade dos factos (Dias, 2007).

---

<sup>7</sup> Para o medo social não são relevantes as razões lógicas ou um conhecimento detalhado do que está na fonte do medo, uma vez que é uma emoção muitas vezes vivida de forma inconsciente pelos indivíduos (Dias, 2007).

<sup>8</sup> Função que nos permite receber, elaborar e interpretar a informação do meio (Gleitman, 1993).

<sup>9</sup> Segundo Dias (2007), nem sempre é possível fugir da fonte do medo. Os sujeitos podem sentir-se esmagados pela sua força fazendo com que se sintam impotentes para agir seja em que direcção for. Esta é, possivelmente, a forma mais complexa de medo no seio das estruturas relacionais.

Estas atitudes face ao medo social são as mais vulgarmente observadas, contudo, Barbalet (1998) tem uma concepção algo complementar. Para este autor as categorias convencionais de fuga e luta, ou submissão e rebelião não são suficientes para explicar todas as atitudes possíveis perante o medo social. Considera que as elites e mesmo os grupos constituídos por pessoas que não pertencem à elite são capazes de deslocar recursos para conter as perspectivas negativas que tenderão a afecta-los, compreendendo que estes sujeitos podem assumir uma terceira posição: a contenção. Tal acontece porque não pensa ser provável que o medo nas elites desencadeie uma posição de subjugação, ao mesmo tempo que considera que a rebelião não é a conceptualização mais adequada<sup>10</sup>.

Para justificar esta tese, Barbalet (1998) recorre à obra de Kemper que afirma a contenção como uma terceira hipótese. Este salienta que a contenção não é uma mera atitude recreativa, mas sim uma atitude construtiva e que pode levar à inovação e ao desenvolvimento organizacional. Por seu turno, estas “afastam a ameaça do outro, melhoram as próprias capacidades do sujeito e normalmente realinham as relações de poder e tornam inócuas as perspectivas temidas” (Barbalet, 1998: 244). Por outras palavras, a contenção produz novidade e potencia avanços nas estruturas organizacionais, ou seja, produz mudança.

Importa ressaltar que a atitude que cada indivíduo assume face ao medo social varia consoante a personalidade e a situação específica em que cada sujeito se encontra, uma vez que a natureza do medo social se prende com o que é temido e com quem o teme.

#### **1.4. CONSEQUÊNCIAS DO MEDO DE PERDER O EMPREGO NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO E NA ADESÃO À ACÇÃO COLECTIVA**

O trabalho assalariado é estrutural na vida dos laboriosos, sendo normalmente a principal fonte de subsistência dos mesmos. Devido a esse facto, numa altura em que o emprego é escasso e a ameaça do desemprego praticamente uma constante, é compreensível que os sujeitos desenvolvam esforços para o tentar manter. Estes traduzem-se numa série de acções que, no seio de uma organização, se podem manifestar através de uma atitude de passividade e submissão – atitude tradicional face ao medo.

O medo inibe a acção e conduz ao conformismo, o que, conseqüentemente, pode conduzir os sujeitos a aceitar, por exemplo, situações de grave enfraquecimento salarial ou de atrasos no pagamento das remunerações em nome da manutenção do emprego. Como nos indica Dias (2007: 153):

O medo social pode paralisar e sugar as energias e roubar a vontade para agir e reagir. Minando o medo a estrutura de relações, as formas de pensar, sentir e agir dos actores sociais [. Estes] tornam-se reféns desse mesmo medo, pela mão de quem detém o poder e controla os meios institucionais de violência.

---

<sup>10</sup> A demonstração empírica deste argumento é desenvolvida em torno da discussão do medo que a elite britânica sentiu do movimento trabalhista durante o período da I Guerra Mundial e no pós-guerra.

Tal processa-se, frequentemente, no interior das organizações de trabalho que são, como sempre foram, locais privilegiados para a ocorrência do medo social, pois a manipulação desta emoção constitui uma das estratégias administrativas mais antigas para controlar os trabalhadores. Os empregadores demonstram que há a possibilidade de os indivíduos perderem o emprego ou as regalias não contempladas no contrato de trabalho como forma de os levar a desenvolver os seus intentos sem questionar ou contestar<sup>11</sup>, assim como a obterem uma maior qualidade no trabalho – transformam medo em sujeição (Castelhana, 2005; Cunha, 2006; Dias, 2007; Forrester, 1997).

Dada a dependência económica que os sujeitos têm desse rendimento, aceitam a situação. Porém, esta preocupação e os seus efeitos têm mais influência em conjunturas onde não existem outras opções de emprego. O medo de perder o emprego não se refere apenas ao receio de ficar sem aquele posto de trabalho em específico, mas ao facto de se perceber que é cada vez mais difícil encontrar um novo.

Compreendemos que o medo social é produto da relação dialéctica entre quem é invadido pelo medo e por quem dele beneficia e, assim sendo, facilmente percebemos que quem lucra tem interesse em que este se mantenha, usando para isso os meios que tem ao seu dispor. A intimidação é um desses meios. Esta é utilizada como forma de levar os trabalhadores a intensificar o seu ritmo de trabalho, fazendo com que tenham um maior rendimento e disciplina, o que provoca uma subcarga de trabalho e, por consequência, maior sofrimento nos laboriosos (Dias, 2007).

O medo é assim utilizado como forma de fazer os sujeitos trabalharem mais, em piores condições ou com menos remuneração, muitas vezes, sob o argumento que o futuro da empresa depende disso<sup>12</sup>. O medo torna-se uma forma original de explorar os trabalhadores<sup>13</sup> (Dejours, 1994; 1998).

Mas se o medo no local de trabalho sempre existiu, hodiernamente, devido ao aumento do desemprego e à negatividade das suas consequências, este tem sido amplificado, colocando os trabalhadores numa situação ainda mais vulnerável e frágil. Pensamos que tal comprova a eficiência das relações de poder nas diversas organizações de trabalho que, segundo Romaniello (s.a.), se encontram impregnadas no corpo e na mente, no indivíduo e no social. Inserem-se na constituição do sujeito, na aceitação das normas e estendem-se até às práticas económicas.

Contudo, a intensificação do ritmo de trabalho, o aumento da produção e a sequente maximização dos resultados, proveniente da pressão exercida sobre os trabalhadores no seio das diversas

---

<sup>11</sup> Tendencialmente, no interior das empresas recorre-se mais às represálias dissimuladas para penalizar o trabalhador, quando este não corresponde aos intentos do empregador, do que propriamente a beneficiá-lo quando necessário.

<sup>12</sup> A utilização da crise como forma de desculpabilização é algo recorrente e apela à compreensão dos trabalhadores para com o empregador em situações que podem ser críticas.

<sup>13</sup> Sob o argumento de que o principal é manter o emprego os sujeitos podem, de facto, sujeitar-se a situações verdadeiramente problemáticas, acatando as ordens dos empregadores. Estas exigências podem passar por os trabalhadores darem horas extraordinárias sem receber o seu pagamento; não receber os subsídios de férias e/ou de Natal; e mesmo atrasos ou pagamentos parcelados do salário.

organizações de trabalho, não constitui a única consequência possível do medo social do desemprego. Na realidade, esta emoção faz com que os trabalhadores adotem outro tipo de comportamentos e/ou estratégias, sendo que estas passam pela neutralização da acção colectiva, pela emergência da estratégia colectiva do silêncio, cegueira e surdez e pelo individualismo.

Ao longo dos últimos anos a flexibilidade laboral, a precarização das relações laborais e o inegável aumento do desemprego têm constituído uma dificuldade adicional para o desenvolvimento da acção sindical. Numa altura em que o medo de perder o emprego se adensa, seja pela situação da empresa ou pela conjuntura envolvente, os sujeitos não aderem da mesma forma a protestos ou a qualquer outra forma de luta, sendo que a adesão de novos trabalhadores a estas organizações se encontra de alguma forma dificultada.

Efectivamente, grande parte dos empregadores não vê com bons olhos o facto de os seus trabalhadores serem membros de um sindicato, daí que, por receio de represálias, estes não o façam. A adesão dos laboriosos a lutas por melhores condições de trabalho e melhorias salariais encontra-se do mesmo modo comprometida<sup>14</sup> (Dejours, 1994, 1998; Castelhana, 2005).

Na sua obra, Marcus Olson (1998), apresenta dois argumentos que visam justificar de forma subtil esta não adesão dos trabalhadores: o primeiro prende-se com o facto de a contribuição individual ser encarada como pouco significativa, o sujeito acredita que a sua participação não altera a situação em causa. Tal acontece, mormente, em grupos de grande dimensão, onde a contribuição de um sujeito é bastante pequena face à aos restantes participantes. O segundo argumento baseia-se nesta lógica: se o bem colectivo for alcançado, o sujeito beneficia dele quer tenha participado ou não. Isto advém da indivisibilidade e não rivalidade no “consumo” dos bens colectivos e levanta questões pertinentes como a seguinte: porque motivo devo ser membro de uma organização sindical e pagar cotas se no caso de ser alcançada alguma benesse eu também beneficiarei disso?

Assim, o medo aliado a estes raciocínios leva a que reivindicação se encontre algo obstruída. Rivera (1992) considera mesmo que o medo social do desemprego é um sério obstáculo ao avanço dos sindicatos particulares, tal como constituiu o contexto emocional da formação e desenvolvimento histórico dos movimentos sindicais.

Outra das consequências é a denominada estratégia colectiva do silêncio, cegueira e surdez, que se consubstancia na não compreensão da injustiça e do sofrimento infligido a outros. Tal ocorre não só por medo de perder o emprego, mas também por vergonha de assumir que se sofre – o medo aparece

---

<sup>14</sup> A não adesão a sindicatos pode decorrer de factores de vária ordem como, por exemplo, a falta de confiança nestas organizações ou a descrença de que elas tenham poder para mudar de alguma forma a ordem instituída. Porém, o medo de posteriores represálias por parte do empregador, sejam elas directas ou indirectas, é de facto um dos principais factores que levam a que os trabalhadores não se sindicalizem nem adiram a acções colectivas.

não só como factor de motivação para os trabalhadores aumentem a sua produtividade, mas também como um factor de omissão e submissão (Castelhana, 2005). Os sujeitos procuram incessantemente dar o seu melhor na organização para de algum modo agradar aos seus empregadores, sendo que para isso ocultam o seu sofrimento pessoal e ignoram o sofrimento dos outros.

Por conseguinte, o individualismo e o consequente aumento da competitividade entre os trabalhadores assume-se como a última consequência do medo social do desemprego nas organizações de trabalho. Segundo Rivera (1992), o clima de medo isola as pessoas umas das outras, o que contribui para que cada trabalhador se preocupe somente com a sua própria segurança e faça com que os colegas de trabalho passem a ser encarados como concorrentes. Esta competição leva a que muitos sujeitos tentem destacar-se face aos restantes trabalhadores, usando para tal, por vezes, estratégias menos ortodoxas como, por exemplo, a promoção da intriga entre determinado trabalhador e o empregador.

O individualismo conduz a que os sujeitos fiquem mais isolados e, deste modo, mais premiáveis às exigências dos empregadores. Saliente-se, que o individualismo é significativamente marcado pela auto-exigência e pela intensificação das responsabilidades dos trabalhadores (Dejours, 1994, 1998; Castelhana, 2005).

Entendemos que estas estratégias visam fazer com que os trabalhadores sobressaiam positivamente perante o empregador, contudo, é inegável que colocam em causa o bem estar dos laboriosos no seio das empresas, prejudicam o ambiente de trabalho. Apesar disso, a conjuntura em que vivemos parece incentivar cada vez mais a adopção deste tipo de comportamentos.

### **1.5. DE UMA POSTURA SUBMISSA À LUTA PELA MUDANÇA?**

Se no seio das organizações de trabalho o medo de perder o emprego se pode reflectir na adopção de estratégias que revelam uma postura submissa e resignada, a verdade é que, como vimos, a atitude também pode ser a contrária – o medo pode levar os indivíduos a agir, como consequência da rejeição da situação que os atormenta.

O medo social é ainda socialmente partilhado, mas vivido de forma particular pelos diversos sujeitos, sendo que cada vivência singular contribui para a formação de um clima social de medo. Este tem um aspecto puramente colectivo e:

(...) serve tanto para manter a identidade política e social como para constituir o pivô do comportamento ou acção colectiva. A associação de medo e do interesse implica que um clima de medo possa levar um grupo social ou um colectividade social a ele sujeita, a considerar a unidade dos destinos dos seus membros e também a activar respostas para uma situação de mudança (...) (Barbalet, 1998: 244).

Assim, um clima emocional de medo pode, efectivamente, desencadear a luta pela mudança da ordem instituída. Os indivíduos podem unir-se e lutar contra aquilo que lhes causa sofrimento, dando lugar aos denominados movimentos sociais.

Estes caracterizam-se por ser acções colectivas de carácter sociopolítico e cultural que viabilizam as formas de organização e expressão da população através de vários tipos de manifestações. Para tal, adoptam diferentes estratégias que passam pela simples denúncia, à pressão directa – mobilizações, marchas, concentrações, passeatas, distúrbios à ordem instituída, desobediências civis, negociações entre outros – até às pressões indirectas (Gohn, 2007). Para Touraine (1984), são o pulsar da sociedade e os principais responsáveis pelas mudanças sociais, uma vez que expressam as emoções dos cidadãos, canalizando-as na luta por um objectivo comum.

Importa referir que estas acções ou lutas apoiam-se em exigências que não foram realizadas ou concretizadas por outros meios<sup>15</sup>, sendo que quem está por detrás deles, não são apenas indivíduos ou empresas enquanto tais, mas grupos organizados como, por exemplo, sindicatos (Olson, 1998). Porém, Habermas (1987: 432) considera que os sindicatos e os partidos já não são os principais protagonistas das acções colectivas, ao mesmo tempo que entende que os novos conflitos não surgem de problemas ligados à redistribuição, mas de questões que tocam na “gramática das formas de vida”, aludindo concretamente às questões de “reprodução cultural, integração social e socialização”.

Segundo Sidney Tarrow (1998), os movimentos sociais advenham, basicamente, de reivindicações comuns contra opositores, autoridades ou elites. Todavia, entende que nem sempre estes decorrem de conflitos de interesses entre classes, mas sim de valores comuns ou sobrepostos. Esta ideia é complementada e reforçada por Elísio Estanque (1999: 86) ao afirmar que:

Não é incomum que, nas sociedades actuais, certas formas de protesto colectivo ou movimentos sociais sejam despoletados sob «condições de emergência» onde a unanimidade das paixões se combina ou até se sobrepõe à diversidade dos interesses e das consciências, conjugando-se ambas as dimensões na base de um elemento aglutinador: a presença de um adversário, de uma ameaça, ou de uma efectiva agressão às condições de vida de uma dada colectividade.

Tais raciocínios deixam patente a ideia de identidade social. Em sociologia a noção de identidade assume um carácter relacional. Entende-se que a construção de uma identidade social realiza-se através de um processo de pertença e de referência, que conduz à integração de um individuo num determinado grupo, com um processo de oposição perante uma alteridade (Madureira Pinto, 1991; Vilaça, 1993). Pensamos ainda que indivíduos semelhantes, com vários traços comuns, em situações

---

<sup>15</sup> A opção por acções colectivas é, de facto, uma das opções de luta. Contudo, entendemos que antes delas os indivíduos optam por ocorrer a outras estratégias como, por exemplo, falar com o empregador e, no caso de tal não surtir efeitos, recorrer a sindicatos, a advogados ou mesmo a Instituições Públicas na expectativa de que estas apresentem soluções que visem revolver a situação em causa de uma forma mais harmoniosa.

idênticas ou parecidas tendem a apresentar um comportamento similar, o que torna espectável que estes sujeitos se unam (Oakes e Turner, 1986). Unidos adquirem mais força e tornam-se mais eficazes para lutar pelos seus objectivos, sendo que quanto mais evidente for a ameaça maior tenderá a ser a sua coesão. Com efeito, uma ameaça, como aquela em que incide o nosso estudo, influencia positivamente a relação entre os sujeitos, originando uma maior percepção de homogeneidade entre os membros.

No processo de construção de identidades o espaço assume-se igualmente como uma variável relevante, os processos sociais de construção identitária e de conflitualidade social, seja qual for a sua natureza, decorrem num determinado espaço geográfico. Apesar de estarmos na era da globalização, a verdade é que “as bases de determinação da acção e do protesto colectivo permanecem geralmente enraizadas em contextos claramente espacializados” (Estanque, 1999, 93). Segundo a tese de Weber, (1989) existe uma maior probabilidade de surgir uma entidade observável à escala local, uma vez que é nesta que os conflitos ganham uma maior visibilidade devido às similaridades locais, às circunstâncias particulares de vida dos habitantes e aos interesses partilhados pelos os mesmos.

Mas se a existência de laços de solidariedade e identidade são fundamentais para o despoletar destas acções é também essencial que cada pessoa sinta que há um motivo, uma causa pela qual é preciso lutar. Tendencialmente, os indivíduos não aderem a estes movimentos sem ter um interesse, uma razão lógica, válida e legítima para o fazer. Os sujeitos precisam de sentir que há um fundamento comum que beneficia cada um individualmente (Tarrow, 1998).

Esta lógica vai de encontro às perspectivas de Olson (1998) e Elster (1991), que consideram que o marxismo errou ao pensar que os sujeitos, regra geral, agem racionalmente para atingir objectivos comuns. Para Olson (1998: 96), existem, antes de mais, interesses individuais e racionais no interior dos grupos que não promovem a mobilização, mas que a dificulta. O autor afirma mesmo “que a ausência da acção de classe deve-se, em grande parte, precisamente à predominância de um comportamento de tipo racional e utilitário. *Porque a acção de classe não ocorrerá se os indivíduos, que constituem uma classe, agirem racionalmente*”. Por sua vez, Elster (1991), designa esta situação como free-rider: um jogo onde o sujeito X tem determinada posição e resolve sozinho se deve ou não participar em determinada acção, sendo que os restantes sujeitos estão na posição oposta. Aqui cada um pensa no que tem na ganhar e a perder ao participar. No caso de os restantes indivíduos participarem e o individuo X não o fizer, este pode beneficiar igualmente dos resultados da acção dos outros, por outro lado, se todos os sujeitos se absterem, o individuo X pode do mesmo modo beneficiar, uma vez que não se expõe numa acção unilateral. Contudo, este último raciocínio pode levar a que a acção colectiva não se concretize.

Hoje considera-se que o um associativismo é mais positivo e operativo e menos reivindicativo – produz menos mobilizações ou grandes manifestações. Não que as formas tradicionais de mobilização se tenham dissipado, mas a tendência emergente de formas de acção e de rebeldia popular obedecem actualmente a uma lógica diferente, são mais estratégicas segundo Gohn (2007). Para tal, em muito contribuiu a menor conflitualidade nas relações entre classes, sobretudo o operariado; a precariedade existente na relação salarial; a massificação do consumo e dos estilos de vida; um comportamento mais individualista; e uma reemergência do papel de comunidade (Estanque, 1999).

Compreendemos que os sujeitos se orientam mais para a esfera privada e familiar, sendo que a identidade colectiva e a partilha na comunidade se desvanece. Todavia, a fragilização das instituições comunitárias favorece o sentimento de insegurança que, por seu turno, pode despoletar mobilizações colectivas (Hespanha, 1996). Neste sentido e após o desencadear da acção, o défice de partilha colectiva tende a ser compensado, “é a fragmentação da comunidade que faz reemergir a comunidade como um local de mobilização e luta” (Estanque, 1999: 105).

Nos dias que correm a tentação de expor publicamente uma luta ao nível local, considerada justa pelos sujeitos que nela participam, é grande. Tal deve-se ao impacto que a televisão detém, em que o simples facto de aparecer no ecrã acrescenta outra significação à acção. A internet e, em particular, as redes sociais têm ainda um novo e importante papel para a mobilização colectiva.

Com efeito, hoje as mobilizações colectivas assumem novos contornos. Elísio Estanque (1999) desenvolveu uma tipificação, sendo que para esta é necessário observar os seguintes parâmetros: motivos que desencadearam a acção; o seu carácter – espontâneo ou planeado e organizado; tipo de estruturas e vinculações associativas; orientação da acção – se é do tipo progressista ou conservador; grau de abrangência e meios de mobilização; bases de legitimação argumentativa; tipo de adversário contra o qual a luta foi desenvolvida; resultados subsequentes à acção – objectivos alcançados; e possíveis canais e parceiros de diálogo conseguidos.

Todas estas teorias e visões que torneiam o medo social do desemprego induzem-nos a levantar uma série de questões: As notícias sobre a conjuntura actual aumentam o medo do desemprego? Os trabalhadores sentem que há um aproveitamento da crise por parte dos empregadores? Até que ponto são os laboriosos capazes de ir para manter o emprego? Que exigências acatariam e que estratégias seriam capazes de adoptar? Sentem que há mais individualismo nas empresas? Existe solidariedade entre os trabalhadores? Seriam capazes de abdicar de alguns dos seus direitos? Quem procurariam e o que fariam para lutar por esses mesmos direitos? O que leva os sujeitos a passar de uma atitude de alguma compreensão para com o empregador para um sentimento de revolta? Como se traduzia essa mesma revolta? Estas são apenas algumas das questões que pensamos ser pertinentes levantar e que procuramos responder com o trabalho empírico.

## CAPÍTULO II – UNIVERSO DE PESQUISA

### 2.1. CARACTERIZAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADO

Atendendo ao facto de ser nosso objectivo de estudo perceber de que forma os trabalhadores das indústrias do vestuário e do calçado percebem o risco de perder o emprego e de que forma isso afecta o seu comportamento, parece-nos indispensável desenvolver uma breve caracterização sobre a situação actual destes sectores nos concelhos em estudo – Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira.

As indústrias do vestuário e do calçado têm uma importância crucial para a economia nacional e, em particular, para a região norte do país. Os dados indicam que, em 2009, existiam 10.050 empresas do ramo do vestuário e 2.374 do sector do calçado a laborar em Portugal (INE, 2009), sendo o distrito do Porto o mais forte no conjunto das duas indústrias (Gabinete de Estudos da FESETE, 2009b)<sup>16</sup>.

Estes sectores de actividade têm um grande peso nos municípios onde aplicamos o nosso estudo, como comprovam os dados do DETEFP do MTSS publicados pela FESETE em 2009. Segundo estes, Lousada e Paços de Ferreira são dez dos principais concelhos da indústria do vestuário, tanto em número de empresas como de laboriosos a nível nacional<sup>17</sup>. Por sua vez, Felgueiras é, a todos os níveis, o município mais importante do sector do calçado<sup>18</sup>.

A estrutura empresarial destas indústrias é, regra geral, reduzida. Como podemos verificar ao observar o *Quadro 2.1* o número de empresas com menos de 50 trabalhadores é dominante – característica comum aos dois sectores de actividade. Também apreendemos que o número de empresas tem diminuído ao longo dos últimos anos, sendo esta quebra mais expressiva na indústria do vestuário. Na indústria do calçado a diminuição é menos acentuada e até se regista um ligeiro aumento no número de médias empresas.

Quadro 2.1. Número de empresas por sector de actividade em Portugal entre 2007 e 2009

Período de referência dos dados	Sector de Actividade Económica									
	Indústria do Vestuário					Indústria do Calçado				
	Escalaão de Pessoal ao Serviço									
	< 10 n.º	10-49 n.º	50-249 n.º	> 250 n.º	Total n.º	< 10 n.º	10-49 n.º	50-249 n.º	> 250 n.º	Total n.º
2007	8.986	2.214	447	24	11.671	1.694	726	185	11	2.616
2008	8.743	2.094	431	22	11.290	1.638	718	193	11	2.560
2009	7.801	1.851	382	16	10.050	1.506	667	192	9	2.374

Fonte: INE, *Sistemas de Contas Integradas das Empresas*

<sup>16</sup> O tecido empresarial da indústria do vestuário concentra-se, na sua maioria, nos distritos de Braga e Porto enquanto que no sector do calçado se centraliza nos distritos de Aveiro e Porto.

<sup>17</sup> Lousada e Paços de Ferreira são, respectivamente, o 8º e o 10º concelhos com mais empresas da indústria do vestuário, sendo ainda o 3º e o 5º concelhos com mais trabalhadores nestes sectores.

<sup>18</sup> Lousada é ainda o 10º concelho com maior número de empresas e de trabalhadores na indústria do calçado.

Já demonstramos que estas indústrias são importantes para estes concelhos, mas qual será a sua real importância face às restantes indústrias? Ao analisarmos o *Quadro 2.2* comprovamos que o sector do calçado é dominante em Felgueiras, sendo que das 775 empresas da indústria transformadora [IT] que existem no concelho 507 pertencem à indústria do calçado. Este predomínio regista-se mais uma vez no número de trabalhadores – dos 15.693 laboriosos da IT 12.296 são do sector do calçado. Em Lousada o vestuário é o sector mais forte, apesar do sector do calçado ser também significativo – das 426 empresas da IT 176 pertencem à indústria do vestuário ou do calçado. Porém, é no número de trabalhadores que estes sectores se destacam, uma vez que dos 8.017 trabalhadores da IT 6.026 são sujeitos que trabalham no vestuário ou no calçado. Já Paços de Ferreira tem um número significativo de empresas e trabalhadores no sector do vestuário, contudo, o peso das ITVC na IT é inferior à dos outros concelhos, provavelmente, devido à envergadura do sector do mobiliário.

Quadro 2.2. Estrutura empresarial e emprego nos concelhos de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira em 2007

Concelhos	Estrutura Empresarial (n.º empresas)				Emprego (n.º trabalhadores)			
	Vestuário	Calçado	ITVC	IT	Vestuário	Calçado	ITVC	IT
<b>Felgueiras</b>	33	507	581	775	765	12.296	13.577	15.693
<b>Lousada</b>	137	39	206	426	5.072	954	6.410	8.017
<b>Paços de Ferreira</b>	121	2	157	993	4.525	10	5.004	12.477
<b>Total</b>	<b>291</b>	<b>548</b>	<b>944</b>	<b>2.194</b>	<b>10.362</b>	<b>13.260</b>	<b>24.991</b>	<b>36.187</b>

Fonte: Dados do DETEFP citados pelo Gabinete de Estudos da FESETE, 2009

Posto isto, importa saber o número de empresas e trabalhadores existentes por concelho/indústria e, principalmente, conhecer a sua variação. Neste sentido, ao observarmos o *Quadro 2.3*, percebemos que é no sector do vestuário onde se regista uma maior quebra no número de empresas. Pelo contrário, no sector do calçado verifica-se um aumento do seu número<sup>19</sup>. No entanto, os dados variam entre 2000 e 2007, sendo possível que a situação tenha sofrido alterações entretanto. Com efeito, ao comparar estes dados com os do *Quadro 2.1* entendemos que existem diferenças, uma vez que neste ambos os sectores apresentam, na generalidade, uma diminuição do número de empresas.

Quadro 2.3. Estrutura empresarial em Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira entre 2000 e 2007

Sector de Actividade Económica										
Concelhos	Indústria do Vestuário					Indústria do Calçado				
	2000	2003	2006	2007	Var. 00-07	2000	2003	2006	2007	Var. 00-07
Felgueiras	45	34	32	33	-26,67%	451	453	512	507	12,42%
Lousada	144	145	140	137	-4,86%	37	35	36	39	5,41%
Paços de Ferreira	118	110	116	121	2,54%	3	3	2	2	-33,33%

Fonte: Dados do DETEFP citados pelo Gabinete de Estudos da FESETE, 2009

<sup>19</sup> A quebra de 33,33% em Paços de Ferreira não é elucidativa dado o número reduzido de empresas.

De modo a compreender se estas indústrias atravessam, de facto, uma situação de crise procuramos dados que nos elucidassem sobre os níveis de desemprego nestes concelhos, acreditando que, dado o seu peso na economia local, se este tiver crescido de forma substancial tal nos poderá indicar que o desemprego nestes sectores também aumentou<sup>20</sup>.

Quadro 2.4. Número de desempregados em Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira entre 2004 e 2012

Concelhos	Pop. Activa 2011	Número Absoluto de Desempregados						
		2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012
Felgueiras	28.859	3.458	4.811	3.944	3.656	3.762	3.101	3.102
Lousada	22.588	1.758	2.194	1.415	1.893	2.833	2.633	2.990
Paços de Ferreira	27.405	1.766	2.468	1.956	2.322	3.563	3.386	4.116
Total	78.852	6.982	9.473	7.315	7.871	10.158	9.120	10.208

Fonte: INE, Censos 2001; IEFP, Concelhos: Estatísticas Mensais (mês de referencia: Janeiro)

Os dados do *Quadro 2.4* indicam que ao longo dos últimos anos o desemprego aumentou de forma considerável, tendo-se verificado um aumento significativo em 2006 seguido de uma diminuição e posterior aumento a partir de 2010. Observando a situação de cada concelho, percebemos que em Felgueiras se tem registado uma diminuição gradual do desemprego após o ano de 2006. Por sua vez, em Lousada e Paços de Ferreira também se verificou um pico de desemprego nesse ano seguido de uma quebra, porém, os números revelam um aumento notório do desemprego a partir de 2010.

Tais informações permitem-nos pensar que o recente aumento do desemprego se poderá dever, eventualmente, a uma quebra na indústria do vestuário<sup>21</sup>, uma vez que o desemprego em Felgueiras tem diminuído paulatinamente, o que poderá indicar uma recuperação da indústria do calçado.

É evidente que estes dados são meros indicadores, todavia, permitem-nos compreender que nos municípios em questão, exceptuando Paços de Ferreira, a indústria resume-se fortemente aos sectores do vestuário e do calçado, sendo que uma situação de crise nestas indústrias acarreta uma certa ausência de alternativas de emprego<sup>22</sup>. Os dados permitem-nos ainda depreender que a conjuntura actual da indústria do vestuário é tendencialmente mais problemática do que no do calçado, pois os dados revelam uma diminuição do número de desempregados em Felgueiras. Contudo, até que ponto uma possível recuperação deste sector compensará o número de postos de trabalho perdidos até então?

É plausível pensar que ambas as indústrias atravessam e/ou atravessaram uma fase menos positiva, o que poderá reflectir-se na percepção dos trabalhadores implicados neste estudo. Consideramos ainda que as variáveis esmiuçadas – sector de actividade, dimensão das empresas, predomínio de determinada indústria e desemprego concelho – poderão também ter influência nas respostas obtidas.

<sup>20</sup> Não existem percentagens actuais do desemprego a nível concelhio, por isso, utilizamos dados do IEFP e comparamo-los com os últimos dados publicados sobre a percentagem de população activa.

<sup>21</sup> Em Paços de Ferreira tal também se poderá dever a uma quebra na indústria do mobiliário.

<sup>22</sup> No concelho de Paços de Ferreira tal também se verifica sobretudo para o género feminino, uma vez que o sector do mobiliário emprega maioritariamente homens.

### CAPÍTULO III – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

A presente investigação assume-se como um estudo exploratório. Com ele pretendemos abrir caminho a futuros estudos, ou seja, descobrir novas problemáticas, reformular perspectivas já existentes ou sugerir novas hipóteses.

Neste caso em particular, dado o tema definido, os objectivos traçados e a natureza/características do objecto de estudo, julgamos ser adequado e pertinente adoptar uma metodologia qualitativa e descritiva. Esta preferência deve-se à complexidade do fenómeno em causa, assim como ao facto de se pretender recolher informação em profundidade, de modo a obter uma visão mais ampla sobre a problemática em questão.

A técnica de amostragem utilizada denomina-se de amostra por casos múltiplos, mais propriamente, como uma amostra por homogeneização – amostra definida de acordo com Álvaro Pires (1997). É assim classificada porque se está a estudar grupos relativamente homogéneos, sendo interna a diversidade existente entre os indivíduos – a variedade está dentro do grupo de análise. Como refere Isabel Guerra (2006: 46), “procuram-se variáveis pertinentes para fazer face a um objecto, isto é, aquelas que façam variar a posição do actor face ao objecto”.

Deste modo, a nossa amostra é composta por operários da indústria do vestuário e do calçado que residem e laboram nos concelhos de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira<sup>23</sup>. Estes possuem posições diversas face às seguintes variáveis: tipo de actividade; dimensão das empresas; atitudes perante o sindicalismo; tipo de vínculo e idade<sup>24</sup>.

Como técnica de recolha de dados escolhemos as entrevistas semi-estruturadas. Elaboramos um guião que contém um referencial de perguntas guia, relativamente abertas, que são lançadas no desenrolar da entrevista. O objectivo é que esta seja o mais natural e fluente possível. Optamos por esta técnica, por ela permitir recolher informações e elementos pertinentes de forma aprofundada, pois estabelece-se uma relação de confiança que leva o entrevistado a exprimir as suas percepções, as suas experiências e memórias, o sentido das suas práticas e as suas representações e referências normativas.

---

<sup>23</sup> Para alcançar a nossa população alvo de forma credível e cuidada contamos com a colaboração de dois informantes privilegiados. Começamos por contactar a FESETE onde o seu coordenador nos pôs em contacto com o dirigente sindical responsável por grande parte dos indivíduos sindicalizados destas indústrias nos concelhos em análise. Este, por sua vez, aproximou-nos aos trabalhadores afectos ao seu sindicato. Porém, era importante contar com sujeitos que não pertencessem a estruturas sindicais, sendo que para isso contamos com a colaboração dos trabalhadores sindicalizados a quem anteriormente tínhamos efectuado entrevistas. Um dos critérios para a constituição da amostra foi, deste modo, o da conveniência.

<sup>24</sup> O género não é um factor distintivo relevante, uma vez que a amostra é composta fundamentalmente por sujeitos do género feminino, como aliás ocorre nestas indústrias, especialmente no vestuário.

O nosso guião de entrevista<sup>25</sup> foi desenvolvido em função dos objectivos de investigação, tendo sido construído segundo uma lógica sequencial, do geral para o particular. Possui ainda algumas questões estratégicas.

Estabelecida uma relação de confiança<sup>26</sup>, procuramos saber, aprofundadamente, qual a influência da dependência salarial e da conjuntura actual na percepção do risco de perder o emprego. Desejamos também entender quais as características que os trabalhadores consideram que os empregadores mais valorizam num trabalhador, de modo a perceber, de seguida, se eram capazes de alterar de algum modo a sua atitude no trabalho para manter o emprego. Já as restantes questões visam compreender que tipo de exigências os laboriosos eram capazes de acatar para proteger o seu emprego; como é que agiriam se os seus direitos não estivessem a ser respeitados; e quais as razões que motivariam a passagem de uma atitude compreensiva para uma atitude reivindicativa. Todavia, estas questões são meros pontos de partida e a informação recolhida é indubitavelmente mais rica.

As entrevistas foram realizadas em casa dos entrevistados e nas bibliotecas mais próximas da sua área de residência, tendo sido salvaguardado um ambiente neutro, calmo e propício. A sua duração variou entre vinte e sessenta minutos, sendo que todas as entrevistas foram devidamente gravadas e integralmente transcritas para, posteriormente, ser analisado o seu conteúdo.

Quanto ao número de entrevistas efectuadas, tentamos seguir o critério da saturação empírica – que ocorre quando os dados que estão a ser recolhidos não acrescentam informações novas e relevantes. Também o tipo de amostra torna difícil prever a quantidade de entrevistas que devem ser produzidas. Deste modo, ao longo da concretização da pesquisa, e tendo em conta estes critérios entre outros constrangimentos, realizamos um total de vinte entrevistas, devidamente estratificadas por cada indústria em escrutínio.

Para analisar o material recolhido recorreremos à análise de conteúdo clássica e descritiva. A opção estratégica por esta técnica de análise de dados deve-se ao facto de ser indirecta, não obstrutiva, aceitar material não estruturado, ser sensível a variações simbólicas e permitir analisar grandes volumes de informação (Krippendorff, 1990). Vejamos em pormenor os procedimentos desenvolvidos nesta análise<sup>27</sup>.

Como sabemos, *à priori*, a análise de conteúdo desenvolvida foi orientada no sentido de responder aos objectivos de investigação já descritos, sendo o seu *corpus* o material empírico produzido através da realização das entrevistas.

---

<sup>25</sup> Ver em anexo o guião de entrevista.

<sup>26</sup> Começamos por criar empatia com o entrevistado para que este se sinta confortável ao falar.

<sup>27</sup> Ver o cronograma da investigação empírica em anexo.

Posto isto, demos início a uma etapa crucial do processo de codificação: a definição das unidades de análise. O tema foi definido como unidade de registo semântica, ou seja, os segmentos de conteúdo que são classificados, fazendo-os corresponder apenas a uma categoria ou subcategoria. Destaca-se, deste modo, uma operação sobre o sentido, uma vez que uma análise temática não é mais do que a identificação por parte do codificador de temas num discurso que não é temático (Ghiglione & Matalon, 1993). Cada entrevista foi ainda definida como unidade de contexto, isto é, como o segmento de conteúdo que nos permite entender e dar sentido à unidade de registo.

Numa fase ulterior, procedemos a uma exploração exaustiva do material empírico para dar corpo ao nosso sistema de categorias. Este não foi produzido totalmente *à posteriori*, mas sim do cruzamento destes dados com o enquadramento teórico. A grelha de análise por nós formulada é composta por categorias de primeiro nível que apresentam ramificações de segundo e terceiros níveis, tendo sido assegurado que cada subcategoria e indicador correspondem a uma só categoria<sup>28</sup>.

De seguida, para aferir os resultados, realizamos uma análise de ocorrências que, por sua vez, deu origem a uma tabela de frequências<sup>29</sup>. Nesta consta, como o próprio nome indica, a frequência com que cada categoria e/ou subcategoria ocorreu no material empírico, sendo que a hipótese implícita nesta análise é que quanto maior for o interesse do entrevistado por um determinado objecto maior será a frequência com que este aparece no discurso.

Creemos que a validade e a fidelidade do processo de investigação e dos resultados que daí advém são fundamentais para a concretização de um estudo desta natureza. Assim, por forma a contornar os enviesamentos decorrentes da subjectividade na construção do sistema de categorias – devido ao material empírico ser susceptível de interpretações diversas – realizamos uma auditoria académica, antecedida por um período de distanciamento dos dados. Para isso, solicitamos a um analista externo que dissecasse o conteúdo de duas entrevistas aplicando o cenário feito *à priori* e, numa fase posterior, que o codificasse novamente, mas construindo um novo sistema de categorias. Tal ajudou-nos a averiguar se o sistema de categorias foi definido com rigor, exaustividade e objectividade.

Finalizado o tratamento dos dados voltamos a proceder a diligências para testar a sua validade e fidelidade. Na realidade, surgiram algumas dúvidas sobre a fiabilidade e precisão dos dados, assim como sobre a coerência da análise no seu conjunto, tornando relevante desenvolver uma nova auditoria académica. Para isso, contamos novamente com a colaboração de um analista externo que fez uma revisão e avaliação sobre o processo de recolha, codificação e análise dos dados. Dissipadas as incertezas em questão, demos início a uma nova fase: a interpretação e sistematização dos resultados obtidos.

---

<sup>28</sup> Ver em anexo o quadro de categorias.

<sup>29</sup> Ver a grelha de análise nos anexos.

## **CAPÍTULO IV – OS CONTORNOS DO MEDO DO DESEMPREGO NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E DO CALÇADO**

O objectivo primordial do presente estudo visa perceber de que forma os trabalhadores percebem o risco de perder o emprego e de que modo isso afecta o seu comportamento. Neste sentido, e após desenvolver uma construção teórica, uma caracterização do universo de pesquisa e uma exposição dos caminhos metodológicos percorridos, procedemos à apresentação e à discussão dos resultados obtidos.

Convém salientar que este é um estudo exploratório qualitativo e não representativo, não sendo exequível estabelecer relações significativas ou passíveis de generalização, o que, aliás, não é intuito das pesquisas compreensivas. A análise aqui desenvolvida é, essencialmente, descritiva<sup>30</sup>. Porém, tal não invalida o conjunto de conclusões interessantes e pertinentes que de seguida expomos.

### **4.1. A CENTRALIDADE DO EMPREGO NA ESTRUTURAÇÃO DA VIDA QUOTIDIANA**

Diversos autores, como Silva (2008) e Ramos (2000), assumem que o trabalho assalariado detém um papel importante na estruturação da vida dos indivíduos. Assim, e tendo em conta os nossos objectivos de investigação, começamos por deslindar de que modo os laboriosos reconhecem a sua centralidade, tanto a nível económico como social.

Para tal, inicialmente, procuramos entender se os sujeitos se sentem satisfeitos com o trabalho que desenvolvem. As respostas indicam que, na generalidade, estes estão satisfeitos, afirmando que “gostam daquilo que fazem”. Contudo, estes não deixam de considerar que preferiam ter um “emprego melhor”, que é um trabalho mal remunerado e que o ambiente nas empresas não é tão harmonioso como em outras conjunturas.

*“Eu gosto do trabalho que tenho e sinto-me satisfeita com o trabalho que tenho, só que acho que não somos bem pagos pelo trabalho que temos!” (E18, Mulher, Sindicalizada, Média empresa do calçado).<sup>31</sup>*

Posto isto, tentamos perceber qual a importância que os trabalhadores dão ao emprego. Ou seja, quais os factores decorrentes do trabalho que os entrevistados mais valorizam. As respostas obtidas demonstram, sem margem para dúvidas, que a remuneração é o factor mais importante. O salário é a razão capital que leva os sujeitos a “levantar-se e ir trabalhar”. A remuneração revela-se essencial para o sustento familiar, uma vez que é a principal e/ou a única fonte de rendimento<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> Convém lembrar que esta análise se fundamenta na grelha de análise presente nos anexos.

<sup>31</sup> Importa referir que os excertos das entrevistas a que reportamos foram criteriosamente seleccionados e visam fundamentar a análise compreensiva indutiva do material empírico recolhido.

<sup>32</sup> É o rendimento que permite aos trabalhadores manter uma vida familiar estável. Ou seja, pagar as despesas quotidianas, tais como: rendas ou prestações da casa, contas da água, luz e gás, alimentação entre outras.

*“Eu trabalho porque preciso do fim do mês para pagar as minhas contas, pagar a alimentação dos meus filhos, para andar com a minha cara levantada, para ter o mínimo que tenho” (E5, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).*

O convívio com os/as colegas assume-se do mesmo modo como sendo relevante, tal como o ritmo de vida, os hábitos e as rotinas, e o sentimento de utilidade social. Todavia, têm uma relevância inferior comparativamente à remuneração.

*“Trabalhar é outra, é outra saúde. Não tem mesmo nada a ver. Uma pessoa trabalhando é diferente, dá outro ânimo... Há aquela rotina diária e não há como ter essa rotina diária (...)” (E18, Mulher, Sindicalizada, Média empresa do calçado).*

*“(...) o sentir-se útil para a sociedade! Não é?! Porque uma pessoa quando está em casa sem fazer nada sente-se um bocadinho estranha não é!” (E3, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).*

Estas respostas demonstram que os entrevistados, efectivamente, reconhecem a importância que o emprego tem na estruturação das suas vidas, sendo isto reforçado pelas principais dificuldades que encontrariam caso o perdessem.

A totalidade dos entrevistados assume que as dificuldades económicas seriam o maior obstáculo, dada a sua dependência do rendimento salarial. Consideram que haveria uma quebra na sua qualidade de vida, tendo de abdicar de certos bens de consumo ou restringi-los ao máximo. Alguns dos sujeitos referem ainda que não poderiam “dar um futuro melhor aos seus filhos”, referindo-se à sua educação. Outros há que confessam que iriam atravessar situações de grande fragilidade social como: não poder pagar as rendas ou as prestações da casa, as contas de água, luz e gás ou mesmo “não conseguir pôr comida na mesa”.

*“O meu trauma acho que ia ser, o ter dinheiro para poder andar, pagar a minha renda, pagar a luz, pagar a água, por comida na mesa, (...) e depois ter os essenciais para os meus filhos comerem e assim” (E5, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).*

A perda de capital social é do mesmo modo mencionada pelos entrevistados, pois estes tendem a considerar que aconteceria uma quebra no convívio e no contacto com os colegas de trabalho. A diminuição do poder de compra poderia também conduzir a esta diminuição.

*“(...) já não ia haver aquela convivência de todos os dias. A gente chegar àquela hora e encontrar a mesma pessoa, no fim do dia: “olha”... Claro que depois podíamos conviver na mesma, mas de maneira diferente! Se calhar já não era todos os dias, era de vez em quando... Acho que por aí é que mudava muita coisa!” (E6, Homem, Não sindicalizado, Indústria do vestuário).*

As dificuldades relativas à perda das rotinas quotidianas foram também relatadas. Os entrevistados consideram que o desemprego numa fase inicial seria algo “libertador”, mas que numa fase posterior sentiriam falta desse ritmo. A dificuldade em encontrar um novo emprego foi igualmente referida.

*“Também ia ser difícil arranjar outro emprego, porque também a idade... Porque eles põe o factor da idade em causa”* (E9, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).

Tais respostas induzem-nos a considerar que os entrevistados reconhecessem a centralidade do emprego tanto economicamente como socialmente. A dependência da remuneração destacou-se nos resultados e, como afirmam Hespanha *et al* (2007) e Hauser *et al* (2000), revelou-se um factor preditor à pobreza. Todavia, importa perceber como isto se reflecte no medo de perder o emprego.

#### **4.2. PERCEPÇÃO DO MEDO DE PERDER O EMPREGO**

As evidências empíricas demonstram que o medo está ligado à percepção do risco e que pode ser logicamente explicado ou vivido de forma inconsciente. Neste sentido, tentamos compreender de que modo os entrevistados percebem o risco de perder o emprego. Almejamos, ainda, entender de que forma as notícias sobre a conjuntura actual influenciam esta percepção.

As respostas alcançadas indicam que, regra geral, os indivíduos têm medo de perder o emprego<sup>33</sup>, sendo o argumento mais utilizado para o justificar referente à dependência da remuneração. Todavia, a perda de laços, a situação das empresas – onde trabalha e no meio envolvente –, a facilidade com que podem ser desvinculados das organizações e a conjuntura actual foram também mencionadas<sup>34</sup>.

*“Um ordenado só dentro de uma casa é muito complicado! Estejas a pagar a casa ao banco, estejas a pagar renda ou não estejas a pagar nada tens sempre que pagar, se não for mais, a luz, a água, o gás... a comida para pores dentro de casa, é muito complicado!”* (E3, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

*“Neste momento tenho esse receio. A gente vem embora não é, no fim do dia, mas fica sempre com aquele receio de chegar lá ao outro dia e aquilo ter virado zero, como muitas fazem! O nosso não é excepção nenhuma não é!”* (E6, Homem, Não sindicalizado, Média empresa do vestuário).

---

<sup>33</sup> Os trabalhadores que afirmam não sentir medo de perder o emprego argumentam que “quem quer trabalhar arranja outro emprego” e que “a empresa está a crescer” – crença que no calçado ainda há emprego.

<sup>34</sup> Importa frisar que os entrevistados com contratos precários revelaram um maior sentimento de medo, sendo que este também se revelou mais forte nos trabalhadores da indústria do vestuário. As respostas dos trabalhadores do sector do calçado demonstram acreditar que este ramo está a recuperar de uma situação de crise, o que vai de encontro aos dados presentes no Capítulo II.

Segundo os sujeitos entrevistados a conjuntura actual e, em particular, as notícias sobre a mesma aumentam o medo de perder o emprego<sup>35</sup> como, aliás, se pode perceber pela questão anterior.

*“Liga-se a televisão hoje foi num sítio amanhã é noutro. Os números estão sempre a aumentar, também! Claro que uma pessoa pensa: quando é que vai ser a nossa vez!”* (E15, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).

Observamos do mesmo modo que este medo apresenta uma estrutura algo dual, pois não está em causa somente o medo de perder o emprego desenvolvido no momento, mas também a dificuldade em encontrar um novo. A falta de alternativas de emprego e o elevado número de pessoas à procura do mesmo são as causas apontadas.

*“Neste momento há muita gente à procura de emprego! (...) não é fácil encontrar um trabalho. Eu já estive no fundo de desemprego e sei que não é de uma hora para a outra que se arranja e é preciso andar muito atrás!”* (E14, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).

*“(...) por aqui perto não há trabalho, não há assim tantas confecções a meter pessoal... não é. E se a gente perder um emprego, vamos supor, se eu perdesse ali, à uns anos atrás eu era capaz até de nem me importar muito, “se eu sair daqui, lá perto, se calhar vou encontrar e vou arranjar”, mas como isto aqui está tudo... está tudo mau!”* (E9, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).

Julgámos que o reconhecimento da importância do emprego na estruturação da vida dos sujeitos, nomeadamente, económica e o medo de perder o emprego se encontram relacionados. A negatividade das consequências do desemprego são reconhecidas e constituem uma predisposição ao medo. A relativa unanimidade das respostas poderá, a nosso ver, indicar que este é de facto um medo partilhado por grande parte dos trabalhadores, cuja intensidade é variável. Com efeito, isto vai de encontro às opiniões de Dias (2007) e de Barbalet (1998).

Importa frisar que as notícias sobre a conjuntura actual e a percepção de escassez de postos de trabalho, no meio em que estes indivíduos se movem, também influencia o medo de perder o emprego. As respostas alcançadas indicam igualmente que este não é apenas desencadeado pela experiência individual dos trabalhadores, mas também por aquilo que ouvem e observam quotidianamente.<sup>36</sup>

#### **4.3. A BUSCA PELA MANUTENÇÃO DO EMPREGO E O AMBIENTE NAS EMPRESAS**

Pensamos que a situação adversa que actualmente atravessamos e a dependência do salário na vida dos trabalhadores pode conduzir a que estes indivíduos adoptem uma mudança de comportamento e/ou de

---

<sup>35</sup> Os argumentos utilizados pelos entrevistados que afirmam não achar que as notícias sobre a conjuntura actual aumentam o sentimento de medo de perder o emprego são: “é só uma fase”, “no sector em que trabalho há emprego” (calçado); “não podemos pensar assim”; “depende se as notícias são relativas ao sector onde se trabalha”.

<sup>36</sup> Tal vai, mais uma vez, de encontro às perspectivas de Dias (2007) e de Barbalet (1998).

atitude. Deste modo, tentamos perceber se isto de facto se verifica e quais as consequências que daí advêm no seio das organizações de trabalho. No entanto, antes disso, importa saber, segundo a opinião dos entrevistados, quais as características que os empregadores mais valorizam nos seus empregados, de forma a saber se as possíveis mudanças no seu comportamento vão de encontro às características avançadas.

Das características apontadas como as mais valorizadas pelos empregadores destaca-se a produção – ver *Figura 4.1*. Para os entrevistados a produção é o principal para os empregadores, argumentando que são, não raras vezes, pressionados nesse sentido<sup>37</sup>. Esta pressão ocorre até quando os empregados executam uma função nova na organização ou mesmo quando são recém-chegados à mesma, estando num período experimental<sup>38</sup>.

*“Eles ao fim ao cabo querem é produção ao final do dia, mas querem sempre mais, mais e mais e não olham, muitas vezes, a meios para isso! (...) Vingam-se! Eles vingam-se das pessoas, se lhe der berram com as pessoas e uma pessoa não consegue mais... não digo todos, mas em regra geral é assim!”* (E19, Homem, Sindicalizado, Média empresa do calçado).

*“Quando a gente foi para lá trabalhar começou logo a exigir! Queria produção, queria produção! Que nos acusava ao centro de emprego!”* (E3, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Determinados entrevistados afirmam que existem nuances entre os empregadores. Entendem que parte destes valorizam sobretudo a produção, mas que outros sobrepõem a qualidade do trabalho realizado ao número de peças executadas.

Para conseguirem que os trabalhadores produzam mais e com mais qualidade os empregadores, muitas vezes, apelam que se encontram numa situação de crise e que o futuro da empresa depende disso. Isto é, segundo alguns entrevistados, os empregadores “utilizam a desculpa da crise” para fazer com que os trabalhadores correspondam aos seus intentos.

*“Muitos aproveitam-se da crise! De dizer que isto que está crise, está crise e acabou!”* (E11, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do calçado).

Outra característica tendencialmente apontada foi a submissão dos empregados. Ou seja, uma certa passividade para com o empregador, o não “contestar a sua palavra” por medo de que isso os prejudique. Esta submissão é ainda mais notória quando se tratam de trabalhadores com vínculos contratuais precários, uma vez que estes são mais facilmente desvinculados das organizações, bem como se encontram na expectativa de conseguirem um novo contrato.

---

<sup>37</sup> Alguns dos entrevistados afirmam que chegam a existir maus tratos psicológicos aos trabalhadores como forma de os obrigar a dar mais produção. Contudo, esta exigência e comportamento de quem detém o poder revela-se mais intenso nas empresas de pequena dimensão.

<sup>38</sup> Evidentemente que tal não ocorre em grande parte das empresas, porém, alguns dos trabalhadores das pequenas empresas assumem isto como uma realidade.

“Eles gostam de ter o pessoal debaixo do pé deles que é para fazerem o que bem querem com eles e, prontos, eles acedem a quase todas as exigências” (E16, Homem, Não sindicalizado, Pequena empresa do calçado).

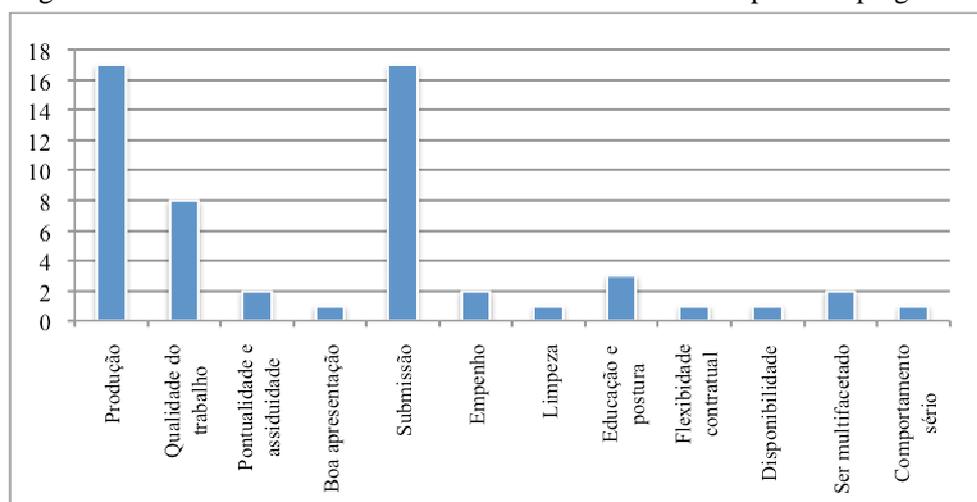
Certos entrevistados declaram que esta submissão ocorre devido ao medo de represálias por parte do empregador ou mesmo dos encarregados, sejam estas directas ou indirectas. Um dos entrevistados recorreu a uma analogia para explicar esta realidade. Comparou a organização onde trabalha a uma “escola” onde, de algum modo, os trabalhadores incutem a submissão uns aos outros.

“As pessoas é assim, têm um certo receio de ser mandadas embora por se meter e até em certas reuniões que os patrões fazem, a dizer alguma coisa ou até a mudar de horários, a maior parte das pessoas cala-se. Com medo do desemprego! Porque é muito complicado. Por menos que se goste, à que aguentar!” (E19, Homem, Média empresa do calçado).

“... é tipo uma escola, como a gente seja ensinado a partir do momento que entra para dentro da empresa. Acho que depois leva de uns colegas para os outros. O que entra de novo, se calhar, a gente já vai ensinar: “olha é isto”, se calhar até são capazes: “olha não vai pagar o subsidio para mim não dá!”, mas a gente já o incentiva: “oh pá não digas isto” e acaba por fim ali, abafa um bocado o assunto!” (E6, Homem, Não sindicalizado, Grande empresa do vestuário).

Foram ainda referidas outras características, tais como: a pontualidade e a assiduidade; o empenho demonstrado na execução do trabalho – “o procurar fazer sempre mais e melhor”; a educação e a postura; a limpeza – “o manter o nosso lugar sempre limpo”; a apresentação; o ser multifacetado – “conseguir desenvolver mais do que uma tarefa dentro da empresa”; a disponibilidade para trabalhar – “para dar horas”, por exemplo; o cumprir as normas da empresa – “ter um comportamento sério”; e a flexibilidade contratual – crença de que os empregadores “olham ao que lhes fica mais barato”, adoptando um regime contratual flexível. No entanto, estas surgiram com uma ênfase bastante menor.

Figura 4.1. Características dos trabalhadores mais valorizadas pelos empregadores



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Regra geral, os entrevistados também afirmam que os empregadores não gostam que os seus empregados sejam sindicalizados, quer isto dizer, que “não vêm isso com bons olhos”. Alguns destes trabalhadores, sejam ou não pertencentes a estruturas sindicais, consideram que implicitamente ou explicitamente os empregadores “discriminam” os empregados que são sindicalizados, sendo que tal se pode traduzir em algum tipo de penalização.

Existe o preconceito de os perceberem como “trabalhadores que não querem trabalhar” e que querem “andar ao serviço do sindicato”, faltando ao trabalho por motivos a ele relacionado. Neste sentido, os entrevistados tendem a acreditar que os empregadores acham que estes não são tão rentáveis e “só lhes dão o ordenado de lei”<sup>39</sup>. Alguns indivíduos sindicalizados afirmam, inclusive, que os empregadores já os tentaram dissuadir de pertencer ao sindicato.

*“Já aconteceu comigo... a maior parte deles ou quase todos discriminam mesmo os sindicalizados. (...) o meu patrão discriminou e continua a discriminar na base dos salários, porque eu trabalho como os outros, igual aos outros, e há salários diferentes uns dos outros. (...) Uma vez ele veio aqui a esta mesa e dava-me mais dinheiro por fora!”* (E17, Homem, Sindicalizado, Grande empresa do calçado).

Tal situação conduz a que alguns dos trabalhadores sindicalizados omitam esse facto. Também por medo de penalizações, como demonstram alguns entrevistados, os laboriosos tendem a não aderir a estas organizações. Efectivamente, os argumentos mencionados pelos trabalhadores para não se sindicalizarem são, para além do medo de que isso os prejudique, o facto de “não sentirem essa necessidade”; a ideia de que “não vale a pena fazê-lo”, porque os sindicatos não têm poder para mudar a ordem instituída; e a crença de que “é melhor não conhecer os direitos”. Esta última prende-se com a ideia de se considerar que os sindicalizados “sabem melhor as leis” e que numa altura em que é necessário aceitar as ordens do empregador, independentemente da sua legitimidade, tal faria com que os trabalhadores apenas “se sentissem mais indignados”, mas sem poder agir<sup>40</sup>.

*“Num momento de crise, o que é que acontece, o patrão se calhar inventa uma lei qualquer e eu se fosse sindicalizado se calhar dizia: “não, tem uma lei que não permite isso!”. Acho que pensava ainda mais! Acho que ainda andava mais a pensar, então, no dia-a-dia, porque o que é que acontece, se eu sei da lei, se eu sei que ele não pode, porque é que eu vou estar a apoiá-lo! Mas é assim, como preciso tanto de trabalhar, acho que andava ali sempre com o problema na cabeça!”* (E6, Homem, Não sindicalizado, Grande empresa do vestuário).

---

<sup>39</sup> Tanto na indústria do vestuário como no calçado o rendimento normalmente atribuído é o salário mínimo nacional. Todavia, alguns dos entrevistados afirmam que os empregadores dão um “extra” a alguns trabalhadores mediante o seu desempenho na organização, acaba por ser uma forma de “compensação”.

<sup>40</sup> Alguns indivíduos sindicalizados também opinam sobre os motivos que levam os seus colegas de trabalho a não se sindicalizar. Segundo estes, eles não o fazem por medo de represálias, uma vez que vêm “aquilo que eles passam”. Acreditam ainda que estes não o fazem porque não confiam nestas estruturas, sendo que muitos pensam que os sindicatos “querem fechar as empresas”.

Tendo consciência da dependência que estes sujeitos têm da remuneração e do medo que a sua perda incute, tentamos perceber se, para salvaguardar o emprego, os trabalhadores eram capazes de mudar a sua atitude na empresa e, se sim, de que forma.

Ao analisar o conteúdo das respostas dos entrevistados soubemos que, tendencialmente, os sujeitos estão dispostos a mudar o seu comportamento na empresa. Estes trabalhadores declaram que eram capazes de adoptar uma postura mais compreensiva para com o empregador e para com a situação da organização. Esta, por sua vez, poderia manifestar-se através de uma maior disponibilidade para trabalhar como, por exemplo, dar horas extraordinárias. Alguns entrevistados afirmam também que poderiam tentar aumentar mais a sua produção, de forma a se destacarem pela positiva perante o empregador<sup>41</sup>.

*“Para manter o emprego? Sim! Fala-se que o meu patrão vai agora mandar pessoas embora e já se sabe mais ou menos quem é e eu sinto neles que já estão a tentar, a dar mais produção e assim! E a respeitar mais os encarregados a ver se conseguem... Eu fazia igual!”* (E20, Mulher, Não sindicalizada, Média empresa do calçado).

No entanto, os entrevistados que já atravessaram um situação de crise na empresa, declaram que à medida que o tempo vai passando e a falta de pagamento se vai acumulando a desmotivação apodera-se dos trabalhadores. Ou seja, consideram que se no início existe a pretensão de fazer mais e melhor, para se destacarem e para ajudar a empresa, depois esta acaba por se desvanecer.

*“O dinheiro não vinha a gente começou a desanimar! Não dava para a gente sentir aquele ânimo de querer trabalhar mais para sair produção...”* (E9, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).

Parte dos entrevistados afirmam que não mudariam a sua atitude, uma vez que acreditam “já ter feito muito pela empresa”<sup>42</sup>; que “fazem o melhor que podem” a nível de produção e que esse aumento de nada adiantaria se “os outros também não a aumentassem”. Consideram ainda que os empregadores “não olham a isso” e que se este “estivesse com a ideia de despedir alguém em particular não seria uma mudança de comportamento do trabalhador que iria alterar essa decisão”. Outro dos entrevistados entende que os empregadores olham ao que lhes dá “menos prejuízo”, crendo que, independentemente da atitude do trabalhador, o empregador opta pelos sujeitos com vínculos precários, preferindo contratar estes indivíduos a ficar com os trabalhadores efectivos.

---

<sup>41</sup> As respostas dos entrevistados indicam que esta tentativa é mais evidente nos trabalhadores com vínculos contratuais precários.

<sup>42</sup> Neste caso em particular, o entrevistado considera que os trabalhadores “já aguentaram demais”, porque já aceitaram dar horas sem pagamento, ficar sem subsídios e mesmo estar numa situação fraudulenta de layoff.

*“Eu acho que o patrão não olha a isso, a produtividade, a bom comportamento... Eles olham neste momento ao que lhe dá menos prejuízo! (...) Se eles tivessem a vantagem de, por exemplo, despedir uma pessoa de 20 ou 30 anos de casa e depois ir buscar uns 5 ou 6 a curto prazo, (...) acabava por fazer isso” (E6, Homem, Não sindicalizado, Média empresa do vestuário).*

Também o ambiente nas organizações de trabalho tem sofrido alterações. Os entrevistados, regra geral, entendem que o individualismo no seio das empresas tem aumentado, argumentando que, hodiernamente, prejudicam-se mais uns aos outros. Estes procuram rebaixar-se mutuamente, sendo que para isso chegam a acusar determinado trabalhador ao empregador quando este faz algo que o possa prejudicar perante este, o que reflecte uma maior competitividade entre os trabalhadores.

*“Uma pessoa tenta sempre, eu acho que agora e cada vez mais, ser melhor que o colega, por muito que goste do colega de trabalho, por muito amigo que seja tenta sempre ser melhor e superar, porque se ele é melhor que tu, se isto começar a ir abaixo e chegar a um ponto de crise tu é que vais primeiro!” (E14, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).*

Do mesmo modo, os entrevistados tendem a afirmar que no interior das empresas os trabalhadores não se defendem entre si, sobretudo quando o problema ocorre entre o trabalhador e o empregador. Porém, acreditam que quando o fazem é apenas entre os mais próximos. Alguns entendem ainda que “cada um é que se tem de defender”. Julgam que é o trabalhador afectado quem deve tentar resolver o problema com empregador, sendo que os restantes empregados não devem interferir.

*“Não acredito muito que vão ajudar! Cada um responde por si!” (E13, Homem, Não sindicalizado, Pequena empresa do calçado).*

Apesar disto, alguns dos entrevistados compreendem, pela sua experiência pessoal, que numa situação crítica na empresa os indivíduos tendem a unir-se, há um sentimento de união decorrente de uma ameaça comum. Contudo, também consideram que, paulatinamente, os indivíduos que vão sendo desvinculados das organizações adoptam uma postura individualista.

*“Disse-me mesmo: “olha eu vou-me embora, mas vou fazer de tudo por tudo para ela fechar, que eu quero lá saber que vós fiques aí!” (E8, Mulher, Não sindicalizada, Grande empresa do vestuário).*

Percebemos que os entrevistados tendem a acreditar que os empregadores não “vêm com bons olhos a sindicalização”. Todavia, os indivíduos sindicalizados afirmam que não deixariam o sindicato, mesmo que pudessem ser penalizados por isso<sup>43</sup>. Acreditam que isso é um direito seu e que estão mais protegidos com este apoio numa conjuntura como a actual.

---

<sup>43</sup> Certos entrevistados acreditam que podem ser prejudicados por pertencerem ao sindicato. Pensam que é possível que numa situação em que ocorram despedimentos os primeiros a ser desvinculados das empresas sejam eles, por serem mais reivindicativos.

“... eles têm os advogados deles para tratar das coisas deles, nós temos o sindicato para fazer ver, para falar por nós aos patrões das nossas leis, eu acho que é um direito igual” (E8, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).

“Um dia posso precisar do sindicato, que me defenda, porque devido às leis do governo que são sempre em prejuízo dos trabalhadores...” (E16, Homem, Sindicalizado, Média empresa do calçado).

Compreendemos, assim, que estes trabalhadores não deixariam o sindicato, mas seriam capazes de aderir a algum tipo de acção colectiva que fosse contra os interesses dos empregadores, correndo o risco de serem de algum modo penalizados? Ao observar a *Figura 4.2* percebemos que os entrevistados sindicalizados declaram, maioritariamente, que eram capazes de o fazer caso considerassem que a razão e os motivos apresentados eram válidos e justos. Afirmam que o fariam mesmo que pudessem, numa fase posterior, ficar “mal vistos pelo empregador” ou serem de algum modo penalizados. Crêem que os empregadores legalmente não os podem fazer, sendo que se essa acção ocorre-se devido a uma situação de grave crise na empresa não teriam “nada a perder”.

Por sua turno, esta figura demonstra, do mesmo modo, que os trabalhadores que não pertencem a estruturas sindicais tendem a ter uma atitude mais prudente. Alguns destes entrevistados entendem que só seriam capazes de aderir a uma acção deste género se os restantes colegas, principalmente os do seu ciclo relacional, também o fizessem. Significa isto, que não correriam o risco de se expor numa acção unilateral. Há ainda quem afirme que não aderiria a uma acção colectiva que fosse contra os interesses do empregador, uma vez que a concebem como não sendo “a melhor opção, caminho ou alternativa” para resolver o problema, assim como pensam que tal traria consequências, penalizações.

“Nós nunca íamos aderir todos e quem aderisse ia ficar mal visto! Por isso, eu talvez não aderisse mesmo! (...) é bom falar “ai vamos, vamos, vamos”, mas ao fim não vamos, porque a maioria do pessoal fica lá a trabalhar e depois se dois ou três fossem nós é que íamos ficar mal vistos! Por isso, eu acho que não!” (E15, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).

Figura 4.2. Adesão a acções colectivas mediante a posição face ao sindicalismo



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Este facto é percebido por parte dos indivíduos sindicalizados, pois apreciam os não sindicalizados como sendo mais submissos ao empregador e que, por isso, não aderem do mesmo modo a acções de protesto. Estes levantam também a questão da indivisibilidade e não rivalidade no consumo dos bens colectivos, ao considerar que há uma certa “injustiça” na acção sindical, devido ao facto de os bens alcançados através do sindicato serem alargados a todos os trabalhadores.

*“(...) às vezes é um bocadinho ingrato, porque é assim, nós é que tratamos no sindicato, mas é para todas. (...) Não dá para pô-las à parte. A gente anda para a frente, mas é para toda a gente, mesmo as que não estão sindicalizadas têm direito porque a nossa lei obriga a isso.”*  
(E1, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Através desta análise percebemos que o ambiente nas empresas é tendencialmente caracterizado por uma certa pressão dos empregadores sobre os trabalhadores, de modo a que estes produzam mais e com mais qualidade. O medo de perder o emprego é manipulado pelos detentores do poder de forma a que obtenham maiores margens de lucro, assim como a que não contestem as suas ordens, como demonstram as respostas dos entrevistados quando consideram que a submissão é valorizada pelo empregador. Como explicam Castelhana (2005), Dias (2007) entre outros, o medo transforma-se em sujeição.

Entendemos, ainda, que a generalidade dos laboriosos está disposto a mudar o seu comportamento e a adoptar estratégias que “agradem” ao empregador para tentar salvaguardar o emprego, ocorrendo isto com mais ou menos consciência. Esta adopção reflecte-se também numa maior individualização e competitividade entre os sujeitos, tal como numa menor compreensão pelo sofrimentos dos outros, como indicam Castelhana (2005) e Dejours (1994; 1998). Este clima prejudica a adesão a sindicatos e a acções colectivas, mormente nos indivíduos não sindicalizados, como declaram Rivera (1992) entre outros estudiosos. Tal acontece porque os trabalhadores tendem a entender que os empregadores não gostam que os seus empregados sejam sindicalizados nem que adiram a acções de luta, acreditando que isso pode levar a que sejam penalizados.

#### **4.4. A ACEITAÇÃO DE EXIGÊNCIAS DO EMPREGADOR**

Como percebemos que para resguardar o emprego grande parte os trabalhadores seriam capazes de adoptar estratégias que revelam uma certa mudança de atitude e/ou comportamento no seio das organizações. Porém, até onde seriam capazes de ir para manter o emprego? Que tipo de exigências dos empregadores aceitariam mesmo na ausência de contrapartidas adequadas?

Ao analisar o conteúdo das respostas obtidas entendemos que, regra geral, os trabalhadores estariam dispostos a aceder a algumas imposições dos empregadores, pois crêem que o mais importante é “manter o emprego”. Mas que tipo de exigências seriam estas?

As respostas indicam que a aceitação das exigências dos empregadores vai para além da tentativa de dar mais produção. Apontam que os trabalhadores estariam dispostos a dar horas extraordinárias, sendo estas as imposições que mais “facilmente” seriam aceites. Geralmente, os entrevistados declaram que estariam dispostos a dar horas extraordinárias quando necessário mesmo que não fossem pagas na percentagem devida ou até que não fossem pagas de imediato, de forma a ajudar a empresa<sup>44</sup>. Alguns destes afirmam que o fazem com uma certa regularidade, quando é preciso entregar uma encomenda com uma certa urgência.

*“Horas extra, por exemplo, uma hora ou hora e meia por dia, que fosse, aí era capaz de fazer! (...) Se ele nos dissesse assim: “ora bem, vai ser tempo, porque depois vamos ter trabalho! Para garantir o nosso trabalho! Eu aí fazia!” (E11, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).*

Efectivamente, a dependência do salário e a escassez de alternativas de emprego alimentam o medo de ficar desempregado. Tal leva a que alguns destes empregados aceitem, inclusive, o pagamento parcelado dos subsídios de férias e de Natal ou mesmo o seu não pagamento, caso entendessem que o empregador merecia esse “crédito”. Os indivíduos crêem que estes, apesar de serem “bem vindos”, não são o essencial, não “podendo estar à espera deles”, são um “extra”.

*“Ia custar, mas claro que uma pessoa aceita! Uma pessoa não tem argumentos, nem pode estar a reivindicar nada! Uma pessoa vai estar: aí não, quero o subsídio nós temos direito! E ele:” nós não podemos pagar”, quê que uma pessoa, o que é que nós podemos fazer em relação a isso? (...) O subsídio é bom, mas se por causa do subsídio arriscarmos a perder o que nos dá o ganho um ano todo... é um extra!” (E14, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).*

Os trabalhadores julgam que o rendimento principal é o salário. O seu não pagamento é aquilo que levanta maiores problemas na opinião dos entrevistados, afirmando que não aceitariam ficar sem esse dinheiro, pois é essencial para a sua subsistência. Apesar disso, alguns destes demonstram que seriam capazes de aceitar que, numa situação de crise da empresa, este fosse pago em parcelas ou mesmo que durante um ou dois meses não fosse pago, acreditando que após uma recuperação da empresa os mesmos seriam saldados. Contudo, mais do que esse tempo não aceitariam, porque compreendem que tal era sinal de que a empresa não teria “salvação possível”<sup>45</sup>.

*“... é assim, esperar um mês ou dois, mas do que isso não! Porque é assim, eu acho que quando começam a atrasar um mês ou dois, se não nos podem pagar eles deixam de nos pagar. Porque é assim, se não pode num mês, não vai poder no segundo, depois como é que vai.” (E15, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).*

---

<sup>44</sup> Não nos referimos a empresas que funcionam com o regime do Banco de Horas.

<sup>45</sup> Alguns dos entrevistados afirmam que já passaram por situações gravosas de não pagamento de salários, sendo que em dois casos chegaram mesmo a estar quase quatro meses sem receber salários.

Uma minoria dos entrevistados, porém, considera que não seriam capazes de aceitar qualquer exigência dos empregadores, uma vez que acreditam que já “fizeram muitos pela empresa” e que não aguentariam mais sacrifícios em nome da mesma. Também o facto de pensarem que tal são “manobras dos empregadores” e que estes utilizam a “desculpa da crise” para fazer com que trabalhem sem as devidas contrapartidas faz com que não aceitem as suas exigências.

*“Já dei muito para esta empresa! Não dá! A gente está sempre a ajudar, horas que a gente dá, que a gente está a dar e não está a receber aquilo por em cheio... Todos os meses praticamente não nos paga! Então, oh pá, assim não dá! Estou num ponto em que já não aceito mais nada!”* (E4, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

*“A gente sabe que muitas vezes isso são manobras de diversão, porque o patronato diz que está com imensas dificuldades e isto e aquilo, mas a gente no fundo vê que eles continuam a ter riqueza suficiente para pagarem. E a maior parte dos casos que se vê é assim! Portanto, não vejo muito que seria possível trabalhar sem remuneração!”* (E16, Homem, Não sindicalizado, Pequena empresa do calçado).

Estes resultados indicam que para manter o emprego os indivíduos são capazes, efectivamente, de se sujeitarem às exigências dos empregadores. Segundo alguns dos entrevistados tal ocorre porque os empregadores sabem a dependência que os indivíduos têm do rendimento salarial e usam isso, aliado à crise que presentemente atravessamos, para fazer com que os trabalhadores entendam a sua condição e aceitem situações de atraso e/ou não pagamento de horas extraordinárias, de subsídios de férias e/ou de Natal e até mesmo de salários. Por medo de perder o emprego estes acedem. Também neste caso o medo tende a reflectir-se em sujeição, como referem Castelhana (2005) e Dias (2007).

#### **4.5. FORMAS DE AGIR NO CASO DE INCUMPRIMENTO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES**

Como vimos, os trabalhadores são capazes de desenvolver esforços de vária ordem para salvaguardar o emprego, esforços esses que tendem a reflectir-se numa postura submissa e resignada. Segundo as respostas obtidas, os laboriosos tendem a aceitar situações verdadeiramente problemáticas, como a falta ou atrasos nas suas remunerações, contudo, isto constitui uma violação dos seus direitos enquanto trabalhadores. Neste sentido, procuramos perceber de que modo agiriam se realmente esta situação se verificasse.

Os entrevistados revelam que numa situação de crise da empresa em que se regista-se um certo desrespeito pelos direitos dos trabalhadores como, por exemplo, falta de pagamentos de salários e/ou subsídios, tenderiam, primeiramente, a falar com o empregador e a expor a sua situação, de forma a que este tentasse resolver o problema com a maior brevidade possível.

As respostas demonstram ainda que, na generalidade, os trabalhadores procurariam informações sobre os seus direitos e sobre o modo como deveriam proceder. No entanto, para tal, recorreriam a organizações/instituições diferentes, mediante a sua posição face à sindicalização – ver *Figura 4.3*.

Na realidade, o que os entrevistados, regra geral, afirmam é que procurariam o empregador e que, caso isso não surtisse os efeitos desejados, isto é, se o problema se mantivesse<sup>46</sup>, procurariam saber os seus direitos nas instituições/organizações competentes<sup>47</sup>. Porém, alguns destes indivíduos afirmam que não o fariam sozinhos, uma vez que têm medo de ficar “marcados”.

*“Ia falar com ele e depois tentaria me informar dos meus direitos!”* (E5, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

*“Eu ia falar com ela se as outras fossem! Porque eu sozinha não vou. Para quê? Para ficar marcada?!”* (E10, Mulher, Não sindicalizada, Média empresa do vestuário).

Neste sentido, os trabalhadores afectos a sindicatos são peremptórios, entrariam em contacto com o sindicato para que este dialogasse com os seus empregadores, de modo a chegarem a um acordo que procurasse solucionar o problema da forma mais adequada. Segundo parte destes entrevistados, os empregadores não lhes expõem a situação das empresas directamente, sendo que se eles querem ter alguma resposta têm de ser os próprios a pedir reuniões. Estes consideram ainda que de “pouco adianta tentarem falar com eles,” uma vez que dizem “ouvir sempre a mesma resposta”, mantendo-se o problema. Daqui apelam para o sindicato.

*“Primeiro eu falei, segundo eu tornei, falei eu e outra... foi igual! Prontos, então à terceira já foi para o sindicato”* (E2, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Já a forma como agiriam os indivíduos não sindicalizados apresenta algumas nuances. Se alguns destes consideram que provavelmente procurariam o apoio do sindicato, tornando-se sócios caso necessário, outros há que entendem que o sindicato não é a opção mais viável para revolver este problema. Ou seja, pensam que o sindicato não têm poder suficiente para mudar a ordem instituída e que a “única diferença entre este meio e os restantes é, meramente, o facto de se pagar cotas”. Também o medo de que isso lhes pudesse causar algum tipo de penalização, no emprego actual e, eventualmente, na procura de um novo emprego, leva a que alguns dos trabalhadores não concebam esta opção como a mais viável.

*“Acho que o sindicato é igual a outra coisa qualquer e dá as mesmas informações, mas nos outros lados não se paga e ao sindicato paga-se”* (E8, Mulher, Não sindicalizado, Grande empresa do vestuário).

---

<sup>46</sup> Devido ao incumprimento de eventuais garantias dadas aos trabalhadores por parte do empregador.

<sup>47</sup> Ao observar a *Figura 4.3* percebemos que dos indivíduos entrevistados são os não sindicalizados que revelam mais que procurariam os empregadores.

*“Não procurava o sindicato, porque o que é que acontece, o empregador, a gente quando vai para outra empresa tem que levar um currículo e acho que esse pequeno pormenor ia, acho que ia fazer uma diferença muito grande na outra empresa quando levasse o meu currículo! Ia haver aquele pormenor: “foi por isto!”, não veio porque quis, não veio porque o patrão estava bem, mas veio por causa disto! É assim, sindicalizei-me e o quê que acontece: “ai não, nós não queremos!”, porque agora, à partida, muitos patrões pensam assim: “ai não, agora não queremos!”, agora! À uns anos atrás, quer fosse quer não fosse, era indiferente! Agora neste momento se perguntarem se é sindicalizado eu acho que o patrão diz: “não, obrigado mas não quero!” (E6, Homem, Não sindicalizado, Média empresa do vestuário).*

Sendo assim, a quem e/ou a que instituições recorreriam para saber informações sobre os seus direitos e o modo mais adequado de agir? As respostas dos entrevistados apontam que estes sujeitos seriam capazes de procurar esclarecer estas questões juntos de advogados e de Instituições Públicas competentes para tratar este tipo de questões, tais como o Ministério ou o Tribunal do Trabalho.

*“Ia logo direitinha ao advogado ou ao Ministério do Trabalho para saber se realmente... os meus direitos, aquilo que eu tinha!” (E20, Não sindicalizada, Média empresa do calçado).*

Uma minoria dos entrevistados afirma ainda que assumiriam uma postura reivindicativa; que pediriam a suspensão do contrato de trabalho<sup>48</sup> e a insolvência da empresa. Destes indivíduos há, do mesmo modo, quem defenda que o melhor seria começar a procurar um novo emprego<sup>49</sup>.

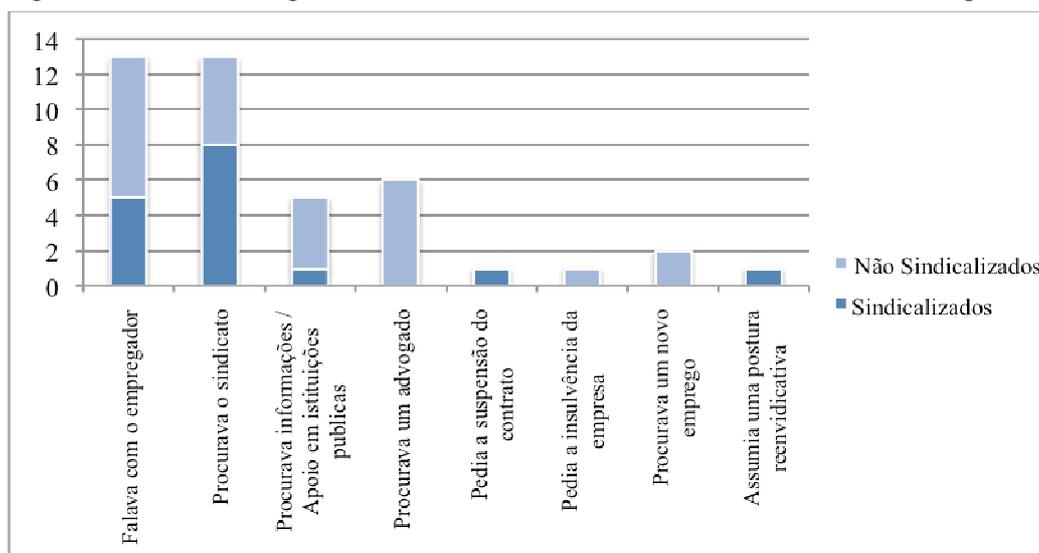
*“Eu começava a procurar para outro sitio. Eu, eu não vou muito atrás dos direitos porque uma pessoa trabalhou o ano todo, se recebeu o ano todo, os direitos é quase tanto como um subsídio, é um extra, é quase... percebe?” (E14, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).*

---

<sup>48</sup> Alguns trabalhadores não sindicalizados afirmam que não seriam capazes de pedir a suspensão do contrato por medo de possíveis represálias. Consideram que se o fizessem seriam “queimados” pelo empregador quando voltassem ao trabalho e que directa ou indirectamente acabariam por ser despedidos.

<sup>49</sup> Esta opção é defendida como a mais viável por trabalhadores cujas indemnizações não atingem um valor substancial e que não compensaria o facto de estar a trabalhar sem receber devidamente.

Figura 4.3. Formas de agir no caso de os direitos dos trabalhadores não serem respeitados



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Posto isto, procuramos saber se os entrevistados consideram que de alguma forma os empregadores coagem os empregados a não requererem os seus direitos enquanto trabalhadores. Ao deslindarmos as respostas obtidas percebemos que existe uma tendência para considerar que, de facto, os empregadores exercem uma certa coacção sobre os seus funcionários<sup>50</sup>.

Esta coacção é exercida, segundo certos entrevistados, para obrigar os sujeitos a trabalhar, muitas vezes sob a ameaça de que a “empresa precisa disso senão fecha”. Indicam ainda que esta se reflecte quando alguém reivindica os seus direitos. Para estes trabalhadores os empregadores “não gostam que reclamem mesmo que tenham razões para o fazer”, o que vai de encontro ao clima de submissão que alguns dos entrevistados referiram. Na verdade, a coacção reflecte-se na intransigência que com se desenrolam as relações entre os empregadores e os seus subordinado.

*“Nós agora temos muito trabalho, temos que dar muitas horas para ter férias e para ter subsídios e ele ameaça assim: se a gente não dá horas não temos subsídios e a firma fecha.”*  
(E2, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

*“É assim, se perguntar porquê, “aqui quem manda sou eu estás bem estás não estás bem vais embora!” É assim, é simples!”* (E19, Homem, Sindicalizado, Média empresa do calçado).

No fundo, esta coacção reflecte-se, especialmente, na manipulação do medo, que leva os indivíduos a assumir uma “postura de submissão”. Como afirma Dias (2007), o medo é resultado de uma relação dialéctica, sendo que quem dele beneficia tem interesse em que este se mantenha usando para isso as estratégias que tem ao seu dispor. Entendemos que a coacção é uma dessas estratégias. Tal revela, do mesmo modo, a eficiência das relações de poder no meio organizacional.

<sup>50</sup> Certos trabalhadores declaram que a coacção exercida sob os trabalhadores depende da sua educação, isto é, da forma como interagem com o empregador, assim como se este “gosta desse trabalhador”. Outras há que acham que essa coacção não existe, porém, é uma minoria.

#### 4.6. DA SUBMISSÃO À REVOLTA: CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS

A análise desenvolvida até aqui permite-nos compreender, como diversos estudiosos declaram, que as atitudes dos trabalhadores no seio das organizações de trabalho tendem a traduzir-se numa postura passiva e submissa. Todavia, também percebemos que o medo pode levar os indivíduos a agir, como consequência da rejeição da situação que os atormenta – o medo do desemprego. Neste sentido, tentamos explorar e entender o que motiva a passagem de uma atitude algo passiva e submissa para uma postura reivindicativa e de acção por parte dos trabalhadores.

Para responder a esse objectivo, questionamos os nossos entrevistados sobre os factores que, na sua opinião, levam a que os trabalhadores passem de uma certa compreensão para com o empregador, numa situação de crise da empresa em que são “exigidos” sacrifícios aos empregados como, por exemplo, atrasos no pagamento de salários entre outros, para uma atitude de revolta. Ao observar a *Figura 4.4*, onde se encontram as respostas obtidas, percebemos que o desrespeito pelos trabalhadores e as dificuldades económicas são os principais motivos que despoletam uma sensação de revolta.

O desrespeito pelos trabalhadores está ligado a outros factores apontados como promotores da sensação de revolta, ou seja, à perda de confiança no empregador, à falta de sinceridade do mesmo e ao sentimento de ter sido enganado. Na realidade, quando as organizações atravessam situações menos positivas e são pedidos esforços aos trabalhadores, os empregadores fazem-no dando algumas garantias – “que a situação é provisória”, “que logo que possam pagam o salário, subsídio ou horas em atraso” entre outras. No entanto, à medida que o tempo passa e as garantias antes dadas não são concretizadas os trabalhadores começam a sentir-se “revoltados” com a situação<sup>51</sup>.

*“Para mim é o desrespeito, para mim a palavra vale mais que o dinheiro! Eu, por exemplo, neste momento preciso muito de dinheiro, preciso de trabalhar! Mas preferia que ela fosse honesta connosco! (E10, Mulher, Não sindicalizada, Média empresa do vestuário).*

*É ser enganado! Sente-se enganado! Porque é assim, a gente chega a um ponto que nós somos compreensivos não é, porque a gente entende, tudo bem, não tem dinheiro a gente vamos-nos esforçar para tentar, a ver se a gente chega a um bom porto, que é bom para o patrão e é bom para nós. Mas vem uma encomenda, sai outra, sai outra e a cantiga, a conversa ser sempre a mesma, que vai pagar, pagar, pagar e não paga. A gente chega a um ponto sente-se enganada, sente-se que ele nos está a enganar! Está a brincar connosco! (E9, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).*

Já as dificuldades económicas estão intimamente ligadas à dependência da remuneração salarial, sendo que a sua ausência ou escassez, como vimos anteriormente, pode provocar situações de elevada

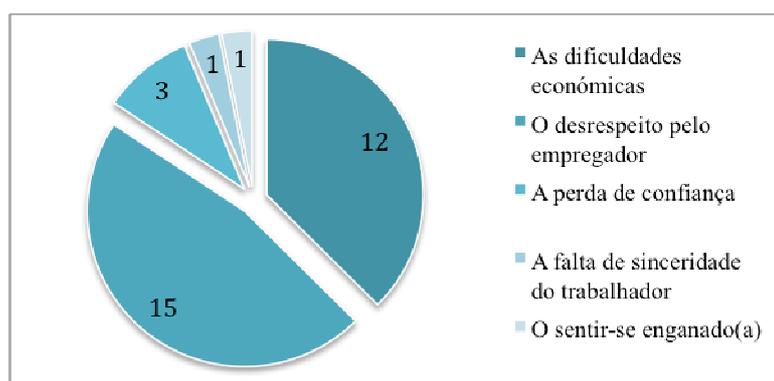
---

<sup>51</sup> Este sentimento tende a piorar quando os trabalhadores notam que há trabalho e que as encomendas estão a sair. Entendem que se a “obra sai o dinheiro tem que entrar”.

fragilidade pessoal e, por consequência, social. Esta situação faz, na opinião dos entrevistados, “praticamente desesperar”, uma vez que esta é, normalmente, a sua fonte de subsistência. Tal conduz a que surja uma sensação de revolta para com a situação.

*“Porque eu acho que todos os trabalhadores que trabalham, trabalham porque precisam de dinheiro não é! Têm contas ao final do mês para pagar como os patrões tem! (...) É esse espírito que possa logo de uma maneira para a outra! Não dá mais para compreender!”* (E13, Homem, Não sindicalizado, Pequena empresa do calçado).

Figura 4.4. Factores que promovem a passagem de uma atitude compreensiva para uma atitude de revolta



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Este sentimento, por sua vez, segundo os entrevistados pode manifestar-se de várias formas, sendo uma delas através da promoção de uma acção colectiva. Ou seja, pela união dos trabalhadores em torno de uma causa comum, que neste caso seria a luta pelos seus direitos – salários em atraso, por exemplo. Consideram também que esta poderia ocorrer com ou sem o apoio do sindicato. No entanto, há trabalhadores que entendem que os indivíduos com vínculos contratuais precários não iriam aderir a este tipo de acções e até tentariam desincentiva-los, na expectativa de “aguentarem o seu posto de trabalho”<sup>52</sup>.

*“Nós éramos, mas lá está neste momento tem lá talvez 40% de pessoas que têm menos idade na casa não é, e por receio talvez nos puxasse mais para outro lado e incentivasse a gente a não fazer! Porque neste momento aqueles que estão a ser repescados ao fundo de desemprego e essas coisas todas, quando vão para estes empregos, não é, mesmo que seja a curto prazo, tentam não incentivar os que lá estão a fazer essas manifestações e essas greves. Porque à partida eles estão lá, eles sabem que estão ali por hora não é, por meses, mas também querem ver se aguentam aquilo!”* (E6, Homem, Não sindicalizado, Média empresa do vestuário).

Porém, estas ainda poderiam passar por tentar prejudicar as organizações, ao fazerem queixas ao Ministério do Trabalho, de modo a que as empresas sejam fiscalizadas, bem como por confrontar o empregador com a situação.

<sup>52</sup> Tal, vem mais uma vez reforçar a concepção de Everaere (citados por Kóvacs *et al*, 2006) que considera que os trabalhadores precários assumem uma postura de maior submissão ao empregador.

*“De tantas formas que ela se poderia manifestar. Tantas! Há pessoas, casos de pessoas que para prejudicar a empresa, no que lhe fizeram, fazem queixa ao Ministério do Trabalho para irem lá as fiscalizações”* (E1, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Questionámos ainda os nossos entrevistados sobre se achariam possível que ocorre-se uma acção colectiva nas suas empresas. As respostas alcançadas, presentes na *Figura 4.5*, demonstraram que, tendencialmente, estes acham que isso é possível. No entanto, alguns também pensam que tal é pouco provável, pois consideram que são meios pequenos, onde não se conhecem situações desse género.

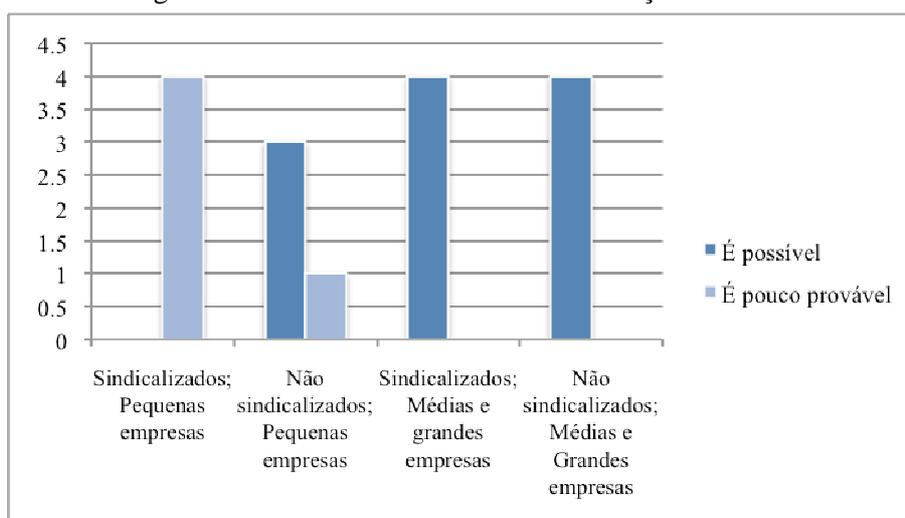
*“Aqui não se usa muito disso. Porque é assim, estamos a falar de um meio de freguesias, não estamos num meio grande! Ai é normal isso acontecer, cidades e assim. É normal que isso aconteça. Aqui não... nunca ouvi falar de nenhuma fábrica ou empresa que fizesse greve por algum motivo interno. Nunca ouvi falar.”* (E3, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Desta minoria, alguns entrevistados defendem que pessoalmente seriam capazes de aderir a este tipo de acções, porém, acham pouco provável que isto aconteça, pois acreditam que os indivíduos têm muita dificuldade em aderir a este tipo de acções. A causa apontada é, para estes trabalhadores, o medo de represálias.

*“Sozinha não vou a lado nenhum! Coitada de mim! (...) Elas é assim, eu faço, eu aconteço, mas chega à hora do vamos ver... têm medo! Eu também tenho, não quer dizer que eu também não tenha medo! Fico toda a tremer quando, mas pá, ao menos arrisco! Tenho que arriscar a ver se aquilo dá alguma coisa, porque se não! Mas algumas não, elas treme na mesma, mas elas treme e recuo!”* (E4, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Importa dizer que o conjunto de trabalhadores que entende que é pouco provável que ocorra uma acção colectiva nas suas empresas são, na sua maioria, sindicalizados. Acreditamos que isto corrobora a análise desenvolvida anteriormente, onde os indivíduos afectos a estruturas sindicais percebem os seus colegas não sindicalizados como mais submissos ao empregador, não aderindo do mesmo modo a acções de protesto. Compreendemos ainda que os entrevistados com esta opinião laboram na sua totalidade em fábrica de pequena dimensão, o que poderá estar relacionado com a maior pressão exercida pelo empregador nestes meios.

Figura 4.5. Possibilidade de ocorrer uma acção colectiva



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Na realidade, a concretização de acções colectivas reveste-se de uma certa complexidade. Como diversos autores indicam, é necessário que os indivíduos se identifiquem, que estejam suficientemente unidos e que a causa comum seja bastante forte e motivante para que estas ocorram. O medo de represálias por parte do empregador, assim como tudo aquilo que o subjaz, pode condicionar estes sujeitos a aderir a estas acções e se, de facto, as respostas dos entrevistados tendem a indicar que estes seriam capazes de o fazer, tal não significa que efectivamente o façam. Aquilo que teoricamente os entrevistados apontam como formas de agir podem ser “esmagados” pela força do medo, como anunciam Dias (2007) e Barbalet (1998).

Desenvolvida a análise do material recolhido através da realização de entrevistas, onde procuramos responder aos objectivos geral e específicos da pesquisa, anteriormente elencados, e às perguntas levantadas pelo enquadramento, passamos a apresentar as conclusões deste estudo, onde expomos as principais ilações do mesmo. Enunciamos, a par, algumas hipóteses de trabalho a ter em conta na elaboração de futuros estudos sobre esta temática.

## CONCLUSÃO

O mercado de trabalho hodierno é, em grande medida, marcado por sentimentos de insegurança, de instabilidade, assim como por uma certa escassez de alternativas. Esta situação tende ainda a piorar numa conjuntura onde a crise económica e social é evidente. Assim, dado que a remuneração salarial é, regra geral, a principal fonte de rendimento dos sujeitos, pensamos ser compreensível que os indivíduos empregados tenham medo de perder o emprego. Este medo pode ter consequências nas diversas organizações de trabalho ao nível do comportamento e das atitudes. Neste sentido, o estudo aqui apresentado incidiu sobre o medo social do desemprego e o nosso objectivo geral de investigação procurou compreender de que modo os trabalhadores percebem o risco de perder o emprego e de que forma isso afecta o seu comportamento.

Esta análise permitiu-nos conhecer que o factor decorrente do emprego que os entrevistados mais valorizam é a remuneração, sendo que a dependência deste rendimento se destacou. O capital social, o ritmo de vida e o sentimento de utilidade são igualmente referidos pelos entrevistados. As suas perdas, aliadas à dificuldade em encontrar um novo emprego, são vistas como um problema no caso de ocorrer uma situação de desemprego. No entanto, o maior obstáculo seria a ausência da remuneração salarial. Tal conduz-nos a encarar que os entrevistados reconhecem a centralidade do emprego na estruturação das suas vidas, tanto a nível económico como social.

Comprovamos que os laboriosos têm medo do desemprego. A relativa unanimidade das respostas confirma que este é um medo transversal a grande parte dos profissionais. A justificação para o mesmo prendeu-se, não raras vezes, com a necessidade que estes indivíduos têm do salário, pois este é a sua principal fonte de subsistência. Para a percepção deste risco em muito contribuíram as notícias, tendencialmente negativas, sobre a actual conjuntura económica e social. Os laboriosos compreendem-no como uma possibilidade real, mas indesejada.

Este medo apresenta uma estrutura dual, não estando em causa unicamente o medo de perder o emprego desenvolvido no momento, mas também a dificuldade em encontrar um novo, uma vez que declaram existir uma relativa falta de alternativas de emprego e um elevado número de sujeitos à procura do mesmo. Importa realçar que esta emoção é mais acentuada nos trabalhadores que possuem vínculos contratuais precários e, mormente, na indústria do vestuário.

Foi nossa intenção deslindar de que modo este medo afecta o comportamento dos trabalhadores. Ao fazê-lo percebemos que numa situação de crise na empresa os entrevistados seriam, realmente, capazes de alterar a sua postura, com o intuito de se destacarem positivamente perante o empregador e, assim, proteger o seu posto de trabalho.

Esta mudança poderia manifestar-se através de uma atitude de maior compreensão para com a situação da empresa e, em particular, do empregador, assim como num acréscimo da produção. Esta

característica é, aliás, considerada como a mais valorizada pelos empregadores na opinião dos entrevistados. Estes referem que no seio das organizações de trabalho existe pressão no sentido de fazer com que os laboriosos trabalhem mais e melhor, ainda que com intensidades variáveis mediante a estrutura das empresas. Entendem que, para isso, os empregadores recorrem à estratégia da crise como forma de fazer os trabalhadores corresponder aos seus desígnios. Utilizam-na também de modo a se desculpabilizarem por eventuais situações de incumprimento.

A análise desenvolvida aponta que a submissão dos trabalhadores ao empregador é valorizada por este último. Os entrevistados reconhecem-no e procuram agir em conformidade por medo de possíveis represálias, sejam elas directas ou indirectas. Demonstram igualmente que os empregadores tendem a não aprovar a sindicalização dos seus colaboradores, declarando, inclusive, que em determinadas situações chega a existir discriminação entre estes.

O ambiente nas empresas é ainda caracterizado pelo individualismo que, segundo grande parte dos entrevistados, se tem intensificado. Estes indivíduos tendem a entender que presentemente os sujeitos prejudicam-se entre si, procurando rebaixar-se mutuamente, o que reflecte uma maior competitividade entre os trabalhadores. A estratégia colectiva do silêncio, cegueira e surdez é igualmente perceptível, pois, regra geral, estes afirmam que os trabalhadores não se defendem entre si, especialmente, quando a questão envolve o empregador.

Percebemos que os indivíduos sindicalizados não deixariam o sindicato e que até seriam capazes de aderir a uma acção colectiva se considerassem que razão era válida e justa. Todavia, os sujeitos que não estão afectos a nenhuma estrutura sindical possuem uma postura de maior contenção. Afirmam que o fariam somente se o seu círculo de amigos também o fizesse e mesmo que não seriam capazes de o fazer.

Numa tentativa de resguardar o emprego, os entrevistados confessam que seriam capazes de aceder a certas exigências da entidade patronal, mesmo na ausência de contrapartidas adequadas. Sob o argumento de que o importante é manter o emprego os entrevistados demonstram que seriam capazes de aceitar situações como: dar horas extraordinárias sem receber a percentagem definida na lei ou mesmo sem receber; o pagamento parcelado dos subsídios de férias e/ou de Natal ou até o seu não pagamento; e no caso de determinados entrevistados, receber o salário em prestações ou mesmo abdicar delas por um número limitado de meses, na expectativa de que quando a organização de trabalho ficasse com a sua situação estabilizada estes seriam saldados.

Através desta análise compreendemos que a percepção do risco de perder o emprego se traduz na sujeição dos trabalhadores, na sua condescendência com situações verdadeiramente preocupantes que podem constituir problemas graves para a gestão da sua vida quotidiana. Pelo que o material recolhido

indica, este medo conduz, tendencialmente, a uma postura submissa e resignada. Ou seja, à atitude tradicional face ao medo.

Apesar disto, percebemos que numa situação em que os direitos dos trabalhadores não são respeitados, estes seriam capazes de agir, assumindo a atitude proactiva. Regra geral, esta passaria por falar com o empregador e, caso tal não causasse os efeitos desejados, procurar informações sobre os seus direitos e sobre a forma mais adequada de agir. Para tal, recorreriam a instituições de cariz diversos. Os sujeitos afectos a sindicatos são peremptórios ao afirmar que recorreriam ao sindicato, pedindo a sua intervenção caso necessário. Já os não sindicalizados declaram que seriam capazes de aderir a sindicatos, mas que poderiam ainda recorrer a advogados e/ou ao Ministério do Trabalho ou Tribunal do Trabalho.

Soubemos do mesmo modo que os entrevistados tendem a crer que os empregadores os coagem, de forma mais ou menos explícita, a não requerem os seus direitos, tal como para constrangê-los a dar mais produção. Pensamos que esta atitude se reflecte na intransigência com que, muitas vezes, se desenrolam as relações entre os detentores do poder e os seus subordinados.

Tivemos a pretensão de tentar explorar e entender o que poderia motivar a passagem de uma atitude passiva e submissa para uma postura de revolta e, possivelmente, reivindicativa. A análise aponta que os factores promotores desta atitude seriam o desrespeito pelos trabalhadores, a perda de confiança nos empregadores, a sua falta de sinceridade e o sentimento de ter sido enganado. Aliado a estes destaca-se as dificuldades económicas decorrentes de uma eventual situação de incumprimento. Alcançámos que esta revolta se poderia traduzir em queixas ao Ministério do Trabalho, em conflitos com o empregador e em acções de protesto. Tendencialmente, percebemos que de facto seria possível ocorrer uma acção deste cariz nas empresas, porém, factores como o medo e a pequenas dimensão dos meios em que trabalham dificultariam essa ocorrência.

Pensamos que o conjunto destes resultados comprova a relevância deste tema e que demonstra a sua efectividade. A percepção do risco de perder o emprego tende a resultar numa atitude passiva no seio das organizações de trabalho, contudo, como acreditam alguns dos autores referenciados neste estudo, esta atitude pode dar lugar a uma postura de reivindicação, ainda que esta não seja a primeira opção.

Para finalizar este estudo exploratório enunciamos algumas hipóteses de trabalho, de natureza eminentemente qualitativa, a ter em conta na realização de futuras investigações sobre o tema:

Hipótese 1: A centralidade do emprego e, em particular, a dependência do rendimento salarial, aliada a uma conjuntura económica e social desfavorável tende a aumentar o medo de perder o emprego.

Hipótese 2: O medo do desemprego potencia uma atitude submissa e de maior sujeição dos trabalhadores no seio das organizações de trabalho.

Hipótese 3: O medo do desemprego conduz a uma maior compreensão para com o empregador, ao aumento da produtividade dos trabalhadores, a um maior individualismo nas empresas e à neutralização da acção colectiva.

Hipótese 4: Numa situação de incumprimento dos empregadores, o desrespeito para com os trabalhadores e as dificuldades económicas conduzem os indivíduos a um sentimento de revolta para com a situação.

Estamos convictos que a presente investigação constitui uma mais-valia para a nossa formação académica e pessoal, uma vez que nos permitiu, teoricamente e empiricamente, entender melhor esta realidade social. Acreditamos do mesmo modo que a realização desta investigação constitui um passo significativo para deslindar as causas e as consequências do medo social do desemprego, sendo este um contributo para novas abordagens sobre o tema.

## BIBLIOGRAFIA

- Albarelo, Luc *et al* (1997), *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa, Gradiva.
- Antunes, Ricardo (2000), *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, São Paulo, Cortez.
- Araújo, Pedro (2008), *A Tirania do Presente: do trabalho para a vida às incertezas do desemprego*, Coimbra, Quarteto.
- Barbalet, Jack (1998), *Emotion, social theory and social structure: a microsociological approach*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Bardin, Laurence (2009), *Análise de Conteúdo*, Lisboa, Edições 70.
- Barretto, Eleonora (2004), *Desemprego e (Des)mobilização política: a luta do sindicato dos bancários de Campinas e Região*, Dissertação de Mestrado em Ciência Política, Campinas, Universidade Estadual de Campinas.
- Bauman, Zygmund (2000), *Liquid Modernity*, Cambridge, Polity Press.
- Beck, Ulrich (1992), *Risk Society: towards a new modernity*, London, Sage.
- Beck, Ulrich (2007), *Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Editorial Paidós.
- Bruyne, Paul de, Jacques Herman e Marc de Schoutlecte (1974), *Dynamique de la recherche en sciences sociales: les pôles de la pratique méthodologique*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Burchell, Brendan, David Lapido e Frank Wilkinson (ed.) (2002), *Job insecurity and work intensification*, New York, Routledge.
- Burney, Nathalie (2000), *Chômage en fin de parcours professionnel. Avoir 50 ans, être au chômage*, Paris, Delachaux et Niestlé.
- Caleiras, Jorge (2011), *Para além dos números – as consequências pessoais do desemprego*, Tese de Doutoramento em Sociologia, Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Camilo, Cristina (2005), *Critérios de decisão em função do estado emocional: efeito diferencial da ira e do medo*, Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e Organizacional, Lisboa, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
- Castel, Robert (1998), *As metamorfoses da questão social: uma crónica sobre o salário*, Petrópolis, Editora Vozes.
- Castelhano, Laura (2005), “O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho”, *Psicologia & Sociedade*, (Online), 17 (1).  
Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v17n1/a03v17n1.pdf>
- Centeno, Luís (2001), *Percursos profissionais de exclusão social*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Cugini, Paolo (2008), “Identidade, Afetividade e as Mudanças Relacionais na Modernidade Líquida na Teoria de Zygmund Bauman”, *Diálogos Possíveis*, (Online).  
Disponível em: [http://www.faculdadesocial.edu.br/dialogospossiveis/artigos/12/artigo\\_10.pdf](http://www.faculdadesocial.edu.br/dialogospossiveis/artigos/12/artigo_10.pdf)
- Cunha, Elenice (2006), *A gestão do medo como instrumento de coerção nas instituições públicas*, Tese de Doutoramento em Administração, Porto Alegre, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Dedecca, Cláudio (1996), “Desregulação e desemprego no capitalismo avançado”, *São Paulo em Perspectiva*, (Online), 10 (1).  
Disponível em: [http://www.seade.gov.br/produtos/spp/v10n01/v10n01\\_02.pdf](http://www.seade.gov.br/produtos/spp/v10n01/v10n01_02.pdf)
- Dejours, Christophe (1994), *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à relação prazer, sofrimento e trabalho*, São Paulo, Atlas.
- Dejours, Christophe (1998), *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*, São Paulo, Cortez-Oboré.
- Dias, Fernando (2007), *O medo social e os vigilantes da ordem emocional*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Durand, Claude (1978), *Le travail enchaîne: organisation du travail et domination sociale*, Paris, Éditions du Seuil.
- Eder, Klaus (1993), *The new politics of class – social movements and cultural Dynamics in advanced societies*, London, Sage.
- Elster, Jon (1991), *Making Sense of Marx*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Estanque, Elísio (1999), “Acção colectiva, comunidade e movimentos sociais: para um estudo dos movimentos de protesto público”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (Online), (55).  
Disponível em:  
<https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/10832/1/Acção%20colectiva%2c%20comunidade%20e%20movimentos%20sociais.pdf>

- Estanque, Elísio (2005), “Classes, precariedade e ressentimento: mudanças no mundo laboral e novas desigualdades sociais”, *Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra*, (Online).  
Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/238/238.pdf>
- Flick, Uwe (2005), *Métodos Qualitativos na Investigação Científica*, Lisboa, Monitor.
- Forrester, Viviane (1997), *O horror econômico*, São Paulo, Editora UNESP.
- Freire, João (2001), *Sociologia do Trabalho: uma introdução*, Porto, Edições Afrontamento.
- Gabinete de Estudos da FESETE (2009a), *Caracterização das Relações Laborais e da Fileira das ITVC na Região do Tâmega e do Sousa*, Porto, FESETE.
- Gabinete de Estudos da FESETE (2009b), *Quantos somos?... nas I.T.V.C.*, Porto, FESETE.
- Gallie, Duncan, Cathérine Marsh e Carolyn Vogler (ed.) (1994), *Social change and the experience of unemployment*, Oxford, Oxford University Press.
- Gallie, Duncan e Serge Paugam (2000), “The experience of unemployment in Europe: The debate”, Duncan Gallie, Serge Paugam (ed.), *Welfare Regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Ghiglione, Rodolphe e Benjamin Matalon (1993), *O Inquérito: Teoria e Prática*, Oeiras, Celta Editora.
- Giddens, Anthony e Miguel Vale de Almeida (1994), “O self: segurança ontológica e ansiedade existencial”, em Anthony Giddens e Miguel Vale de Almeida, *Modernidade e Identidade Pessoal*, Oeiras, Celta Editores.
- Gleitman, Henry (1993), *Psicologia*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Goffman, Erving (1975), *Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*, Rio de Janeiro, Zahar Editores.
- Gohn, Maria da Glória (2007), “Movimentos sociais na atualidade: manifestações e categorias analíticas”, em Maria da Glória Gohn, *Movimentos sociais no início do século XXI. Antigos e novos movimentos sociais*, Petrópolis, Editora Vozes.
- Grint, Keith (1998), *Sociologia do Trabalho*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Guerra, Isabel (2006), *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: sentidos e formas de uso*, Estoril, Príncipe Editora.
- Habermas, Jürgen (1987), *Théorie de Vagir communicationnel*, Paris, Fayard.
- Henser, Henning e Pedro Hespanha (2000), “Integration Policies: a Cross-national Comparative Studies of views on inclusion and exclusion”, Comparative Report, INPART – a TSER research Project Work Package 1 (mimeo).
- Hespanha, Pedro (1996), “The dynamics of globalization: social crisis and conflict in the portuguese rural areas”, *Oficinas do CES*, (85).
- Hespanha, Pedro et al (2007), *É o desemprego fonte de pobreza? O impacto do desemprego e do mau emprego na pobreza e exclusão social do Distrito de Coimbra*, Porto, REAPN – Rede Europeia Anti-Pobreza/Portugal.
- Instituto de Emprego e Formação Profissional (2004-2012), Concelhos: Estatísticas Mensais.
- Instituto Nacional de Estatística (2001), Censos 2001.
- Instituto Nacional de Estatística (2007-2009), Sistemas de Contas Integradas.
- Instituto Nacional de Estatística (2009), Instituto de Emprego e Formação Profissional.
- Instituto Nacional de Estatística (2012), Estatísticas do Emprego, 2º semestre de 2012.
- Jahoda, Marie (1982), *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Jahoda, Marie, Paul Lazarsfeld e Hans Zeisel (1972), *Marienthal: the sociography of on unemployment community*, London, Trowbridge & London.
- Kovács, Ilona (2005), *Flexibilidade de emprego: riscos e oportunidades*, Oeiras, Celta Editores.
- Kovács, Ilona et al (2006), “Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias”, *SOCIUS Working Paper*, (Online), (8).  
Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/1996/1/wp200608.pdf>
- Krippendorff, Klaus (1990) *Metodología de análisis de contenido: teoría y práctica*, Barcelona, Paidós.
- Lazarsfeld, Paul, Marie Jahoda e Hans Zeisel (1981), *Les chômeurs de Marienthal*, Paris, Les Éditions de Minuit.
- Lessard-Hébert, Michelle, Gabriel Goyette e Gérald Boutin (2008), *Investigação Qualitativa: Fundamentos e Práticas*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Loison, Laurance (2002), *L'Expérience Vécue du Chômage au Portugal*, Tese de Doutoramento em Sociologia, Paris, Institut d'Études Politiques/ Lisboa, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
- Loison, Laurance (2003), “A experiência do desemprego em Portugal: elaboração de uma tipologia”, *Centro de Estudos Territoriais*, (6), pp. 113-124.
- Lopes, Helena (1999), “A defesa do emprego: o económico contra o social?”, *Dinâmia Working Paper*, (Online), (13).

- Disponível em: [http://repositorio.iscte.pt/bitstream/10071/474/4/DINAMIA\\_WP\\_1999-13.pdf](http://repositorio.iscte.pt/bitstream/10071/474/4/DINAMIA_WP_1999-13.pdf)
- Machado, Rita (1997), *Ameaça de desemprego: stress e estratégias de coping em diferentes culturas organizacionais*, Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e Organizacional, Lisboa, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
- Mandel, Ernest (1975), *A resposta operária à inflação, desemprego e emigração*, Lisboa, Edições Antídoto,
- Medeiros, Paula (2006), “Internet e Movimentos Sociais: outros espaços de interação”, *Cadernos de Estudo*, (Online), (3).
- Disponível em: [http://repositorio.esepf.pt/bitstream/handle/10000/107/Cad\\_3Internet.pdf?sequence=1](http://repositorio.esepf.pt/bitstream/handle/10000/107/Cad_3Internet.pdf?sequence=1)
- Melucci, Alberto (1985), “The symbolic challenge of contemporary movements”, *Social Research*, LII, (4), pp. 789-816.
- Moscovici, Serge (1982), *Psychologie minorités actives*, Paris, Press Universitaire de France.
- Moscovici, Serge (1994), *Conflict and consensus: a general theory of collective decisions*, London, Sage.
- Motta, Paulo (2002), “Ansiedade e medo na empresa: percepção de risco das decisões gerenciais”, *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, I, (2), pp. 32-47.
- Oakes, Penelope e John Charles Turner (1986), “Distinctiveness and the silence of social category memberships: is there an automatic perceptual bias towards novelty?”, *European Journal of Social Psychology*, (16), pp. 325-344.
- Offe, Claus (1985), “New Social Movements: Challenging the Boundaries of institutional Politics”, *Social Research*, LII, (4), pp. 223-249.
- Olson, Marcus (1998), *A lógica da Acção Colectiva: Bens públicos e teoria dos grupos*, Oeiras, Celta Editora.
- Pardal, Luís António, Eugénia Correia (1995), *Métodos e Técnicas de Investigação Social*, Porto, Areal Editores.
- Paugam, Serge e Helen Russel (2000), “The effects of employment precarity and unemployment on the social isolation”, em Duncan Gallie e Serge Paugam (ed.), *Welfare regime and experience of unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Pedroso, Paulo (2004), “A vida no trapézio ou um novo contrato social: a nova economia sem meio-termo”, em Robert Reich, *O futuro do sucesso: viver e trabalhar na nova economia*, Lisboa, Terramar.
- Pinto, José Madureira (1991), “Considerações sobre a produção social de identidade”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (32), pp. 217-231.
- Pires, Álvaro (1997), “Échantillonnage et Recherche Qualitative: Essai Théorique et Méthodologique”, em Jean Poupart, *La Recherche Qualitative: Énjeux Épistémologiques et Méthodologiques*, Canadá, Gaetan Morin.
- Poirier, Jean, Simone Clapier-Valladon e Paul Raybaut (1993), *Les récits de vie : théorie et pratique*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Prette, Almir del (1990), *Movimentos sociais em uma perspectiva psicológico-social: o movimento em luta contra o desemprego*, Tese de Doutoramento em Ciências – área de concentração em Psicologia Experimental, São Paulo, Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.
- Ramos, Alice (2000), “Centralidade do Trabalho” em Manuel Villaverde Cabral, Jorge Vala, João Freire, *Trabalho e Cidadania*, Lisboa, ICS – Universidade de Lisboa.
- Rebello, Glória (2004), *Flexibilidade e Precariedade no Trabalho: Análise e Diagnóstico*, (s.l.), (s.n.).
- Rebello, Glória (2005), “Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante”, comunicação apresentada no Encontro Internacional *Trabalho, Emprego e Precariedade Laboral*, Faculdade de Letras da Universidade do Porto, 7 de Outubro de 2005, Porto.
- Reich, Robert (2004), *O futuro do sucesso: viver e trabalhar na nova economia*, Lisboa, Terramar.
- Rivera, Joseph (1992), “Emotional climate: social structure and emotional dynamics”, *International Review of Studies on Emotion*, (Online).
- Disponível em: <http://www.clarku.edu>
- Rodrigues, Iram e Glauco Arbix (1996), “Novas Estratégias Sindicais diante do desemprego”, *São Paulo em Perspectiva*, X, (1), pp. 77-85.
- Romaniello, Marcelo (s.a.), O exercício do poder nas organizações: estratégias de dominação e auto-regulação de conflitos nas relações de trabalho, policopiado.
- Disponível em: <http://www.unifenas.br/extensao/administracao/icongresso/9.htm>
- Rosa, Maria Teresa Serôdio (coord.) (2003), *Trabalho precário: perspectivas de superação*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Santos, Boaventura de Sousa (1994), *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*, Porto, Edições Afrontamento.
- Silva, Manuel Carvalho da (2002), *Agir contra a corrente: reflexões de um sindicalista*, Porto, Campo das Letras.
- Silva, Manuel Carvalho da (2008), *Trabalho e sindicalismo em tempo de globalização*, Mafra, Círculo de Leitores.
- Schnapper, Dominique (1994), *L'Épreuve du Chômage*, Paris, Gallimard.

- Schnapper, Dominique (1998), *Contra o fim do trabalho: conversa com Philippe Petit*, Lisboa, Terramar.
- Sennett, Richard (2000), *A corrosão do carácter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*, Lisboa, Terramar.
- Tarrow, Sidney (1998), *Power in Movement: social movements and contentious politics*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Touraine, Alain (1981), *The voice and the eye: an analysis of social movements*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Touraine, Alain (1984), *Le retour de l'acteur: essai de sociologie*, Paris, Fayard.
- Turner, John Charles (1981), "The identification and psychological of intergroup formation", em Henri Tajfel, *The Social Dimension*, New York, Cambridge University Press.
- Vala, Jorge (1986), "Análise de Conteúdo" em Augusto Santos Silva e Madureira Pinto (orgs.), *Metodologia das ciências sociais*, Porto, Edições Afrontamento.
- Vilaça, Helena (1993), "Território e identidades na problemática dos movimentos sociais: algumas propostas de pesquisa", *Revista da Faculdade de Letras: Sociologia*, (Online), (3).  
Disponível em: <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1309.pdf>
- Weber, Max (1989), "Classes, status e partido", em Maria Braga da Cruz, *Teorias sociológicas, I Volume – os fundadores e os clássicos*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Whelan, Christopher (1991), *Unemployment, Poverty and Psychological Distress*, Dublin, ESRL.

## **ANEXOS**

### **ANEXO A. GUIÃO DE ENTREVISTA**

#### **Elenco de Questões:**

- 1.** Como encara o seu emprego e o trabalho que desenvolve? Que importância lhe atribui?
- 2.** Quais as principais dificuldades que encontraria se perdesse o seu emprego?
- 3.** Tem medo que isso aconteça?
- 4.** As notícias que falam sobre a situação actual do país faz com que esse medo aumente?
- 5.** No seu entender, quais são as características que os empregadores valorizam mais nos trabalhadores?
- 6.** Mudaria o seu comportamento, de alguma forma, de modo a tentar manter o emprego? Se sim, que comportamentos adoptava?
- 7.** Estava disposto(a) a sujeitar-se às exigências do seu empregador, mesmo sem contrapartidas, para manter o seu emprego?
- 8.** No caso da sua empresa vir a passar por uma fase problemática, em que não haja pagamento de salários ou de horas extraordinários, como agiria?
- 9.** No caso de eventualmente, numa primeira fase, ser algo compreensivo(a) com essa situação e, posteriormente, adoptar uma postura de reivindicação, o que provocaria essa mudança de atitude?

#### **Caracterização de elementos essenciais à pesquisa:**

Idade:

Concelho onde reside:

Concelho onde trabalha:

Sector têxtil em que trabalha:

Número médio de trabalhadores da empresa onde labora:

## ANEXO B. CRONOGRAMA DA INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

CRONOGRAMA DAS FASES DE INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA																																					
Mês/Dias	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T
Junho					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
Julho						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Agosto			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
Setembro					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
Outubro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						

### Legenda:

	Entrevistas exploratórias
	Recolha do material empírico
	Transcrição do material empírico recolhido
	Processo de codificação: estabilização do cenário de categorias semânticas e construção do cenário de categorias
	Distanciamento face aos dados
	Avaliação e validação do sistema de categorias
	Análise dos dados e sistematização dos resultados
	Redacção do capítulo referente à análise dos resultados
	Auditoria académica final

## ANEXO C. QUADRO DE CATEGORIAS

QUADRO DE CATEGORIAS	
Categorias	Subcategorias
Satisfação com o emprego	Gosto daquilo que faço
Importância do trabalho	Remuneração
	Convívio
	Ritmo de vida
	Sentimento de utilidade social
Dificuldades decorrentes da perda do emprego	Económicas
	Diminuição do convívio
	Perda de rotinas
	Encontrar um novo emprego
Medo de perder o emprego	Existência de medo do desemprego
	Ausência de medo do desemprego
Influência das notícias sobre a conjuntura actual no medo de perder o emprego	Aumentam a sensação de medo
	Não aumentam a sensação de medo
Características dos trabalhadores mais valorizadas pelos empregadores	Produção
	Qualidade do trabalho
	Pontualidade e assiduidade
	Boa apresentação
	Submissão
	Empenho
	Limpeza
	Educação e postura
	Flexibilidade contratual
	Disponibilidade
	Ser multifacetado
	Comportamento sério
Atitude do empregador face à sindicalização	Não gosta
	Não se importa
	Incentiva
Mudança de comportamento/adopção de estratégias para manter o emprego	Mudava a minha atitude
	Não mudava a minha atitude
Existência de um maior individualismo nas empresas	Existe um maior individualismo
	Não existe um maior individualismo
Os trabalhadores defendem-se entre si	Defendem-se
	Defendem-se entre os mais próximos
	Não se defendem
Deixar o sindicato (sindicalizados)	Não deixava o sindicato
	Deixava
Motivos para não ser sindicalizado (não sindicalizados)	Não sentir essa necessidade
	Ideia de que não vale a pena fazê-lo
	Crença de que é melhor não conhecer os direitos
	Medo de que isso prejudique o trabalhador

Motivos pelos quais os outros trabalhadores não se sindicalizam (sindicalizados)	Por medo de represálias
	Crença de que os sindicatos querem fechar as empresas
	Falta de confiança nos sindicatos
Capacidade para aceitar exigências do empregador mesmo na ausência de contrapartidas adequadas	Aceitava
	Não aceitava nenhuma exigência
Os empregadores coagem os trabalhadores a não requerer os seus direitos	Coagem
	Depende da postura do trabalhador
	Não coagem
Formas de agir no caso de os direitos dos trabalhadores não serem respeitados	Falava com o empregador
	Procurava o sindicato
	Procurava informações/apoio em Instituições Públicas (Tribunal e Ministério do Trabalho; Segurança Social)
	Procurava um advogado
	Pedia a suspensão do contrato
	Assumia uma postura reivindicativa
	Pedia a insolvência da empresa
	Procurava um novo emprego
Factores que promovem a passagem de uma atitude de compreensão para uma atitude de revolta	As dificuldades económicas
	O desrespeito pelo trabalhador
	A perda de confiança
	A falta de sinceridade do empregador
	O sentir-se enganado(a)
Maneiras como essa revolta se poderia manifestar	Falar e/ou confrontar o empregador com a situação
	Fazer queixa ao Ministério do Trabalho
	Promover uma acção colectiva
Adesão a acções colectivas	Aderia
	Aderia se os outros também o fizessem
	Não aderiria
Possibilidade de ocorrer uma acção colectiva na empresa	É possível
	É pouco provável

## ANEXO D. GRELHA DE ANÁLISE

GRELHA DE ANÁLISE											
Categorias	Subcategorias	Indústria do Vestuário					Indústria do Calçado				
		Até 50 – sindicalizados	Até 50 – não sindicalizados	> 50 – sindicalizados	> 50 – não sindicalizados	Total	Até 50 – sindicalizados	Até 50 – não sindicalizados	> 50 – sindicalizados	> 50 – não sindicalizados	Total
Satisfação com o emprego	Gosto daquilo que faço	4	1	1	4	<b>10</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
Importância do trabalho	Remuneração	4	1	1	4	<b>10</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
	Convívio	4	1	1	3	<b>9</b>	1	4	2	1	<b>8</b>
	Ritmo de vida	3	1	1	3	<b>8</b>	1	4	1	1	<b>7</b>
	Sentimento de utilidade social	2	-	-	-	<b>2</b>	-	-	-	-	<b>-</b>
Dificuldades decorrentes da perda do emprego	Económicas	4	1	1	4	<b>10</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
	Diminuição do convívio	2	-	-	4	<b>6</b>	1	3	2	1	<b>7</b>
	Perda de rotinas	2	1	-	4	<b>7</b>	1	3	2	1	<b>7</b>
	Encontrar um novo emprego	-	-	1	1	<b>2</b>	1	1	1	-	<b>3</b>
Medo de perder o emprego	Existência de medo do desemprego	3	1	1	4	<b>8</b>	1	3	3	1	<b>8</b>
	Ausência de medo do desemprego	1	-	-	-	<b>1</b>	-	1	1	-	<b>2</b>
Influência das notícias sobre a conjuntura actual no medo de perder o emprego	Aumentam a sensação de medo	2	1	1	3	<b>7</b>	1	3	3	1	<b>8</b>
	Não aumentam a sensação de medo	2	-	-	1	<b>3</b>	-	1	-	-	<b>1</b>
Características dos trabalhadores mais valorizadas pelos empregadores	Produção	4	1	1	3	<b>9</b>	1	3	4	1	<b>8</b>
	Qualidade do trabalho	1	1	1	2	<b>5</b>	-	2	-	1	<b>3</b>
	Pontualidade e assiduidade	-	-	-	-	<b>-</b>	-	2	-	-	<b>2</b>
	Boa apresentação	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	<b>-</b>
	Submissão	3	1	1	3	<b>9</b>	1	3	3	1	<b>8</b>
	Empenho	-	-	-	-	<b>-</b>	-	2	-	-	<b>2</b>
	Limpeza	-	-	-	-	<b>-</b>	-	1	-	-	<b>1</b>
	Educação e postura	-	-	-	1	<b>1</b>	-	1	-	1	<b>2</b>
	Flexibilidade contratual	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	<b>-</b>
Disponibilidade	-	-	-	-	<b>-</b>	-	1	-	-	<b>1</b>	

	Ser multifacetado	-	1	-	-	<b>1</b>	-	1	-	-	<b>1</b>
	Comportamento sério	-	1	-	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
Atitude do empregador face à sindicalização	Não gosta	3	1	1	3	<b>8</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
	Não se importa	1	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Incentiva	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mudança de comportamento/ adoção de estratégias para manter o emprego	Mudava a minha atitude	3	-	1	2	<b>6</b>	1	2	3	1	<b>7</b>
	Não mudava a minha atitude	1	1	-	2	<b>4</b>	-	2	1	-	<b>3</b>
Existência de um maior individualismo nas empresas	Existe um maior individualismo	3	1	-	3	<b>7</b>	1	3	3	-	<b>7</b>
	Não existe um maior individualismo	-	-	1	1	<b>2</b>	-	1	1	1	<b>3</b>
Os trabalhadores defendem-se entre si	Defendem-se	-	-	-	-	-	-	-	-	1	<b>1</b>
	Defendem-se entre os mais próximos	-	-	1	1	<b>2</b>	1	-	-	-	<b>1</b>
	Não se defendem	1	1	-	3	<b>4</b>	-	4	2	-	<b>6</b>
Deixar o sindicato	Não deixava o sindicato	4	-	1	-	<b>5</b>	1	-	3	-	<b>4</b>
	Deixava						-	-	1	-	<b>1</b>
Motivos para não ser sindicalizado	Não sentir essa necessidade	-	1	-	3	<b>4</b>	-	2	-	1	<b>3</b>
	Ideia de que não vale a pena fazê-lo	-	-	-	1	<b>1</b>	-	2	-	-	<b>2</b>
	Crença de que é melhor não conhecer os direitos	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Medo de que isso prejudique o trabalhador	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	-
Motivos pelos quais os outros trabalhadores não se sindicalizam	Por medo de represálias	1	-	1	-	<b>2</b>	1	-	-	-	<b>1</b>
	Crença de que os sindicatos querem fechar as empresas	1	-	-	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Falta de confiança nos sindicatos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Capacidade para aceitar exigências do empregador	Aceitava	3	1	1	3	<b>8</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
	Não aceitava nenhuma exigência	1	-	-	1	<b>2</b>	-	-	-	-	-
Os empregadores coagem os trabalhadores a não requerer os seus direitos	Coagem	3	1	1	2	<b>7</b>	1	2	3	-	<b>6</b>
	Depende da postura do trabalhador	-	-	-	1	<b>1</b>	-	1	-	1	<b>2</b>
	Não coagem	1	-	-	1	<b>2</b>	-	-	-	-	-

Formas de agir no caso de os direitos dos trabalhadores não serem respeitados	Falava com o empregador	3	1	-	3	<b>7</b>	-	2	2	1	<b>5</b>
	Procurava o sindicato	4	-	-	2	<b>6</b>	1	2	3	1	<b>7</b>
	Procurava informações/apoio em Instituições Públicas	-	1	-	2	<b>3</b>	-	1	1	-	<b>2</b>
	Procurava um advogado	-	1	-	2	<b>3</b>	-	2	-	1	<b>3</b>
	Pedia a suspensão do contrato	-	-	1	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Assumia uma postura reivindicativa	-	-	-	-	-	-	-	1	-	<b>1</b>
	Pedia a insolvência da empresa	-	-	-	-	-	-	1	-	-	<b>1</b>
	Procurava um novo emprego	-	-	-	-	-	-	1	-	1	<b>2</b>
Factores que promovem a passagem de uma atitude de compreensão para uma atitude de revolta	As dificuldades económicas	2	1	-	2	<b>5</b>	-	4	2	1	<b>7</b>
	O desrespeito pelo empregador	3	-	1	3	<b>7</b>	1	2	2	1	<b>8</b>
	A perda de confiança	1	-	-	2	<b>3</b>	-	-	-	-	-
	A falta de sinceridade do empregador	1	-	-	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	O sentir-se enganado(a)	-	-	1	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
Maneiras de como essa revolta se poderia manifestar	Falar e/ou confrontar o empregador com a situação	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Fazer queixa ao Ministério do Trabalho	1	-	-	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Promover uma acção colectiva	-	1	1	3	<b>5</b>	1	1	2	-	-
Adesão a acções colectivas	Aderia	3	1	1	1	<b>6</b>	1	2	3	-	<b>6</b>
	Aderia se os outros também o fizessem	1	-	-	3	<b>4</b>	-	-	-	1	<b>1</b>
	Não aderiria	-	-	-	-	-	-	2	-	-	<b>2</b>
Possibilidade de ocorrer uma acção colectiva na empresa	É possível	-	1	1	3	<b>5</b>	-	2	3	1	<b>6</b>
	É pouco provável	3	-	-	-	<b>3</b>	1	1	-	-	<b>2</b>



## Europass-Curriculum Vitae



### Informação pessoal

Apelido(s) / Nome(s) próprio(s)	<b>Meireles, Marta Isabel</b>
Morada(s)	Rua de Chamistães, nº 907 4620-247 Lustosa Lousada
Telefone(s)	+351 255893145
Correio(s) electrónico(s)	<a href="mailto:marta.isabel.meireles@gmail.com">marta.isabel.meireles@gmail.com</a>
Nacionalidade	Portuguesa
Data de nascimento	06.12.1988
Sexo	Feminino

Telemóvel: +351 918131637

### Educação e formação

Datas	De Novembro de 2010 até à data
Designação da qualificação atribuída	Curso de Inglês para obtenção do B1
Principais disciplinas/competências profissionais	- Competências ao nível da compreensão, conversação, leitura e escrita, com um elevado nível de fluência e compreensão.
Nome e tipo de organização de ensino ou formação	Wall Street Institute
Datas	De Setembro de 2010 a Julho de 2011
Designação da qualificação atribuída	Pós-Graduação em Ciências do Trabalho e Relações Laborais
Principais disciplinas/competências profissionais	<b>Domínio geral:</b> - Conhecimentos de ordem académica e instrumental nos diversos domínios da gestão organizacional, social e política - Conhecimentos aprofundados relativamente as relações laborais em Portugal - Conhecimentos sobre os sistemas de relações industriais e laborais, políticas sociais e de emprego no contexto europeu <b>Domínio profissional:</b> - Competências no âmbito da gestão de conflitos laborais, gestão de recursos humanos, gestão sindical e consultadoria no domínio da relações de trabalho - Competências ao nível de investigação no âmbito acima descrito
Nome e tipo da organização de ensino ou formação	ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa
Nível segundo a classificação nacional ou internacional	Classificação final de 15 (quinze) valores

Datas	De Setembro de 2007 a Julho de 2010
Designação da qualificação atribuída	Licenciatura em Sociologia
Principais disciplinas/competências profissionais	<b>Domínio geral:</b> - Conhecimento das teorias sociológicas e das metodologias de investigação social - Formação nas áreas da demografia, da estatística e da estratificação e classes sociais <b>Domínio profissional:</b> - Competências na área do diagnóstico social - Conhecimentos nas áreas da informática e análise de dados - Competências em diversos domínios de articulação, nomeadamente, de apoio à família e à saúde - Aptidões na elaboração de relatórios
Nome e tipo da organização de ensino ou formação	Universidade do Minho
Nível segundo a classificação nacional ou internacional	Classificação final de 14 (catorze) valores, classe B da escala de classificação ECTS
Datas	De Setembro de 2004 a Junho de 2007
Designação da qualificação atribuída	Curso Tecnológico de Acção Social
Principais disciplinas/competências profissionais	<b>Domínio geral:</b> - Saberes de acção social, de saúde e de socorrismo, de expressões artísticas e de actividades lúdicas e de comunicação <b>Domínio profissional:</b> - Competências na promoção de actividades de animação e apoio, bem como de desenvolvimento sociocultural
Nome e tipo da organização de ensino ou formação	Escola Secundária de Caldas de Vizela
Nível segundo a classificação nacional ou internacional	Classificação final de 15 (quinze) valores
<b>Experiência profissional</b>	
Datas	De Março de 2010 a Junho de 2010
Função ou cargo ocupado	Estagiária curricular
Principais actividades e responsabilidades	Desenvolvimento do estudo "Um olhar sobre a fraca institucionalização dos idosos. O caso do concelho de Lousada"
Nome e morada do empregador	Câmara Municipal de Lousada Praça Dr. Francisco Sá Carneiro Apartado 19 4624-909 Silvares Lousada
Tipo de empresa ou sector	Autarquia
Datas	De Novembro de 2006 a Maio de 2007
Função ou cargo ocupado	Estagiária curricular
Principais actividades e responsabilidades	Auxiliar nas valências Lar de Idosos, ATL, Infantário e Creche
Nome e morada do empregador	Santa Casa da Misericórdia de Vizela Avenida Bombeiros Voluntários Apartado 49 4815-901 Vizela
Tipo de empresa ou sector	Instituição Particular de Solidariedade Pessoal

**Aptidões e competências pessoais**

Língua(s) materna(s)

**Português**

Outra(s) língua(s)

Auto-avaliação

Nível europeu (\*)

**Inglês**

**Espanhol**

**Francês**

Compreensão				Conversaão				Escrita	
Compreensão oral		Leitura		Interação oral		Produção oral			
A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar
A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar	A2	Utilização elementar	A1	Utilizador elementar
A2	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar

(\*) [Nível do Quadro Europeu Comum de Referência \(CECR\)](#)

Aptidões e competências sociais

- Espírito de equipa
- Boa capacidade de comunicação oral e escrita
- Capacidade de adaptação a ambientes multiculturais
- Sentido de responsabilidade

Aptidões adquiridas através da formação académica

Aptidões e competências de organização

- Capacidade de liderança
- Sentido de organização
- Capacidade de gestão de projectos
- Aptidão e gosto por uma aprendizagem contínua

Capacidades adquiridas através da realização de diversos trabalhos académicos, nomeadamente, relatório de estágio e dissertação de mestrado

Aptidões e competências técnicas

- Capacidade de resolução de problemas
  - Conhecimento dos diversos métodos de investigação empírica em ciências sociais e na aplicação de entrevistas e de inquéritos por questionários
- Competências adquiridas através da formação académica (onde se destacam a frequência das cadeiras: Metodologia das Ciências Sociais, Métodos e Técnicas de Investigação Social I, Métodos e Técnicas de Investigação Social II e Análise de Dados no decorrer da licenciatura e as cadeiras de: Análise de Conteúdo com Programas Informáticos e Métodos Avançados de Análise de Dados no decorrer do mestrado) e na realização do relatório de estágio e da dissertação de mestrado.

Aptidões e competências informáticas

- Conhecimentos do software OfficeTH (WordTH, ExeITH e PowerPointTCapacidadeH) e similares, independentemente do sistema operativo
  - Conhecimentos profundos do programa Stastical Package for the Social Scienses, nas várias versões
  - Conhecimentos de programas de análise de conteúdo, nomeadamente, do Tropes e do ALCESTE
  - Conhecimentos do programa MsProject
- Aptidões adquiridas através da formação académica (nas disciplinas de: Demografia, Estatística I e II; Análise de Dados; Métodos Avançados de Análise de Dados, Análise de Conteúdo com Programas Informáticos e MsProject) e do uso pessoal.

Aptidões e competências artísticas

- Participante em apresentações lúdico expressivas no âmbito da disciplina de Técnicas de Expressão e Comunicação do Curso Tecnológico de Acção Social (2006 e 2007)
- Praticante de dança contemporânea, no âmbito do desporto escolar, tendo participado nas Nacionais do Desporto Escolar na categoria de dança (2004)

Outras aptidões e competências

- Cardio fitness e step
- Curso de primeiros socorros (2006)

Carta de condução

Carta de condução da categoria B

**Anexos**

1. Certificado de frequência do mestrado
2. Certificado de frequência do curso de inglês
3. Certificado de licenciatura
4. Certificado de habilitações do 12.º ano
5. Certificado de estágio curricular na Câmara Municipal de Lousada
6. Certificado de estágio curricular na Santa Casa da Misericórdia
7. Certificado de Primeiros Socorros
8. Certificados de participação em Seminários e Conferências



Departamento de Sociologia

**Entre a Submissão e a Revolta: Estudo Exploratório sobre o Medo  
Social do Desemprego nas Indústrias do Vestuário e Calçado**

**Marta Isabel Pacheco Meireles**

Trabalho de projecto submetido como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

**Orientador:**  
Doutor Alan Stoleroff, Professor Associado,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2012

## AGRADECIMENTOS

A realização deste estudo envolveu dispêndio de energia, disponibilidade intelectual e alguns apoios. Assim, no momento de o apresentar, quero deixar expressa a minha gratidão a todos aqueles que contribuíram para a sua concretização.

Começo por agradecer ao meu orientador, o Professor Doutor Alan Stoleroff, por toda a dedicação, disponibilidade, apoio e incentivo demonstrados ao longo da execução da presente dissertação.

O meu profundo agradecimento também a todos aqueles que tornaram possível a realização da parte empírica deste estudo, nomeadamente, ao Sr. Manuel Freitas, coordenador da FESETE, ao Sr. Carlos José da União Local de Felgueiras e a todos os trabalhadores da indústria do vestuário e do calçado que amavelmente se disponibilizaram para falar sobre as sua realidade e entendimento.

Agradeço ainda a todos aqueles que conviveram comigo não só no período da realização deste estudo, mas ao longo de todo o mestrado. Ao Daniel, à Sónia e aos meus restantes colegas, o meu sentido agradecimento.

Do mesmo modo, agradeço aos meus amigos de sempre, ao Luciano e, em particular, ao Tiago pelo companheirismo, carinho e apoio demonstrados.

Por último, mas acima de tudo, agradeço à minha família e especialmente aos meus pais, porque sem eles nada disto seria possível!

A todos, o meu Muito Obrigada!

## RESUMO

Actualmente, o mercado de trabalho é caracterizado pela insegurança, pela instabilidade e por uma relativa escassez de alternativas. A flexibilidade, a precariedade e o desemprego adquiriram outra significação, sendo o desemprego aquele que provoca maiores dificuldades aos indivíduos. O emprego tende a ser a principal fonte de subsistência dos sujeitos, daí que os trabalhadores empregados tenham medo de o perder. Tal emoção acarreta consequências no seio das organizações de trabalho, que podem passar pela mudança de atitude e/ou comportamento.

Sendo assim, este estudo incide sobre o medo social do desemprego e o nosso objectivo primordial visa compreender de que forma os trabalhadores percebem o risco de perder o emprego e de que modo tal afecta o seu comportamento.

Para a sua concretização, aplicamos entrevistas semi-estruturadas a um conjunto de trabalhadores das indústrias do vestuário e do calçado nos municípios de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira. Para deslindar o material empírico recolhido recorreremos a uma análise de conteúdo clássica e descritiva.

Os resultados permitiram entender que estes sujeitos percebem o risco de perder o emprego como uma possibilidade real, sendo esta fortalecida pela desfavorável conjuntura económica e social, pela escassez de postos de trabalho e pelo elevado número de pessoas desempregadas. A dependência do salário é ainda um factor preditor para este medo. Este traduz-se na sujeição dos trabalhadores nas empresas e na sua condescendência com situações realmente problemáticas. Porém, os trabalhadores também concebem a possibilidade de se revoltar e agir contra este tipo de condições.

Palavras-chave: medo social, emprego, desemprego, organizações de trabalho, submissão, revolta.

## **ABSTRACT**

The current labor market is characterized by insecurity, instability and a relative dearth of alternatives. Job flexibility, precariousness and unemployment acquired a new meaning, with unemployment being the one causing the most difficulties for individuals. Subjects rely on employment for their livelihood, making unemployment a scary proposition. This uncertainty has consequences within organizations, such as attitude and behavioral changes.

This thesis focuses on the social fear of unemployment and our primary objective is to understand how workers perceive the risk of losing their jobs and how this affects their behavior.

Our methodology is based on a series of semi-structured interviews to a set of workers of the clothing and footwear industries in the municipalities of Felgueiras, Lousada and Paços de Ferreira. To synthesize the collected empirical data we resorted to a classical content analysis and description.

The results allowed us to understand that these subjects perceive the risk of losing their jobs as a real possibility, and that this is strengthened by the currently unfavorable economic and social conditions, job scarcity and high unemployment rates. This fear was found to be linked to the job's contribution towards the subject's livelihood. Fearful for their jobs, many people end up subjugating themselves to the often unrealistic demands of their employers. Pushed beyond their limits, some interviewees consider possible retaliation measures.

Keywords: social fear, employment, unemployment, labor organizations, submission, revolt.

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	1
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....	3
1.1. A Nova Conjuntura Laboral .....	3
1.1.1. A Precariedade Laboral .....	4
1.1.2. O Fenómeno do Desemprego .....	5
1.2. A Negatividade do Desemprego.....	6
1.3. O Medo Social do Desemprego.....	8
1.3.1. Atitudes Face ao Medo Social Desemprego .....	10
1.4. Consequências do Medo de Perder o Emprego nas Organizações de Trabalho e na Adesão à Acção Colectiva .....	11
1.5. De uma Postura Submissa à Luta pela Mudança? .....	14
CAPÍTULO II – UNIVERSO DE PESQUISA.....	18
2.1. Caracterização das Indústrias do Vestuário e Calçado .....	18
CAPÍTULO III – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO.....	21
CAPÍTULO IV – OS CONTORNOS DO MEDO DO DESEMPREGO NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E DO CALÇADO .....	24
4.1. A Centralidade do Emprego na Estruturação da Vida Quotidiana .....	24
4.2. Percepção do Medo de Perder o Emprego.....	26
4.3. A Busca pela Manutenção do Emprego e o Ambiente nas Empresas .....	27
4.4. A Aceitação de Exigências do Empregador .....	34
4.5. Formas de Agir no Caso de Incumprimento dos Direitos dos Trabalhadores .....	36
4.6. Da Submissão à Revolta: Causas e Consequências .....	40
CONCLUSÃO .....	44
ANEXOS .....	I
Anexo A. Guião de Entrevista.....	I
Anexo B. Cronograma da Investigação Empírica .....	II
Anexo C. Quadro de Categorias.....	III
Anexo D. Grelha de Análise .....	V

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 2.1. Número de empresas por sector de actividade em Portugal entre 2007 e 2009 .....	18
Quadro 2.2. Estrutura empresarial e emprego nos concelhos de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira em 2007 .....	19
Quadro 2.3. Estrutura empresarial em Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira entre 2000 e 2007.....	19
Quadro 2.4. Número de desempregados em Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira entre 2004 e 2012.....	20

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 4.1. Características dos trabalhadores mais valorizadas pelos empregadores.....	29
Figura 4.2. Adesão a acções colectivas mediante a posição face ao sindicalismo .....	33
Figura 4.3. Formas de agir no caso de os direitos dos trabalhadores não serem respeitado.....	39
Figura 4.4. Factores que promovem a passagem de uma atitude compreensiva para uma atitude de revolta .....	41
Figura 4.5. Possibilidade de ocorrer uma acção colectiva.....	43

## **GLOSSÁRIO DE SIGLAS**

**DETEFP** – Departamento de Estatística de Emprego e Formação Profissional

**FESETE** – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

**IEFP** – Instituto de Emprego e Formação Profissional

**INE** – Instituto Nacional de Estatística

**MTSS** – Ministério do Trabalho e da Segurança Social

## INTRODUÇÃO

A presente conjuntura é marcada por fenómenos como a flexibilidade, a precariedade e o desemprego. Porém, pensamos que este último é aquele que provoca maiores dificuldades para os indivíduos, dada a importância que o trabalho assume nas sociedades salariais. Sabemos, *à priori*, que o emprego é, geralmente, a principal fonte de rendimento dos sujeitos e que a sua perda pode conduzir a situações de grande fragilidade individual e social. Assim, tendo em conta a insegurança, a instabilidade e a escassez de alternativas que hoje dominam o mercado de trabalho, entendemos ser compreensível que os indivíduos com emprego tenham medo de o perder. Esta emoção, percebida como transversal à maioria dos profissionais, leva os trabalhadores a tentar salvaguardar o emprego, podendo, para isso, adoptar diferentes estratégias e atitudes que vagueiam entre a submissão ao empregador e a revolta para com determinada situação.

Neste sentido, o estudo aqui apresentado incide sobre uma temática pouco explorada, uma vez que as atenções tendem a concentrar-se em torno das causas e consequências do desemprego, como no caso de: Araújo (2008), Jahoda *et al* (1972), Hespanha *et al* (2007), Loison (2002), Reich (2004), Sennett (2000). A nossa intenção é deslindar o medo social do desemprego, sendo nosso objectivo geral de investigação compreender de que forma os trabalhadores percebem o risco de perder o emprego e de que forma tal afecta o seu comportamento.

Pretendemos ainda com este estudo:

- Entender de que modo os indivíduos empregados reconhecem a centralidade do emprego na estruturação das suas vidas, tanto a nível económico como social;
- Conhecer de que forma a actual conjuntura económica e social afecta a percepção do risco de perder o emprego;
- Perspectivar se os indivíduos, numa situação de crise, eram capazes de alterar a sua atitude e/ou comportamentos de forma a tentar salvaguardar o emprego;
- Compreender que tipo de exigências os trabalhadores estavam dispostos a aceitar para manter o emprego, mesmo na ausência de contrapartidas adequadas;
- Perceber de que modo os indivíduos empregados agiriam se os seus direitos sociais e laborais não estivessem a se respeitados;
- Tentar explorar e entender o que motiva a passagem de uma atitude algo passiva e submissa para uma postura reivindicativa e de acção por parte destes sujeitos.

Para a concretização deste estudo exploratório, definimos os empregados das indústrias do calçado e do vestuário como a nossa população alvo, pois são indústrias com características algo similares e que, não raras vezes, são apontadas como estando a atravessar uma fase menos positiva.

Quanto à área geográfica em que esta investigação se desenvolveu, optamos por aplica-la nos municípios de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira – concelhos limítrofes situados no Vale do Sousa, distrito do Porto. Esta opção justificou-se pela relevância que o Vale do Sousa assume para a indústria da Região Norte. Felgueiras é o concelho com maior número de empresas e de trabalhadores da indústria do calçado a nível nacional, enquanto que em Lousada há uma grande prevalência do sector do calçado e do vestuário. Paços de Ferreira é um município conhecido pelo mobiliário, contudo, a indústria do vestuário assume também uma posição importante na indústria local.

Relativamente à estratégia metodológica adoptada, esta assentou numa metodologia qualitativa, em que as entrevistas semi-estruturadas foram a técnica de recolha de informação utilizada. Elaboramos um guião, com um conjunto de perguntas guia que, posteriormente, aplicamos a vinte trabalhadores destas duas indústrias. Importa ressaltar que os sujeitos possuíam características distintivas entre si – trata-se de uma amostra por homogeneização. Para analisar o material recolhido recorreremos à análise de conteúdo clássica e descritiva.

No que concerne à estrutura do estudo, este encontra-se dividido em quatro partes principais. Na primeira parte, capítulo referente ao enquadramento teórico, desenvolvemos uma contextualização sobre a actual conjuntura laboral onde demos particular destaque à precariedade e ao desemprego. Após deslindar as características negativas deste último abordamos o medo social do desemprego e as diversas atitudes perante ele. Procuramos perceber quais as implicações que esta emoção poderia ter nas organizações de trabalho e de que modo uma postura passiva pode dar lugar a uma atitude de reivindicação/acção. No segundo capítulo, relativo ao universo de pesquisa, expomos brevemente as principais características das indústrias em análise, especialmente nos concelhos em estudo. Por sua vez, no terceiro capítulo, descrevemos o processo metodológico. Já no último capítulo, apresentamos a análise e a interpretação dos resultados obtidos, onde visamos responder de forma clara e concisa aos nossos objectivos de investigação. Por fim, exibimos uma conclusão onde explicitamos as principais ilações do estudo e algumas hipóteses de trabalho a ter em consideração na elaboração de futuras investigações sobre o tema.

Pensamos que esta temática tem uma elevada pertinência social, sendo que esperamos contribuir para um maior/melhor conhecimento da realidade destes trabalhadores, realidade essa muitas vezes esquecida e escamoteada. Acreditamos que o estudo empírico aqui apresentado constitui um passo importante para conhecer o medo social do desemprego, assim como um contributo para outras abordagens que se venham a realizar nesta área.

## CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

### 1.1. A NOVA CONJUNTURA LABORAL

Apesar das mudanças ocorridas no sistema de emprego ao longo das últimas décadas, como o declínio do fordismo (Durand, 1978; Grint, 1998; Freire, 2001), o trabalho continua a constituir um pilar da identidade dos indivíduos, enunciando o seu papel na estrutura social (Silva, 2008; Ramos, 2000).

Porém, se antes se acreditava no emprego para a vida, hodiernamente, assistimos a um sentimento generalizado de insegurança, que parece culminar na individualização das relações sociais e no aumento da instabilidade e do risco nos diferentes níveis da vida social (Beck, 1992; Sennett, 2000; Bauman, 2000). A flexibilidade, a precariedade laboral e o desemprego ganharam outra importância e significação, agravando as questões relacionadas com o emprego, especialmente nos mais jovens que não raras vezes são coagidos a aceitar empregos precários que não correspondem nem às suas qualificações nem às suas aspirações.

A nova economia do trabalho, despoletada de forma muito substancial pela evolução tecnológica e pela globalização da economia, incutiu todo um conjunto de alterações que, por seu turno, provocaram um conjunto de consequências que, apesar de já existentes, ganharam um novo fôlego. Estes factores associados revolucionaram a produtividade, tornando os bens e os serviços melhores, mais baratos e acessíveis. Juntas conceberam um conjunto de novas oportunidades (Reich, 2004; Pedroso, 2004).

Tal cenário potenciou um maior/melhor acesso a bens de consumo, mas para os trabalhadores significou, sobretudo, uma acrescida dificuldade em delinear o futuro a longo prazo, uma vez que esta conjuntura estimula a flexibilidade. Esta característica é relevante no mercado laboral actual e é utilizada/adoptada pelas empresas como forma de combater a rotina e aumentar a produtividade. Tem um enfoque puramente financeiro, no sentido de reduzir os valores associados aos custos unitários do trabalho (Sennett, 2000; Kóvacs, 2005).

Como afirma Sennett (2000: 73), “hoje a sociedade procura maneiras de destruir os males da rotina através da criação de instituições flexíveis”. Pensamos que a flexibilidade afecta todos os sectores e escalões profissionais, no entanto, para Reich (2004), os trabalhadores estão expostos de forma diferente às flutuações do mercado. Acredita que há uma divisão entre estes sujeitos: de um lado os que possuem salários mais altos, mais protegidos e com carreiras profissionais estáveis e de outro os que têm menos habilitações e que por isso são menos especializados e mais susceptíveis de ser substituídos.

Este panorama não pôs fim à relação de subordinação entre o patronato e trabalhadores, mas incentivou a substituição da dicotomia capital-trabalho pela dicotomia capital-consumo (Reich, 2004). Ou seja, o valor das empresas deixou de estar tão alicerçado aos seus activos para estar mais vinculada

à confiança que desperta nos consumidores, conferindo, uma certa liberdade aos detentores do capital para ajustar a sua mão de obra às oscilações do mercado – flexibilização.

Naturalmente que a postura assumida perante esta situação depende da estratégia de cada empresa, mas é difícil negar que a variação de mão de obra não se encontra de algum modo facilitada<sup>1</sup>. No caso de esta lógica se confirmar, poderá desenvolver-se uma perda de lealdade entre os trabalhadores e os empregadores que conduzirá a uma individualização e a uma concentração no imediato, tal como a um sentimento de insegurança e a uma vida profissional instável (Sennett, 2000; Reich, 2004; Pedroso, 2004)<sup>2</sup>.

### **1.1.1. A PRECARIÉDADE LABORAL**

O mundo do trabalho mudou e incentivou o aumento da flexibilização que, por sua vez, acarretou um aumento da precariedade. Paulatinamente, o emprego tornou-se/torna-se cada vez mais descontínuo e precário, até em países caracterizados pelo pleno emprego como os do norte da Europa. Os sistemas de emprego vivem uma crise, mais ou menos profunda, que, como vimos, se manifesta pelo aumento do desemprego e pelo aumento da precariedade nas relações laborais.

A precariedade pode ser entendida como uma situação de forte vulnerabilidade económica que restringe, total ou parcialmente, os direitos sociais que estão estabelecidos na maioria dos empregos estáveis (Paugam citado por Rosa, 2003). Resulta de um conjunto de factores que fragilizam a relação laboral ao nível das condições de trabalho e das possibilidades de defesa a nível jurídico (Rebelo, 2005).

Actualmente, assistimos a uma “redução do emprego estável, com protecção social associada e, concomitantemente, [a uma] multiplicação, muito visível, de postos de trabalho (...) mal remunerados, precários, desqualificantes, em regra, de curta duração e sem perspectivas de evolução profissional e pessoal” (Hespanha *et al*, 2007: 18-19). É manifesto, hoje existe uma “grande variedade de formas de emprego cujo dominador comum é a flexibilidade em termos contratuais, de tempo de trabalho, de espaço e de estatutos” (Kóvacs, 2005: 12).

As novas formas de emprego são responsáveis pela situação precária em que grande parte dos indivíduos se encontram, sendo a sua face mais visível os vínculos contratuais. O contrato a tempo indeterminado, que promovia o dito emprego estável, integral e com protecção, perdeu a sua hegemonia e deu lugar a formas atípicas de contratação como, por exemplo, os contratos a termo, os

---

<sup>1</sup> Importa ressaltar que, no caso de se optar por esta via, os empregadores terão algumas penalizações como, por exemplo, o pagamento de indemnizações.

<sup>2</sup> Para colmatar esta situação é assumido que os sujeitos devem ser dotados de uma elevada capacidade de adaptação, aptidão cada vez mais valorizada, movendo-se consoante os seus interesses e objectivos, evitando comprometer-se com uma única identidade (Bauman, 2000).

contratos de trabalho temporário, o teletrabalho, o auto-trabalho, o trabalho a tempo parcial, o trabalho ao domicílio entre outros.

Estes trabalhadores têm uma vida socioeconómica frágil, pois a probabilidade de serem forçados a mudar de emprego é superior – são mais facilmente desvinculados das organizações – o que faz com que se encontrem numa situação de profunda incerteza perante o futuro (Rebelo, 2005).

Hoje em dia estas vias de inserção no mercado de trabalho são usuais e cada vez mais típicas, em especial para os jovens que encaram estes trabalhos como uma oportunidade para adquirir experiência profissional<sup>3</sup>.

A natureza adjacente a estes vínculos tem consequências no seio das estruturas trabalhistas. É importante ressaltar que há consequências ao nível da produtividade dos trabalhadores, porque é difícil que um trabalhador seja competente e rentável a curto prazo. Os sujeitos precisarem de tempo para se adaptar à empresa, ao seu funcionamento, aos seus objectivos económicos e ao seu ambiente sociocultural (Kóvacs *et al*, 2006). Segundo Everaere (citado por Kóvacs *et al*, 2006), há ainda a possibilidade de se gerarem conflitos entre os trabalhadores efectivos e os trabalhadores com vínculos precários, uma vez que os últimos procuram fazer mais e melhor na ânsia de uma oportunidade, adoptando, para isso, uma postura de maior submissão e motivação.

Esta situação pode também provocar nos indivíduos problemas de ordem emocional como, por exemplo, o medo em relação ao futuro profissional e, conseqüentemente, pessoal; a diminuição da auto-estima e a desvalorização/desmotivação pessoal e profissional. Apesar disto, há autores, como Beck (2007), que entendem que a instabilidade laboral deve ser encarada como uma oportunidade para os indivíduos criarem ideias e modelos de trabalho inovadores. Os trabalhadores devem abrir os seus horizontes e abandonar os seus conceitos preconcebidos sobre a ideal tradicional de emprego.

### **1.1.2. O FENÓMENO DO DESEMPREGO**

Aliado à precariedade, o desemprego é um dos maiores problemas da sociedade hodierna. Define-se como uma situação em que “um indivíduo em idade activa que não possuindo uma actividade pretende obtê-la e desenvolve esforços para a conseguir” (Centeno, 2001: 58). Por outras palavras, corresponde a uma situação em que os sujeitos estão disponíveis para trabalhar, mas que num determinado momento da sua vida activa estão privados do exercício de uma actividade remunerada, socialmente reconhecida e com carácter vinculativo. Resulta, em grande medida, do desfazamento entre a passagem da mão de obra das actividades em declínio para as actividades em expansão e constitui um desajustamento entre as necessidades da economia e as exigências identitárias dos indivíduos.

---

<sup>3</sup> Para estes sujeitos, estes vínculos são encarados com uma certa naturalidade, pois sempre conheceram uma realidade em que a actividade profissional está envolta em incertezas. A precariedade faz parte das suas representações sobre o trabalho e o emprego.

Assume-se como um verdadeiro problema estrutural nas economias avançadas (Dedecca, 1996; Lopes, 1999; Hespanha *et al*, 2007).

Apesar de ser um fenómeno sobejamente conhecido, ao longo dos últimos anos tem adquirido uma maior importância e significação devido aos valores históricos que tem atingido um pouco por toda a Europa. Em Portugal, por exemplo, segundo informações do INE, atingiu 15% da população activa no segundo trimestre de 2012.

Os principais afectados são os indivíduos do sexo feminino na faixa etária entre os 34 e os 54 anos e com baixas qualificações (ensino básico). Também no sexo masculino existe um predomínio do desemprego na faixa etária e nos níveis de instrução acima indicados (INE, 2009).

As estatísticas do emprego, relativas ao segundo semestre de 2012, indicam ainda que é nas regiões de Lisboa (17,6%), Algarve (17,4%) e Madeira (16,8%) que se registam as taxas de desemprego mais elevadas. Todavia, o crescimento do desemprego é transversal a todo o país, sendo que na região Norte se encontra nos 15%, mais 2,9% do que em igual período de 2011 (INE, 2012).

Importa referir que a variação do desemprego entre regiões, e mesmo entre concelhos, está ligada à economia regional, ou seja, às indústrias entre outras fontes de emprego locais. Entendemos que quanto maior for o predomínio de determinada indústria, onde essa é principal fonte de emprego local, maior a possibilidade de se verificar um aumento do desemprego numa situação de crise do sector. Tal acontece porque acreditamos que exista um menor número de alternativas de emprego.

Os dados estatísticos sobre o desemprego são o lado objectivo do problema. Todavia, o modo como cada indivíduo experiêcia esta vivência é bastante subjectiva e muitas vezes encarada de forma negativa. Esta realidade acarreta um conjunto de consequências negativas transversais às diversas áreas da vida quotidiana.

## **1.2. A NEGATIVIDADE DO DESEMPREGO**

Compreendemos que a precariedade provoca consequências individuais e sociais negativas, ao nível dos rendimentos, do poder de compra, da qualidade de vida, da protecção social e da percepção do futuro. Todavia, consideramos que o desemprego é, provavelmente, o cenário que provoca uma maior sensação de vulnerabilidade nos indivíduos, devido à centralidade instrumental e expressiva do emprego nas sociedades salariais.

Não é nossa intenção desenvolver uma análise exaustiva das consequências deste fenómeno, no entanto, podemos destacar os problemas ligadas à crise da identidade, à desestruturação do tempo e do espaço, à participação dos sujeitos na vida social e à forma como este é experienciado.

A questão da crise de identidade prende-se com o facto de socialmente os desempregados serem muitas vezes encarados como inúteis, isto é, como tendo uma classificação negativa na estrutura social<sup>4</sup>. O desemprego traduz-se numa quebra do estatuto social que, não raras vezes, leva a que os sujeitos se sintam desvalorizados, humilhados e desprovidos da sua dignidade (Schnapper, 1994; Schnapper, 1998; Loison, 2003).

Compreendemos ainda que numa primeira fase o desemprego pode ser “libertador”, mas à medida que este se prolonga podem surgir problemas decorrentes da desestruturação do tempo e do espaço. A primeira alude à ausência de alternância entre tempo de trabalho e tempo de lazer que despoja os desempregados de participar nos ritmos colectivos. Já a segunda leva à privação do emprego enquanto lugar de participação social, que, por sua vez, nos leva a debater a questão da participação dos desempregados nestes parâmetros (Hespanha *et al*, 2007).

Muitos estudos indicam que o desemprego promove um certo isolamento social, sendo a obra de Jahoda *et al* (1972) sobre Marienthal a primeira a questionar esta realidade. Este é talvez o estudo mais emblemático sobre o tema e nele considera-se que o desemprego provoca perdas significativas de sociabilidade e de laços sociais. Esta questão difere consoante o país, os sujeitos e o grau de inclusão dos diversos sistemas e subsistemas (Paugam e Russel, 2000).

Apesar disto, consideramos que as suas principais consequências do desemprego são de cariz económico, mais propriamente, a perda de qualidade de vida decorrente da perda de poder económico e o sequele stress psicológico causado pela ruptura dos planos futuros.

Efectivamente, a diminuição do poder de compra condiciona a acção dos indivíduos, fazendo com que estes sintam maiores dificuldades em fazer face às suas despesas quotidianas. Para colmatar esta situação os desempregados contam com sistemas de apoio formal e de apoio informal. As respostas formais – sistemas *Welfare* – passam pela atribuição do subsídio de desemprego, compensação financeira, e pelo apoio na procura de um novo emprego. Já os mecanismos informais correspondem às redes de solidariedade familiares e de entreajuda, compostas por amigos e vizinhos (Loison, 2003; Araújo, 2008). As duas assumem um papel preponderante no apoio aos desempregados, contudo, provocam nos indivíduos uma inegável sensação de dependência, uma vez que põem em evidência a situação precária e vulnerável em que se encontram.

Mas se o desemprego numa conjuntura em que existe apoio formal e informal é problemático, a situação tende a piorar quando a atribuição da compensação financeira por parte do Estado cessa ou quando os sujeitos nem sequer têm direito a essa subsidização. Convém salientar, que esta ausência,

---

<sup>4</sup> A centralidade do emprego leva a que aqueles que se encontram numa situação de desemprego se auto percepcionem como “anormais”, como inferiores àqueles que desenvolvem uma actividade remunerada e socialmente reconhecida (Hespanha *et al*, 2007; Castel, 1998).

em casos extremos, pode condenar a satisfação das necessidades básicas como, por exemplo, o acesso à alimentação, à habitação, à saúde e à educação. Há, de facto, segundo Hauser *et al* (2000), uma ligação entre o desemprego e a pobreza, ou seja, a vulnerabilidade económica a que os desempregados estão sujeitos leva a que tenham um risco superior de atingir uma situação desta natureza.

No caso do trabalho assalariado e, posteriormente, o subsídio de desemprego ser a única ou a principal fonte de rendimento, a sua perda pode constituir um factor preditor à pobreza, sendo que cada oscilação monetariamente desfavorável se pode tornar um real obstáculo. Esta escassez económica pode, por seu turno, criar verdadeiras “situações de risco social que podem, no limite, atingir verdadeiros dramas pessoais e familiares” (Hespanha *et al*, 2007: 232).

Corria o ano de 2007 quando por coordenação de Pedro Hespanha publicaram um estudo em que se relaciona o desemprego e o mau emprego com a pobreza, intitulado de *É o (des)emprego fonte de pobreza?*. Com ele compreendeu-se que os indivíduos desempregados ou com mau emprego concebem a sua situação como má ou razoável mesmo quando objectivamente são más ou muito más. Esta investigação conclui que estes sujeitos não se consideram pobres, mas que tal não significa que não o sejam. De facto, as conclusões desta obra vão de encontro as referidas por Hauser *et al*.

Compreendemos que as consequências que o desemprego pode provocar na vida dos sujeitos variam consoante o grau de dependência da remuneração salarial, sendo que quanto maior for essa dependência maior e mais nefastas serão as consequências, assim como o medo de perder o emprego.

### **1.3. O MEDO SOCIAL DO DESEMPREGO**

Ao analisar a exposição anterior podemos compreender que o desemprego corrói os indivíduos a nível económico, social e pessoal, o que pode contribuir para explicar o tormento dos sujeitos sem emprego e o medo de perder o emprego por parte dos indivíduos empregados.

O sofrimento causado pela negatividade das consequências do desemprego contribui de forma muito substancial para a predisposição ao medo. Este, por sua vez, corresponde a um “fenómeno psíquico, de carácter afectivo. (...) é um estado emocional que resulta da tomada de consciência de que algo real, imaginário ou provocado pode ameaçar os indivíduos.” É “um sentimento de inquietação, de preocupação, dada a possibilidade de que algo desagradável possa ocorrer” (Dias, 2007: 33).

Porém, no presente estudo pretendemos abordar o medo social, que se distingue do medo na sua concepção tradicional. O medo social baseia-se em pressupostos de cariz sociológico, na acção humana e no que ela tem de social. Assume-se como “uma emoção sem objecto definido, difuso no indivíduo e no sistema interaccional”, resultando de “estados de desconforto oriundos da insegurança ontológica” (Dias, 2007: 75).

É uma emoção enraizada em grande parte dos sujeitos pertencentes a um mesmo sistema relacional e social, estando a sua origem alicerçada no tecido social<sup>5</sup>. É colectivamente partilhado, mas vivido de forma singular, porque cada pessoa vive este sentimento de acordo com a sua própria trajectória de vida e posição na estrutura social. Com efeito, o medo social está presente em cada um dos indivíduos, mas acima de tudo, está patente na estrutura interaccional. É uma emoção que se projecta dos sujeitos para os sistemas sociais e dos sistemas sociais para os sujeitos. Do mesmo modo, é vivida com uma certa regularidade, não surge apenas pontualmente (Barbalet, 1998; Dias, 2007).

Este medo tem uma intensidade variável, mas está sempre latente nos sujeitos e pronta para os lembrar de algo que os transcende, que os incomoda e que os deixa apreensivos. Ao contrário do que se possa pensar esta emoção é transversal a todos os estatutos sociais, ou seja, não afecta somente os indivíduos com pouco poder, os mais indefesos. Esta pode, efectivamente, atingir os grupos mais privilegiados a partir do momento em que estes sintam o seu poder ameaçado.

O desemprego enquanto fonte de medo social é compreendido como pertinente pelos autores supracitados, uma vez que o consideram uma constante para a maioria dos trabalhadores. A perda de uma actividade remunerada é, de facto, uma possibilidade real ao longo da vida activa de inúmeros profissionais. Barbalet recorre a Blackburn e Mann para reforçar esta ideia. Segundo estes estudiosos, o desemprego é uma “ameaça suficientemente real, ainda que imprevisível, para preocupar a maior parte dos trabalhadores” (1998: 230).

O medo de perder o emprego é socialmente partilhado pelos trabalhadores empregados, contudo, estes indivíduos podem não sentir este medo da mesma forma. Os sentimentos individuais são diferentes uns dos outros, mas cada um deles contribui para a formação de um clima emocional de medo<sup>6</sup> (Barbalet, 1998).

Este sentimento pode não ser desencadeado pela experiência individual dos sujeitos, mas sim ser resultado do que ouvimos e observamos quotidianamente. Frequentemente, somos confrontados com a precariedade de muitos trabalhadores, com notícias de empresas a encerrar e com a deslocação de multinacionais para países em que o custo unitário é mais baixo, o que pode gerar um sentimento de insegurança nos trabalhadores que, por consequência, se pode transformar num medo social.

---

<sup>5</sup> Refira-se que o medo social não é uma emoção que circule de forma errante. Ela está delimitada por factores contextuais, de ordem social, cultural, política e geográfica, mais ou menos evidentes (Dias, 2007).

<sup>6</sup> Um clima emocional pode ser entendido como “um conjunto de emoções ou sentimentos que, para além de partilhados por grupos de indivíduos envolvidos em estruturas e processos sociais comuns, são também significativos na formação e manutenção de identidades políticas e sociais e no comportamento colectivo” (Dias, 2007: 77-78).

Afirmamos, deste modo, que o medo pode ser real e logicamente explicado ou irrealista, baseando-se em factores falaciosos e imaginários (Motta, 2002)<sup>7</sup>.

Como referimos o medo está intimamente ligado à percepção<sup>8</sup> do risco, à consciência de que algo nefasto poderá acontecer. No caso em estudo, tal poderá variar consoante o contexto económico em que os indivíduos estão inseridos: situação do sector em que trabalha, dimensão e importância da empresa em que laboram, nível de concorrência, nível de desemprego no meio entre outros. Entendemos que quanto mais negativa for a conjuntura, maior a percepção do risco por parte dos trabalhadores.

Convém salientar que o medo social tem grandes possibilidades de se desenvolver numa estrutura de relacional quando as fontes de poder não apontam caminhos a seguir, propositadamente ou não, aos restantes sujeitos, caso das organizações de trabalho (Dias, 2007).

Posto isto, depreendemos que o medo poderá estar patente em todas as profissões, incluindo nas que teoricamente são mais seguras. Compreendemos que com mais ou menos fundamento ou com mais ou menos intensidade, os trabalhadores têm medo do desemprego.

### **1.3.1. ATITUDES FACE AO MEDO SOCIAL DESEMPREGO**

Tradicionalmente o medo remete-nos para algo incapacitante e que tende a condicionar a acção, no entanto, também é usual considerar-se que a sua percepção pode desencadear uma tendência para agir, como consequência da rejeição da situação em causa.

Isto acontece porque aliado ao medo pode surgir um sentimento de esperança, uma expectativa de que algo pode melhorar, o que pode, eventualmente, conduzir os indivíduos em direcção à mudança. A vulnerabilidade torna-se um factor de motivação para que os sujeitos modifiquem a sua situação, desenvolvendo formas de luta e fazendo com que enfrentem o que os perturba. O medo pode assim assumir duas vertentes: uma primeira onde inibe a acção, podendo encaminhar os indivíduos para uma situação de conformismo, passividade e resignação; e uma segunda, onde o medo não é paralisante e os sujeitos ou fogem da fonte do medo<sup>9</sup> ou o enfrentam, contrariando-o (Barbalet, 1998; Dias, 2007).

Para que os sujeitos passem de uma atitude passiva e subordinada para uma postura activa e de acção é necessário que se libertem do medo e tomem consciência daquilo que os perturba, sendo esta atitude uma emoção tal como o medo. Combate-se uma emoção com outra emoção, assim como com aquilo que cada pessoa considera ser a verdade dos factos (Dias, 2007).

---

<sup>7</sup> Para o medo social não são relevantes as razões lógicas ou um conhecimento detalhado do que está na fonte do medo, uma vez que é uma emoção muitas vezes vivida de forma inconsciente pelos indivíduos (Dias, 2007).

<sup>8</sup> Função que nos permite receber, elaborar e interpretar a informação do meio (Gleitman, 1993).

<sup>9</sup> Segundo Dias (2007), nem sempre é possível fugir da fonte do medo. Os sujeitos podem sentir-se esmagados pela sua força fazendo com que se sintam impotentes para agir seja em que direcção for. Esta é, possivelmente, a forma mais complexa de medo no seio das estruturas relacionais.

Estas atitudes face ao medo social são as mais vulgarmente observadas, contudo, Barbalet (1998) tem uma concepção algo complementar. Para este autor as categorias convencionais de fuga e luta, ou submissão e rebelião não são suficientes para explicar todas as atitudes possíveis perante o medo social. Considera que as elites e mesmo os grupos constituídos por pessoas que não pertencem à elite são capazes de deslocar recursos para conter as perspectivas negativas que tenderão a afecta-los, compreendendo que estes sujeitos podem assumir uma terceira posição: a contenção. Tal acontece porque não pensa ser provável que o medo nas elites desencadeie uma posição de subjugação, ao mesmo tempo que considera que a rebelião não é a conceptualização mais adequada<sup>10</sup>.

Para justificar esta tese, Barbalet (1998) recorre à obra de Kemper que afirma a contenção como uma terceira hipótese. Este salienta que a contenção não é uma mera atitude recreativa, mas sim uma atitude construtiva e que pode levar à inovação e ao desenvolvimento organizacional. Por seu turno, estas “afastam a ameaça do outro, melhoram as próprias capacidades do sujeito e normalmente realinham as relações de poder e tornam inócuas as perspectivas temidas” (Barbalet, 1998: 244). Por outras palavras, a contenção produz novidade e potencia avanços nas estruturas organizacionais, ou seja, produz mudança.

Importa ressaltar que a atitude que cada indivíduo assume face ao medo social varia consoante a personalidade e a situação específica em que cada sujeito se encontra, uma vez que a natureza do medo social se prende com o que é temido e com quem o teme.

#### **1.4. CONSEQUÊNCIAS DO MEDO DE PERDER O EMPREGO NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO E NA ADESÃO À ACÇÃO COLECTIVA**

O trabalho assalariado é estrutural na vida dos laboriosos, sendo normalmente a principal fonte de subsistência dos mesmos. Devido a esse facto, numa altura em que o emprego é escasso e a ameaça do desemprego praticamente uma constante, é compreensível que os sujeitos desenvolvam esforços para o tentar manter. Estes traduzem-se numa série de acções que, no seio de uma organização, se podem manifestar através de uma atitude de passividade e submissão – atitude tradicional face ao medo.

O medo inibe a acção e conduz ao conformismo, o que, conseqüentemente, pode conduzir os sujeitos a aceitar, por exemplo, situações de grave enfraquecimento salarial ou de atrasos no pagamento das remunerações em nome da manutenção do emprego. Como nos indica Dias (2007: 153):

O medo social pode paralisar e sugar as energias e roubar a vontade para agir e reagir. Minando o medo a estrutura de relações, as formas de pensar, sentir e agir dos actores sociais [. Estes] tornam-se reféns desse mesmo medo, pela mão de quem detém o poder e controla os meios institucionais de violência.

---

<sup>10</sup> A demonstração empírica deste argumento é desenvolvida em torno da discussão do medo que a elite britânica sentiu do movimento trabalhista durante o período da I Guerra Mundial e no pós-guerra.

Tal processa-se, frequentemente, no interior das organizações de trabalho que são, como sempre foram, locais privilegiados para a ocorrência do medo social, pois a manipulação desta emoção constitui uma das estratégias administrativas mais antigas para controlar os trabalhadores. Os empregadores demonstram que há a possibilidade de os indivíduos perderem o emprego ou as regalias não contempladas no contrato de trabalho como forma de os levar a desenvolver os seus intentos sem questionar ou contestar<sup>11</sup>, assim como a obterem uma maior qualidade no trabalho – transformam medo em sujeição (Castelhana, 2005; Cunha, 2006; Dias, 2007; Forrester, 1997).

Dada a dependência económica que os sujeitos têm desse rendimento, aceitam a situação. Porém, esta preocupação e os seus efeitos têm mais influência em conjunturas onde não existem outras opções de emprego. O medo de perder o emprego não se refere apenas ao receio de ficar sem aquele posto de trabalho em específico, mas ao facto de se perceber que é cada vez mais difícil encontrar um novo.

Compreendemos que o medo social é produto da relação dialéctica entre quem é invadido pelo medo e por quem dele beneficia e, assim sendo, facilmente percebemos que quem lucra tem interesse em que este se mantenha, usando para isso os meios que tem ao seu dispor. A intimidação é um desses meios. Esta é utilizada como forma de levar os trabalhadores a intensificar o seu ritmo de trabalho, fazendo com que tenham um maior rendimento e disciplina, o que provoca uma subcarga de trabalho e, por consequência, maior sofrimento nos laboriosos (Dias, 2007).

O medo é assim utilizado como forma de fazer os sujeitos trabalharem mais, em piores condições ou com menos remuneração, muitas vezes, sob o argumento que o futuro da empresa depende disso<sup>12</sup>. O medo torna-se uma forma original de explorar os trabalhadores<sup>13</sup> (Dejours, 1994; 1998).

Mas se o medo no local de trabalho sempre existiu, hodiernamente, devido ao aumento do desemprego e à negatividade das suas consequências, este tem sido amplificado, colocando os trabalhadores numa situação ainda mais vulnerável e frágil. Pensamos que tal comprova a eficiência das relações de poder nas diversas organizações de trabalho que, segundo Romaniello (s.a.), se encontram impregnadas no corpo e na mente, no indivíduo e no social. Inserem-se na constituição do sujeito, na aceitação das normas e estendem-se até às práticas económicas.

Contudo, a intensificação do ritmo de trabalho, o aumento da produção e a sequente maximização dos resultados, proveniente da pressão exercida sobre os trabalhadores no seio das diversas

---

<sup>11</sup> Tendencialmente, no interior das empresas recorre-se mais às represálias dissimuladas para penalizar o trabalhador, quando este não corresponde aos intentos do empregador, do que propriamente a beneficiá-lo quando necessário.

<sup>12</sup> A utilização da crise como forma de desculpabilização é algo recorrente e apela à compreensão dos trabalhadores para com o empregador em situações que podem ser críticas.

<sup>13</sup> Sob o argumento de que o principal é manter o emprego os sujeitos podem, de facto, sujeitar-se a situações verdadeiramente problemáticas, acatando as ordens dos empregadores. Estas exigências podem passar por os trabalhadores darem horas extraordinárias sem receber o seu pagamento; não receber os subsídios de férias e/ou de Natal; e mesmo atrasos ou pagamentos parcelados do salário.

organizações de trabalho, não constitui a única consequência possível do medo social do desemprego. Na realidade, esta emoção faz com que os trabalhadores adotem outro tipo de comportamentos e/ou estratégias, sendo que estas passam pela neutralização da acção colectiva, pela emergência da estratégia colectiva do silêncio, cegueira e surdez e pelo individualismo.

Ao longo dos últimos anos a flexibilidade laboral, a precarização das relações laborais e o inegável aumento do desemprego têm constituído uma dificuldade adicional para o desenvolvimento da acção sindical. Numa altura em que o medo de perder o emprego se adensa, seja pela situação da empresa ou pela conjuntura envolvente, os sujeitos não aderem da mesma forma a protestos ou a qualquer outra forma de luta, sendo que a adesão de novos trabalhadores a estas organizações se encontra de alguma forma dificultada.

Efectivamente, grande parte dos empregadores não vê com bons olhos o facto de os seus trabalhadores serem membros de um sindicato, daí que, por receio de represálias, estes não o façam. A adesão dos laboriosos a lutas por melhores condições de trabalho e melhorias salariais encontra-se do mesmo modo comprometida<sup>14</sup> (Dejours, 1994, 1998; Castelhana, 2005).

Na sua obra, Marcus Olson (1998), apresenta dois argumentos que visam justificar de forma subtil esta não adesão dos trabalhadores: o primeiro prende-se com o facto de a contribuição individual ser encarada como pouco significativa, o sujeito acredita que a sua participação não altera a situação em causa. Tal acontece, mormente, em grupos de grande dimensão, onde a contribuição de um sujeito é bastante pequena face à aos restantes participantes. O segundo argumento baseia-se nesta lógica: se o bem colectivo for alcançado, o sujeito beneficia dele quer tenha participado ou não. Isto advém da indivisibilidade e não rivalidade no “consumo” dos bens colectivos e levanta questões pertinentes como a seguinte: porque motivo devo ser membro de uma organização sindical e pagar cotas se no caso de ser alcançada alguma benesse eu também beneficiarei disso?

Assim, o medo aliado a estes raciocínios leva a que reivindicação se encontre algo obstruída. Rivera (1992) considera mesmo que o medo social do desemprego é um sério obstáculo ao avanço dos sindicatos particulares, tal como constituiu o contexto emocional da formação e desenvolvimento histórico dos movimentos sindicais.

Outra das consequências é a denominada estratégia colectiva do silêncio, cegueira e surdez, que se consubstancia na não compreensão da injustiça e do sofrimento infligido a outros. Tal ocorre não só por medo de perder o emprego, mas também por vergonha de assumir que se sofre – o medo aparece

---

<sup>14</sup> A não adesão a sindicatos pode decorrer de factores de vária ordem como, por exemplo, a falta de confiança nestas organizações ou a descrença de que elas tenham poder para mudar de alguma forma a ordem instituída. Porém, o medo de posteriores represálias por parte do empregador, sejam elas directas ou indirectas, é de facto um dos principais factores que levam a que os trabalhadores não se sindicalizem nem adiram a acções colectivas.

não só como factor de motivação para os trabalhadores aumentem a sua produtividade, mas também como um factor de omissão e submissão (Castelhana, 2005). Os sujeitos procuram incessantemente dar o seu melhor na organização para de algum modo agradar aos seus empregadores, sendo que para isso ocultam o seu sofrimento pessoal e ignoram o sofrimento dos outros.

Por conseguinte, o individualismo e o conseqüente aumento da competitividade entre os trabalhadores assume-se como a última conseqüência do medo social do desemprego nas organizações de trabalho. Segundo Rivera (1992), o clima de medo isola as pessoas umas das outras, o que contribui para que cada trabalhador se preocupe somente com a sua própria segurança e faça com que os colegas de trabalho passem a ser encarados como concorrentes. Esta competição leva a que muitos sujeitos tentem destacar-se face aos restantes trabalhadores, usando para tal, por vezes, estratégias menos ortodoxas como, por exemplo, a promoção da intriga entre determinado trabalhador e o empregador.

O individualismo conduz a que os sujeitos fiquem mais isolados e, deste modo, mais premiáveis às exigências dos empregadores. Saliente-se, que o individualismo é significativamente marcado pela auto-exigência e pela intensificação das responsabilidades dos trabalhadores (Dejours, 1994, 1998; Castelhana, 2005).

Entendemos que estas estratégias visam fazer com que os trabalhadores sobressaiam positivamente perante o empregador, contudo, é inegável que colocam em causa o bem estar dos laboriosos no seio das empresas, prejudicam o ambiente de trabalho. Apesar disso, a conjuntura em que vivemos parece incentivar cada vez mais a adopção deste tipo de comportamentos.

### **1.5. DE UMA POSTURA SUBMISSA À LUTA PELA MUDANÇA?**

Se no seio das organizações de trabalho o medo de perder o emprego se pode reflectir na adopção de estratégias que revelam uma postura submissa e resignada, a verdade é que, como vimos, a atitude também pode ser a contrária – o medo pode levar os indivíduos a agir, como conseqüência da rejeição da situação que os atormenta.

O medo social é ainda socialmente partilhado, mas vivido de forma particular pelos diversos sujeitos, sendo que cada vivência singular contribui para a formação de um clima social de medo. Este tem um aspecto puramente colectivo e:

(...) serve tanto para manter a identidade política e social como para constituir o pivô do comportamento ou acção colectiva. A associação de medo e do interesse implica que um clima de medo possa levar um grupo social ou um colectividade social a ele sujeita, a considerar a unidade dos destinos dos seus membros e também a activar respostas para uma situação de mudança (...) (Barbalet, 1998: 244).

Assim, um clima emocional de medo pode, efectivamente, desencadear a luta pela mudança da ordem instituída. Os indivíduos podem unir-se e lutar contra aquilo que lhes causa sofrimento, dando lugar aos denominados movimentos sociais.

Estes caracterizam-se por ser acções colectivas de carácter sociopolítico e cultural que viabilizam as formas de organização e expressão da população através de vários tipos de manifestações. Para tal, adoptam diferentes estratégias que passam pela simples denúncia, à pressão directa – mobilizações, marchas, concentrações, passeatas, distúrbios à ordem instituída, desobediências civis, negociações entre outros – até às pressões indirectas (Gohn, 2007). Para Touraine (1984), são o pulsar da sociedade e os principais responsáveis pelas mudanças sociais, uma vez que expressam as emoções dos cidadãos, canalizando-as na luta por um objectivo comum.

Importa referir que estas acções ou lutas apoiam-se em exigências que não foram realizadas ou concretizadas por outros meios<sup>15</sup>, sendo que quem está por detrás deles, não são apenas indivíduos ou empresas enquanto tais, mas grupos organizados como, por exemplo, sindicatos (Olson, 1998). Porém, Habermas (1987: 432) considera que os sindicatos e os partidos já não são os principais protagonistas das acções colectivas, ao mesmo tempo que entende que os novos conflitos não surgem de problemas ligados à redistribuição, mas de questões que tocam na “gramática das formas de vida”, aludindo concretamente às questões de “reprodução cultural, integração social e socialização”.

Segundo Sidney Tarrow (1998), os movimentos sociais advenham, basicamente, de reivindicações comuns contra opositores, autoridades ou elites. Todavia, entende que nem sempre estes decorrem de conflitos de interesses entre classes, mas sim de valores comuns ou sobrepostos. Esta ideia é complementada e reforçada por Elísio Estanque (1999: 86) ao afirmar que:

Não é incomum que, nas sociedades actuais, certas formas de protesto colectivo ou movimentos sociais sejam despoletados sob «condições de emergência» onde a unanimidade das paixões se combina ou até se sobrepõe à diversidade dos interesses e das consciências, conjugando-se ambas as dimensões na base de um elemento aglutinador: a presença de um adversário, de uma ameaça, ou de uma efectiva agressão às condições de vida de uma dada colectividade.

Tais raciocínios deixam patente a ideia de identidade social. Em sociologia a noção de identidade assume um carácter relacional. Entende-se que a construção de uma identidade social realiza-se através de um processo de pertença e de referência, que conduz à integração de um individuo num determinado grupo, com um processo de oposição perante uma alteridade (Madureira Pinto, 1991; Vilaça, 1993). Pensamos ainda que indivíduos semelhantes, com vários traços comuns, em situações

---

<sup>15</sup> A opção por acções colectivas é, de facto, uma das opções de luta. Contudo, entendemos que antes delas os indivíduos optam por ocorrer a outras estratégias como, por exemplo, falar com o empregador e, no caso de tal não surtir efeitos, recorrer a sindicatos, a advogados ou mesmo a Instituições Públicas na expectativa de que estas apresentem soluções que visem revolver a situação em causa de uma forma mais harmoniosa.

idênticas ou parecidas tendem a apresentar um comportamento similar, o que torna espectável que estes sujeitos se unam (Oakes e Turner, 1986). Unidos adquirem mais força e tornam-se mais eficazes para lutar pelos seus objectivos, sendo que quanto mais evidente for a ameaça maior tenderá a ser a sua coesão. Com efeito, uma ameaça, como aquela em que incide o nosso estudo, influencia positivamente a relação entre os sujeitos, originando uma maior percepção de homogeneidade entre os membros.

No processo de construção de identidades o espaço assume-se igualmente como uma variável relevante, os processos sociais de construção identitária e de conflitualidade social, seja qual for a sua natureza, decorrem num determinado espaço geográfico. Apesar de estarmos na era da globalização, a verdade é que “as bases de determinação da acção e do protesto colectivo permanecem geralmente enraizadas em contextos claramente espacializados” (Estanque, 1999, 93). Segundo a tese de Weber, (1989) existe uma maior probabilidade de surgir uma entidade observável à escala local, uma vez que é nesta que os conflitos ganham uma maior visibilidade devido às similaridades locais, às circunstâncias particulares de vida dos habitantes e aos interesses partilhados pelos os mesmos.

Mas se a existência de laços de solidariedade e identidade são fundamentais para o despoletar destas acções é também essencial que cada pessoa sinta que há um motivo, uma causa pela qual é preciso lutar. Tendencialmente, os indivíduos não aderem a estes movimentos sem ter um interesse, uma razão lógica, válida e legítima para o fazer. Os sujeitos precisam de sentir que há um fundamento comum que beneficia cada um individualmente (Tarrow, 1998).

Esta lógica vai de encontro às perspectivas de Olson (1998) e Elster (1991), que consideram que o marxismo errou ao pensar que os sujeitos, regra geral, agem racionalmente para atingir objectivos comuns. Para Olson (1998: 96), existem, antes de mais, interesses individuais e racionais no interior dos grupos que não promovem a mobilização, mas que a dificulta. O autor afirma mesmo “que a ausência da acção de classe deve-se, em grande parte, precisamente à predominância de um comportamento de tipo racional e utilitário. *Porque a acção de classe não ocorrerá se os indivíduos, que constituem uma classe, agirem racionalmente*”. Por sua vez, Elster (1991), designa esta situação como free-rider: um jogo onde o sujeito X tem determinada posição e resolve sozinho se deve ou não participar em determinada acção, sendo que os restantes sujeitos estão na posição oposta. Aqui cada um pensa no que tem na ganhar e a perder ao participar. No caso de os restantes indivíduos participarem e o individuo X não o fizer, este pode beneficiar igualmente dos resultados da acção dos outros, por outro lado, se todos os sujeitos se absterem, o individuo X pode do mesmo modo beneficiar, uma vez que não se expõe numa acção unilateral. Contudo, este último raciocínio pode levar a que a acção colectiva não se concretize.

Hoje considera-se que o um associativismo é mais positivo e operativo e menos reivindicativo – produz menos mobilizações ou grandes manifestações. Não que as formas tradicionais de mobilização se tenham dissipado, mas a tendência emergente de formas de acção e de rebeldia popular obedecem actualmente a uma lógica diferente, são mais estratégicas segundo Gohn (2007). Para tal, em muito contribuiu a menor conflitualidade nas relações entre classes, sobretudo o operariado; a precariedade existente na relação salarial; a massificação do consumo e dos estilos de vida; um comportamento mais individualista; e uma reemergência do papel de comunidade (Estanque, 1999).

Compreendemos que os sujeitos se orientam mais para a esfera privada e familiar, sendo que a identidade colectiva e a partilha na comunidade se desvanece. Todavia, a fragilização das instituições comunitárias favorece o sentimento de insegurança que, por seu turno, pode despoletar mobilizações colectivas (Hespanha, 1996). Neste sentido e após o desencadear da acção, o défice de partilha colectiva tende a ser compensado, “é a fragmentação da comunidade que faz reemergir a comunidade como um local de mobilização e luta” (Estanque, 1999: 105).

Nos dias que correm a tentação de expor publicamente uma luta ao nível local, considerada justa pelos sujeitos que nela participam, é grande. Tal deve-se ao impacto que a televisão detém, em que o simples facto de aparecer no ecrã acrescenta outra significação à acção. A internet e, em particular, as redes sociais têm ainda um novo e importante papel para a mobilização colectiva.

Com efeito, hoje as mobilizações colectivas assumem novos contornos. Elísio Estanque (1999) desenvolveu uma tipificação, sendo que para esta é necessário observar os seguintes parâmetros: motivos que desencadearam a acção; o seu carácter – espontâneo ou planeado e organizado; tipo de estruturas e vinculações associativas; orientação da acção – se é do tipo progressista ou conservador; grau de abrangência e meios de mobilização; bases de legitimação argumentativa; tipo de adversário contra o qual a luta foi desenvolvida; resultados subsequentes à acção – objectivos alcançados; e possíveis canais e parceiros de diálogo conseguidos.

Todas estas teorias e visões que torneiam o medo social do desemprego induzem-nos a levantar uma série de questões: As notícias sobre a conjuntura actual aumentam o medo do desemprego? Os trabalhadores sentem que há um aproveitamento da crise por parte dos empregadores? Até que ponto são os laboriosos capazes de ir para manter o emprego? Que exigências acatariam e que estratégias seriam capazes de adoptar? Sentem que há mais individualismo nas empresas? Existe solidariedade entre os trabalhadores? Seriam capazes de abdicar de alguns dos seus direitos? Quem procurariam e o que fariam para lutar por esses mesmos direitos? O que leva os sujeitos a passar de uma atitude de alguma compreensão para com o empregador para um sentimento de revolta? Como se traduzia essa mesma revolta? Estas são apenas algumas das questões que pensamos ser pertinentes levantar e que procuramos responder com o trabalho empírico.

## CAPÍTULO II – UNIVERSO DE PESQUISA

### 2.1. CARACTERIZAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADO

Atendendo ao facto de ser nosso objectivo de estudo perceber de que forma os trabalhadores das indústrias do vestuário e do calçado percebem o risco de perder o emprego e de que forma isso afecta o seu comportamento, parece-nos indispensável desenvolver uma breve caracterização sobre a situação actual destes sectores nos concelhos em estudo – Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira.

As indústrias do vestuário e do calçado têm uma importância crucial para a economia nacional e, em particular, para a região norte do país. Os dados indicam que, em 2009, existiam 10.050 empresas do ramo do vestuário e 2.374 do sector do calçado a laborar em Portugal (INE, 2009), sendo o distrito do Porto o mais forte no conjunto das duas indústrias (Gabinete de Estudos da FESETE, 2009b)<sup>16</sup>.

Estes sectores de actividade têm um grande peso nos municípios onde aplicamos o nosso estudo, como comprovam os dados do DETEFP do MTSS publicados pela FESETE em 2009. Segundo estes, Lousada e Paços de Ferreira são dez dos principais concelhos da indústria do vestuário, tanto em número de empresas como de laboriosos a nível nacional<sup>17</sup>. Por sua vez, Felgueiras é, a todos os níveis, o município mais importante do sector do calçado<sup>18</sup>.

A estrutura empresarial destas indústrias é, regra geral, reduzida. Como podemos verificar ao observar o *Quadro 2.1* o número de empresas com menos de 50 trabalhadores é dominante – característica comum aos dois sectores de actividade. Também apreendemos que o número de empresas tem diminuído ao longo dos últimos anos, sendo esta quebra mais expressiva na indústria do vestuário. Na indústria do calçado a diminuição é menos acentuada e até se regista um ligeiro aumento no número de médias empresas.

Quadro 2.1. Número de empresas por sector de actividade em Portugal entre 2007 e 2009

Período de referência dos dados	Sector de Actividade Económica									
	Indústria do Vestuário					Indústria do Calçado				
	Escalaão de Pessoal ao Serviço									
	< 10 n.º	10-49 n.º	50-249 n.º	> 250 n.º	Total n.º	< 10 n.º	10-49 n.º	50-249 n.º	> 250 n.º	Total n.º
2007	8.986	2.214	447	24	11.671	1.694	726	185	11	2.616
2008	8.743	2.094	431	22	11.290	1.638	718	193	11	2.560
2009	7.801	1.851	382	16	10.050	1.506	667	192	9	2.374

Fonte: INE, *Sistemas de Contas Integradas das Empresas*

<sup>16</sup> O tecido empresarial da indústria do vestuário concentra-se, na sua maioria, nos distritos de Braga e Porto enquanto que no sector do calçado se centraliza nos distritos de Aveiro e Porto.

<sup>17</sup> Lousada e Paços de Ferreira são, respectivamente, o 8º e o 10º concelhos com mais empresas da indústria do vestuário, sendo ainda o 3º e o 5º concelhos com mais trabalhadores nestes sectores.

<sup>18</sup> Lousada é ainda o 10º concelho com maior número de empresas e de trabalhadores na indústria do calçado.

Já demonstramos que estas indústrias são importantes para estes concelhos, mas qual será a sua real importância face às restantes indústrias? Ao analisarmos o *Quadro 2.2* comprovamos que o sector do calçado é dominante em Felgueiras, sendo que das 775 empresas da indústria transformadora [IT] que existem no concelho 507 pertencem à indústria do calçado. Este predomínio regista-se mais uma vez no número de trabalhadores – dos 15.693 laboriosos da IT 12.296 são do sector do calçado. Em Lousada o vestuário é o sector mais forte, apesar do sector do calçado ser também significativo – das 426 empresas da IT 176 pertencem à indústria do vestuário ou do calçado. Porém, é no número de trabalhadores que estes sectores se destacam, uma vez que dos 8.017 trabalhadores da IT 6.026 são sujeitos que trabalham no vestuário ou no calçado. Já Paços de Ferreira tem um número significativo de empresas e trabalhadores no sector do vestuário, contudo, o peso das ITVC na IT é inferior à dos outros concelhos, provavelmente, devido à envergadura do sector do mobiliário.

Quadro 2.2. Estrutura empresarial e emprego nos concelhos de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira em 2007

Concelhos	Estrutura Empresarial (n.º empresas)				Emprego (n.º trabalhadores)			
	Vestuário	Calçado	ITVC	IT	Vestuário	Calçado	ITVC	IT
<b>Felgueiras</b>	33	507	581	775	765	12.296	13.577	15.693
<b>Lousada</b>	137	39	206	426	5.072	954	6.410	8.017
<b>Paços de Ferreira</b>	121	2	157	993	4.525	10	5.004	12.477
<b>Total</b>	<b>291</b>	<b>548</b>	<b>944</b>	<b>2.194</b>	<b>10.362</b>	<b>13.260</b>	<b>24.991</b>	<b>36.187</b>

Fonte: Dados do DETEFP citados pelo Gabinete de Estudos da FESETE, 2009

Posto isto, importa saber o número de empresas e trabalhadores existentes por concelho/indústria e, principalmente, conhecer a sua variação. Neste sentido, ao observarmos o *Quadro 2.3*, percebemos que é no sector do vestuário onde se regista uma maior quebra no número de empresas. Pelo contrário, no sector do calçado verifica-se um aumento do seu número<sup>19</sup>. No entanto, os dados variam entre 2000 e 2007, sendo possível que a situação tenha sofrido alterações entretanto. Com efeito, ao comparar estes dados com os do *Quadro 2.1* entendemos que existem diferenças, uma vez que neste ambos os sectores apresentam, na generalidade, uma diminuição do número de empresas.

Quadro 2.3. Estrutura empresarial em Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira entre 2000 e 2007

Sector de Actividade Económica										
Concelhos	Indústria do Vestuário					Indústria do Calçado				
	2000	2003	2006	2007	Var. 00-07	2000	2003	2006	2007	Var. 00-07
Felgueiras	45	34	32	33	-26,67%	451	453	512	507	12,42%
Lousada	144	145	140	137	-4,86%	37	35	36	39	5,41%
Paços de Ferreira	118	110	116	121	2,54%	3	3	2	2	-33,33%

Fonte: Dados do DETEFP citados pelo Gabinete de Estudos da FESETE, 2009

<sup>19</sup> A quebra de 33,33% em Paços de Ferreira não é elucidativa dado o número reduzido de empresas.

De modo a compreender se estas indústrias atravessam, de facto, uma situação de crise procuramos dados que nos elucidassem sobre os níveis de desemprego nestes concelhos, acreditando que, dado o seu peso na economia local, se este tiver crescido de forma substancial tal nos poderá indicar que o desemprego nestes sectores também aumentou<sup>20</sup>.

Quadro 2.4. Número de desempregados em Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira entre 2004 e 2012

Concelhos	Pop. Activa 2011	Número Absoluto de Desempregados						
		2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012
Felgueiras	28.859	3.458	4.811	3.944	3.656	3.762	3.101	3.102
Lousada	22.588	1.758	2.194	1.415	1.893	2.833	2.633	2.990
Paços de Ferreira	27.405	1.766	2.468	1.956	2.322	3.563	3.386	4.116
Total	78.852	6.982	9.473	7.315	7.871	10.158	9.120	10.208

Fonte: INE, Censos 2001; IEFP, Concelhos: Estatísticas Mensais (mês de referencia: Janeiro)

Os dados do *Quadro 2.4* indicam que ao longo dos últimos anos o desemprego aumentou de forma considerável, tendo-se verificado um aumento significativo em 2006 seguido de uma diminuição e posterior aumento a partir de 2010. Observando a situação de cada concelho, percebemos que em Felgueiras se tem registado uma diminuição gradual do desemprego após o ano de 2006. Por sua vez, em Lousada e Paços de Ferreira também se verificou um pico de desemprego nesse ano seguido de uma quebra, porém, os números revelam um aumento notório do desemprego a partir de 2010.

Tais informações permitem-nos pensar que o recente aumento do desemprego se poderá dever, eventualmente, a uma quebra na indústria do vestuário<sup>21</sup>, uma vez que o desemprego em Felgueiras tem diminuído paulatinamente, o que poderá indicar uma recuperação da indústria do calçado.

É evidente que estes dados são meros indicadores, todavia, permitem-nos compreender que nos municípios em questão, exceptuando Paços de Ferreira, a indústria resume-se fortemente aos sectores do vestuário e do calçado, sendo que uma situação de crise nestas indústrias acarreta uma certa ausência de alternativas de emprego<sup>22</sup>. Os dados permitem-nos ainda depreender que a conjuntura actual da indústria do vestuário é tendencialmente mais problemática do que no do calçado, pois os dados revelam uma diminuição do número de desempregados em Felgueiras. Contudo, até que ponto uma possível recuperação deste sector compensará o número de postos de trabalho perdidos até então?

É plausível pensar que ambas as indústrias atravessam e/ou atravessaram uma fase menos positiva, o que poderá reflectir-se na percepção dos trabalhadores implicados neste estudo. Consideramos ainda que as variáveis esmiuçadas – sector de actividade, dimensão das empresas, predomínio de determinada indústria e desemprego concelho – poderão também ter influência nas respostas obtidas.

<sup>20</sup> Não existem percentagens actuais do desemprego a nível concelho, por isso, utilizamos dados do IEFP e comparamo-los com os últimos dados publicados sobre a percentagem de população activa.

<sup>21</sup> Em Paços de Ferreira tal também se poderá dever a uma quebra na indústria do mobiliário.

<sup>22</sup> No concelho de Paços de Ferreira tal também se verifica sobretudo para o género feminino, uma vez que o sector do mobiliário emprega maioritariamente homens.

### CAPÍTULO III – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

A presente investigação assume-se como um estudo exploratório. Com ele pretendemos abrir caminho a futuros estudos, ou seja, descobrir novas problemáticas, reformular perspectivas já existentes ou sugerir novas hipóteses.

Neste caso em particular, dado o tema definido, os objectivos traçados e a natureza/características do objecto de estudo, julgamos ser adequado e pertinente adoptar uma metodologia qualitativa e descritiva. Esta preferência deve-se à complexidade do fenómeno em causa, assim como ao facto de se pretender recolher informação em profundidade, de modo a obter uma visão mais ampla sobre a problemática em questão.

A técnica de amostragem utilizada denomina-se de amostra por casos múltiplos, mais propriamente, como uma amostra por homogeneização – amostra definida de acordo com Álvaro Pires (1997). É assim classificada porque se está a estudar grupos relativamente homogéneos, sendo interna a diversidade existente entre os indivíduos – a variedade está dentro do grupo de análise. Como refere Isabel Guerra (2006: 46), “procuram-se variáveis pertinentes para fazer face a um objecto, isto é, aquelas que façam variar a posição do actor face ao objecto”.

Deste modo, a nossa amostra é composta por operários da indústria do vestuário e do calçado que residem e laboram nos concelhos de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira<sup>23</sup>. Estes possuem posições diversas face às seguintes variáveis: tipo de actividade; dimensão das empresas; atitudes perante o sindicalismo; tipo de vínculo e idade<sup>24</sup>.

Como técnica de recolha de dados escolhemos as entrevistas semi-estruturadas. Elaboramos um guião que contém um referencial de perguntas guia, relativamente abertas, que são lançadas no desenrolar da entrevista. O objectivo é que esta seja o mais natural e fluente possível. Optamos por esta técnica, por ela permitir recolher informações e elementos pertinentes de forma aprofundada, pois estabelece-se uma relação de confiança que leva o entrevistado a exprimir as suas percepções, as suas experiências e memórias, o sentido das suas práticas e as suas representações e referências normativas.

---

<sup>23</sup> Para alcançar a nossa população alvo de forma credível e cuidada contamos com a colaboração de dois informantes privilegiados. Começamos por contactar a FESETE onde o seu coordenador nos pôs em contacto com o dirigente sindical responsável por grande parte dos indivíduos sindicalizados destas indústrias nos concelhos em análise. Este, por sua vez, aproximou-nos aos trabalhadores afectos ao seu sindicato. Porém, era importante contar com sujeitos que não pertencessem a estruturas sindicais, sendo que para isso contamos com a colaboração dos trabalhadores sindicalizados a quem anteriormente tínhamos efectuado entrevistas. Um dos critérios para a constituição da amostra foi, deste modo, o da conveniência.

<sup>24</sup> O género não é um factor distintivo relevante, uma vez que a amostra é composta fundamentalmente por sujeitos do género feminino, como aliás ocorre nestas indústrias, especialmente no vestuário.

O nosso guião de entrevista<sup>25</sup> foi desenvolvido em função dos objectivos de investigação, tendo sido construído segundo uma lógica sequencial, do geral para o particular. Possui ainda algumas questões estratégicas.

Estabelecida uma relação de confiança<sup>26</sup>, procuramos saber, aprofundadamente, qual a influência da dependência salarial e da conjuntura actual na percepção do risco de perder o emprego. Desejamos também entender quais as características que os trabalhadores consideram que os empregadores mais valorizam num trabalhador, de modo a perceber, de seguida, se eram capazes de alterar de algum modo a sua atitude no trabalho para manter o emprego. Já as restantes questões visam compreender que tipo de exigências os laboriosos eram capazes de acatar para proteger o seu emprego; como é que agiriam se os seus direitos não estivessem a ser respeitados; e quais as razões que motivariam a passagem de uma atitude compreensiva para uma atitude reivindicativa. Todavia, estas questões são meros pontos de partida e a informação recolhida é indubitavelmente mais rica.

As entrevistas foram realizadas em casa dos entrevistados e nas bibliotecas mais próximas da sua área de residência, tendo sido salvaguardado um ambiente neutro, calmo e propício. A sua duração variou entre vinte e sessenta minutos, sendo que todas as entrevistas foram devidamente gravadas e integralmente transcritas para, posteriormente, ser analisado o seu conteúdo.

Quanto ao número de entrevistas efectuadas, tentamos seguir o critério da saturação empírica – que ocorre quando os dados que estão a ser recolhidos não acrescentam informações novas e relevantes. Também o tipo de amostra torna difícil prever a quantidade de entrevistas que devem ser produzidas. Deste modo, ao longo da concretização da pesquisa, e tendo em conta estes critérios entre outros constrangimentos, realizamos um total de vinte entrevistas, devidamente estratificadas por cada indústria em escrutínio.

Para analisar o material recolhido recorreremos à análise de conteúdo clássica e descritiva. A opção estratégica por esta técnica de análise de dados deve-se ao facto de ser indirecta, não obstrusiva, aceitar material não estruturado, ser sensível a variações simbólicas e permitir analisar grandes volumes de informação (Krippendorff, 1990). Vejamos em pormenor os procedimentos desenvolvidos nesta análise<sup>27</sup>.

Como sabemos, *à priori*, a análise de conteúdo desenvolvida foi orientada no sentido de responder aos objectivos de investigação já descritos, sendo o seu *corpus* o material empírico produzido através da realização das entrevistas.

---

<sup>25</sup> Ver em anexo o guião de entrevista.

<sup>26</sup> Começamos por criar empatia com o entrevistado para que este se sinta confortável ao falar.

<sup>27</sup> Ver o cronograma da investigação empírica em anexo.

Posto isto, demos início a uma etapa crucial do processo de codificação: a definição das unidades de análise. O tema foi definido como unidade de registo semântica, ou seja, os segmentos de conteúdo que são classificados, fazendo-os corresponder apenas a uma categoria ou subcategoria. Destaca-se, deste modo, uma operação sobre o sentido, uma vez que uma análise temática não é mais do que a identificação por parte do codificador de temas num discurso que não é temático (Ghiglione & Matalon, 1993). Cada entrevista foi ainda definida como unidade de contexto, isto é, como o segmento de conteúdo que nos permite entender e dar sentido à unidade de registo.

Numa fase ulterior, procedemos a uma exploração exhaustiva do material empírico para dar corpo ao nosso sistema de categorias. Este não foi produzido totalmente *à posteriori*, mas sim do cruzamento destes dados com o enquadramento teórico. A grelha de análise por nós formulada é composta por categorias de primeiro nível que apresentam ramificações de segundo e terceiros níveis, tendo sido assegurado que cada subcategoria e indicador correspondem a uma só categoria<sup>28</sup>.

De seguida, para aferir os resultados, realizamos uma análise de ocorrências que, por sua vez, deu origem a uma tabela de frequências<sup>29</sup>. Nesta consta, como o próprio nome indica, a frequência com que cada categoria e/ou subcategoria ocorreu no material empírico, sendo que a hipótese implícita nesta análise é que quanto maior for o interesse do entrevistado por um determinado objecto maior será a frequência com que este aparece no discurso.

Creemos que a validade e a fidelidade do processo de investigação e dos resultados que daí advém são fundamentais para a concretização de um estudo desta natureza. Assim, por forma a contornar os enviesamentos decorrentes da subjectividade na construção do sistema de categorias – devido ao material empírico ser susceptível de interpretações diversas – realizamos uma auditoria académica, antecedida por um período de distanciamento dos dados. Para isso, solicitamos a um analista externo que dissecasse o conteúdo de duas entrevistas aplicando o cenário feito *à priori* e, numa fase posterior, que o codificasse novamente, mas construindo um novo sistema de categorias. Tal ajudou-nos a averiguar se o sistema de categorias foi definido com rigor, exhaustividade e objectividade.

Finalizado o tratamento dos dados voltamos a proceder a diligências para testar a sua validade e fidelidade. Na realidade, surgiram algumas dúvidas sobre a fiabilidade e precisão dos dados, assim como sobre a coerência da análise no seu conjunto, tornando relevante desenvolver uma nova auditoria académica. Para isso, contamos novamente com a colaboração de um analista externo que fez uma revisão e avaliação sobre o processo de recolha, codificação e análise dos dados. Dissipadas as incertezas em questão, demos início a uma nova fase: a interpretação e sistematização dos resultados obtidos.

---

<sup>28</sup> Ver em anexo o quadro de categorias.

<sup>29</sup> Ver a grelha de análise nos anexos.

## **CAPÍTULO IV – OS CONTORNOS DO MEDO DO DESEMPREGO NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E DO CALÇADO**

O objectivo primordial do presente estudo visa perceber de que forma os trabalhadores percebem o risco de perder o emprego e de que modo isso afecta o seu comportamento. Neste sentido, e após desenvolver uma construção teórica, uma caracterização do universo de pesquisa e uma exposição dos caminhos metodológicos percorridos, procedemos à apresentação e à discussão dos resultados obtidos.

Convém salientar que este é um estudo exploratório qualitativo e não representativo, não sendo exequível estabelecer relações significativas ou passíveis de generalização, o que, aliás, não é intuito das pesquisas compreensivas. A análise aqui desenvolvida é, essencialmente, descritiva<sup>30</sup>. Porém, tal não invalida o conjunto de conclusões interessantes e pertinentes que de seguida expomos.

### **4.1. A CENTRALIDADE DO EMPREGO NA ESTRUTURAÇÃO DA VIDA QUOTIDIANA**

Diversos autores, como Silva (2008) e Ramos (2000), assumem que o trabalho assalariado detém um papel importante na estruturação da vida dos indivíduos. Assim, e tendo em conta os nossos objectivos de investigação, começamos por deslindar de que modo os laboriosos reconhecem a sua centralidade, tanto a nível económico como social.

Para tal, inicialmente, procuramos entender se os sujeitos se sentem satisfeitos com o trabalho que desenvolvem. As respostas indicam que, na generalidade, estes estão satisfeitos, afirmando que “gostam daquilo que fazem”. Contudo, estes não deixam de considerar que preferiam ter um “emprego melhor”, que é um trabalho mal remunerado e que o ambiente nas empresas não é tão harmonioso como em outras conjunturas.

*“Eu gosto do trabalho que tenho e sinto-me satisfeita com o trabalho que tenho, só que acho que não somos bem pagos pelo trabalho que temos!” (E18, Mulher, Sindicalizada, Média empresa do calçado).<sup>31</sup>*

Posto isto, tentamos perceber qual a importância que os trabalhadores dão ao emprego. Ou seja, quais os factores decorrentes do trabalho que os entrevistados mais valorizam. As respostas obtidas demonstram, sem margem para dúvidas, que a remuneração é o factor mais importante. O salário é a razão capital que leva os sujeitos a “levantar-se e ir trabalhar”. A remuneração revela-se essencial para o sustento familiar, uma vez que é a principal e/ou a única fonte de rendimento<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> Convém lembrar que esta análise se fundamenta na grelha de análise presente nos anexos.

<sup>31</sup> Importa referir que os excertos das entrevistas a que reportamos foram criteriosamente seleccionados e visam fundamentar a análise compreensiva indutiva do material empírico recolhido.

<sup>32</sup> É o rendimento que permite aos trabalhadores manter uma vida familiar estável. Ou seja, pagar as despesas quotidianas, tais como: rendas ou prestações da casa, contas da água, luz e gás, alimentação entre outras.

*“Eu trabalho porque preciso do fim do mês para pagar as minhas contas, pagar a alimentação dos meus filhos, para andar com a minha cara levantada, para ter o mínimo que tenho” (E5, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).*

O convívio com os/as colegas assume-se do mesmo modo como sendo relevante, tal como o ritmo de vida, os hábitos e as rotinas, e o sentimento de utilidade social. Todavia, têm uma relevância inferior comparativamente à remuneração.

*“Trabalhar é outra, é outra saúde. Não tem mesmo nada a ver. Uma pessoa trabalhando é diferente, dá outro ânimo... Há aquela rotina diária e não há como ter essa rotina diária (...)” (E18, Mulher, Sindicalizada, Média empresa do calçado).*

*“(...) o sentir-se útil para a sociedade! Não é?! Porque uma pessoa quando está em casa sem fazer nada sente-se um bocadinho estranha não é!” (E3, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).*

Estas respostas demonstram que os entrevistados, efectivamente, reconhecem a importância que o emprego tem na estruturação das suas vidas, sendo isto reforçado pelas principais dificuldades que encontrariam caso o perdessem.

A totalidade dos entrevistados assume que as dificuldades económicas seriam o maior obstáculo, dada a sua dependência do rendimento salarial. Consideram que haveria uma quebra na sua qualidade de vida, tendo de abdicar de certos bens de consumo ou restringi-los ao máximo. Alguns dos sujeitos referem ainda que não poderiam “dar um futuro melhor aos seus filhos”, referindo-se à sua educação. Outros há que confessam que iriam atravessar situações de grande fragilidade social como: não poder pagar as rendas ou as prestações da casa, as contas de água, luz e gás ou mesmo “não conseguir pôr comida na mesa”.

*“O meu trauma acho que ia ser, o ter dinheiro para poder andar, pagar a minha renda, pagar a luz, pagar a água, por comida na mesa, (...) e depois ter os essenciais para os meus filhos comerem e assim” (E5, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).*

A perda de capital social é do mesmo modo mencionada pelos entrevistados, pois estes tendem a considerar que aconteceria uma quebra no convívio e no contacto com os colegas de trabalho. A diminuição do poder de compra poderia também conduzir a esta diminuição.

*“(...) já não ia haver aquela convivência de todos os dias. A gente chegar àquela hora e encontrar a mesma pessoa, no fim do dia: “olha”... Claro que depois podíamos conviver na mesma, mas de maneira diferente! Se calhar já não era todos os dias, era de vez em quando... Acho que por aí é que mudava muita coisa!” (E6, Homem, Não sindicalizado, Indústria do vestuário).*

As dificuldades relativas à perda das rotinas quotidianas foram também relatadas. Os entrevistados consideram que o desemprego numa fase inicial seria algo “libertador”, mas que numa fase posterior sentiriam falta desse ritmo. A dificuldade em encontrar um novo emprego foi igualmente referida.

*“Também ia ser difícil arranjar outro emprego, porque também a idade... Porque eles põe o factor da idade em causa”* (E9, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).

Tais respostas induzem-nos a considerar que os entrevistados reconhecessem a centralidade do emprego tanto economicamente como socialmente. A dependência da remuneração destacou-se nos resultados e, como afirmam Hespanha *et al* (2007) e Hauser *et al* (2000), revelou-se um factor preditor à pobreza. Todavia, importa perceber como isto se reflecte no medo de perder o emprego.

#### **4.2. PERCEPÇÃO DO MEDO DE PERDER O EMPREGO**

As evidências empíricas demonstram que o medo está ligado à percepção do risco e que pode ser logicamente explicado ou vivido de forma inconsciente. Neste sentido, tentamos compreender de que modo os entrevistados percebem o risco de perder o emprego. Almejamos, ainda, entender de que forma as notícias sobre a conjuntura actual influenciam esta percepção.

As respostas alcançadas indicam que, regra geral, os indivíduos têm medo de perder o emprego<sup>33</sup>, sendo o argumento mais utilizado para o justificar referente à dependência da remuneração. Todavia, a perda de laços, a situação das empresas – onde trabalha e no meio envolvente –, a facilidade com que podem ser desvinculados das organizações e a conjuntura actual foram também mencionadas<sup>34</sup>.

*“Um ordenado só dentro de uma casa é muito complicado! Estejas a pagar a casa ao banco, estejas a pagar renda ou não estejas a pagar nada tens sempre que pagar, se não for mais, a luz, a água, o gás... a comida para pores dentro de casa, é muito complicado!”* (E3, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

*“Neste momento tenho esse receio. A gente vem embora não é, no fim do dia, mas fica sempre com aquele receio de chegar lá ao outro dia e aquilo ter virado zero, como muitas fazem! O nosso não é excepção nenhuma não é!”* (E6, Homem, Não sindicalizado, Média empresa do vestuário).

---

<sup>33</sup> Os trabalhadores que afirmam não sentir medo de perder o emprego argumentam que “quem quer trabalhar arranja outro emprego” e que “a empresa está a crescer” – crença que no calçado ainda há emprego.

<sup>34</sup> Importa frisar que os entrevistados com contratos precários revelaram um maior sentimento de medo, sendo que este também se revelou mais forte nos trabalhadores da indústria do vestuário. As respostas dos trabalhadores do sector do calçado demonstram acreditar que este ramo está a recuperar de uma situação de crise, o que vai de encontro aos dados presentes no Capítulo II.

Segundo os sujeitos entrevistados a conjuntura actual e, em particular, as notícias sobre a mesma aumentam o medo de perder o emprego<sup>35</sup> como, aliás, se pode perceber pela questão anterior.

*“Liga-se a televisão hoje foi num sitio amanhã é noutro. Os números estão sempre a aumentar, também! Claro que uma pessoa pensa: quando é que vai ser a nossa vez!”* (E15, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).

Observamos do mesmo modo que este medo apresenta uma estrutura algo dual, pois não está em causa somente o medo de perder o emprego desenvolvido no momento, mas também a dificuldade em encontrar um novo. A falta de alternativas de emprego e o elevado número de pessoas à procura do mesmo são as causas apontadas.

*“Neste momento há muita gente à procura de emprego! (...) não é fácil encontrar um trabalho. Eu já estive no fundo de desemprego e sei que não é de uma hora para a outra que se arranja e é preciso andar muito atrás!”* (E14, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).

*“(...) por aqui perto não há trabalho, não há assim tantas confecções a meter pessoal... não é. E se a gente perder um emprego, vamos supor, se eu perdesse ali, à uns anos atrás eu era capaz até de nem me importar muito, “se eu sair daqui, lá perto, se calhar vou encontrar e vou arranjar”, mas como isto aqui está tudo... está tudo mau!”* (E9, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).

Julgámos que o reconhecimento da importância do emprego na estruturação da vida dos sujeitos, nomeadamente, económica e o medo de perder o emprego se encontram relacionados. A negatividade das consequências do desemprego são reconhecidas e constituem uma predisposição ao medo. A relativa unanimidade das respostas poderá, a nosso ver, indicar que este é de facto um medo partilhado por grande parte dos trabalhadores, cuja intensidade é variável. Com efeito, isto vai de encontro às opiniões de Dias (2007) e de Barbalet (1998).

Importa frisar que as notícias sobre a conjuntura actual e a percepção de escassez de postos de trabalho, no meio em que estes indivíduos se movem, também influencia o medo de perder o emprego. As respostas alcançadas indicam igualmente que este não é apenas desencadeado pela experiência individual dos trabalhadores, mas também por aquilo que ouvem e observam quotidianamente.<sup>36</sup>

#### **4.3. A BUSCA PELA MANUTENÇÃO DO EMPREGO E O AMBIENTE NAS EMPRESAS**

Pensamos que a situação adversa que actualmente atravessamos e a dependência do salário na vida dos trabalhadores pode conduzir a que estes indivíduos adoptem uma mudança de comportamento e/ou de

---

<sup>35</sup> Os argumentos utilizados pelos entrevistados que afirmam não achar que as notícias sobre a conjuntura actual aumentam o sentimento de medo de perder o emprego são: “é só uma fase”, “no sector em que trabalho há emprego” (calçado); “não podemos pensar assim”; “depende se as notícias são relativas ao sector onde se trabalha”.

<sup>36</sup> Tal vai, mais uma vez, de encontro às perspectivas de Dias (2007) e de Barbalet (1998).

atitude. Deste modo, tentamos perceber se isto de facto se verifica e quais as consequências que daí advêm no seio das organizações de trabalho. No entanto, antes disso, importa saber, segundo a opinião dos entrevistados, quais as características que os empregadores mais valorizam nos seus empregados, de forma a saber se as possíveis mudanças no seu comportamento vão de encontro às características avançadas.

Das características apontadas como as mais valorizadas pelos empregadores destaca-se a produção – ver *Figura 4.1*. Para os entrevistados a produção é o principal para os empregadores, argumentando que são, não raras vezes, pressionados nesse sentido<sup>37</sup>. Esta pressão ocorre até quando os empregados executam uma função nova na organização ou mesmo quando são recém-chegados à mesma, estando num período experimental<sup>38</sup>.

*“Eles ao fim ao cabo querem é produção ao final do dia, mas querem sempre mais, mais e mais e não olham, muitas vezes, a meios para isso! (...) Vingam-se! Eles vingam-se das pessoas, se lhe der berram com as pessoas e uma pessoa não consegue mais... não digo todos, mas em regra geral é assim!”* (E19, Homem, Sindicalizado, Média empresa do calçado).

*“Quando a gente foi para lá trabalhar começou logo a exigir! Queria produção, queria produção! Que nos acusava ao centro de emprego!”* (E3, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Determinados entrevistados afirmam que existem nuances entre os empregadores. Entendem que parte destes valorizam sobretudo a produção, mas que outros sobrepõem a qualidade do trabalho realizado ao número de peças executadas.

Para conseguirem que os trabalhadores produzam mais e com mais qualidade os empregadores, muitas vezes, apelam que se encontram numa situação de crise e que o futuro da empresa depende disso. Isto é, segundo alguns entrevistados, os empregadores “utilizam a desculpa da crise” para fazer com que os trabalhadores correspondam aos seus intentos.

*“Muitos aproveitam-se da crise! De dizer que isto que está crise, está crise e acabou!”* (E11, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do calçado).

Outra característica tendencialmente apontada foi a submissão dos empregados. Ou seja, uma certa passividade para com o empregador, o não “contestar a sua palavra” por medo de que isso os prejudique. Esta submissão é ainda mais notória quando se tratam de trabalhadores com vínculos contratuais precários, uma vez que estes são mais facilmente desvinculados das organizações, bem como se encontram na expectativa de conseguirem um novo contrato.

---

<sup>37</sup> Alguns dos entrevistados afirmam que chegam a existir maus tratos psicológicos aos trabalhadores como forma de os obrigar a dar mais produção. Contudo, esta exigência e comportamento de quem detém o poder revela-se mais intenso nas empresas de pequena dimensão.

<sup>38</sup> Evidentemente que tal não ocorre em grande parte das empresas, porém, alguns dos trabalhadores das pequenas empresas assumem isto como uma realidade.

“Eles gostam de ter o pessoal debaixo do pé deles que é para fazerem o que bem querem com eles e, prontos, eles acedem a quase todas as exigências” (E16, Homem, Não sindicalizado, Pequena empresa do calçado).

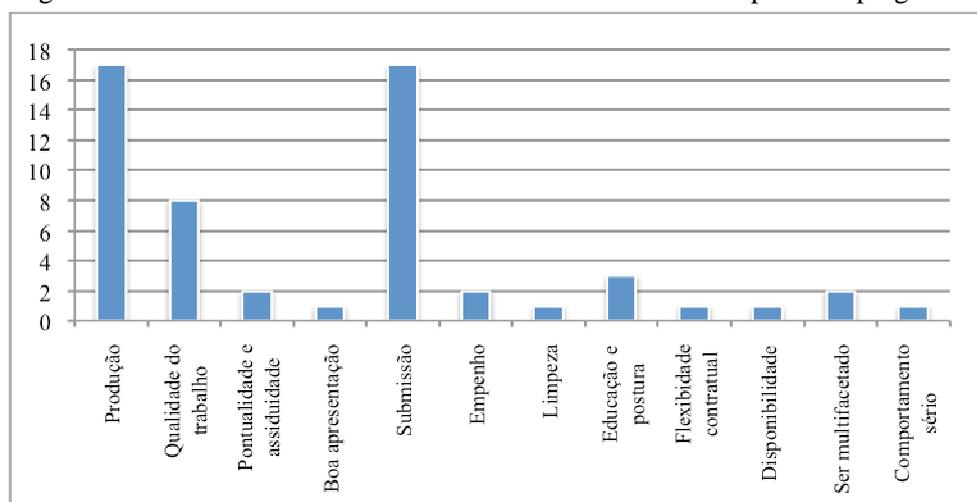
Certos entrevistados declaram que esta submissão ocorre devido ao medo de represálias por parte do empregador ou mesmo dos encarregados, sejam estas directas ou indirectas. Um dos entrevistados recorreu a uma analogia para explicar esta realidade. Comparou a organização onde trabalha a uma “escola” onde, de algum modo, os trabalhadores incutem a submissão uns aos outros.

“As pessoas é assim, têm um certo receio de ser mandadas embora por se meter e até em certas reuniões que os patrões fazem, a dizer alguma coisa ou até a mudar de horários, a maior parte das pessoas cala-se. Com medo do desemprego! Porque é muito complicado. Por menos que se goste, à que aguentar!” (E19, Homem, Média empresa do calçado).

“... é tipo uma escola, como a gente seja ensinado a partir do momento que entra para dentro da empresa. Acho que depois leva de uns colegas para os outros. O que entra de novo, se calhar, a gente já vai ensinar: “olha é isto”, se calhar até são capazes: “olha não vai pagar o subsidio para mim não dá!”, mas a gente já o incentiva: “oh pá não digas isto” e acaba por fim ali, abafa um bocado o assunto!” (E6, Homem, Não sindicalizado, Grande empresa do vestuário).

Foram ainda referidas outras características, tais como: a pontualidade e a assiduidade; o empenho demonstrado na execução do trabalho – “o procurar fazer sempre mais e melhor”; a educação e a postura; a limpeza – “o manter o nosso lugar sempre limpo”; a apresentação; o ser multifacetado – “conseguir desenvolver mais do que uma tarefa dentro da empresa”; a disponibilidade para trabalhar – “para dar horas”, por exemplo; o cumprir as normas da empresa – “ter um comportamento sério”; e a flexibilidade contratual – crença de que os empregadores “olham ao que lhes fica mais barato”, adoptando um regime contratual flexível. No entanto, estas surgiram com uma ênfase bastante menor.

Figura 4.1. Características dos trabalhadores mais valorizadas pelos empregadores



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Regra geral, os entrevistados também afirmam que os empregadores não gostam que os seus empregados sejam sindicalizados, quer isto dizer, que “não vêm isso com bons olhos”. Alguns destes trabalhadores, sejam ou não pertencentes a estruturas sindicais, consideram que implicitamente ou explicitamente os empregadores “discriminam” os empregados que são sindicalizados, sendo que tal se pode traduzir em algum tipo de penalização.

Existe o preconceito de os perceberem como “trabalhadores que não querem trabalhar” e que querem “andar ao serviço do sindicato”, faltando ao trabalho por motivos a ele relacionado. Neste sentido, os entrevistados tendem a acreditar que os empregadores acham que estes não são tão rentáveis e “só lhes dão o ordenado de lei”<sup>39</sup>. Alguns indivíduos sindicalizados afirmam, inclusive, que os empregadores já os tentaram dissuadir de pertencer ao sindicato.

*“Já aconteceu comigo... a maior parte deles ou quase todos discriminam mesmo os sindicalizados. (...) o meu patrão discriminou e continua a discriminar na base dos salários, porque eu trabalho como os outros, igual aos outros, e há salários diferentes uns dos outros. (...) Uma vez ele veio aqui a esta mesa e dava-me mais dinheiro por fora!”* (E17, Homem, Sindicalizado, Grande empresa do calçado).

Tal situação conduz a que alguns dos trabalhadores sindicalizados omitam esse facto. Também por medo de penalizações, como demonstram alguns entrevistados, os laboriosos tendem a não aderir a estas organizações. Efectivamente, os argumentos mencionados pelos trabalhadores para não se sindicalizarem são, para além do medo de que isso os prejudique, o facto de “não sentirem essa necessidade”; a ideia de que “não vale a pena fazê-lo”, porque os sindicatos não têm poder para mudar a ordem instituída; e a crença de que “é melhor não conhecer os direitos”. Esta última prende-se com a ideia de se considerar que os sindicalizados “sabem melhor as leis” e que numa altura em que é necessário aceitar as ordens do empregador, independentemente da sua legitimidade, tal faria com que os trabalhadores apenas “se sentissem mais indignados”, mas sem poder agir<sup>40</sup>.

*“Num momento de crise, o que é que acontece, o patrão se calhar inventa uma lei qualquer e eu se fosse sindicalizado se calhar dizia: “não, tem uma lei que não permite isso!”. Acho que pensava ainda mais! Acho que ainda andava mais a pensar, então, no dia-a-dia, porque o que é que acontece, se eu sei da lei, se eu sei que ele não pode, porque é que eu vou estar a apoiá-lo! Mas é assim, como preciso tanto de trabalhar, acho que andava ali sempre com o problema na cabeça!”* (E6, Homem, Não sindicalizado, Grande empresa do vestuário).

---

<sup>39</sup> Tanto na indústria do vestuário como no calçado o rendimento normalmente atribuído é o salário mínimo nacional. Todavia, alguns dos entrevistados afirmam que os empregadores dão um “extra” a alguns trabalhadores mediante o seu desempenho na organização, acaba por ser uma forma de “compensação”.

<sup>40</sup> Alguns indivíduos sindicalizados também opinam sobre os motivos que levam os seus colegas de trabalho a não se sindicalizar. Segundo estes, eles não o fazem por medo de represálias, uma vez que vêm “aquilo que eles passam”. Acreditam ainda que estes não o fazem porque não confiam nestas estruturas, sendo que muitos pensam que os sindicatos “querem fechar as empresas”.

Tendo consciência da dependência que estes sujeitos têm da remuneração e do medo que a sua perda incute, tentamos perceber se, para salvaguardar o emprego, os trabalhadores eram capazes de mudar a sua atitude na empresa e, se sim, de que forma.

Ao analisar o conteúdo das respostas dos entrevistados soubemos que, tendencialmente, os sujeitos estão dispostos a mudar o seu comportamento na empresa. Estes trabalhadores declaram que eram capazes de adoptar uma postura mais compreensiva para com o empregador e para com a situação da organização. Esta, por sua vez, poderia manifestar-se através de uma maior disponibilidade para trabalhar como, por exemplo, dar horas extraordinárias. Alguns entrevistados afirmam também que poderiam tentar aumentar mais a sua produção, de forma a se destacarem pela positiva perante o empregador<sup>41</sup>.

*“Para manter o emprego? Sim! Fala-se que o meu patrão vai agora mandar pessoas embora e já se sabe mais ou menos quem é e eu sinto neles que já estão a tentar, a dar mais produção e assim! E a respeitar mais os encarregados a ver se conseguem... Eu fazia igual!”* (E20, Mulher, Não sindicalizada, Média empresa do calçado).

No entanto, os entrevistados que já atravessaram um situação de crise na empresa, declaram que à medida que o tempo vai passando e a falta de pagamento se vai acumulando a desmotivação apodera-se dos trabalhadores. Ou seja, consideram que se no início existe a pretensão de fazer mais e melhor, para se destacarem e para ajudar a empresa, depois esta acaba por se desvanecer.

*“O dinheiro não vinha a gente começou a desanimar! Não dava para a gente sentir aquele ânimo de querer trabalhar mais para sair produção...”* (E9, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).

Parte dos entrevistados afirmam que não mudariam a sua atitude, uma vez que acreditam “já ter feito muito pela empresa”<sup>42</sup>; que “fazem o melhor que podem” a nível de produção e que esse aumento de nada adiantaria se “os outros também não a aumentassem”. Consideram ainda que os empregadores “não olham a isso” e que se este “estivesse com a ideia de despedir alguém em particular não seria uma mudança de comportamento do trabalhador que iria alterar essa decisão”. Outro dos entrevistados entende que os empregadores olham ao que lhes dá “menos prejuízo”, crendo que, independentemente da atitude do trabalhador, o empregador opta pelos sujeitos com vínculos precários, preferindo contratar estes indivíduos a ficar com os trabalhadores efectivos.

---

<sup>41</sup> As respostas dos entrevistados indicam que esta tentativa é mais evidente nos trabalhadores com vínculos contratuais precários.

<sup>42</sup> Neste caso em particular, o entrevistado considera que os trabalhadores “já aguentaram demais”, porque já aceitaram dar horas sem pagamento, ficar sem subsídios e mesmo estar numa situação fraudulenta de layoff.

*“Eu acho que o patrão não olha a isso, a produtividade, a bom comportamento... Eles olham neste momento ao que lhe dá menos prejuízo! (...) Se eles tivessem a vantagem de, por exemplo, despedir uma pessoa de 20 ou 30 anos de casa e depois ir buscar uns 5 ou 6 a curto prazo, (...) acabava por fazer isso” (E6, Homem, Não sindicalizado, Média empresa do vestuário).*

Também o ambiente nas organizações de trabalho tem sofrido alterações. Os entrevistados, regra geral, entendem que o individualismo no seio das empresas tem aumentado, argumentando que, hodiernamente, prejudicam-se mais uns aos outros. Estes procuram rebaixar-se mutuamente, sendo que para isso chegam a acusar determinado trabalhador ao empregador quando este faz algo que o possa prejudicar perante este, o que reflecte uma maior competitividade entre os trabalhadores.

*“Uma pessoa tenta sempre, eu acho que agora e cada vez mais, ser melhor que o colega, por muito que goste do colega de trabalho, por muito amigo que seja tenta sempre ser melhor e superar, porque se ele é melhor que tu, se isto começar a ir abaixo e chegar a um ponto de crise tu é que vais primeiro!” (E14, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).*

Do mesmo modo, os entrevistados tendem a afirmar que no interior das empresas os trabalhadores não se defendem entre si, sobretudo quando o problema ocorre entre o trabalhador e o empregador. Porém, acreditam que quando o fazem é apenas entre os mais próximos. Alguns entendem ainda que “cada um é que se tem de defender”. Julgam que é o trabalhador afectado quem deve tentar resolver o problema com empregador, sendo que os restantes empregados não devem interferir.

*“Não acredito muito que vão ajudar! Cada um responde por si!” (E13, Homem, Não sindicalizado, Pequena empresa do calçado).*

Apesar disto, alguns dos entrevistados compreendem, pela sua experiência pessoal, que numa situação crítica na empresa os indivíduos tendem a unir-se, há um sentimento de união decorrente de uma ameaça comum. Contudo, também consideram que, paulatinamente, os indivíduos que vão sendo desvinculados das organizações adoptam uma postura individualista.

*“Disse-me mesmo: “olha eu vou-me embora, mas vou fazer de tudo por tudo para ela fechar, que eu quero lá saber que vós fiques aí!” (E8, Mulher, Não sindicalizada, Grande empresa do vestuário).*

Percebemos que os entrevistados tendem a acreditar que os empregadores não “vêm com bons olhos a sindicalização”. Todavia, os indivíduos sindicalizados afirmam que não deixariam o sindicato, mesmo que pudessem ser penalizados por isso<sup>43</sup>. Acreditam que isso é um direito seu e que estão mais protegidos com este apoio numa conjuntura como a actual.

---

<sup>43</sup> Certos entrevistados acreditam que podem ser prejudicados por pertencerem ao sindicato. Pensam que é possível que numa situação em que ocorram despedimentos os primeiros a ser desvinculados das empresas sejam eles, por serem mais reivindicativos.

“... eles têm os advogados deles para tratar das coisas deles, nós temos o sindicato para fazer ver, para falar por nós aos patrões das nossas leis, eu acho que é um direito igual” (E8, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).

“Um dia posso precisar do sindicato, que me defenda, porque devido às leis do governo que são sempre em prejuízo dos trabalhadores...” (E16, Homem, Sindicalizado, Média empresa do calçado).

Compreendemos, assim, que estes trabalhadores não deixariam o sindicato, mas seriam capazes de aderir a algum tipo de acção colectiva que fosse contra os interesses dos empregadores, correndo o risco de serem de algum modo penalizados? Ao observar a *Figura 4.2* percebemos que os entrevistados sindicalizados declaram, maioritariamente, que eram capazes de o fazer caso considerassem que a razão e os motivos apresentados eram válidos e justos. Afirmam que o fariam mesmo que pudessem, numa fase posterior, ficar “mal vistos pelo empregador” ou serem de algum modo penalizados. Crêem que os empregadores legalmente não os podem fazer, sendo que se essa acção ocorre-se devido a uma situação de grave crise na empresa não teriam “nada a perder”.

Por sua turno, esta figura demonstra, do mesmo modo, que os trabalhadores que não pertencem a estruturas sindicais tendem a ter uma atitude mais prudente. Alguns destes entrevistados entendem que só seriam capazes de aderir a uma acção deste género se os restantes colegas, principalmente os do seu ciclo relacional, também o fizessem. Significa isto, que não correriam o risco de se expor numa acção unilateral. Há ainda quem afirme que não aderiria a uma acção colectiva que fosse contra os interesses do empregador, uma vez que a concebem como não sendo “a melhor opção, caminho ou alternativa” para resolver o problema, assim como pensam que tal traria consequências, penalizações.

“Nós nunca íamos aderir todos e quem aderisse ia ficar mal visto! Por isso, eu talvez não aderisse mesmo! (...) é bom falar “ai vamos, vamos, vamos”, mas ao fim não vamos, porque a maioria do pessoal fica lá a trabalhar e depois se dois ou três fossem nós é que íamos ficar mal vistos! Por isso, eu acho que não!” (E15, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).

Figura 4.2. Adesão a acções colectivas mediante a posição face ao sindicalismo



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Este facto é percebido por parte dos indivíduos sindicalizados, pois apreciam os não sindicalizados como sendo mais submissos ao empregador e que, por isso, não aderem do mesmo modo a acções de protesto. Estes levantam também a questão da indivisibilidade e não rivalidade no consumo dos bens colectivos, ao considerar que há uma certa “injustiça” na acção sindical, devido ao facto de os bens alcançados através do sindicato serem alargados a todos os trabalhadores.

*“(...) às vezes é um bocadinho ingrato, porque é assim, nós é que tratamos no sindicato, mas é para todas. (...) Não dá para pô-las à parte. A gente anda para a frente, mas é para toda a gente, mesmo as que não estão sindicalizadas têm direito porque a nossa lei obriga a isso.”*  
(E1, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Através desta análise percebemos que o ambiente nas empresas é tendencialmente caracterizado por uma certa pressão dos empregadores sobre os trabalhadores, de modo a que estes produzam mais e com mais qualidade. O medo de perder o emprego é manipulado pelos detentores do poder de forma a que obtenham maiores margens de lucro, assim como a que não contestem as suas ordens, como demonstram as respostas dos entrevistados quando consideram que a submissão é valorizada pelo empregador. Como explicam Castelhana (2005), Dias (2007) entre outros, o medo transforma-se em sujeição.

Entendemos, ainda, que a generalidade dos laboriosos está disposto a mudar o seu comportamento e a adoptar estratégias que “agradem” ao empregador para tentar salvaguardar o emprego, ocorrendo isto com mais ou menos consciência. Esta adopção reflecte-se também numa maior individualização e competitividade entre os sujeitos, tal como numa menor compreensão pelo sofrimentos dos outros, como indicam Castelhana (2005) e Dejours (1994; 1998). Este clima prejudica a adesão a sindicatos e a acções colectivas, mormente nos indivíduos não sindicalizados, como declaram Rivera (1992) entre outros estudiosos. Tal acontece porque os trabalhadores tendem a entender que os empregadores não gostam que os seus empregados sejam sindicalizados nem que adiram a acções de luta, acreditando que isso pode levar a que sejam penalizados.

#### **4.4. A ACEITAÇÃO DE EXIGÊNCIAS DO EMPREGADOR**

Como percebemos que para resguardar o emprego grande parte os trabalhadores seriam capazes de adoptar estratégias que revelam uma certa mudança de atitude e/ou comportamento no seio das organizações. Porém, até onde seriam capazes de ir para manter o emprego? Que tipo de exigências dos empregadores aceitariam mesmo na ausência de contrapartidas adequadas?

Ao analisar o conteúdo das respostas obtidas entendemos que, regra geral, os trabalhadores estariam dispostos a aceder a algumas imposições dos empregadores, pois crêem que o mais importante é “manter o emprego”. Mas que tipo de exigências seriam estas?

As respostas indicam que a aceitação das exigências dos empregadores vai para além da tentativa de dar mais produção. Apontam que os trabalhadores estariam dispostos a dar horas extraordinárias, sendo estas as imposições que mais “facilmente” seriam aceites. Geralmente, os entrevistados declaram que estariam dispostos a dar horas extraordinárias quando necessário mesmo que não fossem pagas na percentagem devida ou até que não fossem pagas de imediato, de forma a ajudar a empresa<sup>44</sup>. Alguns destes afirmam que o fazem com uma certa regularidade, quando é preciso entregar uma encomenda com uma certa urgência.

*“Horas extra, por exemplo, uma hora ou hora e meia por dia, que fosse, aí era capaz de fazer! (...) Se ele nos dissesse assim: “ora bem, vai ser tempo, porque depois vamos ter trabalho! Para garantir o nosso trabalho! Eu aí fazia!” (E11, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).*

Efectivamente, a dependência do salário e a escassez de alternativas de emprego alimentam o medo de ficar desempregado. Tal leva a que alguns destes empregados aceitem, inclusive, o pagamento parcelado dos subsídios de férias e de Natal ou mesmo o seu não pagamento, caso entendessem que o empregador merecia esse “crédito”. Os indivíduos crêem que estes, apesar de serem “bem vindos”, não são o essencial, não “podendo estar à espera deles”, são um “extra”.

*“Ia custar, mas claro que uma pessoa aceita! Uma pessoa não tem argumentos, nem pode estar a reivindicar nada! Uma pessoa vai estar: aí não, quero o subsídio nós temos direito! E ele:” nós não podemos pagar”, quê que uma pessoa, o que é que nós podemos fazer em relação a isso? (...) O subsídio é bom, mas se por causa do subsídio arriscarmos a perder o que nos dá o ganho um ano todo... é um extra!” (E14, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).*

Os trabalhadores julgam que o rendimento principal é o salário. O seu não pagamento é aquilo que levanta maiores problemas na opinião dos entrevistados, afirmando que não aceitariam ficar sem esse dinheiro, pois é essencial para a sua subsistência. Apesar disso, alguns destes demonstram que seriam capazes de aceitar que, numa situação de crise da empresa, este fosse pago em parcelas ou mesmo que durante um ou dois meses não fosse pago, acreditando que após uma recuperação da empresa os mesmos seriam saldados. Contudo, mais do que esse tempo não aceitariam, porque compreendem que tal era sinal de que a empresa não teria “salvação possível”<sup>45</sup>.

*“... é assim, esperar um mês ou dois, mas do que isso não! Porque é assim, eu acho que quando começam a atrasar um mês ou dois, se não nos podem pagar eles deixam de nos pagar. Porque é assim, se não pode num mês, não vai poder no segundo, depois como é que vai.” (E15, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).*

---

<sup>44</sup> Não nos referimos a empresas que funcionam com o regime do Banco de Horas.

<sup>45</sup> Alguns dos entrevistados afirmam que já passaram por situações gravosas de não pagamento de salários, sendo que em dois casos chegaram mesmo a estar quase quatro meses sem receber salários.

Uma minoria dos entrevistados, porém, considera que não seriam capazes de aceitar qualquer exigência dos empregadores, uma vez que acreditam que já “fizeram muitos pela empresa” e que não aguentariam mais sacrifícios em nome da mesma. Também o facto de pensarem que tal são “manobras dos empregadores” e que estes utilizam a “desculpa da crise” para fazer com que trabalhem sem as devidas contrapartidas faz com que não aceitem as suas exigências.

*“Já dei muito para esta empresa! Não dá! A gente está sempre a ajudar, horas que a gente dá, que a gente está a dar e não está a receber aquilo por em cheio... Todos os meses praticamente não nos paga! Então, oh pá, assim não dá! Estou num ponto em que já não aceito mais nada!”* (E4, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

*“A gente sabe que muitas vezes isso são manobras de diversão, porque o patronato diz que está com imensas dificuldades e isto e aquilo, mas a gente no fundo vê que eles continuam a ter riqueza suficiente para pagarem. E a maior parte dos casos que se vê é assim! Portanto, não vejo muito que seria possível trabalhar sem remuneração!”* (E16, Homem, Não sindicalizado, Pequena empresa do calçado).

Estes resultados indicam que para manter o emprego os indivíduos são capazes, efectivamente, de se sujeitarem às exigências dos empregadores. Segundo alguns dos entrevistados tal ocorre porque os empregadores sabem a dependência que os indivíduos têm do rendimento salarial e usam isso, aliado à crise que presentemente atravessamos, para fazer com que os trabalhadores entendam a sua condição e aceitem situações de atraso e/ou não pagamento de horas extraordinárias, de subsídios de férias e/ou de Natal e até mesmo de salários. Por medo de perder o emprego estes acedem. Também neste caso o medo tende a reflectir-se em sujeição, como referem Castelhana (2005) e Dias (2007).

#### **4.5. FORMAS DE AGIR NO CASO DE INCUMPRIMENTO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES**

Como vimos, os trabalhadores são capazes de desenvolver esforços de vária ordem para salvaguardar o emprego, esforços esses que tendem a reflectir-se numa postura submissa e resignada. Segundo as respostas obtidas, os laboriosos tendem a aceitar situações verdadeiramente problemáticas, como a falta ou atrasos nas suas remunerações, contudo, isto constitui uma violação dos seus direitos enquanto trabalhadores. Neste sentido, procuramos perceber de que modo agiriam se realmente esta situação se verificasse.

Os entrevistados revelam que numa situação de crise da empresa em que se regista-se um certo desrespeito pelos direitos dos trabalhadores como, por exemplo, falta de pagamentos de salários e/ou subsídios, tenderiam, primeiramente, a falar com o empregador e a expor a sua situação, de forma a que este tentasse resolver o problema com a maior brevidade possível.

As respostas demonstram ainda que, na generalidade, os trabalhadores procurariam informações sobre os seus direitos e sobre o modo como deveriam proceder. No entanto, para tal, recorreriam a organizações/instituições diferentes, mediante a sua posição face à sindicalização – ver *Figura 4.3*.

Na realidade, o que os entrevistados, regra geral, afirmam é que procurariam o empregador e que, caso isso não surtisse os efeitos desejados, isto é, se o problema se mantivesse<sup>46</sup>, procurariam saber os seus direitos nas instituições/organizações competentes<sup>47</sup>. Porém, alguns destes indivíduos afirmam que não o fariam sozinhos, uma vez que têm medo de ficar “marcados”.

*“Ia falar com ele e depois tentaria me informar dos meus direitos!”* (E5, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

*“Eu ia falar com ela se as outras fossem! Porque eu sozinha não vou. Para quê? Para ficar marcada?!”* (E10, Mulher, Não sindicalizada, Média empresa do vestuário).

Neste sentido, os trabalhadores afectos a sindicatos são peremptórios, entrariam em contacto com o sindicato para que este dialogasse com os seus empregadores, de modo a chegarem a um acordo que procurasse solucionar o problema da forma mais adequada. Segundo parte destes entrevistados, os empregadores não lhes expõem a situação das empresas directamente, sendo que se eles querem ter alguma resposta têm de ser os próprios a pedir reuniões. Estes consideram ainda que de “pouco adianta tentarem falar com eles,” uma vez que dizem “ouvir sempre a mesma resposta”, mantendo-se o problema. Daqui apelam para o sindicato.

*“Primeiro eu falei, segundo eu tornei, falei eu e outra... foi igual! Prontos, então à terceira já foi para o sindicato”* (E2, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Já a forma como agiriam os indivíduos não sindicalizados apresenta algumas nuances. Se alguns destes consideram que provavelmente procurariam o apoio do sindicato, tornando-se sócios caso necessário, outros há que entendem que o sindicato não é a opção mais viável para revolver este problema. Ou seja, pensam que o sindicato não têm poder suficiente para mudar a ordem instituída e que a “única diferença entre este meio e os restantes é, meramente, o facto de se pagar cotas”. Também o medo de que isso lhes pudesse causar algum tipo de penalização, no emprego actual e, eventualmente, na procura de um novo emprego, leva a que alguns dos trabalhadores não concebam esta opção como a mais viável.

*“Acho que o sindicato é igual a outra coisa qualquer e dá as mesmas informações, mas nos outros lados não se paga e ao sindicato paga-se”* (E8, Mulher, Não sindicalizado, Grande empresa do vestuário).

---

<sup>46</sup> Devido ao incumprimento de eventuais garantias dadas aos trabalhadores por parte do empregador.

<sup>47</sup> Ao observar a *Figura 4.3* percebemos que dos indivíduos entrevistados são os não sindicalizados que revelam mais que procurariam os empregadores.

*“Não procurava o sindicato, porque o que é que acontece, o empregador, a gente quando vai para outra empresa tem que levar um currículo e acho que esse pequeno pormenor ia, acho que ia fazer uma diferença muito grande na outra empresa quando levasse o meu currículo! Ia haver aquele pormenor: “foi por isto!”, não veio porque quis, não veio porque o patrão estava bem, mas veio por causa disto! É assim, sindicalizei-me e o quê que acontece: “ai não, nós não queremos!”, porque agora, à partida, muitos patrões pensam assim: “ai não, agora não queremos!”, agora! À uns anos atrás, quer fosse quer não fosse, era indiferente! Agora neste momento se perguntarem se é sindicalizado eu acho que o patrão diz: “não, obrigado mas não quero!” (E6, Homem, Não sindicalizado, Média empresa do vestuário).*

Sendo assim, a quem e/ou a que instituições recorreriam para saber informações sobre os seus direitos e o modo mais adequado de agir? As respostas dos entrevistados apontam que estes sujeitos seriam capazes de procurar esclarecer estas questões juntos de advogados e de Instituições Públicas competentes para tratar este tipo de questões, tais como o Ministério ou o Tribunal do Trabalho.

*“Ia logo direitinha ao advogado ou ao Ministério do Trabalho para saber se realmente... os meus direitos, aquilo que eu tinha!” (E20, Não sindicalizada, Média empresa do calçado).*

Uma minoria dos entrevistados afirma ainda que assumiriam uma postura reivindicativa; que pediriam a suspensão do contrato de trabalho<sup>48</sup> e a insolvência da empresa. Destes indivíduos há, do mesmo modo, quem defenda que o melhor seria começar a procurar um novo emprego<sup>49</sup>.

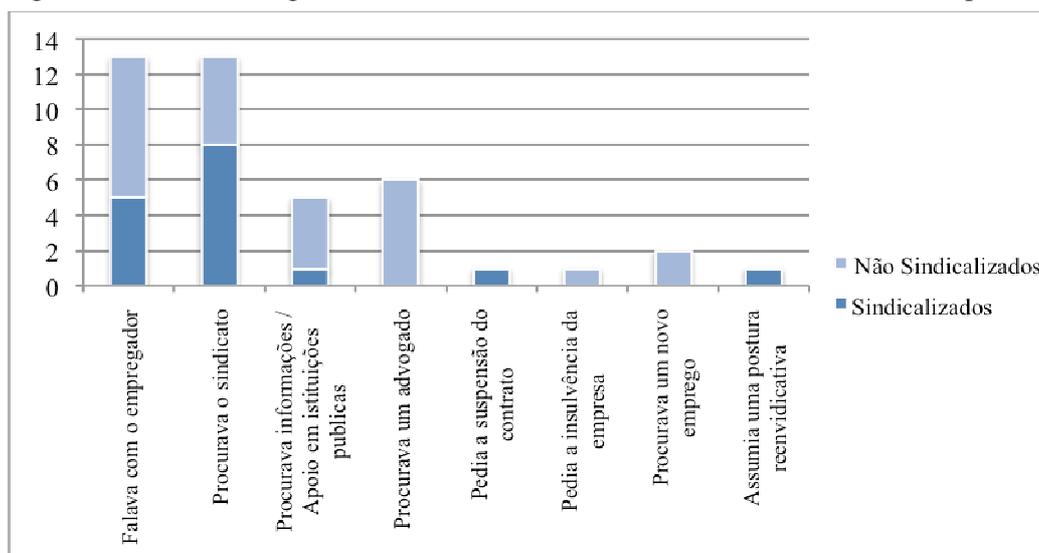
*“Eu começava a procurar para outro sitio. Eu, eu não vou muito atrás dos direitos porque uma pessoa trabalhou o ano todo, se recebeu o ano todo, os direitos é quase tanto como um subsídio, é um extra, é quase... percebe?” (E14, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).*

---

<sup>48</sup> Alguns trabalhadores não sindicalizados afirmam que não seriam capazes de pedir a suspensão do contrato por medo de possíveis represálias. Consideram que se o fizessem seriam “queimados” pelo empregador quando voltassem ao trabalho e que directa ou indirectamente acabariam por ser despedidos.

<sup>49</sup> Esta opção é defendida como a mais viável por trabalhadores cujas indemnizações não atingem um valor substancial e que não compensaria o facto de estar a trabalhar sem receber devidamente.

Figura 4.3. Formas de agir no caso de os direitos dos trabalhadores não serem respeitados



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Posto isto, procuramos saber se os entrevistados consideram que de alguma forma os empregadores coagem os empregados a não requererem os seus direitos enquanto trabalhadores. Ao deslindarmos as respostas obtidas percebemos que existe uma tendência para considerar que, de facto, os empregadores exercem uma certa coacção sobre os seus funcionários<sup>50</sup>.

Esta coacção é exercida, segundo certos entrevistados, para obrigar os sujeitos a trabalhar, muitas vezes sob a ameaça de que a “empresa precisa disso senão fecha”. Indicam ainda que esta se reflecte quando alguém reivindica os seus direitos. Para estes trabalhadores os empregadores “não gostam que reclamem mesmo que tenham razões para o fazer”, o que vai de encontro ao clima de submissão que alguns dos entrevistados referiram. Na verdade, a coacção reflecte-se na intransigência que com se desenrolam as relações entre os empregadores e os seus subordinado.

*“Nós agora temos muito trabalho, temos que dar muitas horas para ter férias e para ter subsídios e ele ameaça assim: se a gente não dá horas não temos subsídios e a firma fecha.”*  
(E2, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

*“É assim, se perguntar porquê, “aqui quem manda sou eu estás bem estás não estás bem vais embora!” É assim, é simples!”* (E19, Homem, Sindicalizado, Média empresa do calçado).

No fundo, esta coacção reflecte-se, especialmente, na manipulação do medo, que leva os indivíduos a assumir uma “postura de submissão”. Como afirma Dias (2007), o medo é resultado de uma relação dialéctica, sendo que quem dele beneficia tem interesse em que este se mantenha usando para isso as estratégias que tem ao seu dispor. Entendemos que a coacção é uma dessas estratégias. Tal revela, do mesmo modo, a eficiência das relações de poder no meio organizacional.

<sup>50</sup> Certos trabalhadores declaram que a coacção exercida sob os trabalhadores depende da sua educação, isto é, da forma como interagem com o empregador, assim como se este “gosta desse trabalhador”. Outras há que acham que essa coacção não existe, porém, é uma minoria.

#### 4.6. DA SUBMISSÃO À REVOLTA: CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS

A análise desenvolvida até aqui permite-nos compreender, como diversos estudiosos declaram, que as atitudes dos trabalhadores no seio das organizações de trabalho tendem a traduzir-se numa postura passiva e submissa. Todavia, também percebemos que o medo pode levar os indivíduos a agir, como consequência da rejeição da situação que os atormenta – o medo do desemprego. Neste sentido, tentamos explorar e entender o que motiva a passagem de uma atitude algo passiva e submissa para uma postura reivindicativa e de acção por parte dos trabalhadores.

Para responder a esse objectivo, questionamos os nossos entrevistados sobre os factores que, na sua opinião, levam a que os trabalhadores passem de uma certa compreensão para com o empregador, numa situação de crise da empresa em que são “exigidos” sacrifícios aos empregados como, por exemplo, atrasos no pagamento de salários entre outros, para uma atitude de revolta. Ao observar a *Figura 4.4*, onde se encontram as respostas obtidas, percebemos que o desrespeito pelos trabalhadores e as dificuldades económicas são os principais motivos que despoletam uma sensação de revolta.

O desrespeito pelos trabalhadores está ligado a outros factores apontados como promotores da sensação de revolta, ou seja, à perda de confiança no empregador, à falta de sinceridade do mesmo e ao sentimento de ter sido enganado. Na realidade, quando as organizações atravessam situações menos positivas e são pedidos esforços aos trabalhadores, os empregadores fazem-no dando algumas garantias – “que a situação é provisória”, “que logo que possam pagam o salário, subsídio ou horas em atraso” entre outras. No entanto, à medida que o tempo passa e as garantias antes dadas não são concretizadas os trabalhadores começam a sentir-se “revoltados” com a situação<sup>51</sup>.

*“Para mim é o desrespeito, para mim a palavra vale mais que o dinheiro! Eu, por exemplo, neste momento preciso muito de dinheiro, preciso de trabalhar! Mas preferia que ela fosse honesta connosco! (E10, Mulher, Não sindicalizada, Média empresa do vestuário).*

*É ser enganado! Sente-se enganado! Porque é assim, a gente chega a um ponto que nós somos compreensivos não é, porque a gente entende, tudo bem, não tem dinheiro a gente vamos-nos esforçar para tentar, a ver se a gente chega a um bom porto, que é bom para o patrão e é bom para nós. Mas vem uma encomenda, sai outra, sai outra e a cantiga, a conversa ser sempre a mesma, que vai pagar, pagar, pagar e não paga. A gente chega a um ponto sente-se enganada, sente-se que ele nos está a enganar! Está a brincar connosco! (E9, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).*

Já as dificuldades económicas estão intimamente ligadas à dependência da remuneração salarial, sendo que a sua ausência ou escassez, como vimos anteriormente, pode provocar situações de elevada

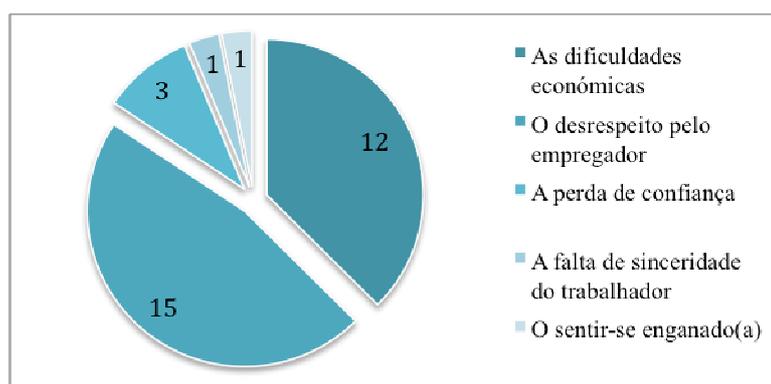
---

<sup>51</sup> Este sentimento tende a piorar quando os trabalhadores notam que há trabalho e que as encomendas estão a sair. Entendem que se a “obra sai o dinheiro tem que entrar”.

fragilidade pessoal e, por consequência, social. Esta situação faz, na opinião dos entrevistados, “praticamente desesperar”, uma vez que esta é, normalmente, a sua fonte de subsistência. Tal conduz a que surja uma sensação de revolta para com a situação.

*“Porque eu acho que todos os trabalhadores que trabalham, trabalham porque precisam de dinheiro não é! Têm contas ao final do mês para pagar como os patrões tem! (...) É esse espírito que possa logo de uma maneira para a outra! Não dá mais para compreender!”* (E13, Homem, Não sindicalizado, Pequena empresa do calçado).

Figura 4.4. Factores que promovem a passagem de uma atitude compreensiva para uma atitude de revolta



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Este sentimento, por sua vez, segundo os entrevistados pode manifestar-se de várias formas, sendo uma delas através da promoção de uma acção colectiva. Ou seja, pela união dos trabalhadores em torno de uma causa comum, que neste caso seria a luta pelos seus direitos – salários em atraso, por exemplo. Consideram também que esta poderia ocorrer com ou sem o apoio do sindicato. No entanto, há trabalhadores que entendem que os indivíduos com vínculos contratuais precários não iriam aderir a este tipo de acções e até tentariam desincentiva-los, na expectativa de “aguentarem o seu posto de trabalho”<sup>52</sup>.

*“Nós éramos, mas lá está neste momento tem lá talvez 40% de pessoas que têm menos idade na casa não é, e por receio talvez nos puxasse mais para outro lado e incentivasse a gente a não fazer! Porque neste momento aqueles que estão a ser repescados ao fundo de desemprego e essas coisas todas, quando vão para estes empregos, não é, mesmo que seja a curto prazo, tentam não incentivar os que lá estão a fazer essas manifestações e essas greves. Porque à partida eles estão lá, eles sabem que estão ali por hora não é, por meses, mas também querem ver se aguentam aquilo!”* (E6, Homem, Não sindicalizado, Média empresa do vestuário).

Porém, estas ainda poderiam passar por tentar prejudicar as organizações, ao fazerem queixas ao Ministério do Trabalho, de modo a que as empresas sejam fiscalizadas, bem como por confrontar o empregador com a situação.

<sup>52</sup> Tal, vem mais uma vez reforçar a concepção de Everaere (citados por Kóvacs *et al*, 2006) que considera que os trabalhadores precários assumem uma postura de maior submissão ao empregador.

*“De tantas formas que ela se poderia manifestar. Tantas! Há pessoas, casos de pessoas que para prejudicar a empresa, no que lhe fizeram, fazem queixa ao Ministério do Trabalho para irem lá as fiscalizações”* (E1, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Questionámos ainda os nossos entrevistados sobre se achariam possível que ocorresse uma acção colectiva nas suas empresas. As respostas alcançadas, presentes na *Figura 4.5*, demonstraram que, tendencialmente, estes acham que isso é possível. No entanto, alguns também pensam que tal é pouco provável, pois consideram que são meios pequenos, onde não se conhecem situações desse género.

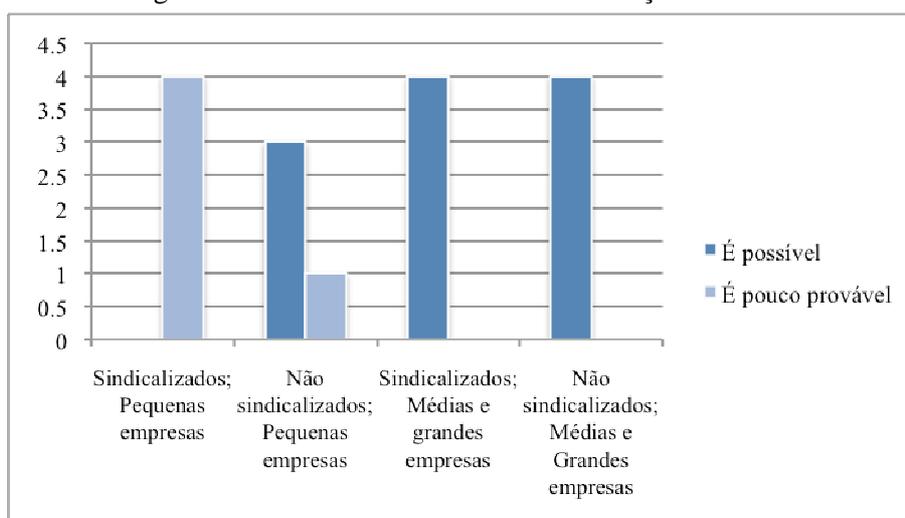
*“Aqui não se usa muito disso. Porque é assim, estamos a falar de um meio de freguesias, não estamos num meio grande! Ai é normal isso acontecer, cidades e assim. É normal que isso aconteça. Aqui não... nunca ouvi falar de nenhuma fábrica ou empresa que fizesse greve por algum motivo interno. Nunca ouvi falar.”* (E3, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Desta minoria, alguns entrevistados defendem que pessoalmente seriam capazes de aderir a este tipo de acções, porém, acham pouco provável que isto aconteça, pois acreditam que os indivíduos têm muita dificuldade em aderir a este tipo de acções. A causa apontada é, para estes trabalhadores, o medo de represálias.

*“Sozinha não vou a lado nenhum! Coitada de mim! (...) Elas é assim, eu faço, eu aconteço, mas chega à hora do vamos ver... têm medo! Eu também tenho, não quer dizer que eu também não tenha medo! Fico toda a tremer quando, mas pá, ao menos arrisco! Tenho que arriscar a ver se aquilo dá alguma coisa, porque se não! Mas algumas não, elas treme na mesma, mas elas treme e recuo!”* (E4, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Importa dizer que o conjunto de trabalhadores que entende que é pouco provável que ocorra uma acção colectiva nas suas empresas são, na sua maioria, sindicalizados. Acreditamos que isto corrobora a análise desenvolvida anteriormente, onde os indivíduos afectos a estruturas sindicais percebem os seus colegas não sindicalizados como mais submissos ao empregador, não aderindo do mesmo modo a acções de protesto. Compreendemos ainda que os entrevistados com esta opinião laboram na sua totalidade em fábrica de pequena dimensão, o que poderá estar relacionado com a maior pressão exercida pelo empregador nestes meios.

Figura 4.5. Possibilidade de ocorrer uma acção colectiva



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Na realidade, a concretização de acções colectivas reveste-se de uma certa complexidade. Como diversos autores indicam, é necessário que os indivíduos se identifiquem, que estejam suficientemente unidos e que a causa comum seja bastante forte e motivante para que estas ocorram. O medo de represálias por parte do empregador, assim como tudo aquilo que o subjaz, pode condicionar estes sujeitos a aderir a estas acções e se, de facto, as respostas dos entrevistados tendem a indicar que estes seriam capazes de o fazer, tal não significa que efectivamente o façam. Aquilo que teoricamente os entrevistados apontam como formas de agir podem ser “esmagados” pela força do medo, como anunciam Dias (2007) e Barbalet (1998).

Desenvolvida a análise do material recolhido através da realização de entrevistas, onde procuramos responder aos objectivos geral e específicos da pesquisa, anteriormente elencados, e às perguntas levantadas pelo enquadramento, passamos a apresentar as conclusões deste estudo, onde expomos as principais ilações do mesmo. Enunciamos, a par, algumas hipóteses de trabalho a ter em conta na elaboração de futuros estudos sobre esta temática.

## CONCLUSÃO

O mercado de trabalho hodierno é, em grande medida, marcado por sentimentos de insegurança, de instabilidade, assim como por uma certa escassez de alternativas. Esta situação tende ainda a piorar numa conjuntura onde a crise económica e social é evidente. Assim, dado que a remuneração salarial é, regra geral, a principal fonte de rendimento dos sujeitos, pensamos ser compreensível que os indivíduos empregados tenham medo de perder o emprego. Este medo pode ter consequências nas diversas organizações de trabalho ao nível do comportamento e das atitudes. Neste sentido, o estudo aqui apresentado incidiu sobre o medo social do desemprego e o nosso objectivo geral de investigação procurou compreender de que modo os trabalhadores percebem o risco de perder o emprego e de que forma isso afecta o seu comportamento.

Esta análise permitiu-nos conhecer que o factor decorrente do emprego que os entrevistados mais valorizam é a remuneração, sendo que a dependência deste rendimento se destacou. O capital social, o ritmo de vida e o sentimento de utilidade são igualmente referidos pelos entrevistados. As suas perdas, aliadas à dificuldade em encontrar um novo emprego, são vistas como um problema no caso de ocorrer uma situação de desemprego. No entanto, o maior obstáculo seria a ausência da remuneração salarial. Tal conduz-nos a encarar que os entrevistados reconhecem a centralidade do emprego na estruturação das suas vidas, tanto a nível económico como social.

Comprovamos que os laboriosos têm medo do desemprego. A relativa unanimidade das respostas confirma que este é um medo transversal a grande parte dos profissionais. A justificação para o mesmo prendeu-se, não raras vezes, com a necessidade que estes indivíduos têm do salário, pois este é a sua principal fonte de subsistência. Para a percepção deste risco em muito contribuíram as notícias, tendencialmente negativas, sobre a actual conjuntura económica e social. Os laboriosos compreendem-no como uma possibilidade real, mas indesejada.

Este medo apresenta uma estrutura dual, não estando em causa unicamente o medo de perder o emprego desenvolvido no momento, mas também a dificuldade em encontrar um novo, uma vez que declaram existir uma relativa falta de alternativas de emprego e um elevado número de sujeitos à procura do mesmo. Importa realçar que esta emoção é mais acentuada nos trabalhadores que possuem vínculos contratuais precários e, mormente, na indústria do vestuário.

Foi nossa intenção deslindar de que modo este medo afecta o comportamento dos trabalhadores. Ao fazê-lo percebemos que numa situação de crise na empresa os entrevistados seriam, realmente, capazes de alterar a sua postura, com o intuito de se destacarem positivamente perante o empregador e, assim, proteger o seu posto de trabalho.

Esta mudança poderia manifestar-se através de uma atitude de maior compreensão para com a situação da empresa e, em particular, do empregador, assim como num acréscimo da produção. Esta

característica é, aliás, considerada como a mais valorizada pelos empregadores na opinião dos entrevistados. Estes referem que no seio das organizações de trabalho existe pressão no sentido de fazer com que os laboriosos trabalhem mais e melhor, ainda que com intensidades variáveis mediante a estrutura das empresas. Entendem que, para isso, os empregadores recorrem à estratégia da crise como forma de fazer os trabalhadores corresponder aos seus desígnios. Utilizam-na também de modo a se desculpabilizarem por eventuais situações de incumprimento.

A análise desenvolvida aponta que a submissão dos trabalhadores ao empregador é valorizada por este último. Os entrevistados reconhecem-no e procuram agir em conformidade por medo de possíveis represálias, sejam elas directas ou indirectas. Demonstram igualmente que os empregadores tendem a não aprovar a sindicalização dos seus colaboradores, declarando, inclusive, que em determinadas situações chega a existir discriminação entre estes.

O ambiente nas empresas é ainda caracterizado pelo individualismo que, segundo grande parte dos entrevistados, se tem intensificado. Estes indivíduos tendem a entender que presentemente os sujeitos prejudicam-se entre si, procurando rebaixar-se mutuamente, o que reflecte uma maior competitividade entre os trabalhadores. A estratégia colectiva do silêncio, cegueira e surdez é igualmente perceptível, pois, regra geral, estes afirmam que os trabalhadores não se defendem entre si, especialmente, quando a questão envolve o empregador.

Percebemos que os indivíduos sindicalizados não deixariam o sindicato e que até seriam capazes de aderir a uma acção colectiva se considerassem que razão era válida e justa. Todavia, os sujeitos que não estão afectos a nenhuma estrutura sindical possuem uma postura de maior contenção. Afirmam que o fariam somente se o seu círculo de amigos também o fizesse e mesmo que não seriam capazes de o fazer.

Numa tentativa de resguardar o emprego, os entrevistados confessam que seriam capazes de aceder a certas exigências da entidade patronal, mesmo na ausência de contrapartidas adequadas. Sob o argumento de que o importante é manter o emprego os entrevistados demonstram que seriam capazes de aceitar situações como: dar horas extraordinárias sem receber a percentagem definida na lei ou mesmo sem receber; o pagamento parcelado dos subsídios de férias e/ou de Natal ou até o seu não pagamento; e no caso de determinados entrevistados, receber o salário em prestações ou mesmo abdicar delas por um número limitado de meses, na expectativa de que quando a organização de trabalho ficasse com a sua situação estabilizada estes seriam saldados.

Através desta análise compreendemos que a percepção do risco de perder o emprego se traduz na sujeição dos trabalhadores, na sua condescendência com situações verdadeiramente preocupantes que podem constituir problemas graves para a gestão da sua vida quotidiana. Pelo que o material recolhido

indica, este medo conduz, tendencialmente, a uma postura submissa e resignada. Ou seja, à atitude tradicional face ao medo.

Apesar disto, percebemos que numa situação em que os direitos dos trabalhadores não são respeitados, estes seriam capazes de agir, assumindo a atitude proactiva. Regra geral, esta passaria por falar com o empregador e, caso tal não causasse os efeitos desejados, procurar informações sobre os seus direitos e sobre a forma mais adequada de agir. Para tal, recorreriam a instituições de cariz diversos. Os sujeitos afectos a sindicatos são peremptórios ao afirmar que recorreriam ao sindicato, pedindo a sua intervenção caso necessário. Já os não sindicalizados declaram que seriam capazes de aderir a sindicatos, mas que poderiam ainda recorrer a advogados e/ou ao Ministério do Trabalho ou Tribunal do Trabalho.

Soubemos do mesmo modo que os entrevistados tendem a crer que os empregadores os coagem, de forma mais ou menos explícita, a não requerer os seus direitos, tal como para constrange-los a dar mais produção. Pensamos que esta atitude se reflecte na intransigência com que, muitas vezes, se desenrolam as relações entre os detentores do poder e os seus subordinados.

Tivemos a pretensão de tentar explorar e entender o que poderia motivar a passagem de uma atitude passiva e submissa para uma postura de revolta e, possivelmente, reivindicativa. A análise aponta que os factores promotores desta atitude seriam o desrespeito pelos trabalhadores, a perda de confiança nos empregadores, a sua falta de sinceridade e o sentimento de ter sido enganado. Aliado a estes destaca-se as dificuldades económicas decorrentes de uma eventual situação de incumprimento. Alcançámos que esta revolta se poderia traduzir em queixas ao Ministério do Trabalho, em conflitos com o empregador e em acções de protesto. Tendencialmente, percebemos que de facto seria possível ocorrer uma acção deste cariz nas empresas, porém, factores como o medo e a pequenas dimensão dos meios em que trabalham dificultariam essa ocorrência.

Pensamos que o conjunto destes resultados comprova a relevância deste tema e que demonstra a sua efectividade. A percepção do risco de perder o emprego tende a resultar numa atitude passiva no seio das organizações de trabalho, contudo, como acreditam alguns dos autores referenciados neste estudo, esta atitude pode dar lugar a uma postura de reivindicação, ainda que esta não seja a primeira opção.

Para finalizar este estudo exploratório enunciamos algumas hipóteses de trabalho, de natureza eminentemente qualitativa, a ter em conta na realização de futuras investigações sobre o tema:

Hipótese 1: A centralidade do emprego e, em particular, a dependência do rendimento salarial, aliada a uma conjuntura económica e social desfavorável tende a aumentar o medo de perder o emprego.

Hipótese 2: O medo do desemprego potencia uma atitude submissa e de maior sujeição dos trabalhadores no seio das organizações de trabalho.

Hipótese 3: O medo do desemprego conduz a uma maior compreensão para com o empregador, ao aumento da produtividade dos trabalhadores, a um maior individualismo nas empresas e à neutralização da acção colectiva.

Hipótese 4: Numa situação de incumprimento dos empregadores, o desrespeito para com os trabalhadores e as dificuldades económicas conduzem os indivíduos a um sentimento de revolta para com a situação.

Estamos convictos que a presente investigação constitui uma mais-valia para a nossa formação académica e pessoal, uma vez que nos permitiu, teoricamente e empiricamente, entender melhor esta realidade social. Acreditamos do mesmo modo que a realização desta investigação constitui um passo significativo para deslindar as causas e as consequências do medo social do desemprego, sendo este um contributo para novas abordagens sobre o tema.

## BIBLIOGRAFIA

- Albarello, Luc *et al* (1997), *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa, Gradiva.
- Antunes, Ricardo (2000), *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, São Paulo, Cortez.
- Araújo, Pedro (2008), *A Tirania do Presente: do trabalho para a vida às incertezas do desemprego*, Coimbra, Quarteto.
- Barbalet, Jack (1998), *Emotion, social theory and social structure: a microsociological approach*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Bardin, Laurence (2009), *Análise de Conteúdo*, Lisboa, Edições 70.
- Barretto, Eleonora (2004), *Desemprego e (Des)mobilização política: a luta do sindicato dos bancários de Campinas e Região*, Dissertação de Mestrado em Ciência Política, Campinas, Universidade Estadual de Campinas.
- Bauman, Zygmund (2000), *Liquid Modernity*, Cambridge, Polity Press.
- Beck, Ulrich (1992), *Risk Society: towards a new modernity*, London, Sage.
- Beck, Ulrich (2007), *Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Editorial Paidós.
- Bruyne, Paul de, Jacques Herman e Marc de Schoutlecte (1974), *Dynamique de la recherche en sciences sociales: les pôles de la pratique méthodologique*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Burchell, Brendan, David Lapido e Frank Wilkinson (ed.) (2002), *Job insecurity and work intensification*, New York, Routledge.
- Burney, Nathalie (2000), *Chômage en fin de parcours professionnel. Avoir 50 ans, être au chômage*, Paris, Delachaux et Niestlé.
- Caleiras, Jorge (2011), *Para além dos números – as consequências pessoais do desemprego*, Tese de Doutoramento em Sociologia, Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Camilo, Cristina (2005), *Critérios de decisão em função do estado emocional: efeito diferencial da ira e do medo*, Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e Organizacional, Lisboa, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
- Castel, Robert (1998), *As metamorfoses da questão social: uma crónica sobre o salário*, Petrópolis, Editora Vozes.
- Castelhano, Laura (2005), “O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho”, *Psicologia & Sociedade*, (Online), 17 (1).  
Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v17n1/a03v17n1.pdf>
- Centeno, Luís (2001), *Percursos profissionais de exclusão social*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Cugini, Paolo (2008), “Identidade, Afetividade e as Mudanças Relacionais na Modernidade Líquida na Teoria de Zygmund Bauman”, *Diálogos Possíveis*, (Online).  
Disponível em: [http://www.faculdadesocial.edu.br/dialogospossiveis/artigos/12/artigo\\_10.pdf](http://www.faculdadesocial.edu.br/dialogospossiveis/artigos/12/artigo_10.pdf)
- Cunha, Elenice (2006), *A gestão do medo como instrumento de coerção nas instituições públicas*, Tese de Doutoramento em Administração, Porto Alegre, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Dedecca, Cláudio (1996), “Desregulação e desemprego no capitalismo avançado”, *São Paulo em Perspectiva*, (Online), 10 (1).  
Disponível em: [http://www.seade.gov.br/produtos/spp/v10n01/v10n01\\_02.pdf](http://www.seade.gov.br/produtos/spp/v10n01/v10n01_02.pdf)
- Dejours, Christophe (1994), *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à relação prazer, sofrimento e trabalho*, São Paulo, Atlas.
- Dejours, Christophe (1998), *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*, São Paulo, Cortez-Oboré.
- Dias, Fernando (2007), *O medo social e os vigilantes da ordem emocional*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Durand, Claude (1978), *Le travail enchaîne: organisation du travail et domination sociale*, Paris, Éditions du Seuil.
- Eder, Klaus (1993), *The new politics of class – social movements and cultural Dynamics in advanced societies*, London, Sage.
- Elster, Jon (1991), *Making Sense of Marx*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Estanque, Elísio (1999), “Acção colectiva, comunidade e movimentos sociais: para um estudo dos movimentos de protesto público”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (Online), (55).  
Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/10832/1/Acção%20colectiva%2c%20comunidade%20e%20movimentos%20sociais.pdf>

- Estanque, Elísio (2005), “Classes, precariedade e ressentimento: mudanças no mundo laboral e novas desigualdades sociais”, *Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra*, (Online).  
Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/238/238.pdf>
- Flick, Uwe (2005), *Métodos Qualitativos na Investigação Científica*, Lisboa, Monitor.
- Forrester, Viviane (1997), *O horror econômico*, São Paulo, Editora UNESP.
- Freire, João (2001), *Sociologia do Trabalho: uma introdução*, Porto, Edições Afrontamento.
- Gabinete de Estudos da FESETE (2009a), *Caracterização das Relações Laborais e da Fileira das ITVC na Região do Tâmega e do Sousa*, Porto, FESETE.
- Gabinete de Estudos da FESETE (2009b), *Quantos somos?... nas I.T.V.C.*, Porto, FESETE.
- Gallie, Duncan, Cathérine Marsh e Carolyn Vogler (ed.) (1994), *Social change and the experience of unemployment*, Oxford, Oxford University Press.
- Gallie, Duncan e Serge Paugam (2000), “The experience of unemployment in Europe: The debate”, Duncan Gallie, Serge Paugam (ed.), *Welfare Regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Ghiglione, Rodolphe e Benjamin Matalon (1993), *O Inquérito: Teoria e Prática*, Oeiras, Celta Editora.
- Giddens, Anthony e Miguel Vale de Almeida (1994), “O self: segurança ontológica e ansiedade existencial”, em Anthony Giddens e Miguel Vale de Almeida, *Modernidade e Identidade Pessoal*, Oeiras, Celta Editores.
- Gleitman, Henry (1993), *Psicologia*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Goffman, Erving (1975), *Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*, Rio de Janeiro, Zahar Editores.
- Gohn, Maria da Glória (2007), “Movimentos sociais na atualidade: manifestações e categorias analíticas”, em Maria da Glória Gohn, *Movimentos sociais no início do século XXI. Antigos e novos movimentos sociais*, Petrópolis, Editora Vozes.
- Grint, Keith (1998), *Sociologia do Trabalho*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Guerra, Isabel (2006), *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: sentidos e formas de uso*, Estoril, Príncipe Editora.
- Habermas, Jürgen (1987), *Théorie de Vagir communicationnel*, Paris, Fayard.
- Henser, Henning e Pedro Hespanha (2000), “Integration Policies: a Cross-national Comparative Studies of views on inclusion and exclusion”, Comparative Report, INPART – a TSER research Project Work Package 1 (mimeo).
- Hespanha, Pedro (1996), “The dynamics of globalization: social crisis and conflict in the portuguese rural areas”, *Oficinas do CES*, (85).
- Hespanha, Pedro et al (2007), *É o desemprego fonte de pobreza? O impacto do desemprego e do mau emprego na pobreza e exclusão social do Distrito de Coimbra*, Porto, REAPN – Rede Europeia Anti-Pobreza/Portugal.
- Instituto de Emprego e Formação Profissional (2004-2012), Concelhos: Estatísticas Mensais.
- Instituto Nacional de Estatística (2001), Censos 2001.
- Instituto Nacional de Estatística (2007-2009), Sistemas de Contas Integradas.
- Instituto Nacional de Estatística (2009), Instituto de Emprego e Formação Profissional.
- Instituto Nacional de Estatística (2012), Estatísticas do Emprego, 2º semestre de 2012.
- Jahoda, Marie (1982), *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Jahoda, Marie, Paul Lazarsfeld e Hans Zeisel (1972), *Marienthal: the sociography of on unemployment community*, London, Trowbridge & London.
- Kovács, Ilona (2005), *Flexibilidade de emprego: riscos e oportunidades*, Oeiras, Celta Editores.
- Kovács, Ilona et al (2006), “Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias”, *SOCIUS Working Paper*, (Online), (8).  
Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/1996/1/wp200608.pdf>
- Krippendorff, Klaus (1990) *Metodología de análisis de contenido: teoría y práctica*, Barcelona, Paidós.
- Lazarsfeld, Paul, Marie Jahoda e Hans Zeisel (1981), *Les chômeurs de Marienthal*, Paris, Les Éditions de Minuit.
- Lessard-Hébert, Michelle, Gabriel Goyette e Gérald Boutin (2008), *Investigação Qualitativa: Fundamentos e Práticas*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Loison, Laurance (2002), *L'Expérience Vécue du Chômage au Portugal*, Tese de Doutoramento em Sociologia, Paris, Institut d'Études Politiques/ Lisboa, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
- Loison, Laurance (2003), “A experiência do desemprego em Portugal: elaboração de uma tipologia”, *Centro de Estudos Territoriais*, (6), pp. 113-124.
- Lopes, Helena (1999), “A defesa do emprego: o económico contra o social?”, *Dinâmia Working Paper*, (Online), (13).

- Disponível em: [http://repositorio.iscte.pt/bitstream/10071/474/4/DINAMIA\\_WP\\_1999-13.pdf](http://repositorio.iscte.pt/bitstream/10071/474/4/DINAMIA_WP_1999-13.pdf)
- Machado, Rita (1997), *Ameaça de desemprego: stress e estratégias de coping em diferentes culturas organizacionais*, Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e Organizacional, Lisboa, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
- Mandel, Ernest (1975), *A resposta operária à inflação, desemprego e emigração*, Lisboa, Edições Antídoto,
- Medeiros, Paula (2006), “Internet e Movimentos Sociais: outros espaços de interação”, *Cadernos de Estudo*, (Online), (3).
- Disponível em: [http://repositorio.esepf.pt/bitstream/handle/10000/107/Cad\\_3Internet.pdf?sequence=1](http://repositorio.esepf.pt/bitstream/handle/10000/107/Cad_3Internet.pdf?sequence=1)
- Melucci, Alberto (1985), “The symbolic challenge of contemporary movements”, *Social Research*, LII, (4), pp. 789-816.
- Moscovici, Serge (1982), *Psychologie minorités actives*, Paris, Press Universitaire de France.
- Moscovici, Serge (1994), *Conflict and consensus: a general theory of collective decisions*, London, Sage.
- Motta, Paulo (2002), “Ansiedade e medo na empresa: percepção de risco das decisões gerenciais”, *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, I, (2), pp. 32-47.
- Oakes, Penelope e John Charles Turner (1986), “Distinctiveness and the silence of social category memberships: is there an automatic perceptual bias towards novelty?”, *European Journal of Social Psychology*, (16), pp. 325-344.
- Offe, Claus (1985), “New Social Movements: Challenging the Boundaries of institutional Politics”, *Social Research*, LII, (4), pp. 223-249.
- Olson, Marcus (1998), *A lógica da Acção Colectiva: Bens públicos e teoria dos grupos*, Oeiras, Celta Editora.
- Pardal, Luís António, Eugénia Correia (1995), *Métodos e Técnicas de Investigação Social*, Porto, Areal Editores.
- Paugam, Serge e Helen Russel (2000), “The effects of employment precarity and unemployment on the social isolation”, em Duncan Gallie e Serge Paugam (ed.), *Welfare regime and experience of unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Pedroso, Paulo (2004), “A vida no trapézio ou um novo contrato social: a nova economia sem meio-termo”, em Robert Reich, *O futuro do sucesso: viver e trabalhar na nova economia*, Lisboa, Terramar.
- Pinto, José Madureira (1991), “Considerações sobre a produção social de identidade”, *Revista Critica de Ciências Sociais*, (32), pp. 217-231.
- Pires, Álvaro (1997), “Échantillonnage et Recherche Qualitative: Essai Théorique et Méthodologique”, em Jean Poupart, *La Recherche Qualitative: Énjeux Épistémologiques et Méthodologiques*, Canadá, Gaetan Morin.
- Poirier, Jean, Simone Clapier-Valladon e Paul Raybaut (1993), *Les récits de vie : théorie et pratique*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Prette, Almir del (1990), *Movimentos sociais em uma perspectiva psicológico-social: o movimento em luta contra o desemprego*, Tese de Doutoramento em Ciências – área de concentração em Psicologia Experimental, São Paulo, Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.
- Ramos, Alice (2000), “Centralidade do Trabalho” em Manuel Villaverde Cabral, Jorge Vala, João Freire, *Trabalho e Cidadania*, Lisboa, ICS – Universidade de Lisboa.
- Rebello, Glória (2004), *Flexibilidade e Precariedade no Trabalho: Análise e Diagnóstico*, (s.l.), (s.n.).
- Rebello, Glória (2005), “Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante”, comunicação apresentada no Encontro Internacional *Trabalho, Emprego e Precariedade Laboral*, Faculdade de Letras da Universidade do Porto, 7 de Outubro de 2005, Porto.
- Reich, Robert (2004), *O futuro do sucesso: viver e trabalhar na nova economia*, Lisboa, Terramar.
- Rivera, Joseph (1992), “Emotional climate: social structure and emotional dynamics”, *International Review of Studies on Emotion*, (Online).
- Disponível em: <http://www.clarku.edu>
- Rodrigues, Iram e Glauco Arbix (1996), “Novas Estratégias Sindicais diante do desemprego”, *São Paulo em Perspectiva*, X, (1), pp. 77-85.
- Romaniello, Marcelo (s.a.), O exercício do poder nas organizações: estratégias de dominação e auto-regulação de conflitos nas relações de trabalho, policopiado.
- Disponível em: <http://www.unifenas.br/extensao/administracao/icongresso/9.htm>
- Rosa, Maria Teresa Seródio (coord.) (2003), *Trabalho precário: perspectivas de superação*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Santos, Boaventura de Sousa (1994), *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*, Porto, Edições Afrontamento.
- Silva, Manuel Carvalho da (2002), *Agir contra a corrente: reflexões de um sindicalista*, Porto, Campo das Letras.
- Silva, Manuel Carvalho da (2008), *Trabalho e sindicalismo em tempo de globalização*, Mafra, Círculo de Leitores.
- Schnapper, Dominique (1994), *L'Épreuve du Chômage*, Paris, Gallimard.

- Schnapper, Dominique (1998), *Contra o fim do trabalho: conversa com Philippe Petit*, Lisboa, Terramar.
- Sennett, Richard (2000), *A corrosão do carácter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*, Lisboa, Terramar.
- Tarrow, Sidney (1998), *Power in Movement: social movements and contentious politics*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Touraine, Alain (1981), *The voice and the eye: an analysis of social movements*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Touraine, Alain (1984), *Le retour de l'acteur: essai de sociologie*, Paris, Fayard.
- Turner, John Charles (1981), "The identification and psychological of intergroup formation", em Henri Tajfel, *The Social Dimension*, New York, Cambridge University Press.
- Vala, Jorge (1986), "Análise de Conteúdo" em Augusto Santos Silva e Madureira Pinto (orgs.), *Metodologia das ciências sociais*, Porto, Edições Afrontamento.
- Vilaça, Helena (1993), "Território e identidades na problemática dos movimentos sociais: algumas propostas de pesquisa", *Revista da Faculdade de Letras: Sociologia*, (Online), (3).  
Disponível em: <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1309.pdf>
- Weber, Max (1989), "Classes, status e partido", em Maria Braga da Cruz, *Teorias sociológicas, I Volume – os fundadores e os clássicos*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Whelan, Christopher (1991), *Unemployment, Poverty and Psychological Distress*, Dublin, ESRL.

## **ANEXOS**

### **ANEXO A. GUIÃO DE ENTREVISTA**

#### **Elenco de Questões:**

- 1.** Como encara o seu emprego e o trabalho que desenvolve? Que importância lhe atribui?
- 2.** Quais as principais dificuldades que encontraria se perdesse o seu emprego?
- 3.** Tem medo que isso aconteça?
- 4.** As notícias que falam sobre a situação actual do país faz com que esse medo aumente?
- 5.** No seu entender, quais são as características que os empregadores valorizam mais nos trabalhadores?
- 6.** Mudaria o seu comportamento, de alguma forma, de modo a tentar manter o emprego? Se sim, que comportamentos adoptava?
- 7.** Estava disposto(a) a sujeitar-se às exigências do seu empregador, mesmo sem contrapartidas, para manter o seu emprego?
- 8.** No caso da sua empresa vir a passar por uma fase problemática, em que não haja pagamento de salários ou de horas extraordinários, como agiria?
- 9.** No caso de eventualmente, numa primeira fase, ser algo compreensivo(a) com essa situação e, posteriormente, adoptar uma postura de reivindicação, o que provocaria essa mudança de atitude?

#### **Caracterização de elementos essenciais à pesquisa:**

Idade:

Concelho onde reside:

Concelho onde trabalha:

Sector têxtil em que trabalha:

Número médio de trabalhadores da empresa onde labora:

## ANEXO B. CRONOGRAMA DA INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

CRONOGRAMA DAS FASES DE INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA																																					
Mês/Dias	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T
Junho					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
Julho						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Agosto			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
Setembro					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
Outubro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						

### Legenda:

	Entrevistas exploratórias
	Recolha do material empírico
	Transcrição do material empírico recolhido
	Processo de codificação: estabilização do cenário de categorias semânticas e construção do cenário de categorias
	Distanciamento face aos dados
	Avaliação e validação do sistema de categorias
	Análise dos dados e sistematização dos resultados
	Redacção do capítulo referente à análise dos resultados
	Auditoria académica final

## ANEXO C. QUADRO DE CATEGORIAS

QUADRO DE CATEGORIAS	
Categorias	Subcategorias
Satisfação com o emprego	Gosto daquilo que faço
Importância do trabalho	Remuneração
	Convívio
	Ritmo de vida
	Sentimento de utilidade social
Dificuldades decorrentes da perda do emprego	Económicas
	Diminuição do convívio
	Perda de rotinas
	Encontrar um novo emprego
Medo de perder o emprego	Existência de medo do desemprego
	Ausência de medo do desemprego
Influência das notícias sobre a conjuntura actual no medo de perder o emprego	Aumentam a sensação de medo
	Não aumentam a sensação de medo
Características dos trabalhadores mais valorizadas pelos empregadores	Produção
	Qualidade do trabalho
	Pontualidade e assiduidade
	Boa apresentação
	Submissão
	Empenho
	Limpeza
	Educação e postura
	Flexibilidade contratual
	Disponibilidade
	Ser multifacetado
	Comportamento sério
Atitude do empregador face à sindicalização	Não gosta
	Não se importa
	Incentiva
Mudança de comportamento/adopção de estratégias para manter o emprego	Mudava a minha atitude
	Não mudava a minha atitude
Existência de um maior individualismo nas empresas	Existe um maior individualismo
	Não existe um maior individualismo
Os trabalhadores defendem-se entre si	Defendem-se
	Defendem-se entre os mais próximos
	Não se defendem
Deixar o sindicato (sindicalizados)	Não deixava o sindicato
	Deixava
Motivos para não ser sindicalizado (não sindicalizados)	Não sentir essa necessidade
	Ideia de que não vale a pena fazê-lo
	Crença de que é melhor não conhecer os direitos
	Medo de que isso prejudique o trabalhador

Motivos pelos quais os outros trabalhadores não se sindicalizam (sindicalizados)	Por medo de represálias
	Crença de que os sindicatos querem fechar as empresas
	Falta de confiança nos sindicatos
Capacidade para aceitar exigências do empregador mesmo na ausência de contrapartidas adequadas	Aceitava
	Não aceitava nenhuma exigência
Os empregadores coagem os trabalhadores a não requerer os seus direitos	Coagem
	Depende da postura do trabalhador
	Não coagem
Formas de agir no caso de os direitos dos trabalhadores não serem respeitados	Falava com o empregador
	Procurava o sindicato
	Procurava informações/apoio em Instituições Publicas (Tribunal e Ministério do Trabalho; Segurança Social)
	Procurava um advogado
	Pedia a suspensão do contrato
	Assumia uma postura reivindicativa
	Pedia a insolvência da empresa
	Procurava um novo emprego
Factores que promovem a passagem de uma atitude de compreensão para uma atitude de revolta	As dificuldades económicas
	O desrespeito pelo trabalhador
	A perda de confiança
	A falta de sinceridade do empregador
	O sentir-se enganado(a)
Maneiras como essa revolta se poderia manifestar	Falar e/ou confrontar o empregador com a situação
	Fazer queixa ao Ministério do Trabalho
	Promover uma acção colectiva
Adesão a acções colectivas	Aderia
	Aderia se os outros também o fizessem
	Não aderiria
Possibilidade de ocorrer uma acção colectiva na empresa	É possível
	É pouco provável

## ANEXO D. GRELHA DE ANÁLISE

GRELHA DE ANÁLISE											
Categorias	Subcategorias	Indústria do Vestuário					Indústria do Calçado				
		Até 50 – sindicalizados	Até 50 – não sindicalizados	> 50 – sindicalizados	> 50 – não sindicalizados	Total	Até 50 – sindicalizados	Até 50 – não sindicalizados	> 50 – sindicalizados	> 50 – não sindicalizados	Total
Satisfação com o emprego	Gosto daquilo que faço	4	1	1	4	<b>10</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
Importância do trabalho	Remuneração	4	1	1	4	<b>10</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
	Convívio	4	1	1	3	<b>9</b>	1	4	2	1	<b>8</b>
	Ritmo de vida	3	1	1	3	<b>8</b>	1	4	1	1	<b>7</b>
	Sentimento de utilidade social	2	-	-	-	<b>2</b>	-	-	-	-	<b>-</b>
Dificuldades decorrentes da perda do emprego	Económicas	4	1	1	4	<b>10</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
	Diminuição do convívio	2	-	-	4	<b>6</b>	1	3	2	1	<b>7</b>
	Perda de rotinas	2	1	-	4	<b>7</b>	1	3	2	1	<b>7</b>
	Encontrar um novo emprego	-	-	1	1	<b>2</b>	1	1	1	-	<b>3</b>
Medo de perder o emprego	Existência de medo do desemprego	3	1	1	4	<b>8</b>	1	3	3	1	<b>8</b>
	Ausência de medo do desemprego	1	-	-	-	<b>1</b>	-	1	1	-	<b>2</b>
Influência das notícias sobre a conjuntura actual no medo de perder o emprego	Aumentam a sensação de medo	2	1	1	3	<b>7</b>	1	3	3	1	<b>8</b>
	Não aumentam a sensação de medo	2	-	-	1	<b>3</b>	-	1	-	-	<b>1</b>
Características dos trabalhadores mais valorizadas pelos empregadores	Produção	4	1	1	3	<b>9</b>	1	3	4	1	<b>8</b>
	Qualidade do trabalho	1	1	1	2	<b>5</b>	-	2	-	1	<b>3</b>
	Pontualidade e assiduidade	-	-	-	-	<b>-</b>	-	2	-	-	<b>2</b>
	Boa apresentação	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	<b>-</b>
	Submissão	3	1	1	3	<b>9</b>	1	3	3	1	<b>8</b>
	Empenho	-	-	-	-	<b>-</b>	-	2	-	-	<b>2</b>
	Limpeza	-	-	-	-	<b>-</b>	-	1	-	-	<b>1</b>
	Educação e postura	-	-	-	1	<b>1</b>	-	1	-	1	<b>2</b>
	Flexibilidade contratual	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	<b>-</b>
Disponibilidade	-	-	-	-	<b>-</b>	-	1	-	-	<b>1</b>	

	Ser multifacetado	-	1	-	-	<b>1</b>	-	1	-	-	<b>1</b>
	Comportamento sério	-	1	-	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
Atitude do empregador face à sindicalização	Não gosta	3	1	1	3	<b>8</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
	Não se importa	1	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Incentiva	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mudança de comportamento/ adoção de estratégias para manter o emprego	Mudava a minha atitude	3	-	1	2	<b>6</b>	1	2	3	1	<b>7</b>
	Não mudava a minha atitude	1	1	-	2	<b>4</b>	-	2	1	-	<b>3</b>
Existência de um maior individualismo nas empresas	Existe um maior individualismo	3	1	-	3	<b>7</b>	1	3	3	-	<b>7</b>
	Não existe um maior individualismo	-	-	1	1	<b>2</b>	-	1	1	1	<b>3</b>
Os trabalhadores defendem-se entre si	Defendem-se	-	-	-	-	-	-	-	-	1	<b>1</b>
	Defendem-se entre os mais próximos	-	-	1	1	<b>2</b>	1	-	-	-	<b>1</b>
	Não se defendem	1	1	-	3	<b>4</b>	-	4	2	-	<b>6</b>
Deixar o sindicato	Não deixava o sindicato	4	-	1	-	<b>5</b>	1	-	3	-	<b>4</b>
	Deixava						-	-	1	-	<b>1</b>
Motivos para não ser sindicalizado	Não sentir essa necessidade	-	1	-	3	<b>4</b>	-	2	-	1	<b>3</b>
	Ideia de que não vale a pena fazê-lo	-	-	-	1	<b>1</b>	-	2	-	-	<b>2</b>
	Crença de que é melhor não conhecer os direitos	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Medo de que isso prejudique o trabalhador	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	-
Motivos pelos quais os outros trabalhadores não se sindicalizam	Por medo de represálias	1	-	1	-	<b>2</b>	1	-	-	-	<b>1</b>
	Crença de que os sindicatos querem fechar as empresas	1	-	-	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Falta de confiança nos sindicatos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Capacidade para aceitar exigências do empregador	Aceitava	3	1	1	3	<b>8</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
	Não aceitava nenhuma exigência	1	-	-	1	<b>2</b>	-	-	-	-	-
Os empregadores coagem os trabalhadores a não requerer os seus direitos	Coagem	3	1	1	2	<b>7</b>	1	2	3	-	<b>6</b>
	Depende da postura do trabalhador	-	-	-	1	<b>1</b>	-	1	-	1	<b>2</b>
	Não coagem	1	-	-	1	<b>2</b>	-	-	-	-	-

Formas de agir no caso de os direitos dos trabalhadores não serem respeitados	Falava com o empregador	3	1	-	3	<b>7</b>	-	2	2	1	<b>5</b>
	Procurava o sindicato	4	-	-	2	<b>6</b>	1	2	3	1	<b>7</b>
	Procurava informações/apoio em Instituições Públicas	-	1	-	2	<b>3</b>	-	1	1	-	<b>2</b>
	Procurava um advogado	-	1	-	2	<b>3</b>	-	2	-	1	<b>3</b>
	Pedia a suspensão do contrato	-	-	1	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Assumia uma postura reivindicativa	-	-	-	-	-	-	-	1	-	<b>1</b>
	Pedia a insolvência da empresa	-	-	-	-	-	-	1	-	-	<b>1</b>
	Procurava um novo emprego	-	-	-	-	-	-	1	-	1	<b>2</b>
Factores que promovem a passagem de uma atitude de compreensão para uma atitude de revolta	As dificuldades económicas	2	1	-	2	<b>5</b>	-	4	2	1	<b>7</b>
	O desrespeito pelo empregador	3	-	1	3	<b>7</b>	1	2	2	1	<b>8</b>
	A perda de confiança	1	-	-	2	<b>3</b>	-	-	-	-	-
	A falta de sinceridade do empregador	1	-	-	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	O sentir-se enganado(a)	-	-	1	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
Maneiras de como essa revolta se poderia manifestar	Falar e/ou confrontar o empregador com a situação	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Fazer queixa ao Ministério do Trabalho	1	-	-	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Promover uma acção colectiva	-	1	1	3	<b>5</b>	1	1	2	-	-
Adesão a acções colectivas	Aderia	3	1	1	1	<b>6</b>	1	2	3	-	<b>6</b>
	Aderia se os outros também o fizessem	1	-	-	3	<b>4</b>	-	-	-	1	<b>1</b>
	Não aderiria	-	-	-	-	-	-	2	-	-	<b>2</b>
Possibilidade de ocorrer uma acção colectiva na empresa	É possível	-	1	1	3	<b>5</b>	-	2	3	1	<b>6</b>
	É pouco provável	3	-	-	-	<b>3</b>	1	1	-	-	<b>2</b>



## Europass-Curriculum Vitae



### Informação pessoal

Apelido(s) / Nome(s) próprio(s)	<b>Meireles, Marta Isabel</b>	
Morada(s)	Rua de Chamistães, nº 907 4620-247 Lustosa Lousada	
Telefone(s)	+351 255893145	Telemóvel: +351 918131637
Correio(s) electrónico(s)	<a href="mailto:marta.isabel.meireles@gmail.com">marta.isabel.meireles@gmail.com</a>	
Nacionalidade	Portuguesa	
Data de nascimento	06.12.1988	
Sexo	Feminino	

### Educação e formação

Datas	De Novembro de 2010 até à data
Designação da qualificação atribuída	Curso de Inglês para obtenção do B1
Principais disciplinas/competências profissionais	- Competências ao nível da compreensão, conversação, leitura e escrita, com um elevado nível de fluência e compreensão.
Nome e tipo de organização de ensino ou formação	Wall Street Institute
Datas	De Setembro de 2010 a Julho de 2011
Designação da qualificação atribuída	Pós-Graduação em Ciências do Trabalho e Relações Laborais
Principais disciplinas/competências profissionais	<b>Domínio geral:</b> - Conhecimentos de ordem académica e instrumental nos diversos domínios da gestão organizacional, social e política - Conhecimentos aprofundados relativamente as relações laborais em Portugal - Conhecimentos sobre os sistemas de relações industriais e laborais, políticas sociais e de emprego no contexto europeu <b>Domínio profissional:</b> - Competências no âmbito da gestão de conflitos laborais, gestão de recursos humanos, gestão sindical e consultadoria no domínio da relações de trabalho - Competências ao nível de investigação no âmbito acima descrito
Nome e tipo da organização de ensino ou formação	ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa
Nível segundo a classificação nacional ou internacional	Classificação final de 15 (quinze) valores

Datas	De Setembro de 2007 a Julho de 2010
Designação da qualificação atribuída	Licenciatura em Sociologia
Principais disciplinas/competências profissionais	<b>Domínio geral:</b> - Conhecimento das teorias sociológicas e das metodologias de investigação social - Formação nas áreas da demografia, da estatística e da estratificação e classes sociais <b>Domínio profissional:</b> - Competências na área do diagnóstico social - Conhecimentos nas áreas da informática e análise de dados - Competências em diversos domínios de articulação, nomeadamente, de apoio à família e à saúde - Aptidões na elaboração de relatórios
Nome e tipo da organização de ensino ou formação	Universidade do Minho
Nível segundo a classificação nacional ou internacional	Classificação final de 14 (catorze) valores, classe B da escala de classificação ECTS
Datas	De Setembro de 2004 a Junho de 2007
Designação da qualificação atribuída	Curso Tecnológico de Acção Social
Principais disciplinas/competências profissionais	<b>Domínio geral:</b> - Saberes de acção social, de saúde e de socorrismo, de expressões artísticas e de actividades lúdicas e de comunicação <b>Domínio profissional:</b> - Competências na promoção de actividades de animação e apoio, bem como de desenvolvimento sociocultural
Nome e tipo da organização de ensino ou formação	Escola Secundária de Caldas de Vizela
Nível segundo a classificação nacional ou internacional	Classificação final de 15 (quinze) valores
<b>Experiência profissional</b>	
Datas	De Março de 2010 a Junho de 2010
Função ou cargo ocupado	Estagiária curricular
Principais actividades e responsabilidades	Desenvolvimento do estudo "Um olhar sobre a fraca institucionalização dos idosos. O caso do concelho de Lousada"
Nome e morada do empregador	Câmara Municipal de Lousada Praça Dr. Francisco Sá Carneiro Apartado 19 4624-909 Silvares Lousada
Tipo de empresa ou sector	Autarquia
Datas	De Novembro de 2006 a Maio de 2007
Função ou cargo ocupado	Estagiária curricular
Principais actividades e responsabilidades	Auxiliar nas valências Lar de Idosos, ATL, Infantário e Creche
Nome e morada do empregador	Santa Casa da Misericórdia de Vizela Avenida Bombeiros Voluntários Apartado 49 4815-901 Vizela
Tipo de empresa ou sector	Instituição Particular de Solidariedade Pessoal

**Aptidões e competências pessoais**

Língua(s) materna(s)

**Português**

Outra(s) língua(s)

Auto-avaliação

Nível europeu (\*)

**Inglês**

**Espanhol**

**Francês**

Compreensão				Conversaão				Escrita	
Compreensão oral		Leitura		Interação oral		Produção oral			
A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar
A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar	A2	Utilização elementar	A1	Utilizador elementar
A2	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar

(\*) [Nível do Quadro Europeu Comum de Referência \(CECR\)](#)

Aptidões e competências sociais

- Espírito de equipa
- Boa capacidade de comunicação oral e escrita
- Capacidade de adaptação a ambientes multiculturais
- Sentido de responsabilidade

Aptidões adquiridas através da formação académica

Aptidões e competências de organização

- Capacidade de liderança
- Sentido de organização
- Capacidade de gestão de projectos
- Aptidão e gosto por uma aprendizagem contínua

Capacidades adquiridas através da realização de diversos trabalhos académicos, nomeadamente, relatório de estágio e dissertação de mestrado

Aptidões e competências técnicas

- Capacidade de resolução de problemas
  - Conhecimento dos diversos métodos de investigação empírica em ciências sociais e na aplicação de entrevistas e de inquéritos por questionários
- Competências adquiridas através da formação académica (onde se destacam a frequência das cadeiras: Metodologia das Ciências Sociais, Métodos e Técnicas de Investigação Social I, Métodos e Técnicas de Investigação Social II e Análise de Dados no decorrer da licenciatura e as cadeiras de: Análise de Conteúdo com Programas Informáticos e Métodos Avançados de Análise de Dados no decorrer do mestrado) e na realização do relatório de estágio e da dissertação de mestrado.

Aptidões e competências informáticas

- Conhecimentos do software OfficeTH (WordTH, ExeITH e PowerPointTCapacidadeH) e similares, independentemente do sistema operativo
  - Conhecimentos profundos do programa Stastical Package for the Social Scienses, nas várias versões
  - Conhecimentos de programas de análise de conteúdo, nomeadamente, do Tropes e do ALCESTE
  - Conhecimentos do programa MsProject
- Aptidões adquiridas através da formação académica (nas disciplinas de: Demografia, Estatística I e II; Análise de Dados; Métodos Avançados de Análise de Dados, Análise de Conteúdo com Programas Informáticos e MsProject) e do uso pessoal.

Aptidões e competências artísticas

- Participante em apresentações lúdico expressivas no âmbito da disciplina de Técnicas de Expressão e Comunicação do Curso Tecnológico de Acção Social (2006 e 2007)
- Praticante de dança contemporânea, no âmbito do desporto escolar, tendo participado nas Nacionais do Desporto Escolar na categoria de dança (2004)

Outras aptidões e competências

- Cardio fitness e step
- Curso de primeiros socorros (2006)

Carta de condução

Carta de condução da categoria B

**Anexos**

1. Certificado de frequência do mestrado
2. Certificado de frequência do curso de inglês
3. Certificado de licenciatura
4. Certificado de habilitações do 12.º ano
5. Certificado de estágio curricular na Câmara Municipal de Lousada
6. Certificado de estágio curricular na Santa Casa da Misericórdia
7. Certificado de Primeiros Socorros
8. Certificados de participação em Seminários e Conferências

Departamento de Sociologia

**Entre a Submissão e a Revolta: Estudo Exploratório sobre o Medo  
Social do Desemprego nas Indústrias do Vestuário e Calçado**

**Marta Isabel Pacheco Meireles**

Trabalho de projecto submetido como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

**Orientador:**  
Doutor Alan Stoleroff, Professor Associado,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2012

## **AGRADECIMENTOS**

A realização deste estudo envolveu dispêndio de energia, disponibilidade intelectual e alguns apoios. Assim, no momento de o apresentar, quero deixar expressa a minha gratidão a todos aqueles que contribuíram para a sua concretização.

Começo por agradecer ao meu orientador, o Professor Doutor Alan Stoleroff, por toda a dedicação, disponibilidade, apoio e incentivo demonstrados ao longo da execução da presente dissertação.

O meu profundo agradecimento também a todos aqueles que tornaram possível a realização da parte empírica deste estudo, nomeadamente, ao Sr. Manuel Freitas, coordenador da FESETE, ao Sr. Carlos José da União Local de Felgueiras e a todos os trabalhadores da indústria do vestuário e do calçado que amavelmente se disponibilizaram para falar sobre as sua realidade e entendimento.

Agradeço ainda a todos aqueles que conviveram comigo não só no período da realização deste estudo, mas ao longo de todo o mestrado. Ao Daniel, à Sónia e aos meus restantes colegas, o meu sentido agradecimento.

Do mesmo modo, agradeço aos meus amigos de sempre, ao Luciano e, em particular, ao Tiago pelo companheirismo, carinho e apoio demonstrados.

Por último, mas acima de tudo, agradeço à minha família e especialmente aos meus pais, porque sem eles nada disto seria possível!

A todos, o meu Muito Obrigada!

## RESUMO

Actualmente, o mercado de trabalho é caracterizado pela insegurança, pela instabilidade e por uma relativa escassez de alternativas. A flexibilidade, a precariedade e o desemprego adquiriram outra significação, sendo o desemprego aquele que provoca maiores dificuldades aos indivíduos. O emprego tende a ser a principal fonte de subsistência dos sujeitos, daí que os trabalhadores empregados tenham medo de o perder. Tal emoção acarreta consequências no seio das organizações de trabalho, que podem passar pela mudança de atitude e/ou comportamento.

Sendo assim, este estudo incide sobre o medo social do desemprego e o nosso objectivo primordial visa compreender de que forma os trabalhadores percebem o risco de perder o emprego e de que modo tal afecta o seu comportamento.

Para a sua concretização, aplicamos entrevistas semi-estruturadas a um conjunto de trabalhadores das indústrias do vestuário e do calçado nos municípios de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira. Para deslindar o material empírico recolhido recorreremos a uma análise de conteúdo clássica e descritiva.

Os resultados permitiram entender que estes sujeitos percebem o risco de perder o emprego como uma possibilidade real, sendo esta fortalecida pela desfavorável conjuntura económica e social, pela escassez de postos de trabalho e pelo elevado número de pessoas desempregadas. A dependência do salário é ainda um factor preditor para este medo. Este traduz-se na sujeição dos trabalhadores nas empresas e na sua condescendência com situações realmente problemáticas. Porém, os trabalhadores também concebem a possibilidade de se revoltar e agir contra este tipo de condições.

Palavras-chave: medo social, emprego, desemprego, organizações de trabalho, submissão, revolta.

## **ABSTRACT**

The current labor market is characterized by insecurity, instability and a relative dearth of alternatives. Job flexibility, precariousness and unemployment acquired a new meaning, with unemployment being the one causing the most difficulties for individuals. Subjects rely on employment for their livelihood, making unemployment a scary proposition. This uncertainty has consequences within organizations, such as attitude and behavioral changes.

This thesis focuses on the social fear of unemployment and our primary objective is to understand how workers perceive the risk of losing their jobs and how this affects their behavior.

Our methodology is based on a series of semi-structured interviews to a set of workers of the clothing and footwear industries in the municipalities of Felgueiras, Lousada and Paços de Ferreira. To synthesize the collected empirical data we resorted to a classical content analysis and description.

The results allowed us to understand that these subjects perceive the risk of losing their jobs as a real possibility, and that this is strengthened by the currently unfavorable economic and social conditions, job scarcity and high unemployment rates. This fear was found to be linked to the job's contribution towards the subject's livelihood. Fearful for their jobs, many people end up subjugating themselves to the often unrealistic demands of their employers. Pushed beyond their limits, some interviewees consider possible retaliation measures.

Keywords: social fear, employment, unemployment, labor organizations, submission, revolt.

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	1
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....	3
1.1. A Nova Conjuntura Laboral .....	3
1.1.1. A Precariedade Laboral .....	4
1.1.2. O Fenómeno do Desemprego .....	5
1.2. A Negatividade do Desemprego.....	6
1.3. O Medo Social do Desemprego.....	8
1.3.1. Atitudes Face ao Medo Social Desemprego .....	10
1.4. Consequências do Medo de Perder o Emprego nas Organizações de Trabalho e na Adesão à Acção Colectiva .....	11
1.5. De uma Postura Submissa à Luta pela Mudança? .....	14
CAPÍTULO II – UNIVERSO DE PESQUISA.....	18
2.1. Caracterização das Indústrias do Vestuário e Calçado .....	18
CAPÍTULO III – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO.....	21
CAPÍTULO IV – OS CONTORNOS DO MEDO DO DESEMPREGO NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E DO CALÇADO .....	24
4.1. A Centralidade do Emprego na Estruturação da Vida Quotidiana .....	24
4.2. Percepção do Medo de Perder o Emprego.....	26
4.3. A Busca pela Manutenção do Emprego e o Ambiente nas Empresas .....	27
4.4. A Aceitação de Exigências do Empregador .....	34
4.5. Formas de Agir no Caso de Incumprimento dos Direitos dos Trabalhadores .....	36
4.6. Da Submissão à Revolta: Causas e Consequências .....	40
CONCLUSÃO .....	44
ANEXOS .....	I
Anexo A. Guião de Entrevista.....	I
Anexo B. Cronograma da Investigação Empírica .....	II
Anexo C. Quadro de Categorias.....	III
Anexo D. Grelha de Análise .....	V

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 2.1. Número de empresas por sector de actividade em Portugal entre 2007 e 2009 .....	18
Quadro 2.2. Estrutura empresarial e emprego nos concelhos de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira em 2007 .....	19
Quadro 2.3. Estrutura empresarial em Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira entre 2000 e 2007.....	19
Quadro 2.4. Número de desempregados em Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira entre 2004 e 2012.....	20

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 4.1. Características dos trabalhadores mais valorizadas pelos empregadores.....	29
Figura 4.2. Adesão a acções colectivas mediante a posição face ao sindicalismo .....	33
Figura 4.3. Formas de agir no caso de os direitos dos trabalhadores não serem respeitado.....	39
Figura 4.4. Factores que promovem a passagem de uma atitude compreensiva para uma atitude de revolta .....	41
Figura 4.5. Possibilidade de ocorrer uma acção colectiva.....	43

## **GLOSSÁRIO DE SIGLAS**

**DETEFP** – Departamento de Estatística de Emprego e Formação Profissional

**FESETE** – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

**IEFP** – Instituto de Emprego e Formação Profissional

**INE** – Instituto Nacional de Estatística

**MTSS** – Ministério do Trabalho e da Segurança Social

## INTRODUÇÃO

A presente conjuntura é marcada por fenómenos como a flexibilidade, a precariedade e o desemprego. Porém, pensamos que este último é aquele que provoca maiores dificuldades para os indivíduos, dada a importância que o trabalho assume nas sociedades salariais. Sabemos, *à priori*, que o emprego é, geralmente, a principal fonte de rendimento dos sujeitos e que a sua perda pode conduzir a situações de grande fragilidade individual e social. Assim, tendo em conta a insegurança, a instabilidade e a escassez de alternativas que hoje dominam o mercado de trabalho, entendemos ser compreensível que os indivíduos com emprego tenham medo de o perder. Esta emoção, percebida como transversal à maioria dos profissionais, leva os trabalhadores a tentar salvaguardar o emprego, podendo, para isso, adoptar diferentes estratégias e atitudes que vagueiam entre a submissão ao empregador e a revolta para com determinada situação.

Neste sentido, o estudo aqui apresentado incide sobre uma temática pouco explorada, uma vez que as atenções tendem a concentrar-se em torno das causas e consequências do desemprego, como no caso de: Araújo (2008), Jahoda *et al* (1972), Hespanha *et al* (2007), Loison (2002), Reich (2004), Sennett (2000). A nossa intenção é deslindar o medo social do desemprego, sendo nosso objectivo geral de investigação compreender de que forma os trabalhadores percebem o risco de perder o emprego e de que forma tal afecta o seu comportamento.

Pretendemos ainda com este estudo:

- Entender de que modo os indivíduos empregados reconhecem a centralidade do emprego na estruturação das suas vidas, tanto a nível económico como social;
- Conhecer de que forma a actual conjuntura económica e social afecta a percepção do risco de perder o emprego;
- Perspectivar se os indivíduos, numa situação de crise, eram capazes de alterar a sua atitude e/ou comportamentos de forma a tentar salvaguardar o emprego;
- Compreender que tipo de exigências os trabalhadores estavam dispostos a aceitar para manter o emprego, mesmo na ausência de contrapartidas adequadas;
- Perceber de que modo os indivíduos empregados agiriam se os seus direitos sociais e laborais não estivessem a se respeitados;
- Tentar explorar e entender o que motiva a passagem de uma atitude algo passiva e submissa para uma postura reivindicativa e de acção por parte destes sujeitos.

Para a concretização deste estudo exploratório, definimos os empregados das indústrias do calçado e do vestuário como a nossa população alvo, pois são indústrias com características algo similares e que, não raras vezes, são apontadas como estando a atravessar uma fase menos positiva.

Quanto à área geográfica em que esta investigação se desenvolveu, optamos por aplica-la nos municípios de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira – concelhos limítrofes situados no Vale do Sousa, distrito do Porto. Esta opção justificou-se pela relevância que o Vale do Sousa assume para a indústria da Região Norte. Felgueiras é o concelho com maior número de empresas e de trabalhadores da indústria do calçado a nível nacional, enquanto que em Lousada há uma grande prevalência do sector do calçado e do vestuário. Paços de Ferreira é um município conhecido pelo mobiliário, contudo, a indústria do vestuário assume também uma posição importante na indústria local.

Relativamente à estratégia metodológica adoptada, esta assentou numa metodologia qualitativa, em que as entrevistas semi-estruturadas foram a técnica de recolha de informação utilizada. Elaboramos um guião, com um conjunto de perguntas guia que, posteriormente, aplicamos a vinte trabalhadores destas duas indústrias. Importa ressaltar que os sujeitos possuíam características distintivas entre si – trata-se de uma amostra por homogeneização. Para analisar o material recolhido recorreremos à análise de conteúdo clássica e descritiva.

No que concerne à estrutura do estudo, este encontra-se dividido em quatro partes principais. Na primeira parte, capítulo referente ao enquadramento teórico, desenvolvemos uma contextualização sobre a actual conjuntura laboral onde demos particular destaque à precariedade e ao desemprego. Após deslindar as características negativas deste último abordamos o medo social do desemprego e as diversas atitudes perante ele. Procuramos perceber quais as implicações que esta emoção poderia ter nas organizações de trabalho e de que modo uma postura passiva pode dar lugar a uma atitude de reivindicação/acção. No segundo capítulo, relativo ao universo de pesquisa, expomos brevemente as principais características das indústrias em análise, especialmente nos concelhos em estudo. Por sua vez, no terceiro capítulo, descrevemos o processo metodológico. Já no último capítulo, apresentamos a análise e a interpretação dos resultados obtidos, onde visamos responder de forma clara e concisa aos nossos objectivos de investigação. Por fim, exibimos uma conclusão onde explicitamos as principais ilações do estudo e algumas hipóteses de trabalho a ter em consideração na elaboração de futuras investigações sobre o tema.

Pensamos que esta temática tem uma elevada pertinência social, sendo que esperamos contribuir para um maior/melhor conhecimento da realidade destes trabalhadores, realidade essa muitas vezes esquecida e escamoteada. Acreditamos que o estudo empírico aqui apresentado constitui um passo importante para conhecer o medo social do desemprego, assim como um contributo para outras abordagens que se venham a realizar nesta área.

## CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

### 1.1. A NOVA CONJUNTURA LABORAL

Apesar das mudanças ocorridas no sistema de emprego ao longo das últimas décadas, como o declínio do fordismo (Durand, 1978; Grint, 1998; Freire, 2001), o trabalho continua a constituir um pilar da identidade dos indivíduos, enunciando o seu papel na estrutura social (Silva, 2008; Ramos, 2000).

Porém, se antes se acreditava no emprego para a vida, hodiernamente, assistimos a um sentimento generalizado de insegurança, que parece culminar na individualização das relações sociais e no aumento da instabilidade e do risco nos diferentes níveis da vida social (Beck, 1992; Sennett, 2000; Bauman, 2000). A flexibilidade, a precariedade laboral e o desemprego ganharam outra importância e significação, agravando as questões relacionadas com o emprego, especialmente nos mais jovens que não raras vezes são coagidos a aceitar empregos precários que não correspondem nem às suas qualificações nem às suas aspirações.

A nova economia do trabalho, despoletada de forma muito substancial pela evolução tecnológica e pela globalização da economia, incutiu todo um conjunto de alterações que, por seu turno, provocaram um conjunto de consequências que, apesar de já existentes, ganharam um novo fôlego. Estes factores associados revolucionaram a produtividade, tornando os bens e os serviços melhores, mais baratos e acessíveis. Juntas conceberam um conjunto de novas oportunidades (Reich, 2004; Pedroso, 2004).

Tal cenário potenciou um maior/melhor acesso a bens de consumo, mas para os trabalhadores significou, sobretudo, uma acrescida dificuldade em delinear o futuro a longo prazo, uma vez que esta conjuntura estimula a flexibilidade. Esta característica é relevante no mercado laboral actual e é utilizada/adoptada pelas empresas como forma de combater a rotina e aumentar a produtividade. Tem um enfoque puramente financeiro, no sentido de reduzir os valores associados aos custos unitários do trabalho (Sennett, 2000; Kóvacs, 2005).

Como afirma Sennett (2000: 73), “hoje a sociedade procura maneiras de destruir os males da rotina através da criação de instituições flexíveis”. Pensamos que a flexibilidade afecta todos os sectores e escalões profissionais, no entanto, para Reich (2004), os trabalhadores estão expostos de forma diferente às flutuações do mercado. Acredita que há uma divisão entre estes sujeitos: de um lado os que possuem salários mais altos, mais protegidos e com carreiras profissionais estáveis e de outro os que têm menos habilitações e que por isso são menos especializados e mais susceptíveis de ser substituídos.

Este panorama não pôs fim à relação de subordinação entre o patronato e trabalhadores, mas incentivou a substituição da dicotomia capital-trabalho pela dicotomia capital-consumo (Reich, 2004). Ou seja, o valor das empresas deixou de estar tão alicerçado aos seus activos para estar mais vinculada

à confiança que desperta nos consumidores, conferindo, uma certa liberdade aos detentores do capital para ajustar a sua mão de obra às oscilações do mercado – flexibilização.

Naturalmente que a postura assumida perante esta situação depende da estratégia de cada empresa, mas é difícil negar que a variação de mão de obra não se encontra de algum modo facilitada<sup>1</sup>. No caso de esta lógica se confirmar, poderá desenvolver-se uma perda de lealdade entre os trabalhadores e os empregadores que conduzirá a uma individualização e a uma concentração no imediato, tal como a um sentimento de insegurança e a uma vida profissional instável (Sennett, 2000; Reich, 2004; Pedroso, 2004)<sup>2</sup>.

### **1.1.1. A PRECARIÉDADE LABORAL**

O mundo do trabalho mudou e incentivou o aumento da flexibilização que, por sua vez, acarretou um aumento da precariedade. Paulatinamente, o emprego tornou-se/torna-se cada vez mais descontínuo e precário, até em países caracterizados pelo pleno emprego como os do norte da Europa. Os sistemas de emprego vivem uma crise, mais ou menos profunda, que, como vimos, se manifesta pelo aumento do desemprego e pelo aumento da precariedade nas relações laborais.

A precariedade pode ser entendida como uma situação de forte vulnerabilidade económica que restringe, total ou parcialmente, os direitos sociais que estão estabelecidos na maioria dos empregos estáveis (Paugam citado por Rosa, 2003). Resulta de um conjunto de factores que fragilizam a relação laboral ao nível das condições de trabalho e das possibilidades de defesa a nível jurídico (Rebelo, 2005).

Actualmente, assistimos a uma “redução do emprego estável, com protecção social associada e, concomitantemente, [a uma] multiplicação, muito visível, de postos de trabalho (...) mal remunerados, precários, desqualificantes, em regra, de curta duração e sem perspectivas de evolução profissional e pessoal” (Hespanha *et al*, 2007: 18-19). É manifesto, hoje existe uma “grande variedade de formas de emprego cujo dominador comum é a flexibilidade em termos contratuais, de tempo de trabalho, de espaço e de estatutos” (Kóvacs, 2005: 12).

As novas formas de emprego são responsáveis pela situação precária em que grande parte dos indivíduos se encontram, sendo a sua face mais visível os vínculos contratuais. O contrato a tempo indeterminado, que promovia o dito emprego estável, integral e com protecção, perdeu a sua hegemonia e deu lugar a formas atípicas de contratação como, por exemplo, os contratos a termo, os

---

<sup>1</sup> Importa ressaltar que, no caso de se optar por esta via, os empregadores terão algumas penalizações como, por exemplo, o pagamento de indemnizações.

<sup>2</sup> Para colmatar esta situação é assumido que os sujeitos devem ser dotados de uma elevada capacidade de adaptação, aptidão cada vez mais valorizada, movendo-se consoante os seus interesses e objectivos, evitando comprometer-se com uma única identidade (Bauman, 2000).

contratos de trabalho temporário, o teletrabalho, o auto-trabalho, o trabalho a tempo parcial, o trabalho ao domicílio entre outros.

Estes trabalhadores têm uma vida socioeconómica frágil, pois a probabilidade de serem forçados a mudar de emprego é superior – são mais facilmente desvinculados das organizações – o que faz com que se encontrem numa situação de profunda incerteza perante o futuro (Rebelo, 2005).

Hoje em dia estas vias de inserção no mercado de trabalho são usuais e cada vez mais típicas, em especial para os jovens que encaram estes trabalhos como uma oportunidade para adquirir experiência profissional<sup>3</sup>.

A natureza adjacente a estes vínculos tem consequências no seio das estruturas trabalhistas. É importante ressaltar que há consequências ao nível da produtividade dos trabalhadores, porque é difícil que um trabalhador seja competente e rentável a curto prazo. Os sujeitos precisarem de tempo para se adaptar à empresa, ao seu funcionamento, aos seus objectivos económicos e ao seu ambiente sociocultural (Kóvacs *et al*, 2006). Segundo Everaere (citado por Kóvacs *et al*, 2006), há ainda a possibilidade de se gerarem conflitos entre os trabalhadores efectivos e os trabalhadores com vínculos precários, uma vez que os últimos procuram fazer mais e melhor na ânsia de uma oportunidade, adoptando, para isso, uma postura de maior submissão e motivação.

Esta situação pode também provocar nos indivíduos problemas de ordem emocional como, por exemplo, o medo em relação ao futuro profissional e, conseqüentemente, pessoal; a diminuição da auto-estima e a desvalorização/desmotivação pessoal e profissional. Apesar disto, há autores, como Beck (2007), que entendem que a instabilidade laboral deve ser encarada como uma oportunidade para os indivíduos criarem ideias e modelos de trabalho inovadores. Os trabalhadores devem abrir os seus horizontes e abandonar os seus conceitos preconcebidos sobre a ideal tradicional de emprego.

### **1.1.2. O FENÓMENO DO DESEMPREGO**

Aliado à precariedade, o desemprego é um dos maiores problemas da sociedade hodierna. Define-se como uma situação em que “um indivíduo em idade activa que não possuindo uma actividade pretende obtê-la e desenvolve esforços para a conseguir” (Centeno, 2001: 58). Por outras palavras, corresponde a uma situação em que os sujeitos estão disponíveis para trabalhar, mas que num determinado momento da sua vida activa estão privados do exercício de uma actividade remunerada, socialmente reconhecida e com carácter vinculativo. Resulta, em grande medida, do desfasamento entre a passagem da mão de obra das actividades em declínio para as actividades em expansão e constitui um desajustamento entre as necessidades da economia e as exigências identitárias dos indivíduos.

---

<sup>3</sup> Para estes sujeitos, estes vínculos são encarados com uma certa naturalidade, pois sempre conheceram uma realidade em que a actividade profissional está envolta em incertezas. A precariedade faz parte das suas representações sobre o trabalho e o emprego.

Assume-se como um verdadeiro problema estrutural nas economias avançadas (Dedecca, 1996; Lopes, 1999; Hespanha *et al*, 2007).

Apesar de ser um fenómeno sobejamente conhecido, ao longo dos últimos anos tem adquirido uma maior importância e significação devido aos valores históricos que tem atingido um pouco por toda a Europa. Em Portugal, por exemplo, segundo informações do INE, atingiu 15% da população activa no segundo trimestre de 2012.

Os principais afectados são os indivíduos do sexo feminino na faixa etária entre os 34 e os 54 anos e com baixas qualificações (ensino básico). Também no sexo masculino existe um predomínio do desemprego na faixa etária e nos níveis de instrução acima indicados (INE, 2009).

As estatísticas do emprego, relativas ao segundo semestre de 2012, indicam ainda que é nas regiões de Lisboa (17,6%), Algarve (17,4%) e Madeira (16,8%) que se registam as taxas de desemprego mais elevadas. Todavia, o crescimento do desemprego é transversal a todo o país, sendo que na região Norte se encontra nos 15%, mais 2,9% do que em igual período de 2011 (INE, 2012).

Importa referir que a variação do desemprego entre regiões, e mesmo entre concelhos, está ligada à economia regional, ou seja, às indústrias entre outras fontes de emprego locais. Entendemos que quanto maior for o predomínio de determinada indústria, onde essa é principal fonte de emprego local, maior a possibilidade de se verificar um aumento do desemprego numa situação de crise do sector. Tal acontece porque acreditamos que exista um menor número de alternativas de emprego.

Os dados estatísticos sobre o desemprego são o lado objectivo do problema. Todavia, o modo como cada indivíduo experiêcia esta vivência é bastante subjectiva e muitas vezes encarada de forma negativa. Esta realidade acarreta um conjunto de consequências negativas transversais às diversas áreas da vida quotidiana.

## **1.2. A NEGATIVIDADE DO DESEMPREGO**

Compreendemos que a precariedade provoca consequências individuais e sociais negativas, ao nível dos rendimentos, do poder de compra, da qualidade de vida, da protecção social e da percepção do futuro. Todavia, consideramos que o desemprego é, provavelmente, o cenário que provoca uma maior sensação de vulnerabilidade nos indivíduos, devido à centralidade instrumental e expressiva do emprego nas sociedades salariais.

Não é nossa intenção desenvolver uma análise exaustiva das consequências deste fenómeno, no entanto, podemos destacar os problemas ligadas à crise da identidade, à desestruturação do tempo e do espaço, à participação dos sujeitos na vida social e à forma como este é experienciado.

A questão da crise de identidade prende-se com o facto de socialmente os desempregados serem muitas vezes encarados como inúteis, isto é, como tendo uma classificação negativa na estrutura social<sup>4</sup>. O desemprego traduz-se numa quebra do estatuto social que, não raras vezes, leva a que os sujeitos se sintam desvalorizados, humilhados e desprovidos da sua dignidade (Schnapper, 1994; Schnapper, 1998; Loison, 2003).

Compreendemos ainda que numa primeira fase o desemprego pode ser “libertador”, mas à medida que este se prolonga podem surgir problemas decorrentes da desestruturação do tempo e do espaço. A primeira alude à ausência de alternância entre tempo de trabalho e tempo de lazer que despoja os desempregados de participar nos ritmos colectivos. Já a segunda leva à privação do emprego enquanto lugar de participação social, que, por sua vez, nos leva a debater a questão da participação dos desempregados nestes parâmetros (Hespanha *et al*, 2007).

Muitos estudos indicam que o desemprego promove um certo isolamento social, sendo a obra de Jahoda *et al* (1972) sobre Marienthal a primeira a questionar esta realidade. Este é talvez o estudo mais emblemático sobre o tema e nele considera-se que o desemprego provoca perdas significativas de sociabilidade e de laços sociais. Esta questão difere consoante o país, os sujeitos e o grau de inclusão dos diversos sistemas e subsistemas (Paugam e Russel, 2000).

Apesar disto, consideramos que as suas principais consequências do desemprego são de cariz económico, mais propriamente, a perda de qualidade de vida decorrente da perda de poder económico e o sequente stress psicológico causado pela ruptura dos planos futuros.

Efectivamente, a diminuição do poder de compra condiciona a acção dos indivíduos, fazendo com que estes sintam maiores dificuldades em fazer face às suas despesas quotidianas. Para colmatar esta situação os desempregados contam com sistemas de apoio formal e de apoio informal. As respostas formais – sistemas *Welfare* – passam pela atribuição do subsídio de desemprego, compensação financeira, e pelo apoio na procura de um novo emprego. Já os mecanismos informais correspondem às redes de solidariedade familiares e de entreajuda, compostas por amigos e vizinhos (Loison, 2003; Araújo, 2008). As duas assumem um papel preponderante no apoio aos desempregos, contudo, provocam nos indivíduos uma inegável sensação de dependência, uma vez que põem em evidência a situação precária e vulnerável em que se encontram.

Mas se o desemprego numa conjuntura em que existe apoio formal e informal é problemático, a situação tende a piorar quando a atribuição da compensação financeira por parte do Estado cessa ou quando os sujeitos nem sequer têm direito a essa subsidização. Convém salientar, que esta ausência,

---

<sup>4</sup> A centralidade do emprego leva a que aqueles que se encontram numa situação de desemprego se auto percepcionem como “anormais”, como inferiores àqueles que desenvolvem uma actividade remunerada e socialmente reconhecida (Hespanha *et al*, 2007; Castel, 1998).

em casos extremos, pode condenar a satisfação das necessidades básicas como, por exemplo, o acesso à alimentação, à habitação, à saúde e à educação. Há, de facto, segundo Hauser *et al* (2000), uma ligação entre o desemprego e a pobreza, ou seja, a vulnerabilidade económica a que os desempregados estão sujeitos leva a que tenham um risco superior de atingir uma situação desta natureza.

No caso do trabalho assalariado e, posteriormente, o subsídio de desemprego ser a única ou a principal fonte de rendimento, a sua perda pode constituir um factor preditor à pobreza, sendo que cada oscilação monetariamente desfavorável se pode tornar um real obstáculo. Esta escassez económica pode, por seu turno, criar verdadeiras “situações de risco social que podem, no limite, atingir verdadeiros dramas pessoais e familiares” (Hespanha *et al*, 2007: 232).

Corria o ano de 2007 quando por coordenação de Pedro Hespanha publicaram um estudo em que se relaciona o desemprego e o mau emprego com a pobreza, intitulado de *É o (des)emprego fonte de pobreza?*. Com ele compreendeu-se que os indivíduos desempregados ou com mau emprego concebem a sua situação como má ou razoável mesmo quando objectivamente são más ou muito más. Esta investigação conclui que estes sujeitos não se consideram pobres, mas que tal não significa que não o sejam. De facto, as conclusões desta obra vão de encontro as referidas por Hauser *et al*.

Compreendemos que as consequências que o desemprego pode provocar na vida dos sujeitos variam consoante o grau de dependência da remuneração salarial, sendo que quanto maior for essa dependência maior e mais nefastas serão as consequências, assim como o medo de perder o emprego.

### **1.3. O MEDO SOCIAL DO DESEMPREGO**

Ao analisar a exposição anterior podemos compreender que o desemprego corrói os indivíduos a nível económico, social e pessoal, o que pode contribuir para explicar o tormento dos sujeitos sem emprego e o medo de perder o emprego por parte dos indivíduos empregados.

O sofrimento causado pela negatividade das consequências do desemprego contribui de forma muito substancial para a predisposição ao medo. Este, por sua vez, corresponde a um “fenómeno psíquico, de carácter afectivo. (...) é um estado emocional que resulta da tomada de consciência de que algo real, imaginário ou provocado pode ameaçar os indivíduos.” É “um sentimento de inquietação, de preocupação, dada a possibilidade de que algo desagradável possa ocorrer” (Dias, 2007: 33).

Porém, no presente estudo pretendemos abordar o medo social, que se distingue do medo na sua concepção tradicional. O medo social baseia-se em pressupostos de cariz sociológico, na acção humana e no que ela tem de social. Assume-se como “uma emoção sem objecto definido, difuso no indivíduo e no sistema interaccional”, resultando de “estados de desconforto oriundos da insegurança ontológica” (Dias, 2007: 75).

É uma emoção enraizada em grande parte dos sujeitos pertencentes a um mesmo sistema relacional e social, estando a sua origem alicerçada no tecido social<sup>5</sup>. É colectivamente partilhado, mas vivido de forma singular, porque cada pessoa vive este sentimento de acordo com a sua própria trajectória de vida e posição na estrutura social. Com efeito, o medo social está presente em cada um dos indivíduos, mas acima de tudo, está patente na estrutura interaccional. É uma emoção que se projecta dos sujeitos para os sistemas sociais e dos sistemas sociais para os sujeitos. Do mesmo modo, é vivida com uma certa regularidade, não surge apenas pontualmente (Barbalet, 1998; Dias, 2007).

Este medo tem uma intensidade variável, mas está sempre latente nos sujeitos e pronta para os lembrar de algo que os transcende, que os incomoda e que os deixa apreensivos. Ao contrário do que se possa pensar esta emoção é transversal a todos os estatutos sociais, ou seja, não afecta somente os indivíduos com pouco poder, os mais indefesos. Esta pode, efectivamente, atingir os grupos mais privilegiados a partir do momento em que estes sintam o seu poder ameaçado.

O desemprego enquanto fonte de medo social é compreendido como pertinente pelos autores supracitados, uma vez que o consideram uma constante para a maioria dos trabalhadores. A perda de uma actividade remunerada é, de facto, uma possibilidade real ao longo da vida activa de inúmeros profissionais. Barbalet recorre a Blackburn e Mann para reforçar esta ideia. Segundo estes estudiosos, o desemprego é uma “ameaça suficientemente real, ainda que imprevisível, para preocupar a maior parte dos trabalhadores” (1998: 230).

O medo de perder o emprego é socialmente partilhado pelos trabalhadores empregados, contudo, estes indivíduos podem não sentir este medo da mesma forma. Os sentimentos individuais são diferentes uns dos outros, mas cada um deles contribui para a formação de um clima emocional de medo<sup>6</sup> (Barbalet, 1998).

Este sentimento pode não ser desencadeado pela experiência individual dos sujeitos, mas sim ser resultado do que ouvimos e observamos quotidianamente. Frequentemente, somos confrontados com a precariedade de muitos trabalhadores, com notícias de empresas a encerrar e com a deslocação de multinacionais para países em que o custo unitário é mais baixo, o que pode gerar um sentimento de insegurança nos trabalhadores que, por consequência, se pode transformar num medo social.

---

<sup>5</sup> Refira-se que o medo social não é uma emoção que circule de forma errante. Ela está delimitada por factores contextuais, de ordem social, cultural, política e geográfica, mais ou menos evidentes (Dias, 2007).

<sup>6</sup> Um clima emocional pode ser entendido como “um conjunto de emoções ou sentimentos que, para além de partilhados por grupos de indivíduos envolvidos em estruturas e processos sociais comuns, são também significativos na formação e manutenção de identidades políticas e sociais e no comportamento colectivo” (Dias, 2007: 77-78).

Afirmamos, deste modo, que o medo pode ser real e logicamente explicado ou irrealista, baseando-se em factores falaciosos e imaginários (Motta, 2002)<sup>7</sup>.

Como referimos o medo está intimamente ligado à percepção<sup>8</sup> do risco, à consciência de que algo nefasto poderá acontecer. No caso em estudo, tal poderá variar consoante o contexto económico em que os indivíduos estão inseridos: situação do sector em que trabalha, dimensão e importância da empresa em que laboram, nível de concorrência, nível de desemprego no meio entre outros. Entendemos que quanto mais negativa for a conjuntura, maior a percepção do risco por parte dos trabalhadores.

Convém salientar que o medo social tem grandes possibilidades de se desenvolver numa estrutura de relacional quando as fontes de poder não apontam caminhos a seguir, propositadamente ou não, aos restantes sujeitos, caso das organizações de trabalho (Dias, 2007).

Posto isto, depreendemos que o medo poderá estar patente em todas as profissões, incluindo nas que teoricamente são mais seguras. Compreendemos que com mais ou menos fundamento ou com mais ou menos intensidade, os trabalhadores têm medo do desemprego.

### **1.3.1. ATITUDES FACE AO MEDO SOCIAL DESEMPREGO**

Tradicionalmente o medo remete-nos para algo incapacitante e que tende a condicionar a acção, no entanto, também é usual considerar-se que a sua percepção pode desencadear uma tendência para agir, como consequência da rejeição da situação em causa.

Isto acontece porque aliado ao medo pode surgir um sentimento de esperança, uma expectativa de que algo pode melhorar, o que pode, eventualmente, conduzir os indivíduos em direcção à mudança. A vulnerabilidade torna-se um factor de motivação para que os sujeitos modifiquem a sua situação, desenvolvendo formas de luta e fazendo com que enfrentem o que os perturba. O medo pode assim assumir duas vertentes: uma primeira onde inibe a acção, podendo encaminhar os indivíduos para uma situação de conformismo, passividade e resignação; e uma segunda, onde o medo não é paralisante e os sujeitos ou fogem da fonte do medo<sup>9</sup> ou o enfrentam, contrariando-o (Barbalet, 1998; Dias, 2007).

Para que os sujeitos passem de uma atitude passiva e subordinada para uma postura activa e de acção é necessário que se libertem do medo e tomem consciência daquilo que os perturba, sendo esta atitude uma emoção tal como o medo. Combate-se uma emoção com outra emoção, assim como com aquilo que cada pessoa considera ser a verdade dos factos (Dias, 2007).

---

<sup>7</sup> Para o medo social não são relevantes as razões lógicas ou um conhecimento detalhado do que está na fonte do medo, uma vez que é uma emoção muitas vezes vivida de forma inconsciente pelos indivíduos (Dias, 2007).

<sup>8</sup> Função que nos permite receber, elaborar e interpretar a informação do meio (Gleitman, 1993).

<sup>9</sup> Segundo Dias (2007), nem sempre é possível fugir da fonte do medo. Os sujeitos podem sentir-se esmagados pela sua força fazendo com que se sintam impotentes para agir seja em que direcção for. Esta é, possivelmente, a forma mais complexa de medo no seio das estruturas relacionais.

Estas atitudes face ao medo social são as mais vulgarmente observadas, contudo, Barbalet (1998) tem uma concepção algo complementar. Para este autor as categorias convencionais de fuga e luta, ou submissão e rebelião não são suficientes para explicar todas as atitudes possíveis perante o medo social. Considera que as elites e mesmo os grupos constituídos por pessoas que não pertencem à elite são capazes de deslocar recursos para conter as perspectivas negativas que tenderão a afecta-los, compreendendo que estes sujeitos podem assumir uma terceira posição: a contenção. Tal acontece porque não pensa ser provável que o medo nas elites desencadeie uma posição de subjugação, ao mesmo tempo que considera que a rebelião não é a conceptualização mais adequada<sup>10</sup>.

Para justificar esta tese, Barbalet (1998) recorre à obra de Kemper que afirma a contenção como uma terceira hipótese. Este salienta que a contenção não é uma mera atitude recreativa, mas sim uma atitude construtiva e que pode levar à inovação e ao desenvolvimento organizacional. Por seu turno, estas “afastam a ameaça do outro, melhoram as próprias capacidades do sujeito e normalmente realinham as relações de poder e tornam inócuas as perspectivas temidas” (Barbalet, 1998: 244). Por outras palavras, a contenção produz novidade e potencia avanços nas estruturas organizacionais, ou seja, produz mudança.

Importa ressaltar que a atitude que cada indivíduo assume face ao medo social varia consoante a personalidade e a situação específica em que cada sujeito se encontra, uma vez que a natureza do medo social se prende com o que é temido e com quem o teme.

#### **1.4. CONSEQUÊNCIAS DO MEDO DE PERDER O EMPREGO NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO E NA ADESÃO À ACÇÃO COLECTIVA**

O trabalho assalariado é estrutural na vida dos laboriosos, sendo normalmente a principal fonte de subsistência dos mesmos. Devido a esse facto, numa altura em que o emprego é escasso e a ameaça do desemprego praticamente uma constante, é compreensível que os sujeitos desenvolvam esforços para o tentar manter. Estes traduzem-se numa série de acções que, no seio de uma organização, se podem manifestar através de uma atitude de passividade e submissão – atitude tradicional face ao medo.

O medo inibe a acção e conduz ao conformismo, o que, conseqüentemente, pode conduzir os sujeitos a aceitar, por exemplo, situações de grave enfraquecimento salarial ou de atrasos no pagamento das remunerações em nome da manutenção do emprego. Como nos indica Dias (2007: 153):

O medo social pode paralisar e sugar as energias e roubar a vontade para agir e reagir. Minando o medo a estrutura de relações, as formas de pensar, sentir e agir dos actores sociais [. Estes] tornam-se reféns desse mesmo medo, pela mão de quem detém o poder e controla os meios institucionais de violência.

---

<sup>10</sup> A demonstração empírica deste argumento é desenvolvida em torno da discussão do medo que a elite britânica sentiu do movimento trabalhista durante o período da I Guerra Mundial e no pós-guerra.

Tal processa-se, frequentemente, no interior das organizações de trabalho que são, como sempre foram, locais privilegiados para a ocorrência do medo social, pois a manipulação desta emoção constitui uma das estratégias administrativas mais antigas para controlar os trabalhadores. Os empregadores demonstram que há a possibilidade de os indivíduos perderem o emprego ou as regalias não contempladas no contrato de trabalho como forma de os levar a desenvolver os seus intentos sem questionar ou contestar<sup>11</sup>, assim como a obterem uma maior qualidade no trabalho – transformam medo em sujeição (Castelhana, 2005; Cunha, 2006; Dias, 2007; Forrester, 1997).

Dada a dependência económica que os sujeitos têm desse rendimento, aceitam a situação. Porém, esta preocupação e os seus efeitos têm mais influência em conjunturas onde não existem outras opções de emprego. O medo de perder o emprego não se refere apenas ao receio de ficar sem aquele posto de trabalho em específico, mas ao facto de se perceber que é cada vez mais difícil encontrar um novo.

Compreendemos que o medo social é produto da relação dialéctica entre quem é invadido pelo medo e por quem dele beneficia e, assim sendo, facilmente percebemos que quem lucra tem interesse em que este se mantenha, usando para isso os meios que tem ao seu dispor. A intimidação é um desses meios. Esta é utilizada como forma de levar os trabalhadores a intensificar o seu ritmo de trabalho, fazendo com que tenham um maior rendimento e disciplina, o que provoca uma subcarga de trabalho e, por consequência, maior sofrimento nos laboriosos (Dias, 2007).

O medo é assim utilizado como forma de fazer os sujeitos trabalharem mais, em piores condições ou com menos remuneração, muitas vezes, sob o argumento que o futuro da empresa depende disso<sup>12</sup>. O medo torna-se uma forma original de explorar os trabalhadores<sup>13</sup> (Dejours, 1994; 1998).

Mas se o medo no local de trabalho sempre existiu, hodiernamente, devido ao aumento do desemprego e à negatividade das suas consequências, este tem sido amplificado, colocando os trabalhadores numa situação ainda mais vulnerável e frágil. Pensamos que tal comprova a eficiência das relações de poder nas diversas organizações de trabalho que, segundo Romaniello (s.a.), se encontram impregnadas no corpo e na mente, no indivíduo e no social. Inserem-se na constituição do sujeito, na aceitação das normas e estendem-se até às práticas económicas.

Contudo, a intensificação do ritmo de trabalho, o aumento da produção e a sequente maximização dos resultados, proveniente da pressão exercida sobre os trabalhadores no seio das diversas

---

<sup>11</sup> Tendencialmente, no interior das empresas recorre-se mais às represálias dissimuladas para penalizar o trabalhador, quando este não corresponde aos intentos do empregador, do que propriamente a beneficiá-lo quando necessário.

<sup>12</sup> A utilização da crise como forma de desculpabilização é algo recorrente e apela à compreensão dos trabalhadores para com o empregador em situações que podem ser críticas.

<sup>13</sup> Sob o argumento de que o principal é manter o emprego os sujeitos podem, de facto, sujeitar-se a situações verdadeiramente problemáticas, acatando as ordens dos empregadores. Estas exigências podem passar por os trabalhadores darem horas extraordinárias sem receber o seu pagamento; não receber os subsídios de férias e/ou de Natal; e mesmo atrasos ou pagamentos parcelados do salário.

organizações de trabalho, não constitui a única consequência possível do medo social do desemprego. Na realidade, esta emoção faz com que os trabalhadores adotem outro tipo de comportamentos e/ou estratégias, sendo que estas passam pela neutralização da acção colectiva, pela emergência da estratégia colectiva do silêncio, cegueira e surdez e pelo individualismo.

Ao longo dos últimos anos a flexibilidade laboral, a precarização das relações laborais e o inegável aumento do desemprego têm constituído uma dificuldade adicional para o desenvolvimento da acção sindical. Numa altura em que o medo de perder o emprego se adensa, seja pela situação da empresa ou pela conjuntura envolvente, os sujeitos não aderem da mesma forma a protestos ou a qualquer outra forma de luta, sendo que a adesão de novos trabalhadores a estas organizações se encontra de alguma forma dificultada.

Efectivamente, grande parte dos empregadores não vê com bons olhos o facto de os seus trabalhadores serem membros de um sindicato, daí que, por receio de represálias, estes não o façam. A adesão dos laboriosos a lutas por melhores condições de trabalho e melhorias salariais encontra-se do mesmo modo comprometida<sup>14</sup> (Dejours, 1994, 1998; Castelhana, 2005).

Na sua obra, Marcus Olson (1998), apresenta dois argumentos que visam justificar de forma subtil esta não adesão dos trabalhadores: o primeiro prende-se com o facto de a contribuição individual ser encarada como pouco significativa, o sujeito acredita que a sua participação não altera a situação em causa. Tal acontece, mormente, em grupos de grande dimensão, onde a contribuição de um sujeito é bastante pequena face à aos restantes participantes. O segundo argumento baseia-se nesta lógica: se o bem colectivo for alcançado, o sujeito beneficia dele quer tenha participado ou não. Isto advém da indivisibilidade e não rivalidade no “consumo” dos bens colectivos e levanta questões pertinentes como a seguinte: porque motivo devo ser membro de uma organização sindical e pagar cotas se no caso de ser alcançada alguma benesse eu também beneficiarei disso?

Assim, o medo aliado a estes raciocínios leva a que reivindicação se encontre algo obstruída. Rivera (1992) considera mesmo que o medo social do desemprego é um sério obstáculo ao avanço dos sindicatos particulares, tal como constituiu o contexto emocional da formação e desenvolvimento histórico dos movimentos sindicais.

Outra das consequências é a denominada estratégia colectiva do silêncio, cegueira e surdez, que se consubstancia na não compreensão da injustiça e do sofrimento infligido a outros. Tal ocorre não só por medo de perder o emprego, mas também por vergonha de assumir que se sofre – o medo aparece

---

<sup>14</sup> A não adesão a sindicatos pode decorrer de factores de vária ordem como, por exemplo, a falta de confiança nestas organizações ou a descrença de que elas tenham poder para mudar de alguma forma a ordem instituída. Porém, o medo de posteriores represálias por parte do empregador, sejam elas directas ou indirectas, é de facto um dos principais factores que levam a que os trabalhadores não se sindicalizem nem adiram a acções colectivas.

não só como factor de motivação para os trabalhadores aumentem a sua produtividade, mas também como um factor de omissão e submissão (Castelhana, 2005). Os sujeitos procuram incessantemente dar o seu melhor na organização para de algum modo agradar aos seus empregadores, sendo que para isso ocultam o seu sofrimento pessoal e ignoram o sofrimento dos outros.

Por conseguinte, o individualismo e o conseqüente aumento da competitividade entre os trabalhadores assume-se como a última conseqüência do medo social do desemprego nas organizações de trabalho. Segundo Rivera (1992), o clima de medo isola as pessoas umas das outras, o que contribui para que cada trabalhador se preocupe somente com a sua própria segurança e faça com que os colegas de trabalho passem a ser encarados como concorrentes. Esta competição leva a que muitos sujeitos tentem destacar-se face aos restantes trabalhadores, usando para tal, por vezes, estratégias menos ortodoxas como, por exemplo, a promoção da intriga entre determinado trabalhador e o empregador.

O individualismo conduz a que os sujeitos fiquem mais isolados e, deste modo, mais premiáveis às exigências dos empregadores. Saliente-se, que o individualismo é significativamente marcado pela auto-exigência e pela intensificação das responsabilidades dos trabalhadores (Dejours, 1994, 1998; Castelhana, 2005).

Entendemos que estas estratégias visam fazer com que os trabalhadores sobressaiam positivamente perante o empregador, contudo, é inegável que colocam em causa o bem estar dos laboriosos no seio das empresas, prejudicam o ambiente de trabalho. Apesar disso, a conjuntura em que vivemos parece incentivar cada vez mais a adopção deste tipo de comportamentos.

### **1.5. DE UMA POSTURA SUBMISSA À LUTA PELA MUDANÇA?**

Se no seio das organizações de trabalho o medo de perder o emprego se pode reflectir na adopção de estratégias que revelam uma postura submissa e resignada, a verdade é que, como vimos, a atitude também pode ser a contrária – o medo pode levar os indivíduos a agir, como conseqüência da rejeição da situação que os atormenta.

O medo social é ainda socialmente partilhado, mas vivido de forma particular pelos diversos sujeitos, sendo que cada vivência singular contribui para a formação de um clima social de medo. Este tem um aspecto puramente colectivo e:

(...) serve tanto para manter a identidade política e social como para constituir o pivô do comportamento ou acção colectiva. A associação de medo e do interesse implica que um clima de medo possa levar um grupo social ou um colectividade social a ele sujeita, a considerar a unidade dos destinos dos seus membros e também a activar respostas para uma situação de mudança (...) (Barbalet, 1998: 244).

Assim, um clima emocional de medo pode, efectivamente, desencadear a luta pela mudança da ordem instituída. Os indivíduos podem unir-se e lutar contra aquilo que lhes causa sofrimento, dando lugar aos denominados movimentos sociais.

Estes caracterizam-se por ser acções colectivas de carácter sociopolítico e cultural que viabilizam as formas de organização e expressão da população através de vários tipos de manifestações. Para tal, adoptam diferentes estratégias que passam pela simples denúncia, à pressão directa – mobilizações, marchas, concentrações, passeatas, distúrbios à ordem instituída, desobediências civis, negociações entre outros – até às pressões indirectas (Gohn, 2007). Para Touraine (1984), são o pulsar da sociedade e os principais responsáveis pelas mudanças sociais, uma vez que expressam as emoções dos cidadãos, canalizando-as na luta por um objectivo comum.

Importa referir que estas acções ou lutas apoiam-se em exigências que não foram realizadas ou concretizadas por outros meios<sup>15</sup>, sendo que quem está por detrás deles, não são apenas indivíduos ou empresas enquanto tais, mas grupos organizados como, por exemplo, sindicatos (Olson, 1998). Porém, Habermas (1987: 432) considera que os sindicatos e os partidos já não são os principais protagonistas das acções colectivas, ao mesmo tempo que entende que os novos conflitos não surgem de problemas ligados à redistribuição, mas de questões que tocam na “gramática das formas de vida”, aludindo concretamente às questões de “reprodução cultural, integração social e socialização”.

Segundo Sidney Tarrow (1998), os movimentos sociais advenham, basicamente, de reivindicações comuns contra opositores, autoridades ou elites. Todavia, entende que nem sempre estes decorrem de conflitos de interesses entre classes, mas sim de valores comuns ou sobrepostos. Esta ideia é complementada e reforçada por Elísio Estanque (1999: 86) ao afirmar que:

Não é incomum que, nas sociedades actuais, certas formas de protesto colectivo ou movimentos sociais sejam despoletados sob «condições de emergência» onde a unanimidade das paixões se combina ou até se sobrepõe à diversidade dos interesses e das consciências, conjugando-se ambas as dimensões na base de um elemento aglutinador: a presença de um adversário, de uma ameaça, ou de uma efectiva agressão às condições de vida de uma dada colectividade.

Tais raciocínios deixam patente a ideia de identidade social. Em sociologia a noção de identidade assume um carácter relacional. Entende-se que a construção de uma identidade social realiza-se através de um processo de pertença e de referência, que conduz à integração de um individuo num determinado grupo, com um processo de oposição perante uma alteridade (Madureira Pinto, 1991; Vilaça, 1993). Pensamos ainda que indivíduos semelhantes, com vários traços comuns, em situações

---

<sup>15</sup> A opção por acções colectivas é, de facto, uma das opções de luta. Contudo, entendemos que antes delas os indivíduos optam por ocorrer a outras estratégias como, por exemplo, falar com o empregador e, no caso de tal não surtir efeitos, recorrer a sindicatos, a advogados ou mesmo a Instituições Públicas na expectativa de que estas apresentem soluções que visem revolver a situação em causa de uma forma mais harmoniosa.

idênticas ou parecidas tendem a apresentar um comportamento similar, o que torna espectável que estes sujeitos se unam (Oakes e Turner, 1986). Unidos adquirem mais força e tornam-se mais eficazes para lutar pelos seus objectivos, sendo que quanto mais evidente for a ameaça maior tenderá a ser a sua coesão. Com efeito, uma ameaça, como aquela em que incide o nosso estudo, influencia positivamente a relação entre os sujeitos, originando uma maior percepção de homogeneidade entre os membros.

No processo de construção de identidades o espaço assume-se igualmente como uma variável relevante, os processos sociais de construção identitária e de conflitualidade social, seja qual for a sua natureza, decorrem num determinado espaço geográfico. Apesar de estarmos na era da globalização, a verdade é que “as bases de determinação da acção e do protesto colectivo permanecem geralmente enraizadas em contextos claramente espacializados” (Estanque, 1999, 93). Segundo a tese de Weber, (1989) existe uma maior probabilidade de surgir uma entidade observável à escala local, uma vez que é nesta que os conflitos ganham uma maior visibilidade devido às similaridades locais, às circunstâncias particulares de vida dos habitantes e aos interesses partilhados pelos os mesmos.

Mas se a existência de laços de solidariedade e identidade são fundamentais para o despoletar destas acções é também essencial que cada pessoa sinta que há um motivo, uma causa pela qual é preciso lutar. Tendencialmente, os indivíduos não aderem a estes movimentos sem ter um interesse, uma razão lógica, válida e legítima para o fazer. Os sujeitos precisam de sentir que há um fundamento comum que beneficia cada um individualmente (Tarrow, 1998).

Esta lógica vai de encontro às perspectivas de Olson (1998) e Elster (1991), que consideram que o marxismo errou ao pensar que os sujeitos, regra geral, agem racionalmente para atingir objectivos comuns. Para Olson (1998: 96), existem, antes de mais, interesses individuais e racionais no interior dos grupos que não promovem a mobilização, mas que a dificulta. O autor afirma mesmo “que a ausência da acção de classe deve-se, em grande parte, precisamente à predominância de um comportamento de tipo racional e utilitário. *Porque a acção de classe não ocorrerá se os indivíduos, que constituem uma classe, agirem racionalmente*”. Por sua vez, Elster (1991), designa esta situação como free-rider: um jogo onde o sujeito X tem determinada posição e resolve sozinho se deve ou não participar em determinada acção, sendo que os restantes sujeitos estão na posição oposta. Aqui cada um pensa no que tem na ganhar e a perder ao participar. No caso de os restantes indivíduos participarem e o individuo X não o fizer, este pode beneficiar igualmente dos resultados da acção dos outros, por outro lado, se todos os sujeitos se absterem, o individuo X pode do mesmo modo beneficiar, uma vez que não se expõe numa acção unilateral. Contudo, este último raciocínio pode levar a que a acção colectiva não se concretize.

Hoje considera-se que o um associativismo é mais positivo e operativo e menos reivindicativo – produz menos mobilizações ou grandes manifestações. Não que as formas tradicionais de mobilização se tenham dissipado, mas a tendência emergente de formas de acção e de rebeldia popular obedecem actualmente a uma lógica diferente, são mais estratégicas segundo Gohn (2007). Para tal, em muito contribuiu a menor conflitualidade nas relações entre classes, sobretudo o operariado; a precariedade existente na relação salarial; a massificação do consumo e dos estilos de vida; um comportamento mais individualista; e uma reemergência do papel de comunidade (Estanque, 1999).

Compreendemos que os sujeitos se orientam mais para a esfera privada e familiar, sendo que a identidade colectiva e a partilha na comunidade se desvanece. Todavia, a fragilização das instituições comunitárias favorece o sentimento de insegurança que, por seu turno, pode despoletar mobilizações colectivas (Hespanha, 1996). Neste sentido e após o desencadear da acção, o défice de partilha colectiva tende a ser compensado, “é a fragmentação da comunidade que faz reemergir a comunidade como um local de mobilização e luta” (Estanque, 1999: 105).

Nos dias que correm a tentação de expor publicamente uma luta ao nível local, considerada justa pelos sujeitos que nela participam, é grande. Tal deve-se ao impacto que a televisão detém, em que o simples facto de aparecer no ecrã acrescenta outra significação à acção. A internet e, em particular, as redes sociais têm ainda um novo e importante papel para a mobilização colectiva.

Com efeito, hoje as mobilizações colectivas assumem novos contornos. Elísio Estanque (1999) desenvolveu uma tipificação, sendo que para esta é necessário observar os seguintes parâmetros: motivos que desencadearam a acção; o seu carácter – espontâneo ou planeado e organizado; tipo de estruturas e vinculações associativas; orientação da acção – se é do tipo progressista ou conservador; grau de abrangência e meios de mobilização; bases de legitimação argumentativa; tipo de adversário contra o qual a luta foi desenvolvida; resultados subsequentes à acção – objectivos alcançados; e possíveis canais e parceiros de diálogo conseguidos.

Todas estas teorias e visões que torneiam o medo social do desemprego induzem-nos a levantar uma série de questões: As notícias sobre a conjuntura actual aumentam o medo do desemprego? Os trabalhadores sentem que há um aproveitamento da crise por parte dos empregadores? Até que ponto são os laboriosos capazes de ir para manter o emprego? Que exigências acatariam e que estratégias seriam capazes de adoptar? Sentem que há mais individualismo nas empresas? Existe solidariedade entre os trabalhadores? Seriam capazes de abdicar de alguns dos seus direitos? Quem procurariam e o que fariam para lutar por esses mesmos direitos? O que leva os sujeitos a passar de uma atitude de alguma compreensão para com o empregador para um sentimento de revolta? Como se traduzia essa mesma revolta? Estas são apenas algumas das questões que pensamos ser pertinentes levantar e que procuramos responder com o trabalho empírico.

## CAPÍTULO II – UNIVERSO DE PESQUISA

### 2.1. CARACTERIZAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADO

Atendendo ao facto de ser nosso objectivo de estudo perceber de que forma os trabalhadores das indústrias do vestuário e do calçado percebem o risco de perder o emprego e de que forma isso afecta o seu comportamento, parece-nos indispensável desenvolver uma breve caracterização sobre a situação actual destes sectores nos concelhos em estudo – Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira.

As indústrias do vestuário e do calçado têm uma importância crucial para a economia nacional e, em particular, para a região norte do país. Os dados indicam que, em 2009, existiam 10.050 empresas do ramo do vestuário e 2.374 do sector do calçado a laborar em Portugal (INE, 2009), sendo o distrito do Porto o mais forte no conjunto das duas indústrias (Gabinete de Estudos da FESETE, 2009b)<sup>16</sup>.

Estes sectores de actividade têm um grande peso nos municípios onde aplicamos o nosso estudo, como comprovam os dados do DETEFP do MTSS publicados pela FESETE em 2009. Segundo estes, Lousada e Paços de Ferreira são dez dos principais concelhos da indústria do vestuário, tanto em número de empresas como de laboriosos a nível nacional<sup>17</sup>. Por sua vez, Felgueiras é, a todos os níveis, o município mais importante do sector do calçado<sup>18</sup>.

A estrutura empresarial destas indústrias é, regra geral, reduzida. Como podemos verificar ao observar o *Quadro 2.1* o número de empresas com menos de 50 trabalhadores é dominante – característica comum aos dois sectores de actividade. Também apreendemos que o número de empresas tem diminuído ao longo dos últimos anos, sendo esta quebra mais expressiva na indústria do vestuário. Na indústria do calçado a diminuição é menos acentuada e até se regista um ligeiro aumento no número de médias empresas.

Quadro 2.1. Número de empresas por sector de actividade em Portugal entre 2007 e 2009

Período de referência dos dados	Sector de Actividade Económica									
	Indústria do Vestuário					Indústria do Calçado				
	Escalaão de Pessoal ao Serviço									
	< 10 n.º	10-49 n.º	50-249 n.º	> 250 n.º	Total n.º	< 10 n.º	10-49 n.º	50-249 n.º	> 250 n.º	Total n.º
2007	8.986	2.214	447	24	11.671	1.694	726	185	11	2.616
2008	8.743	2.094	431	22	11.290	1.638	718	193	11	2.560
2009	7.801	1.851	382	16	10.050	1.506	667	192	9	2.374

Fonte: INE, *Sistemas de Contas Integradas das Empresas*

<sup>16</sup> O tecido empresarial da indústria do vestuário concentra-se, na sua maioria, nos distritos de Braga e Porto enquanto que no sector do calçado se centraliza nos distritos de Aveiro e Porto.

<sup>17</sup> Lousada e Paços de Ferreira são, respectivamente, o 8º e o 10º concelhos com mais empresas da indústria do vestuário, sendo ainda o 3º e o 5º concelhos com mais trabalhadores nestes sectores.

<sup>18</sup> Lousada é ainda o 10º concelho com maior número de empresas e de trabalhadores na indústria do calçado.

Já demonstramos que estas indústrias são importantes para estes concelhos, mas qual será a sua real importância face às restantes indústrias? Ao analisarmos o *Quadro 2.2* comprovamos que o sector do calçado é dominante em Felgueiras, sendo que das 775 empresas da indústria transformadora [IT] que existem no concelho 507 pertencem à indústria do calçado. Este predomínio regista-se mais uma vez no número de trabalhadores – dos 15.693 laboriosos da IT 12.296 são do sector do calçado. Em Lousada o vestuário é o sector mais forte, apesar do sector do calçado ser também significativo – das 426 empresas da IT 176 pertencem à indústria do vestuário ou do calçado. Porém, é no número de trabalhadores que estes sectores se destacam, uma vez que dos 8.017 trabalhadores da IT 6.026 são sujeitos que trabalham no vestuário ou no calçado. Já Paços de Ferreira tem um número significativo de empresas e trabalhadores no sector do vestuário, contudo, o peso das ITVC na IT é inferior à dos outros concelhos, provavelmente, devido à envergadura do sector do mobiliário.

Quadro 2.2. Estrutura empresarial e emprego nos concelhos de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira em 2007

Concelhos	Estrutura Empresarial (n.º empresas)				Emprego (n.º trabalhadores)			
	Vestuário	Calçado	ITVC	IT	Vestuário	Calçado	ITVC	IT
<b>Felgueiras</b>	33	507	581	775	765	12.296	13.577	15.693
<b>Lousada</b>	137	39	206	426	5.072	954	6.410	8.017
<b>Paços de Ferreira</b>	121	2	157	993	4.525	10	5.004	12.477
<b>Total</b>	<b>291</b>	<b>548</b>	<b>944</b>	<b>2.194</b>	<b>10.362</b>	<b>13.260</b>	<b>24.991</b>	<b>36.187</b>

Fonte: Dados do DETEFP citados pelo Gabinete de Estudos da FESETE, 2009

Posto isto, importa saber o número de empresas e trabalhadores existentes por concelho/indústria e, principalmente, conhecer a sua variação. Neste sentido, ao observarmos o *Quadro 2.3*, percebemos que é no sector do vestuário onde se regista uma maior quebra no número de empresas. Pelo contrário, no sector do calçado verifica-se um aumento do seu número<sup>19</sup>. No entanto, os dados variam entre 2000 e 2007, sendo possível que a situação tenha sofrido alterações entretanto. Com efeito, ao comparar estes dados com os do *Quadro 2.1* entendemos que existem diferenças, uma vez que neste ambos os sectores apresentam, na generalidade, uma diminuição do número de empresas.

Quadro 2.3. Estrutura empresarial em Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira entre 2000 e 2007

Sector de Actividade Económica										
Concelhos	Indústria do Vestuário					Indústria do Calçado				
	2000	2003	2006	2007	Var. 00-07	2000	2003	2006	2007	Var. 00-07
Felgueiras	45	34	32	33	-26,67%	451	453	512	507	12,42%
Lousada	144	145	140	137	-4,86%	37	35	36	39	5,41%
Paços de Ferreira	118	110	116	121	2,54%	3	3	2	2	-33,33%

Fonte: Dados do DETEFP citados pelo Gabinete de Estudos da FESETE, 2009

<sup>19</sup> A quebra de 33,33% em Paços de Ferreira não é elucidativa dado o número reduzido de empresas.

De modo a compreender se estas indústrias atravessam, de facto, uma situação de crise procuramos dados que nos elucidassem sobre os níveis de desemprego nestes concelhos, acreditando que, dado o seu peso na economia local, se este tiver crescido de forma substancial tal nos poderá indicar que o desemprego nestes sectores também aumentou<sup>20</sup>.

Quadro 2.4. Número de desempregados em Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira entre 2004 e 2012

Concelhos	Pop. Activa 2011	Número Absoluto de Desempregados						
		2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012
Felgueiras	28.859	3.458	4.811	3.944	3.656	3.762	3.101	3.102
Lousada	22.588	1.758	2.194	1.415	1.893	2.833	2.633	2.990
Paços de Ferreira	27.405	1.766	2.468	1.956	2.322	3.563	3.386	4.116
Total	78.852	6.982	9.473	7.315	7.871	10.158	9.120	10.208

Fonte: INE, Censos 2001; IEFP, Concelhos: Estatísticas Mensais (mês de referencia: Janeiro)

Os dados do *Quadro 2.4* indicam que ao longo dos últimos anos o desemprego aumentou de forma considerável, tendo-se verificado um aumento significativo em 2006 seguido de uma diminuição e posterior aumento a partir de 2010. Observando a situação de cada concelho, percebemos que em Felgueiras se tem registado uma diminuição gradual do desemprego após o ano de 2006. Por sua vez, em Lousada e Paços de Ferreira também se verificou um pico de desemprego nesse ano seguido de uma quebra, porém, os números revelam um aumento notório do desemprego a partir de 2010.

Tais informações permitem-nos pensar que o recente aumento do desemprego se poderá dever, eventualmente, a uma quebra na indústria do vestuário<sup>21</sup>, uma vez que o desemprego em Felgueiras tem diminuído paulatinamente, o que poderá indicar uma recuperação da indústria do calçado.

É evidente que estes dados são meros indicadores, todavia, permitem-nos compreender que nos municípios em questão, exceptuando Paços de Ferreira, a indústria resume-se fortemente aos sectores do vestuário e do calçado, sendo que uma situação de crise nestas indústrias acarreta uma certa ausência de alternativas de emprego<sup>22</sup>. Os dados permitem-nos ainda depreender que a conjuntura actual da indústria do vestuário é tendencialmente mais problemática do que no do calçado, pois os dados revelam uma diminuição do número de desempregados em Felgueiras. Contudo, até que ponto uma possível recuperação deste sector compensará o número de postos de trabalho perdidos até então?

É plausível pensar que ambas as indústrias atravessam e/ou atravessaram uma fase menos positiva, o que poderá reflectir-se na percepção dos trabalhadores implicados neste estudo. Consideramos ainda que as variáveis esmiuçadas – sector de actividade, dimensão das empresas, predomínio de determinada indústria e desemprego concelho – poderão também ter influência nas respostas obtidas.

<sup>20</sup> Não existem percentagens actuais do desemprego a nível concelhio, por isso, utilizamos dados do IEFP e comparamo-los com os últimos dados publicados sobre a percentagem de população activa.

<sup>21</sup> Em Paços de Ferreira tal também se poderá dever a uma quebra na indústria do mobiliário.

<sup>22</sup> No concelho de Paços de Ferreira tal também se verifica sobretudo para o género feminino, uma vez que o sector do mobiliário emprega maioritariamente homens.

### CAPÍTULO III – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

A presente investigação assume-se como um estudo exploratório. Com ele pretendemos abrir caminho a futuros estudos, ou seja, descobrir novas problemáticas, reformular perspectivas já existentes ou sugerir novas hipóteses.

Neste caso em particular, dado o tema definido, os objectivos traçados e a natureza/características do objecto de estudo, julgamos ser adequado e pertinente adoptar uma metodologia qualitativa e descritiva. Esta preferência deve-se à complexidade do fenómeno em causa, assim como ao facto de se pretender recolher informação em profundidade, de modo a obter uma visão mais ampla sobre a problemática em questão.

A técnica de amostragem utilizada denomina-se de amostra por casos múltiplos, mais propriamente, como uma amostra por homogeneização – amostra definida de acordo com Álvaro Pires (1997). É assim classificada porque se está a estudar grupos relativamente homogéneos, sendo interna a diversidade existente entre os indivíduos – a variedade está dentro do grupo de análise. Como refere Isabel Guerra (2006: 46), “procuram-se variáveis pertinentes para fazer face a um objecto, isto é, aquelas que façam variar a posição do actor face ao objecto”.

Deste modo, a nossa amostra é composta por operários da indústria do vestuário e do calçado que residem e laboram nos concelhos de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira<sup>23</sup>. Estes possuem posições diversas face às seguintes variáveis: tipo de actividade; dimensão das empresas; atitudes perante o sindicalismo; tipo de vínculo e idade<sup>24</sup>.

Como técnica de recolha de dados escolhemos as entrevistas semi-estruturadas. Elaboramos um guião que contém um referencial de perguntas guia, relativamente abertas, que são lançadas no desenrolar da entrevista. O objectivo é que esta seja o mais natural e fluente possível. Optamos por esta técnica, por ela permitir recolher informações e elementos pertinentes de forma aprofundada, pois estabelece-se uma relação de confiança que leva o entrevistado a exprimir as suas percepções, as suas experiências e memórias, o sentido das suas práticas e as suas representações e referências normativas.

---

<sup>23</sup> Para alcançar a nossa população alvo de forma credível e cuidada contamos com a colaboração de dois informantes privilegiados. Começamos por contactar a FESETE onde o seu coordenador nos pôs em contacto com o dirigente sindical responsável por grande parte dos indivíduos sindicalizados destas indústrias nos concelhos em análise. Este, por sua vez, aproximou-nos aos trabalhadores afectos ao seu sindicato. Porém, era importante contar com sujeitos que não pertencessem a estruturas sindicais, sendo que para isso contamos com a colaboração dos trabalhadores sindicalizados a quem anteriormente tínhamos efectuado entrevistas. Um dos critérios para a constituição da amostra foi, deste modo, o da conveniência.

<sup>24</sup> O género não é um factor distintivo relevante, uma vez que a amostra é composta fundamentalmente por sujeitos do género feminino, como aliás ocorre nestas indústrias, especialmente no vestuário.

O nosso guião de entrevista<sup>25</sup> foi desenvolvido em função dos objectivos de investigação, tendo sido construído segundo uma lógica sequencial, do geral para o particular. Possui ainda algumas questões estratégicas.

Estabelecida uma relação de confiança<sup>26</sup>, procuramos saber, aprofundadamente, qual a influência da dependência salarial e da conjuntura actual na percepção do risco de perder o emprego. Desejamos também entender quais as características que os trabalhadores consideram que os empregadores mais valorizam num trabalhador, de modo a perceber, de seguida, se eram capazes de alterar de algum modo a sua atitude no trabalho para manter o emprego. Já as restantes questões visam compreender que tipo de exigências os laboriosos eram capazes de acatar para proteger o seu emprego; como é que agiriam se os seus direitos não estivessem a ser respeitados; e quais as razões que motivariam a passagem de uma atitude compreensiva para uma atitude reivindicativa. Todavia, estas questões são meros pontos de partida e a informação recolhida é indubitavelmente mais rica.

As entrevistas foram realizadas em casa dos entrevistados e nas bibliotecas mais próximas da sua área de residência, tendo sido salvaguardado um ambiente neutro, calmo e propício. A sua duração variou entre vinte e sessenta minutos, sendo que todas as entrevistas foram devidamente gravadas e integralmente transcritas para, posteriormente, ser analisado o seu conteúdo.

Quanto ao número de entrevistas efectuadas, tentamos seguir o critério da saturação empírica – que ocorre quando os dados que estão a ser recolhidos não acrescentam informações novas e relevantes. Também o tipo de amostra torna difícil prever a quantidade de entrevistas que devem ser produzidas. Deste modo, ao longo da concretização da pesquisa, e tendo em conta estes critérios entre outros constrangimentos, realizamos um total de vinte entrevistas, devidamente estratificadas por cada indústria em escrutínio.

Para analisar o material recolhido recorreremos à análise de conteúdo clássica e descritiva. A opção estratégica por esta técnica de análise de dados deve-se ao facto de ser indirecta, não obstrutiva, aceitar material não estruturado, ser sensível a variações simbólicas e permitir analisar grandes volumes de informação (Krippendorff, 1990). Vejamos em pormenor os procedimentos desenvolvidos nesta análise<sup>27</sup>.

Como sabemos, *à priori*, a análise de conteúdo desenvolvida foi orientada no sentido de responder aos objectivos de investigação já descritos, sendo o seu *corpus* o material empírico produzido através da realização das entrevistas.

---

<sup>25</sup> Ver em anexo o guião de entrevista.

<sup>26</sup> Começamos por criar empatia com o entrevistado para que este se sinta confortável ao falar.

<sup>27</sup> Ver o cronograma da investigação empírica em anexo.

Posto isto, demos início a uma etapa crucial do processo de codificação: a definição das unidades de análise. O tema foi definido como unidade de registo semântica, ou seja, os segmentos de conteúdo que são classificados, fazendo-os corresponder apenas a uma categoria ou subcategoria. Destaca-se, deste modo, uma operação sobre o sentido, uma vez que uma análise temática não é mais do que a identificação por parte do codificador de temas num discurso que não é temático (Ghiglione & Matalon, 1993). Cada entrevista foi ainda definida como unidade de contexto, isto é, como o segmento de conteúdo que nos permite entender e dar sentido à unidade de registo.

Numa fase ulterior, procedemos a uma exploração exaustiva do material empírico para dar corpo ao nosso sistema de categorias. Este não foi produzido totalmente *à posteriori*, mas sim do cruzamento destes dados com o enquadramento teórico. A grelha de análise por nós formulada é composta por categorias de primeiro nível que apresentam ramificações de segundo e terceiros níveis, tendo sido assegurado que cada subcategoria e indicador correspondem a uma só categoria<sup>28</sup>.

De seguida, para aferir os resultados, realizamos uma análise de ocorrências que, por sua vez, deu origem a uma tabela de frequências<sup>29</sup>. Nesta consta, como o próprio nome indica, a frequência com que cada categoria e/ou subcategoria ocorreu no material empírico, sendo que a hipótese implícita nesta análise é que quanto maior for o interesse do entrevistado por um determinado objecto maior será a frequência com que este aparece no discurso.

Creemos que a validade e a fidelidade do processo de investigação e dos resultados que daí advém são fundamentais para a concretização de um estudo desta natureza. Assim, por forma a contornar os enviesamentos decorrentes da subjectividade na construção do sistema de categorias – devido ao material empírico ser susceptível de interpretações diversas – realizamos uma auditoria académica, antecedida por um período de distanciamento dos dados. Para isso, solicitamos a um analista externo que dissecasse o conteúdo de duas entrevistas aplicando o cenário feito *à priori* e, numa fase posterior, que o codificasse novamente, mas construindo um novo sistema de categorias. Tal ajudou-nos a averiguar se o sistema de categorias foi definido com rigor, exaustividade e objectividade.

Finalizado o tratamento dos dados voltamos a proceder a diligências para testar a sua validade e fidelidade. Na realidade, surgiram algumas dúvidas sobre a fiabilidade e precisão dos dados, assim como sobre a coerência da análise no seu conjunto, tornando relevante desenvolver uma nova auditoria académica. Para isso, contamos novamente com a colaboração de um analista externo que fez uma revisão e avaliação sobre o processo de recolha, codificação e análise dos dados. Dissipadas as incertezas em questão, demos início a uma nova fase: a interpretação e sistematização dos resultados obtidos.

---

<sup>28</sup> Ver em anexo o quadro de categorias.

<sup>29</sup> Ver a grelha de análise nos anexos.

## **CAPÍTULO IV – OS CONTORNOS DO MEDO DO DESEMPREGO NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E DO CALÇADO**

O objectivo primordial do presente estudo visa perceber de que forma os trabalhadores percebem o risco de perder o emprego e de que modo isso afecta o seu comportamento. Neste sentido, e após desenvolver uma construção teórica, uma caracterização do universo de pesquisa e uma exposição dos caminhos metodológicos percorridos, procedemos à apresentação e à discussão dos resultados obtidos.

Convém salientar que este é um estudo exploratório qualitativo e não representativo, não sendo exequível estabelecer relações significativas ou passíveis de generalização, o que, aliás, não é intuito das pesquisas compreensivas. A análise aqui desenvolvida é, essencialmente, descritiva<sup>30</sup>. Porém, tal não invalida o conjunto de conclusões interessantes e pertinentes que de seguida expomos.

### **4.1. A CENTRALIDADE DO EMPREGO NA ESTRUTURAÇÃO DA VIDA QUOTIDIANA**

Diversos autores, como Silva (2008) e Ramos (2000), assumem que o trabalho assalariado detém um papel importante na estruturação da vida dos indivíduos. Assim, e tendo em conta os nossos objectivos de investigação, começamos por deslindar de que modo os laboriosos reconhecem a sua centralidade, tanto a nível económico como social.

Para tal, inicialmente, procuramos entender se os sujeitos se sentem satisfeitos com o trabalho que desenvolvem. As respostas indicam que, na generalidade, estes estão satisfeitos, afirmando que “gostam daquilo que fazem”. Contudo, estes não deixam de considerar que preferiam ter um “emprego melhor”, que é um trabalho mal remunerado e que o ambiente nas empresas não é tão harmonioso como em outras conjunturas.

*“Eu gosto do trabalho que tenho e sinto-me satisfeita com o trabalho que tenho, só que acho que não somos bem pagos pelo trabalho que temos!” (E18, Mulher, Sindicalizada, Média empresa do calçado).<sup>31</sup>*

Posto isto, tentamos perceber qual a importância que os trabalhadores dão ao emprego. Ou seja, quais os factores decorrentes do trabalho que os entrevistados mais valorizam. As respostas obtidas demonstram, sem margem para dúvidas, que a remuneração é o factor mais importante. O salário é a razão capital que leva os sujeitos a “levantar-se e ir trabalhar”. A remuneração revela-se essencial para o sustento familiar, uma vez que é a principal e/ou a única fonte de rendimento<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> Convém lembrar que esta análise se fundamenta na grelha de análise presente nos anexos.

<sup>31</sup> Importa referir que os excertos das entrevistas a que reportamos foram criteriosamente seleccionados e visam fundamentar a análise compreensiva indutiva do material empírico recolhido.

<sup>32</sup> É o rendimento que permite aos trabalhadores manter uma vida familiar estável. Ou seja, pagar as despesas quotidianas, tais como: rendas ou prestações da casa, contas da água, luz e gás, alimentação entre outras.

*“Eu trabalho porque preciso do fim do mês para pagar as minhas contas, pagar a alimentação dos meus filhos, para andar com a minha cara levantada, para ter o mínimo que tenho” (E5, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).*

O convívio com os/as colegas assume-se do mesmo modo como sendo relevante, tal como o ritmo de vida, os hábitos e as rotinas, e o sentimento de utilidade social. Todavia, têm uma relevância inferior comparativamente à remuneração.

*“Trabalhar é outra, é outra saúde. Não tem mesmo nada a ver. Uma pessoa trabalhando é diferente, dá outro ânimo... Há aquela rotina diária e não há como ter essa rotina diária (...)” (E18, Mulher, Sindicalizada, Média empresa do calçado).*

*“(...) o sentir-se útil para a sociedade! Não é?! Porque uma pessoa quando está em casa sem fazer nada sente-se um bocadinho estranha não é!” (E3, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).*

Estas respostas demonstram que os entrevistados, efectivamente, reconhecem a importância que o emprego tem na estruturação das suas vidas, sendo isto reforçado pelas principais dificuldades que encontrariam caso o perdessem.

A totalidade dos entrevistados assume que as dificuldades económicas seriam o maior obstáculo, dada a sua dependência do rendimento salarial. Consideram que haveria uma quebra na sua qualidade de vida, tendo de abdicar de certos bens de consumo ou restringi-los ao máximo. Alguns dos sujeitos referem ainda que não poderiam “dar um futuro melhor aos seus filhos”, referindo-se à sua educação. Outros há que confessam que iriam atravessar situações de grande fragilidade social como: não poder pagar as rendas ou as prestações da casa, as contas de água, luz e gás ou mesmo “não conseguir pôr comida na mesa”.

*“O meu trauma acho que ia ser, o ter dinheiro para poder andar, pagar a minha renda, pagar a luz, pagar a água, por comida na mesa, (...) e depois ter os essenciais para os meus filhos comerem e assim” (E5, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).*

A perda de capital social é do mesmo modo mencionada pelos entrevistados, pois estes tendem a considerar que aconteceria uma quebra no convívio e no contacto com os colegas de trabalho. A diminuição do poder de compra poderia também conduzir a esta diminuição.

*“(...) já não ia haver aquela convivência de todos os dias. A gente chegar àquela hora e encontrar a mesma pessoa, no fim do dia: “olha”... Claro que depois podíamos conviver na mesma, mas de maneira diferente! Se calhar já não era todos os dias, era de vez em quando... Acho que por aí é que mudava muita coisa!” (E6, Homem, Não sindicalizado, Indústria do vestuário).*

As dificuldades relativas à perda das rotinas quotidianas foram também relatadas. Os entrevistados consideram que o desemprego numa fase inicial seria algo “libertador”, mas que numa fase posterior sentiriam falta desse ritmo. A dificuldade em encontrar um novo emprego foi igualmente referida.

*“Também ia ser difícil arranjar outro emprego, porque também a idade... Porque eles põe o factor da idade em causa”* (E9, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).

Tais respostas induzem-nos a considerar que os entrevistados reconhecessem a centralidade do emprego tanto economicamente como socialmente. A dependência da remuneração destacou-se nos resultados e, como afirmam Hespanha *et al* (2007) e Hauser *et al* (2000), revelou-se um factor preditor à pobreza. Todavia, importa perceber como isto se reflecte no medo de perder o emprego.

#### **4.2. PERCEPÇÃO DO MEDO DE PERDER O EMPREGO**

As evidências empíricas demonstram que o medo está ligado à percepção do risco e que pode ser logicamente explicado ou vivido de forma inconsciente. Neste sentido, tentamos compreender de que modo os entrevistados percebem o risco de perder o emprego. Almejamos, ainda, entender de que forma as notícias sobre a conjuntura actual influenciam esta percepção.

As respostas alcançadas indicam que, regra geral, os indivíduos têm medo de perder o emprego<sup>33</sup>, sendo o argumento mais utilizado para o justificar referente à dependência da remuneração. Todavia, a perda de laços, a situação das empresas – onde trabalha e no meio envolvente –, a facilidade com que podem ser desvinculados das organizações e a conjuntura actual foram também mencionadas<sup>34</sup>.

*“Um ordenado só dentro de uma casa é muito complicado! Estejas a pagar a casa ao banco, estejas a pagar renda ou não estejas a pagar nada tens sempre que pagar, se não for mais, a luz, a água, o gás... a comida para pores dentro de casa, é muito complicado!”* (E3, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

*“Neste momento tenho esse receio. A gente vem embora não é, no fim do dia, mas fica sempre com aquele receio de chegar lá ao outro dia e aquilo ter virado zero, como muitas fazem! O nosso não é excepção nenhuma não é!”* (E6, Homem, Não sindicalizado, Média empresa do vestuário).

---

<sup>33</sup> Os trabalhadores que afirmam não sentir medo de perder o emprego argumentam que “quem quer trabalhar arranja outro emprego” e que “a empresa está a crescer” – crença que no calçado ainda há emprego.

<sup>34</sup> Importa frisar que os entrevistados com contratos precários revelaram um maior sentimento de medo, sendo que este também se revelou mais forte nos trabalhadores da indústria do vestuário. As respostas dos trabalhadores do sector do calçado demonstram acreditar que este ramo está a recuperar de uma situação de crise, o que vai de encontro aos dados presentes no Capítulo II.

Segundo os sujeitos entrevistados a conjuntura actual e, em particular, as notícias sobre a mesma aumentam o medo de perder o emprego<sup>35</sup> como, aliás, se pode perceber pela questão anterior.

*“Liga-se a televisão hoje foi num sitio amanhã é noutro. Os números estão sempre a aumentar, também! Claro que uma pessoa pensa: quando é que vai ser a nossa vez!”* (E15, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).

Observamos do mesmo modo que este medo apresenta uma estrutura algo dual, pois não está em causa somente o medo de perder o emprego desenvolvido no momento, mas também a dificuldade em encontrar um novo. A falta de alternativas de emprego e o elevado número de pessoas à procura do mesmo são as causas apontadas.

*“Neste momento há muita gente à procura de emprego! (...) não é fácil encontrar um trabalho. Eu já estive no fundo de desemprego e sei que não é de uma hora para a outra que se arranja e é preciso andar muito atrás!”* (E14, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).

*“(...) por aqui perto não há trabalho, não há assim tantas confecções a meter pessoal... não é. E se a gente perder um emprego, vamos supor, se eu perdesse ali, à uns anos atrás eu era capaz até de nem me importar muito, “se eu sair daqui, lá perto, se calhar vou encontrar e vou arranjar”, mas como isto aqui está tudo... está tudo mau!”* (E9, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).

Julgámos que o reconhecimento da importância do emprego na estruturação da vida dos sujeitos, nomeadamente, económica e o medo de perder o emprego se encontram relacionados. A negatividade das consequências do desemprego são reconhecidas e constituem uma predisposição ao medo. A relativa unanimidade das respostas poderá, a nosso ver, indicar que este é de facto um medo partilhado por grande parte dos trabalhadores, cuja intensidade é variável. Com efeito, isto vai de encontro às opiniões de Dias (2007) e de Barbalet (1998).

Importa frisar que as notícias sobre a conjuntura actual e a percepção de escassez de postos de trabalho, no meio em que estes indivíduos se movem, também influência o medo de perder o emprego. As respostas alcançadas indicam igualmente que este não é apenas desencadeado pela experiência individual dos trabalhadores, mas também por aquilo que ouvem e observam quotidianamente.<sup>36</sup>

#### **4.3. A BUSCA PELA MANUTENÇÃO DO EMPREGO E O AMBIENTE NAS EMPRESAS**

Pensamos que a situação adversa que actualmente atravessamos e a dependência do salário na vida dos trabalhadores pode conduzir a que estes indivíduos adoptem uma mudança de comportamento e/ou de

---

<sup>35</sup> Os argumentos utilizados pelos entrevistados que afirmam não achar que as notícias sobre a conjuntura actual aumentam o sentimento de medo de perder o emprego são: “é só uma fase”, “no sector em que trabalho há emprego” (calçado); “não podemos pensar assim”; “depende se as notícias são relativas ao sector onde se trabalha”.

<sup>36</sup> Tal vai, mais uma vez, de encontro às perspectivas de Dias (2007) e de Barbalet (1998).

atitude. Deste modo, tentamos perceber se isto de facto se verifica e quais as consequências que daí advêm no seio das organizações de trabalho. No entanto, antes disso, importa saber, segundo a opinião dos entrevistados, quais as características que os empregadores mais valorizam nos seus empregados, de forma a saber se as possíveis mudanças no seu comportamento vão de encontro às características avançadas.

Das características apontadas como as mais valorizadas pelos empregadores destaca-se a produção – ver *Figura 4.1*. Para os entrevistados a produção é o principal para os empregadores, argumentando que são, não raras vezes, pressionados nesse sentido<sup>37</sup>. Esta pressão ocorre até quando os empregados executam uma função nova na organização ou mesmo quando são recém-chegados à mesma, estando num período experimental<sup>38</sup>.

*“Eles ao fim ao cabo querem é produção ao final do dia, mas querem sempre mais, mais e mais e não olham, muitas vezes, a meios para isso! (...) Vingam-se! Eles vingam-se das pessoas, se lhe der berram com as pessoas e uma pessoa não consegue mais... não digo todos, mas em regra geral é assim!”* (E19, Homem, Sindicalizado, Média empresa do calçado).

*“Quando a gente foi para lá trabalhar começou logo a exigir! Queria produção, queria produção! Que nos acusava ao centro de emprego!”* (E3, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Determinados entrevistados afirmam que existem nuances entre os empregadores. Entendem que parte destes valorizam sobretudo a produção, mas que outros sobrepõem a qualidade do trabalho realizado ao número de peças executadas.

Para conseguirem que os trabalhadores produzam mais e com mais qualidade os empregadores, muitas vezes, apelam que se encontram numa situação de crise e que o futuro da empresa depende disso. Isto é, segundo alguns entrevistados, os empregadores “utilizam a desculpa da crise” para fazer com que os trabalhadores correspondam aos seus intentos.

*“Muitos aproveitam-se da crise! De dizer que isto que está crise, está crise e acabou!”* (E11, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do calçado).

Outra característica tendencialmente apontada foi a submissão dos empregados. Ou seja, uma certa passividade para com o empregador, o não “contestar a sua palavra” por medo de que isso os prejudique. Esta submissão é ainda mais notória quando se tratam de trabalhadores com vínculos contratuais precários, uma vez que estes são mais facilmente desvinculados das organizações, bem como se encontram na expectativa de conseguirem um novo contrato.

---

<sup>37</sup> Alguns dos entrevistados afirmam que chegam a existir maus tratos psicológicos aos trabalhadores como forma de os obrigar a dar mais produção. Contudo, esta exigência e comportamento de quem detém o poder revela-se mais intenso nas empresas de pequena dimensão.

<sup>38</sup> Evidentemente que tal não ocorre em grande parte das empresas, porém, alguns dos trabalhadores das pequenas empresas assumem isto como uma realidade.

“Eles gostam de ter o pessoal debaixo do pé deles que é para fazerem o que bem querem com eles e, prontos, eles acedem a quase todas as exigências” (E16, Homem, Não sindicalizado, Pequena empresa do calçado).

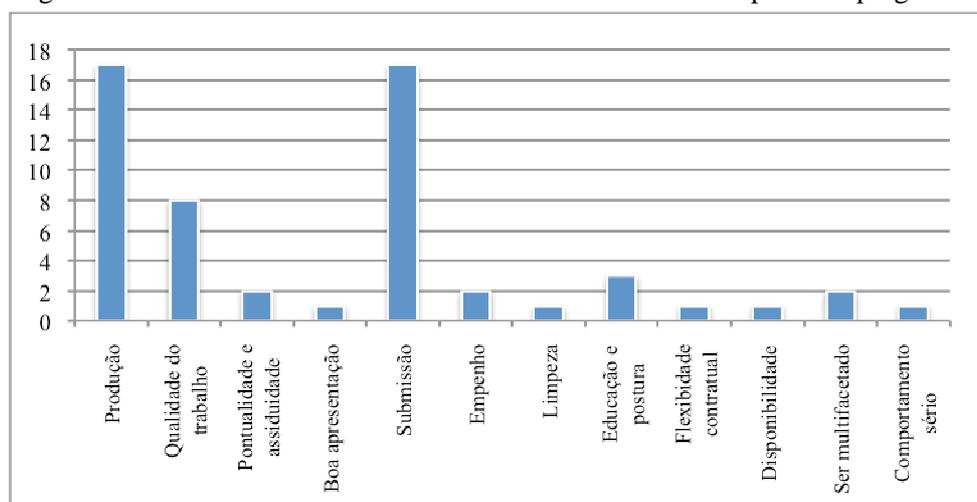
Certos entrevistados declaram que esta submissão ocorre devido ao medo de represálias por parte do empregador ou mesmo dos encarregados, sejam estas directas ou indirectas. Um dos entrevistados recorreu a uma analogia para explicar esta realidade. Comparou a organização onde trabalha a uma “escola” onde, de algum modo, os trabalhadores incutem a submissão uns aos outros.

“As pessoas é assim, têm um certo receio de ser mandadas embora por se meter e até em certas reuniões que os patrões fazem, a dizer alguma coisa ou até a mudar de horários, a maior parte das pessoas cala-se. Com medo do desemprego! Porque é muito complicado. Por menos que se goste, à que aguentar!” (E19, Homem, Média empresa do calçado).

“... é tipo uma escola, como a gente seja ensinado a partir do momento que entra para dentro da empresa. Acho que depois leva de uns colegas para os outros. O que entra de novo, se calhar, a gente já vai ensinar: “olha é isto”, se calhar até são capazes: “olha não vai pagar o subsidio para mim não dá!”, mas a gente já o incentiva: “oh pá não digas isto” e acaba por fim ali, abafa um bocado o assunto!” (E6, Homem, Não sindicalizado, Grande empresa do vestuário).

Foram ainda referidas outras características, tais como: a pontualidade e a assiduidade; o empenho demonstrado na execução do trabalho – “o procurar fazer sempre mais e melhor”; a educação e a postura; a limpeza – “o manter o nosso lugar sempre limpo”; a apresentação; o ser multifacetado – “conseguir desenvolver mais do que uma tarefa dentro da empresa”; a disponibilidade para trabalhar – “para dar horas”, por exemplo; o cumprir as normas da empresa – “ter um comportamento sério”; e a flexibilidade contratual – crença de que os empregadores “olham ao que lhes fica mais barato”, adoptando um regime contratual flexível. No entanto, estas surgiram com uma ênfase bastante menor.

Figura 4.1. Características dos trabalhadores mais valorizadas pelos empregadores



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Regra geral, os entrevistados também afirmam que os empregadores não gostam que os seus empregados sejam sindicalizados, quer isto dizer, que “não vêm isso com bons olhos”. Alguns destes trabalhadores, sejam ou não pertencentes a estruturas sindicais, consideram que implicitamente ou explicitamente os empregadores “discriminam” os empregados que são sindicalizados, sendo que tal se pode traduzir em algum tipo de penalização.

Existe o preconceito de os perceberem como “trabalhadores que não querem trabalhar” e que querem “andar ao serviço do sindicato”, faltando ao trabalho por motivos a ele relacionado. Neste sentido, os entrevistados tendem a acreditar que os empregadores acham que estes não são tão rentáveis e “só lhes dão o ordenado de lei”<sup>39</sup>. Alguns indivíduos sindicalizados afirmam, inclusive, que os empregadores já os tentaram dissuadir de pertencer ao sindicato.

*“Já aconteceu comigo... a maior parte deles ou quase todos discriminam mesmo os sindicalizados. (...) o meu patrão discriminou e continua a discriminar na base dos salários, porque eu trabalho como os outros, igual aos outros, e há salários diferentes uns dos outros. (...) Uma vez ele veio aqui a esta mesa e dava-me mais dinheiro por fora!”* (E17, Homem, Sindicalizado, Grande empresa do calçado).

Tal situação conduz a que alguns dos trabalhadores sindicalizados omitam esse facto. Também por medo de penalizações, como demonstram alguns entrevistados, os laboriosos tendem a não aderir a estas organizações. Efectivamente, os argumentos mencionados pelos trabalhadores para não se sindicalizarem são, para além do medo de que isso os prejudique, o facto de “não sentirem essa necessidade”; a ideia de que “não vale a pena fazê-lo”, porque os sindicatos não têm poder para mudar a ordem instituída; e a crença de que “é melhor não conhecer os direitos”. Esta última prende-se com a ideia de se considerar que os sindicalizados “sabem melhor as leis” e que numa altura em que é necessário aceitar as ordens do empregador, independentemente da sua legitimidade, tal faria com que os trabalhadores apenas “se sentissem mais indignados”, mas sem poder agir<sup>40</sup>.

*“Num momento de crise, o que é que acontece, o patrão se calhar inventa uma lei qualquer e eu se fosse sindicalizado se calhar dizia: “não, tem uma lei que não permite isso!”. Acho que pensava ainda mais! Acho que ainda andava mais a pensar, então, no dia-a-dia, porque o que é que acontece, se eu sei da lei, se eu sei que ele não pode, porque é que eu vou estar a apoiá-lo! Mas é assim, como preciso tanto de trabalhar, acho que andava ali sempre com o problema na cabeça!”* (E6, Homem, Não sindicalizado, Grande empresa do vestuário).

---

<sup>39</sup> Tanto na indústria do vestuário como no calçado o rendimento normalmente atribuído é o salário mínimo nacional. Todavia, alguns dos entrevistados afirmam que os empregadores dão um “extra” a alguns trabalhadores mediante o seu desempenho na organização, acaba por ser uma forma de “compensação”.

<sup>40</sup> Alguns indivíduos sindicalizados também opinam sobre os motivos que levam os seus colegas de trabalho a não se sindicalizar. Segundo estes, eles não o fazem por medo de represálias, uma vez que vêm “aquilo que eles passam”. Acreditam ainda que estes não o fazem porque não confiam nestas estruturas, sendo que muitos pensam que os sindicatos “querem fechar as empresas”.

Tendo consciência da dependência que estes sujeitos têm da remuneração e do medo que a sua perda incute, tentamos perceber se, para salvaguardar o emprego, os trabalhadores eram capazes de mudar a sua atitude na empresa e, se sim, de que forma.

Ao analisar o conteúdo das respostas dos entrevistados soubemos que, tendencialmente, os sujeitos estão dispostos a mudar o seu comportamento na empresa. Estes trabalhadores declaram que eram capazes de adoptar uma postura mais compreensiva para com o empregador e para com a situação da organização. Esta, por sua vez, poderia manifestar-se através de uma maior disponibilidade para trabalhar como, por exemplo, dar horas extraordinárias. Alguns entrevistados afirmam também que poderiam tentar aumentar mais a sua produção, de forma a se destacarem pela positiva perante o empregador<sup>41</sup>.

*“Para manter o emprego? Sim! Fala-se que o meu patrão vai agora mandar pessoas embora e já se sabe mais ou menos quem é e eu sinto neles que já estão a tentar, a dar mais produção e assim! E a respeitar mais os encarregados a ver se conseguem... Eu fazia igual!”* (E20, Mulher, Não sindicalizada, Média empresa do calçado).

No entanto, os entrevistados que já atravessaram um situação de crise na empresa, declaram que à medida que o tempo vai passando e a falta de pagamento se vai acumulando a desmotivação apodera-se dos trabalhadores. Ou seja, consideram que se no início existe a pretensão de fazer mais e melhor, para se destacarem e para ajudar a empresa, depois esta acaba por se desvanecer.

*“O dinheiro não vinha a gente começou a desanimar! Não dava para a gente sentir aquele ânimo de querer trabalhar mais para sair produção...”* (E9, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).

Parte dos entrevistados afirmam que não mudariam a sua atitude, uma vez que acreditam “já ter feito muito pela empresa”<sup>42</sup>; que “fazem o melhor que podem” a nível de produção e que esse aumento de nada adiantaria se “os outros também não a aumentassem”. Consideram ainda que os empregadores “não olham a isso” e que se este “estivesse com a ideia de despedir alguém em particular não seria uma mudança de comportamento do trabalhador que iria alterar essa decisão”. Outro dos entrevistados entende que os empregadores olham ao que lhes dá “menos prejuízo”, crendo que, independentemente da atitude do trabalhador, o empregador opta pelos sujeitos com vínculos precários, preferindo contratar estes indivíduos a ficar com os trabalhadores efectivos.

---

<sup>41</sup> As respostas dos entrevistados indicam que esta tentativa é mais evidente nos trabalhadores com vínculos contratuais precários.

<sup>42</sup> Neste caso em particular, o entrevistado considera que os trabalhadores “já aguentaram demais”, porque já aceitaram dar horas sem pagamento, ficar sem subsídios e mesmo estar numa situação fraudulenta de layoff.

*“Eu acho que o patrão não olha a isso, a produtividade, a bom comportamento... Eles olham neste momento ao que lhe dá menos prejuízo! (...) Se eles tivessem a vantagem de, por exemplo, despedir uma pessoa de 20 ou 30 anos de casa e depois ir buscar uns 5 ou 6 a curto prazo, (...) acabava por fazer isso”* (E6, Homem, Não sindicalizado, Média empresa do vestuário).

Também o ambiente nas organizações de trabalho tem sofrido alterações. Os entrevistados, regra geral, entendem que o individualismo no seio das empresas tem aumentado, argumentando que, hodiernamente, prejudicam-se mais uns aos outros. Estes procuram rebaixar-se mutuamente, sendo que para isso chegam a acusar determinado trabalhador ao empregador quando este faz algo que o possa prejudicar perante este, o que reflecte uma maior competitividade entre os trabalhadores.

*“Uma pessoa tenta sempre, eu acho que agora e cada vez mais, ser melhor que o colega, por muito que goste do colega de trabalho, por muito amigo que seja tenta sempre ser melhor e superar, porque se ele é melhor que tu, se isto começar a ir abaixo e chegar a um ponto de crise tu é que vais primeiro!”* (E14, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).

Do mesmo modo, os entrevistados tendem a afirmar que no interior das empresas os trabalhadores não se defendem entre si, sobretudo quando o problema ocorre entre o trabalhador e o empregador. Porém, acreditam que quando o fazem é apenas entre os mais próximos. Alguns entendem ainda que “cada um é que se tem de defender”. Julgam que é o trabalhador afectado quem deve tentar resolver o problema com empregador, sendo que os restantes empregados não devem interferir.

*“Não acredito muito que vão ajudar! Cada um responde por si!”* (E13, Homem, Não sindicalizado, Pequena empresa do calçado).

Apesar disto, alguns dos entrevistados compreendem, pela sua experiência pessoal, que numa situação crítica na empresa os indivíduos tendem a unir-se, há um sentimento de união decorrente de uma ameaça comum. Contudo, também consideram que, paulatinamente, os indivíduos que vão sendo desvinculados das organizações adoptam uma postura individualista.

*“Disse-me mesmo: “olha eu vou-me embora, mas vou fazer de tudo por tudo para ela fechar, que eu quero lá saber que vós fiques aí!”* (E8, Mulher, Não sindicalizada, Grande empresa do vestuário).

Percebemos que os entrevistados tendem a acreditar que os empregadores não “vêm com bons olhos a sindicalização”. Todavia, os indivíduos sindicalizados afirmam que não deixariam o sindicato, mesmo que pudessem ser penalizados por isso<sup>43</sup>. Acreditam que isso é um direito seu e que estão mais protegidos com este apoio numa conjuntura como a actual.

---

<sup>43</sup> Certos entrevistados acreditam que podem ser prejudicados por pertencerem ao sindicato. Pensam que é possível que numa situação em que ocorram despedimentos os primeiros a ser desvinculados das empresas sejam eles, por serem mais reivindicativos.

“... eles têm os advogados deles para tratar das coisas deles, nós temos o sindicato para fazer ver, para falar por nós aos patrões das nossas leis, eu acho que é um direito igual” (E8, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).

“Um dia posso precisar do sindicato, que me defenda, porque devido às leis do governo que são sempre em prejuízo dos trabalhadores...” (E16, Homem, Sindicalizado, Média empresa do calçado).

Compreendemos, assim, que estes trabalhadores não deixariam o sindicato, mas seriam capazes de aderir a algum tipo de acção colectiva que fosse contra os interesses dos empregadores, correndo o risco de serem de algum modo penalizados? Ao observar a *Figura 4.2* percebemos que os entrevistados sindicalizados declaram, maioritariamente, que eram capazes de o fazer caso considerassem que a razão e os motivos apresentados eram válidos e justos. Afirmam que o fariam mesmo que pudessem, numa fase posterior, ficar “mal vistos pelo empregador” ou serem de algum modo penalizados. Crêem que os empregadores legalmente não os podem fazer, sendo que se essa acção ocorre-se devido a uma situação de grave crise na empresa não teriam “nada a perder”.

Por sua turno, esta figura demonstra, do mesmo modo, que os trabalhadores que não pertencem a estruturas sindicais tendem a ter uma atitude mais prudente. Alguns destes entrevistados entendem que só seriam capazes de aderir a uma acção deste género se os restantes colegas, principalmente os do seu ciclo relacional, também o fizessem. Significa isto, que não correriam o risco de se expor numa acção unilateral. Há ainda quem afirme que não aderiria a uma acção colectiva que fosse contra os interesses do empregador, uma vez que a concebem como não sendo “a melhor opção, caminho ou alternativa” para resolver o problema, assim como pensam que tal traria consequências, penalizações.

“Nós nunca íamos aderir todos e quem aderisse ia ficar mal visto! Por isso, eu talvez não aderisse mesmo! (...) é bom falar “ai vamos, vamos, vamos”, mas ao fim não vamos, porque a maioria do pessoal fica lá a trabalhar e depois se dois ou três fossem nós é que íamos ficar mal vistos! Por isso, eu acho que não!” (E15, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).

Figura 4.2. Adesão a acções colectivas mediante a posição face ao sindicalismo



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Este facto é percebido por parte dos indivíduos sindicalizados, pois apreciam os não sindicalizados como sendo mais submissos ao empregador e que, por isso, não aderem do mesmo modo a acções de protesto. Estes levantam também a questão da indivisibilidade e não rivalidade no consumo dos bens colectivos, ao considerar que há uma certa “injustiça” na acção sindical, devido ao facto de os bens alcançados através do sindicato serem alargados a todos os trabalhadores.

*“(...) às vezes é um bocadinho ingrato, porque é assim, nós é que tratamos no sindicato, mas é para todas. (...) Não dá para pô-las à parte. A gente anda para a frente, mas é para toda a gente, mesmo as que não estão sindicalizadas têm direito porque a nossa lei obriga a isso.”*  
(E1, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Através desta análise percebemos que o ambiente nas empresas é tendencialmente caracterizado por uma certa pressão dos empregadores sobre os trabalhadores, de modo a que estes produzam mais e com mais qualidade. O medo de perder o emprego é manipulado pelos detentores do poder de forma a que obtenham maiores margens de lucro, assim como a que não contestem as suas ordens, como demonstram as respostas dos entrevistados quando consideram que a submissão é valorizada pelo empregador. Como explicam Castelhana (2005), Dias (2007) entre outros, o medo transforma-se em sujeição.

Entendemos, ainda, que a generalidade dos laboriosos está disposto a mudar o seu comportamento e a adoptar estratégias que “agradem” ao empregador para tentar salvaguardar o emprego, ocorrendo isto com mais ou menos consciência. Esta adopção reflecte-se também numa maior individualização e competitividade entre os sujeitos, tal como numa menor compreensão pelo sofrimentos dos outros, como indicam Castelhana (2005) e Dejours (1994; 1998). Este clima prejudica a adesão a sindicatos e a acções colectivas, mormente nos indivíduos não sindicalizados, como declaram Rivera (1992) entre outros estudiosos. Tal acontece porque os trabalhadores tendem a entender que os empregadores não gostam que os seus empregados sejam sindicalizados nem que adiram a acções de luta, acreditando que isso pode levar a que sejam penalizados.

#### **4.4. A ACEITAÇÃO DE EXIGÊNCIAS DO EMPREGADOR**

Como percebemos que para resguardar o emprego grande parte os trabalhadores seriam capazes de adoptar estratégias que revelam uma certa mudança de atitude e/ou comportamento no seio das organizações. Porém, até onde seriam capazes de ir para manter o emprego? Que tipo de exigências dos empregadores aceitariam mesmo na ausência de contrapartidas adequadas?

Ao analisar o conteúdo das respostas obtidas entendemos que, regra geral, os trabalhadores estariam dispostos a aceder a algumas imposições dos empregadores, pois crêem que o mais importante é “manter o emprego”. Mas que tipo de exigências seriam estas?

As respostas indicam que a aceitação das exigências dos empregadores vai para além da tentativa de dar mais produção. Apontam que os trabalhadores estariam dispostos a dar horas extraordinárias, sendo estas as imposições que mais “facilmente” seriam aceites. Geralmente, os entrevistados declaram que estariam dispostos a dar horas extraordinárias quando necessário mesmo que não fossem pagas na percentagem devida ou até que não fossem pagas de imediato, de forma a ajudar a empresa<sup>44</sup>. Alguns destes afirmam que o fazem com uma certa regularidade, quando é preciso entregar uma encomenda com uma certa urgência.

*“Horas extra, por exemplo, uma hora ou hora e meia por dia, que fosse, aí era capaz de fazer! (...) Se ele nos dissesse assim: “ora bem, vai ser tempo, porque depois vamos ter trabalho! Para garantir o nosso trabalho! Eu aí fazia!” (E11, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).*

Efectivamente, a dependência do salário e a escassez de alternativas de emprego alimentam o medo de ficar desempregado. Tal leva a que alguns destes empregados aceitem, inclusive, o pagamento parcelado dos subsídios de férias e de Natal ou mesmo o seu não pagamento, caso entendessem que o empregador merecia esse “crédito”. Os indivíduos crêem que estes, apesar de serem “bem vindos”, não são o essencial, não “podendo estar à espera deles”, são um “extra”.

*“Ia custar, mas claro que uma pessoa aceita! Uma pessoa não tem argumentos, nem pode estar a reivindicar nada! Uma pessoa vai estar: aí não, quero o subsídio nós temos direito! E ele:” nós não podemos pagar”, quê que uma pessoa, o que é que nós podemos fazer em relação a isso? (...) O subsídio é bom, mas se por causa do subsídio arriscarmos a perder o que nos dá o ganho um ano todo... é um extra!” (E14, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).*

Os trabalhadores julgam que o rendimento principal é o salário. O seu não pagamento é aquilo que levanta maiores problemas na opinião dos entrevistados, afirmando que não aceitariam ficar sem esse dinheiro, pois é essencial para a sua subsistência. Apesar disso, alguns destes demonstram que seriam capazes de aceitar que, numa situação de crise da empresa, este fosse pago em parcelas ou mesmo que durante um ou dois meses não fosse pago, acreditando que após uma recuperação da empresa os mesmos seriam saldados. Contudo, mais do que esse tempo não aceitariam, porque compreendem que tal era sinal de que a empresa não teria “salvação possível”<sup>45</sup>.

*“... é assim, esperar um mês ou dois, mas do que isso não! Porque é assim, eu acho que quando começam a atrasar um mês ou dois, se não nos podem pagar eles deixam de nos pagar. Porque é assim, se não pode num mês, não vai poder no segundo, depois como é que vai.” (E15, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).*

---

<sup>44</sup> Não nos referimos a empresas que funcionam com o regime do Banco de Horas.

<sup>45</sup> Alguns dos entrevistados afirmam que já passaram por situações gravosas de não pagamento de salários, sendo que em dois casos chegaram mesmo a estar quase quatro meses sem receber salários.

Uma minoria dos entrevistados, porém, considera que não seriam capazes de aceitar qualquer exigência dos empregadores, uma vez que acreditam que já “fizeram muitos pela empresa” e que não aguentariam mais sacrifícios em nome da mesma. Também o facto de pensarem que tal são “manobras dos empregadores” e que estes utilizam a “desculpa da crise” para fazer com que trabalhem sem as devidas contrapartidas faz com que não aceitem as suas exigências.

*“Já dei muito para esta empresa! Não dá! A gente está sempre a ajudar, horas que a gente dá, que a gente está a dar e não está a receber aquilo por em cheio... Todos os meses praticamente não nos paga! Então, oh pá, assim não dá! Estou num ponto em que já não aceito mais nada!”* (E4, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

*“A gente sabe que muitas vezes isso são manobras de diversão, porque o patronato diz que está com imensas dificuldades e isto e aquilo, mas a gente no fundo vê que eles continuam a ter riqueza suficiente para pagarem. E a maior parte dos casos que se vê é assim! Portanto, não vejo muito que seria possível trabalhar sem remuneração!”* (E16, Homem, Não sindicalizado, Pequena empresa do calçado).

Estes resultados indicam que para manter o emprego os indivíduos são capazes, efectivamente, de se sujeitarem às exigências dos empregadores. Segundo alguns dos entrevistados tal ocorre porque os empregadores sabem a dependência que os indivíduos têm do rendimento salarial e usam isso, aliado à crise que presentemente atravessamos, para fazer com que os trabalhadores entendam a sua condição e aceitem situações de atraso e/ou não pagamento de horas extraordinárias, de subsídios de férias e/ou de Natal e até mesmo de salários. Por medo de perder o emprego estes acedem. Também neste caso o medo tende a reflectir-se em sujeição, como referem Castelhana (2005) e Dias (2007).

#### **4.5. FORMAS DE AGIR NO CASO DE INCUMPRIMENTO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES**

Como vimos, os trabalhadores são capazes de desenvolver esforços de vária ordem para salvaguardar o emprego, esforços esses que tendem a reflectir-se numa postura submissa e resignada. Segundo as respostas obtidas, os laboriosos tendem a aceitar situações verdadeiramente problemáticas, como a falta ou atrasos nas suas remunerações, contudo, isto constitui uma violação dos seus direitos enquanto trabalhadores. Neste sentido, procuramos perceber de que modo agiriam se realmente esta situação se verificasse.

Os entrevistados revelam que numa situação de crise da empresa em que se regista-se um certo desrespeito pelos direitos dos trabalhadores como, por exemplo, falta de pagamentos de salários e/ou subsídios, tenderiam, primeiramente, a falar com o empregador e a expor a sua situação, de forma a que este tentasse resolver o problema com a maior brevidade possível.

As respostas demonstram ainda que, na generalidade, os trabalhadores procurariam informações sobre os seus direitos e sobre o modo como deveriam proceder. No entanto, para tal, recorreriam a organizações/instituições diferentes, mediante a sua posição face à sindicalização – ver *Figura 4.3*.

Na realidade, o que os entrevistados, regra geral, afirmam é que procurariam o empregador e que, caso isso não surtisse os efeitos desejados, isto é, se o problema se mantivesse<sup>46</sup>, procurariam saber os seus direitos nas instituições/organizações competentes<sup>47</sup>. Porém, alguns destes indivíduos afirmam que não o fariam sozinhos, uma vez que têm medo de ficar “marcados”.

*“Ia falar com ele e depois tentaria me informar dos meus direitos!”* (E5, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

*“Eu ia falar com ela se as outras fossem! Porque eu sozinha não vou. Para quê? Para ficar marcada?!”* (E10, Mulher, Não sindicalizada, Média empresa do vestuário).

Neste sentido, os trabalhadores afectos a sindicatos são peremptórios, entrariam em contacto com o sindicato para que este dialogasse com os seus empregadores, de modo a chegarem a um acordo que procurasse solucionar o problema da forma mais adequada. Segundo parte destes entrevistados, os empregadores não lhes expõem a situação das empresas directamente, sendo que se eles querem ter alguma resposta têm de ser os próprios a pedir reuniões. Estes consideram ainda que de “pouco adianta tentarem falar com eles,” uma vez que dizem “ouvir sempre a mesma resposta”, mantendo-se o problema. Daqui apelam para o sindicato.

*“Primeiro eu falei, segundo eu tornei, falei eu e outra... foi igual! Prontos, então à terceira já foi para o sindicato”* (E2, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Já a forma como agiriam os indivíduos não sindicalizados apresenta algumas nuances. Se alguns destes consideram que provavelmente procurariam o apoio do sindicato, tornando-se sócios caso necessário, outros há que entendem que o sindicato não é a opção mais viável para revolver este problema. Ou seja, pensam que o sindicato não têm poder suficiente para mudar a ordem instituída e que a “única diferença entre este meio e os restantes é, meramente, o facto de se pagar cotas”. Também o medo de que isso lhes pudesse causar algum tipo de penalização, no emprego actual e, eventualmente, na procura de um novo emprego, leva a que alguns dos trabalhadores não concebam esta opção como a mais viável.

*“Acho que o sindicato é igual a outra coisa qualquer e dá as mesmas informações, mas nos outros lados não se paga e ao sindicato paga-se”* (E8, Mulher, Não sindicalizado, Grande empresa do vestuário).

---

<sup>46</sup> Devido ao incumprimento de eventuais garantias dadas aos trabalhadores por parte do empregador.

<sup>47</sup> Ao observar a *Figura 4.3* percebemos que dos indivíduos entrevistados são os não sindicalizados que revelam mais que procurariam os empregadores.

*“Não procurava o sindicato, porque o que é que acontece, o empregador, a gente quando vai para outra empresa tem que levar um currículo e acho que esse pequeno pormenor ia, acho que ia fazer uma diferença muito grande na outra empresa quando levasse o meu currículo! Ia haver aquele pormenor: “foi por isto!”, não veio porque quis, não veio porque o patrão estava bem, mas veio por causa disto! É assim, sindicalizei-me e o quê que acontece: “ai não, nós não queremos!”, porque agora, à partida, muitos patrões pensam assim: “ai não, agora não queremos!”, agora! À uns anos atrás, quer fosse quer não fosse, era indiferente! Agora neste momento se perguntarem se é sindicalizado eu acho que o patrão diz: “não, obrigado mas não quero!” (E6, Homem, Não sindicalizado, Média empresa do vestuário).*

Sendo assim, a quem e/ou a que instituições recorreriam para saber informações sobre os seus direitos e o modo mais adequado de agir? As respostas dos entrevistados apontam que estes sujeitos seriam capazes de procurar esclarecer estas questões juntos de advogados e de Instituições Públicas competentes para tratar este tipo de questões, tais como o Ministério ou o Tribunal do Trabalho.

*“Ia logo direitinha ao advogado ou ao Ministério do Trabalho para saber se realmente... os meus direitos, aquilo que eu tinha!” (E20, Não sindicalizada, Média empresa do calçado).*

Uma minoria dos entrevistados afirma ainda que assumiriam uma postura reivindicativa; que pediriam a suspensão do contrato de trabalho<sup>48</sup> e a insolvência da empresa. Destes indivíduos há, do mesmo modo, quem defenda que o melhor seria começar a procurar um novo emprego<sup>49</sup>.

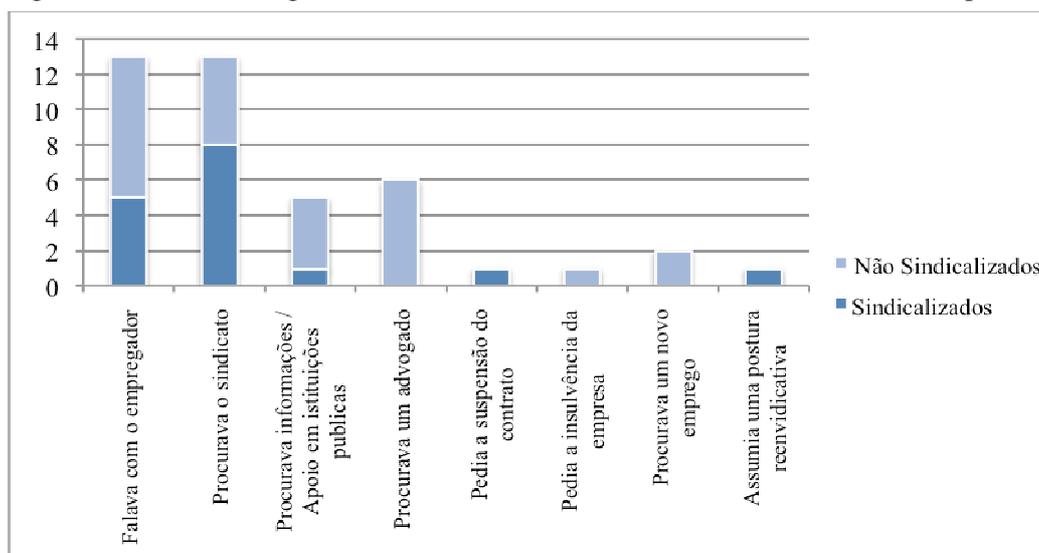
*“Eu começava a procurar para outro sitio. Eu, eu não vou muito atrás dos direitos porque uma pessoa trabalhou o ano todo, se recebeu o ano todo, os direitos é quase tanto como um subsídio, é um extra, é quase... percebe?” (E14, Mulher, Não sindicalizada, Pequena empresa do calçado).*

---

<sup>48</sup> Alguns trabalhadores não sindicalizados afirmam que não seriam capazes de pedir a suspensão do contrato por medo de possíveis represálias. Consideram que se o fizessem seriam “queimados” pelo empregador quando voltassem ao trabalho e que directa ou indirectamente acabariam por ser despedidos.

<sup>49</sup> Esta opção é defendida como a mais viável por trabalhadores cujas indemnizações não atingem um valor substancial e que não compensaria o facto de estar a trabalhar sem receber devidamente.

Figura 4.3. Formas de agir no caso de os direitos dos trabalhadores não serem respeitado



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Posto isto, procuramos saber se os entrevistados consideram que de alguma forma os empregadores coagem os empregados a não requererem os seus direitos enquanto trabalhadores. Ao deslindarmos as respostas obtidas percebemos que existe uma tendência para considerar que, de facto, os empregadores exercem uma certa coacção sobre os seus funcionários<sup>50</sup>.

Esta coacção é exercida, segundo certos entrevistados, para obrigar os sujeitos a trabalhar, muitas vezes sob a ameaça de que a “empresa precisa disso senão fecha”. Indicam ainda que esta se reflecte quando alguém reivindica os seus direitos. Para estes trabalhadores os empregadores “não gostam que reclamem mesmo que tenham razões para o fazer”, o que vai de encontro ao clima de submissão que alguns dos entrevistados referiram. Na verdade, a coacção reflecte-se na intransigência que com se desenrolam as relações entre os empregadores e os seus subordinado.

*“Nós agora temos muito trabalho, temos que dar muitas horas para ter férias e para ter subsídios e ele ameaça assim: se a gente não dá horas não temos subsídios e a firma fecha.”*  
(E2, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

*“É assim, se perguntar porquê, “aqui quem manda sou eu estás bem estás não estás bem vais embora!” É assim, é simples!”* (E19, Homem, Sindicalizado, Média empresa do calçado).

No fundo, esta coacção reflecte-se, especialmente, na manipulação do medo, que leva os indivíduos a assumir uma “postura de submissão”. Como afirma Dias (2007), o medo é resultado de uma relação dialéctica, sendo que quem dele beneficia tem interesse em que este se mantenha usando para isso as estratégias que tem ao seu dispor. Entendemos que a coacção é uma dessas estratégias. Tal revela, do mesmo modo, a eficiência das relações de poder no meio organizacional.

<sup>50</sup> Certos trabalhadores declaram que a coacção exercida sob os trabalhadores depende da sua educação, isto é, da forma como interagem com o empregador, assim como se este “gosta desse trabalhador”. Outras há que acham que essa coacção não existe, porém, é uma minoria.

#### 4.6. DA SUBMISSÃO À REVOLTA: CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS

A análise desenvolvida até aqui permite-nos compreender, como diversos estudiosos declaram, que as atitudes dos trabalhadores no seio das organizações de trabalho tendem a traduzir-se numa postura passiva e submissa. Todavia, também percebemos que o medo pode levar os indivíduos a agir, como consequência da rejeição da situação que os atormenta – o medo do desemprego. Neste sentido, tentamos explorar e entender o que motiva a passagem de uma atitude algo passiva e submissa para uma postura reivindicativa e de acção por parte dos trabalhadores.

Para responder a esse objectivo, questionamos os nossos entrevistados sobre os factores que, na sua opinião, levam a que os trabalhadores passem de uma certa compreensão para com o empregador, numa situação de crise da empresa em que são “exigidos” sacrifícios aos empregados como, por exemplo, atrasos no pagamento de salários entre outros, para uma atitude de revolta. Ao observar a *Figura 4.4*, onde se encontram as respostas obtidas, percebemos que o desrespeito pelos trabalhadores e as dificuldades económicas são os principais motivos que despoletam uma sensação de revolta.

O desrespeito pelos trabalhadores está ligado a outros factores apontados como promotores da sensação de revolta, ou seja, à perda de confiança no empregador, à falta de sinceridade do mesmo e ao sentimento de ter sido enganado. Na realidade, quando as organizações atravessam situações menos positivas e são pedidos esforços aos trabalhadores, os empregadores fazem-no dando algumas garantias – “que a situação é provisória”, “que logo que possam pagam o salário, subsídio ou horas em atraso” entre outras. No entanto, à medida que o tempo passa e as garantias antes dadas não são concretizadas os trabalhadores começam a sentir-se “revoltados” com a situação<sup>51</sup>.

*“Para mim é o desrespeito, para mim a palavra vale mais que o dinheiro! Eu, por exemplo, neste momento preciso muito de dinheiro, preciso de trabalhar! Mas preferia que ela fosse honesta connosco! (E10, Mulher, Não sindicalizada, Média empresa do vestuário).*

*É ser enganado! Sente-se enganado! Porque é assim, a gente chega a um ponto que nós somos compreensivos não é, porque a gente entende, tudo bem, não tem dinheiro a gente vamos nos esforçar para tentar, a ver se a gente chega a um bom porto, que é bom para o patrão e é bom para nós. Mas vem uma encomenda, sai outra, sai outra e a cantiga, a conversa ser sempre a mesma, que vai pagar, pagar, pagar e não paga. A gente chega a um ponto sente-se enganada, sente-se que ele nos está a enganar! Está a brincar connosco! (E9, Mulher, Sindicalizada, Grande empresa do vestuário).*

Já as dificuldades económicas estão intimamente ligadas à dependência da remuneração salarial, sendo que a sua ausência ou escassez, como vimos anteriormente, pode provocar situações de elevada

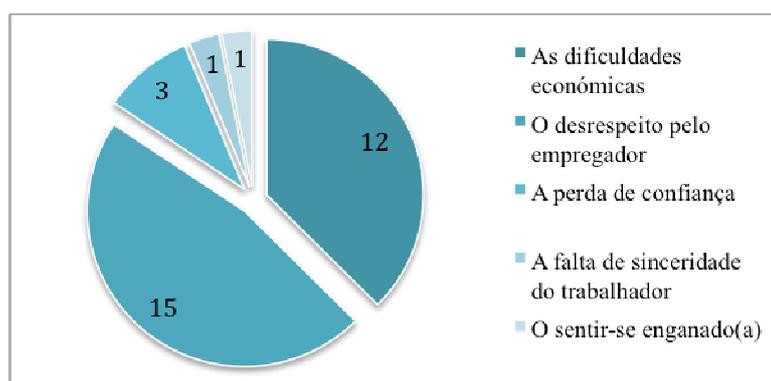
---

<sup>51</sup> Este sentimento tende a piorar quando os trabalhadores notam que há trabalho e que as encomendas estão a sair. Entendem que se a “obra sai o dinheiro tem que entrar”.

fragilidade pessoal e, por consequência, social. Esta situação faz, na opinião dos entrevistados, “praticamente desesperar”, uma vez que esta é, normalmente, a sua fonte de subsistência. Tal conduz a que surja uma sensação de revolta para com a situação.

*“Porque eu acho que todos os trabalhadores que trabalham, trabalham porque precisam de dinheiro não é! Têm contas ao final do mês para pagar como os patrões tem! (...) É esse espírito que possa logo de uma maneira para a outra! Não dá mais para compreender!”* (E13, Homem, Não sindicalizado, Pequena empresa do calçado).

Figura 4.4. Factores que promovem a passagem de uma atitude compreensiva para uma atitude de revolta



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Este sentimento, por sua vez, segundo os entrevistados pode manifestar-se de várias formas, sendo uma delas através da promoção de uma acção colectiva. Ou seja, pela união dos trabalhadores em torno de uma causa comum, que neste caso seria a luta pelos seus direitos – salários em atraso, por exemplo. Consideram também que esta poderia ocorrer com ou sem o apoio do sindicato. No entanto, há trabalhadores que entendem que os indivíduos com vínculos contratuais precários não iriam aderir a este tipo de acções e até tentariam desincentiva-los, na expectativa de “aguentarem o seu posto de trabalho”<sup>52</sup>.

*“Nós éramos, mas lá está neste momento tem lá talvez 40% de pessoas que têm menos idade na casa não é, e por receio talvez nos puxasse mais para outro lado e incentivasse a gente a não fazer! Porque neste momento aqueles que estão a ser repescados ao fundo de desemprego e essas coisas todas, quando vão para estes empregos, não é, mesmo que seja a curto prazo, tentam não incentivar os que lá estão a fazer essas manifestações e essas greves. Porque à partida eles estão lá, eles sabem que estão ali por hora não é, por meses, mas também querem ver se aguentam aquilo!”* (E6, Homem, Não sindicalizado, Média empresa do vestuário).

Porém, estas ainda poderiam passar por tentar prejudicar as organizações, ao fazerem queixas ao Ministério do Trabalho, de modo a que as empresas sejam fiscalizadas, bem como por confrontar o empregador com a situação.

<sup>52</sup> Tal, vem mais uma vez reforçar a concepção de Everaere (citados por Kóvacs *et al*, 2006) que considera que os trabalhadores precários assumem uma postura de maior submissão ao empregador.

*“De tantas formas que ela se poderia manifestar. Tantas! Há pessoas, casos de pessoas que para prejudicar a empresa, no que lhe fizeram, fazem queixa ao Ministério do Trabalho para irem lá as fiscalizações”* (E1, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Questionámos ainda os nossos entrevistados sobre se achariam possível que ocorre-se uma acção colectiva nas suas empresas. As respostas alcançadas, presentes na *Figura 4.5*, demonstraram que, tendencialmente, estes acham que isso é possível. No entanto, alguns também pensam que tal é pouco provável, pois consideram que são meios pequenos, onde não se conhecem situações desse género.

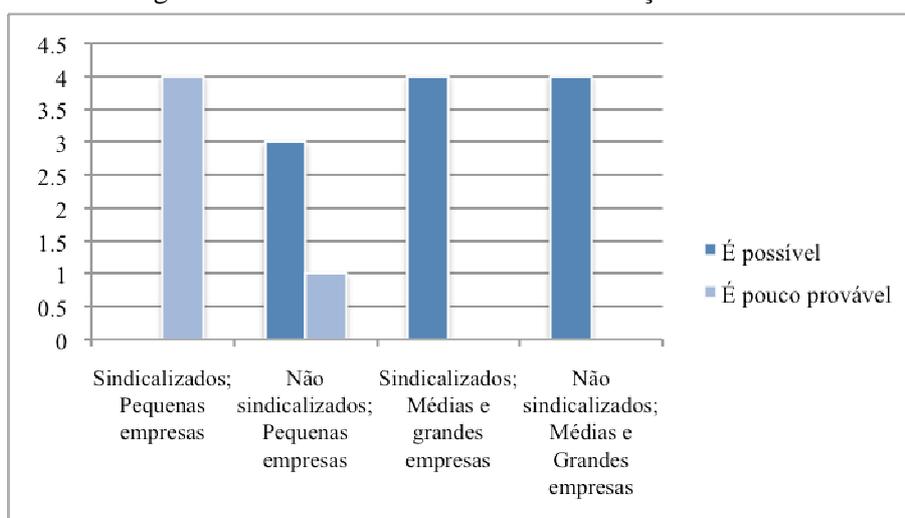
*“Aqui não se usa muito disso. Porque é assim, estamos a falar de um meio de freguesias, não estamos num meio grande! Ai é normal isso acontecer, cidades e assim. É normal que isso aconteça. Aqui não... nunca ouvi falar de nenhuma fábrica ou empresa que fizesse greve por algum motivo interno. Nunca ouvi falar.”* (E3, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Desta minoria, alguns entrevistados defendem que pessoalmente seriam capazes de aderir a este tipo de acções, porém, acham pouco provável que isto aconteça, pois acreditam que os indivíduos têm muita dificuldade em aderir a este tipo de acções. A causa apontada é, para estes trabalhadores, o medo de represálias.

*“Sozinha não vou a lado nenhum! Coitada de mim! (...) Elas é assim, eu faço, eu aconteço, mas chega à hora do vamos ver... têm medo! Eu também tenho, não quer dizer que eu também não tenha medo! Fico toda a tremer quando, mas pá, ao menos arrisco! Tenho que arriscar a ver se aquilo dá alguma coisa, porque se não! Mas algumas não, elas treme na mesma, mas elas treme e recuo!”* (E4, Mulher, Sindicalizada, Pequena empresa do vestuário).

Importa dizer que o conjunto de trabalhadores que entende que é pouco provável que ocorra uma acção colectiva nas suas empresas são, na sua maioria, sindicalizados. Acreditamos que isto corrobora a análise desenvolvida anteriormente, onde os indivíduos afectos a estruturas sindicais percebem os seus colegas não sindicalizados como mais submissos ao empregador, não aderindo do mesmo modo a acções de protesto. Compreendemos ainda que os entrevistados com esta opinião laboram na sua totalidade em fábrica de pequena dimensão, o que poderá estar relacionado com a maior pressão exercida pelo empregador nestes meios.

Figura 4.5. Possibilidade de ocorrer uma acção colectiva



Fonte: Análise quantitativa do conteúdo das entrevistas

Na realidade, a concretização de acções colectivas reveste-se de uma certa complexidade. Como diversos autores indicam, é necessário que os indivíduos se identifiquem, que estejam suficientemente unidos e que a causa comum seja bastante forte e motivante para que estas ocorram. O medo de represálias por parte do empregador, assim como tudo aquilo que o subjaz, pode condicionar estes sujeitos a aderir a estas acções e se, de facto, as respostas dos entrevistados tendem a indicar que estes seriam capazes de o fazer, tal não significa que efectivamente o façam. Aquilo que teoricamente os entrevistados apontam como formas de agir podem ser “esmagados” pela força do medo, como anunciam Dias (2007) e Barbalet (1998).

Desenvolvida a análise do material recolhido através da realização de entrevistas, onde procuramos responder aos objectivos geral e específicos da pesquisa, anteriormente elencados, e às perguntas levantadas pelo enquadramento, passamos a apresentar as conclusões deste estudo, onde expomos as principais ilações do mesmo. Enunciamos, a par, algumas hipóteses de trabalho a ter em conta na elaboração de futuros estudos sobre esta temática.

## CONCLUSÃO

O mercado de trabalho hodierno é, em grande medida, marcado por sentimentos de insegurança, de instabilidade, assim como por uma certa escassez de alternativas. Esta situação tende ainda a piorar numa conjuntura onde a crise económica e social é evidente. Assim, dado que a remuneração salarial é, regra geral, a principal fonte de rendimento dos sujeitos, pensamos ser compreensível que os indivíduos empregados tenham medo de perder o emprego. Este medo pode ter consequências nas diversas organizações de trabalho ao nível do comportamento e das atitudes. Neste sentido, o estudo aqui apresentado incidiu sobre o medo social do desemprego e o nosso objectivo geral de investigação procurou compreender de que modo os trabalhadores percebem o risco de perder o emprego e de que forma isso afecta o seu comportamento.

Esta análise permitiu-nos conhecer que o factor decorrente do emprego que os entrevistados mais valorizam é a remuneração, sendo que a dependência deste rendimento se destacou. O capital social, o ritmo de vida e o sentimento de utilidade são igualmente referidos pelos entrevistados. As suas perdas, aliadas à dificuldade em encontrar um novo emprego, são vistas como um problema no caso de ocorrer uma situação de desemprego. No entanto, o maior obstáculo seria a ausência da remuneração salarial. Tal conduz-nos a encarar que os entrevistados reconhecem a centralidade do emprego na estruturação das suas vidas, tanto a nível económico como social.

Comprovamos que os laboriosos têm medo do desemprego. A relativa unanimidade das respostas confirma que este é um medo transversal a grande parte dos profissionais. A justificação para o mesmo prendeu-se, não raras vezes, com a necessidade que estes indivíduos têm do salário, pois este é a sua principal fonte de subsistência. Para a percepção deste risco em muito contribuíram as notícias, tendencialmente negativas, sobre a actual conjuntura económica e social. Os laboriosos compreendem-no como uma possibilidade real, mas indesejada.

Este medo apresenta uma estrutura dual, não estando em causa unicamente o medo de perder o emprego desenvolvido no momento, mas também a dificuldade em encontrar um novo, uma vez que declaram existir uma relativa falta de alternativas de emprego e um elevado número de sujeitos à procura do mesmo. Importa realçar que esta emoção é mais acentuada nos trabalhadores que possuem vínculos contratuais precários e, mormente, na indústria do vestuário.

Foi nossa intenção deslindar de que modo este medo afecta o comportamento dos trabalhadores. Ao fazê-lo percebemos que numa situação de crise na empresa os entrevistados seriam, realmente, capazes de alterar a sua postura, com o intuito de se destacarem positivamente perante o empregador e, assim, proteger o seu posto de trabalho.

Esta mudança poderia manifestar-se através de uma atitude de maior compreensão para com a situação da empresa e, em particular, do empregador, assim como num acréscimo da produção. Esta

característica é, aliás, considerada como a mais valorizada pelos empregadores na opinião dos entrevistados. Estes referem que no seio das organizações de trabalho existe pressão no sentido de fazer com que os laboriosos trabalhem mais e melhor, ainda que com intensidades variáveis mediante a estrutura das empresas. Entendem que, para isso, os empregadores recorrem à estratégia da crise como forma de fazer os trabalhadores corresponder aos seus desígnios. Utilizam-na também de modo a se desculpabilizarem por eventuais situações de incumprimento.

A análise desenvolvida aponta que a submissão dos trabalhadores ao empregador é valorizada por este último. Os entrevistados reconhecem-no e procuram agir em conformidade por medo de possíveis represálias, sejam elas directas ou indirectas. Demonstram igualmente que os empregadores tendem a não aprovar a sindicalização dos seus colaboradores, declarando, inclusive, que em determinadas situações chega a existir discriminação entre estes.

O ambiente nas empresas é ainda caracterizado pelo individualismo que, segundo grande parte dos entrevistados, se tem intensificado. Estes indivíduos tendem a entender que presentemente os sujeitos prejudicam-se entre si, procurando rebaixar-se mutuamente, o que reflecte uma maior competitividade entre os trabalhadores. A estratégia colectiva do silêncio, cegueira e surdez é igualmente perceptível, pois, regra geral, estes afirmam que os trabalhadores não se defendem entre si, especialmente, quando a questão envolve o empregador.

Percebemos que os indivíduos sindicalizados não deixariam o sindicato e que até seriam capazes de aderir a uma acção colectiva se considerassem que razão era válida e justa. Todavia, os sujeitos que não estão afectos a nenhuma estrutura sindical possuem uma postura de maior contenção. Afirmam que o fariam somente se o seu círculo de amigos também o fizesse e mesmo que não seriam capazes de o fazer.

Numa tentativa de resguardar o emprego, os entrevistados confessam que seriam capazes de aceder a certas exigências da entidade patronal, mesmo na ausência de contrapartidas adequadas. Sob o argumento de que o importante é manter o emprego os entrevistados demonstram que seriam capazes de aceitar situações como: dar horas extraordinárias sem receber a percentagem definida na lei ou mesmo sem receber; o pagamento parcelado dos subsídios de férias e/ou de Natal ou até o seu não pagamento; e no caso de determinados entrevistados, receber o salário em prestações ou mesmo abdicar delas por um número limitado de meses, na expectativa de que quando a organização de trabalho ficasse com a sua situação estabilizada estes seriam saldados.

Através desta análise compreendemos que a percepção do risco de perder o emprego se traduz na sujeição dos trabalhadores, na sua condescendência com situações verdadeiramente preocupantes que podem constituir problemas graves para a gestão da sua vida quotidiana. Pelo que o material recolhido

indica, este medo conduz, tendencialmente, a uma postura submissa e resignada. Ou seja, à atitude tradicional face ao medo.

Apesar disto, percebemos que numa situação em que os direitos dos trabalhadores não são respeitados, estes seriam capazes de agir, assumindo a atitude proactiva. Regra geral, esta passaria por falar com o empregador e, caso tal não causasse os efeitos desejados, procurar informações sobre os seus direitos e sobre a forma mais adequada de agir. Para tal, recorreriam a instituições de cariz diversos. Os sujeitos afectos a sindicatos são peremptórios ao afirmar que recorreriam ao sindicato, pedindo a sua intervenção caso necessário. Já os não sindicalizados declaram que seriam capazes de aderir a sindicatos, mas que poderiam ainda recorrer a advogados e/ou ao Ministério do Trabalho ou Tribunal do Trabalho.

Soubemos do mesmo modo que os entrevistados tendem a crer que os empregadores os coagem, de forma mais ou menos explícita, a não requerem os seus direitos, tal como para constrange-los a dar mais produção. Pensamos que esta atitude se reflecte na intransigência com que, muitas vezes, se desenrolam as relações entre os detentores do poder e os seus subordinados.

Tivemos a pretensão de tentar explorar e entender o que poderia motivar a passagem de uma atitude passiva e submissa para uma postura de revolta e, possivelmente, reivindicativa. A análise aponta que os factores promotores desta atitude seriam o desrespeito pelos trabalhadores, a perda de confiança nos empregadores, a sua falta de sinceridade e o sentimento de ter sido enganado. Aliado a estes destaca-se as dificuldades económicas decorrentes de uma eventual situação de incumprimento. Alcançámos que esta revolta se poderia traduzir em queixas ao Ministério do Trabalho, em conflitos com o empregador e em acções de protesto. Tendencialmente, percebemos que de facto seria possível ocorrer uma acção deste cariz nas empresas, porém, factores como o medo e a pequenas dimensão dos meios em que trabalham dificultariam essa ocorrência.

Pensamos que o conjunto destes resultados comprova a relevância deste tema e que demonstra a sua efectividade. A percepção do risco de perder o emprego tende a resultar numa atitude passiva no seio das organizações de trabalho, contudo, como acreditam alguns dos autores referenciados neste estudo, esta atitude pode dar lugar a uma postura de reivindicação, ainda que esta não seja a primeira opção.

Para finalizar este estudo exploratório enunciamos algumas hipóteses de trabalho, de natureza eminentemente qualitativa, a ter em conta na realização de futuras investigações sobre o tema:

Hipótese 1: A centralidade do emprego e, em particular, a dependência do rendimento salarial, aliada a uma conjuntura económica e social desfavorável tende a aumentar o medo de perder o emprego.

Hipótese 2: O medo do desemprego potencia uma atitude submissa e de maior sujeição dos trabalhadores no seio das organizações de trabalho.

Hipótese 3: O medo do desemprego conduz a uma maior compreensão para com o empregador, ao aumento da produtividade dos trabalhadores, a um maior individualismo nas empresas e à neutralização da acção colectiva.

Hipótese 4: Numa situação de incumprimento dos empregadores, o desrespeito para com os trabalhadores e as dificuldades económicas conduzem os indivíduos a um sentimento de revolta para com a situação.

Estamos convictos que a presente investigação constitui uma mais-valia para a nossa formação académica e pessoal, uma vez que nos permitiu, teoricamente e empiricamente, entender melhor esta realidade social. Acreditamos do mesmo modo que a realização desta investigação constitui um passo significativo para deslindar as causas e as consequências do medo social do desemprego, sendo este um contributo para novas abordagens sobre o tema.

## BIBLIOGRAFIA

- Albarelo, Luc *et al* (1997), *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa, Gradiva.
- Antunes, Ricardo (2000), *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, São Paulo, Cortez.
- Araújo, Pedro (2008), *A Tirania do Presente: do trabalho para a vida às incertezas do desemprego*, Coimbra, Quarteto.
- Barbalet, Jack (1998), *Emotion, social theory and social structure: a microsociological approach*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Bardin, Laurence (2009), *Análise de Conteúdo*, Lisboa, Edições 70.
- Barretto, Eleonora (2004), *Desemprego e (Des)mobilização política: a luta do sindicato dos bancários de Campinas e Região*, Dissertação de Mestrado em Ciência Política, Campinas, Universidade Estadual de Campinas.
- Bauman, Zygmund (2000), *Liquid Modernity*, Cambridge, Polity Press.
- Beck, Ulrich (1992), *Risk Society: towards a new modernity*, London, Sage.
- Beck, Ulrich (2007), *Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Editorial Paidós.
- Bruyne, Paul de, Jacques Herman e Marc de Schoutlecte (1974), *Dynamique de la recherche en sciences sociales: les pôles de la pratique méthodologique*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Burchell, Brendan, David Lapido e Frank Wilkinson (ed.) (2002), *Job insecurity and work intensification*, New York, Routledge.
- Burney, Nathalie (2000), *Chômage en fin de parcours professionnel. Avoir 50 ans, être au chômage*, Paris, Delachaux et Niestlé.
- Caleiras, Jorge (2011), *Para além dos números – as consequências pessoais do desemprego*, Tese de Doutoramento em Sociologia, Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Camilo, Cristina (2005), *Critérios de decisão em função do estado emocional: efeito diferencial da ira e do medo*, Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e Organizacional, Lisboa, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
- Castel, Robert (1998), *As metamorfoses da questão social: uma crónica sobre o salário*, Petrópolis, Editora Vozes.
- Castelhano, Laura (2005), “O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho”, *Psicologia & Sociedade*, (Online), 17 (1).  
Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v17n1/a03v17n1.pdf>
- Centeno, Luís (2001), *Percursos profissionais de exclusão social*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Cugini, Paolo (2008), “Identidade, Afetividade e as Mudanças Relacionais na Modernidade Líquida na Teoria de Zygmund Bauman”, *Diálogos Possíveis*, (Online).  
Disponível em: [http://www.faculdadesocial.edu.br/dialogospossiveis/artigos/12/artigo\\_10.pdf](http://www.faculdadesocial.edu.br/dialogospossiveis/artigos/12/artigo_10.pdf)
- Cunha, Elenice (2006), *A gestão do medo como instrumento de coerção nas instituições públicas*, Tese de Doutoramento em Administração, Porto Alegre, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Dedecca, Cláudio (1996), “Desregulação e desemprego no capitalismo avançado”, *São Paulo em Perspectiva*, (Online), 10 (1).  
Disponível em: [http://www.seade.gov.br/produtos/spp/v10n01/v10n01\\_02.pdf](http://www.seade.gov.br/produtos/spp/v10n01/v10n01_02.pdf)
- Dejours, Christophe (1994), *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à relação prazer, sofrimento e trabalho*, São Paulo, Atlas.
- Dejours, Christophe (1998), *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*, São Paulo, Cortez-Oboré.
- Dias, Fernando (2007), *O medo social e os vigilantes da ordem emocional*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Durand, Claude (1978), *Le travail enchaîne: organisation du travail et domination sociale*, Paris, Éditions du Seuil.
- Eder, Klaus (1993), *The new politics of class – social movements and cultural Dynamics in advanced societies*, London, Sage.
- Elster, Jon (1991), *Making Sense of Marx*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Estanque, Elísio (1999), “Acção colectiva, comunidade e movimentos sociais: para um estudo dos movimentos de protesto público”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (Online), (55).  
Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/10832/1/Acção%20colectiva%2c%20comunidade%20e%20movimentos%20sociais.pdf>

- Estanque, Elísio (2005), “Classes, precariedade e ressentimento: mudanças no mundo laboral e novas desigualdades sociais”, *Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra*, (Online).  
Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/238/238.pdf>
- Flick, Uwe (2005), *Métodos Qualitativos na Investigação Científica*, Lisboa, Monitor.
- Forrester, Viviane (1997), *O horror econômico*, São Paulo, Editora UNESP.
- Freire, João (2001), *Sociologia do Trabalho: uma introdução*, Porto, Edições Afrontamento.
- Gabinete de Estudos da FESETE (2009a), *Caracterização das Relações Laborais e da Fileira das ITVC na Região do Tâmega e do Sousa*, Porto, FESETE.
- Gabinete de Estudos da FESETE (2009b), *Quantos somos?... nas I.T.V.C.*, Porto, FESETE.
- Gallie, Duncan, Cathérine Marsh e Carolyn Vogler (ed.) (1994), *Social change and the experience of unemployment*, Oxford, Oxford University Press.
- Gallie, Duncan e Serge Paugam (2000), “The experience of unemployment in Europe: The debate”, Duncan Gallie, Serge Paugam (ed.), *Welfare Regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Ghiglione, Rodolphe e Benjamin Matalon (1993), *O Inquérito: Teoria e Prática*, Oeiras, Celta Editora.
- Giddens, Anthony e Miguel Vale de Almeida (1994), “O self: segurança ontológica e ansiedade existencial”, em Anthony Giddens e Miguel Vale de Almeida, *Modernidade e Identidade Pessoal*, Oeiras, Celta Editores.
- Gleitman, Henry (1993), *Psicologia*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Goffman, Erving (1975), *Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*, Rio de Janeiro, Zahar Editores.
- Gohn, Maria da Glória (2007), “Movimentos sociais na atualidade: manifestações e categorias analíticas”, em Maria da Glória Gohn, *Movimentos sociais no início do século XXI. Antigos e novos movimentos sociais*, Petrópolis, Editora Vozes.
- Grint, Keith (1998), *Sociologia do Trabalho*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Guerra, Isabel (2006), *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: sentidos e formas de uso*, Estoril, Príncipe Editora.
- Habermas, Jürgen (1987), *Théorie de Vagir communicationnel*, Paris, Fayard.
- Henser, Henning e Pedro Hespanha (2000), “Integration Policies: a Cross-national Comparative Studies of views on inclusion and exclusion”, Comparative Report, INPART – a TSER research Project Work Package 1 (mimeo).
- Hespanha, Pedro (1996), “The dynamics of globalization: social crisis and conflict in the portuguese rural areas”, *Oficinas do CES*, (85).
- Hespanha, Pedro et al (2007), *É o desemprego fonte de pobreza? O impacto do desemprego e do mau emprego na pobreza e exclusão social do Distrito de Coimbra*, Porto, REAPN – Rede Europeia Anti-Pobreza/Portugal.
- Instituto de Emprego e Formação Profissional (2004-2012), Concelhos: Estatísticas Mensais.
- Instituto Nacional de Estatística (2001), Censos 2001.
- Instituto Nacional de Estatística (2007-2009), Sistemas de Contas Integradas.
- Instituto Nacional de Estatística (2009), Instituto de Emprego e Formação Profissional.
- Instituto Nacional de Estatística (2012), Estatísticas do Emprego, 2º semestre de 2012.
- Jahoda, Marie (1982), *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Jahoda, Marie, Paul Lazarsfeld e Hans Zeisel (1972), *Marienthal: the sociography of on unemployment community*, London, Trowbridge & London.
- Kovács, Ilona (2005), *Flexibilidade de emprego: riscos e oportunidades*, Oeiras, Celta Editores.
- Kovács, Ilona et al (2006), “Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias”, *SOCIUS Working Paper*, (Online), (8).  
Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/1996/1/wp200608.pdf>
- Krippendorff, Klaus (1990) *Metodología de análisis de contenido: teoría y práctica*, Barcelona, Paidós.
- Lazarsfeld, Paul, Marie Jahoda e Hans Zeisel (1981), *Les chômeurs de Marienthal*, Paris, Les Éditions de Minuit.
- Lessard-Hébert, Michelle, Gabriel Goyette e Gérald Boutin (2008), *Investigação Qualitativa: Fundamentos e Práticas*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Loison, Laurance (2002), *L'Expérience Vécue du Chômage au Portugal*, Tese de Doutoramento em Sociologia, Paris, Institut d'Études Politiques/ Lisboa, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
- Loison, Laurance (2003), “A experiência do desemprego em Portugal: elaboração de uma tipologia”, *Centro de Estudos Territoriais*, (6), pp. 113-124.
- Lopes, Helena (1999), “A defesa do emprego: o económico contra o social?”, *Dinâmia Working Paper*, (Online), (13).

- Disponível em: [http://repositorio.iscte.pt/bitstream/10071/474/4/DINAMIA\\_WP\\_1999-13.pdf](http://repositorio.iscte.pt/bitstream/10071/474/4/DINAMIA_WP_1999-13.pdf)
- Machado, Rita (1997), *Ameaça de desemprego: stress e estratégias de coping em diferentes culturas organizacionais*, Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e Organizacional, Lisboa, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
- Mandel, Ernest (1975), *A resposta operária à inflação, desemprego e emigração*, Lisboa, Edições Antídoto,
- Medeiros, Paula (2006), “Internet e Movimentos Sociais: outros espaços de interação”, *Cadernos de Estudo*, (Online), (3).
- Disponível em: [http://repositorio.esepf.pt/bitstream/handle/10000/107/Cad\\_3Internet.pdf?sequence=1](http://repositorio.esepf.pt/bitstream/handle/10000/107/Cad_3Internet.pdf?sequence=1)
- Melucci, Alberto (1985), “The symbolic challenge of contemporary movements”, *Social Research*, LII, (4), pp. 789-816.
- Moscovici, Serge (1982), *Psychologie minorités actives*, Paris, Press Universitaire de France.
- Moscovici, Serge (1994), *Conflict and consensus: a general theory of collective decisions*, London, Sage.
- Motta, Paulo (2002), “Ansiedade e medo na empresa: percepção de risco das decisões gerenciais”, *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, I, (2), pp. 32-47.
- Oakes, Penelope e John Charles Turner (1986), “Distinctiveness and the silence of social category memberships: is there an automatic perceptual bias towards novelty?”, *European Journal of Social Psychology*, (16), pp. 325-344.
- Offe, Claus (1985), “New Social Movements: Challenging the Boundaries of institutional Politics”, *Social Research*, LII, (4), pp. 223-249.
- Olson, Marcus (1998), *A lógica da Acção Colectiva: Bens públicos e teoria dos grupos*, Oeiras, Celta Editora.
- Pardal, Luís António, Eugénia Correia (1995), *Métodos e Técnicas de Investigação Social*, Porto, Areal Editores.
- Paugam, Serge e Helen Russel (2000), “The effects of employment precarity and unemployment on the social isolation”, em Duncan Gallie e Serge Paugam (ed.), *Welfare regime and experience of unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Pedroso, Paulo (2004), “A vida no trapézio ou um novo contrato social: a nova economia sem meio-termo”, em Robert Reich, *O futuro do sucesso: viver e trabalhar na nova economia*, Lisboa, Terramar.
- Pinto, José Madureira (1991), “Considerações sobre a produção social de identidade”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (32), pp. 217-231.
- Pires, Álvaro (1997), “Échantillonnage et Recherche Qualitative: Essai Théorique et Méthodologique”, em Jean Poupart, *La Recherche Qualitative: Énjeux Épistémologiques et Méthodologiques*, Canadá, Gaetan Morin.
- Poirier, Jean, Simone Clapier-Valladon e Paul Raybaut (1993), *Les récits de vie : théorie et pratique*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Prette, Almir del (1990), *Movimentos sociais em uma perspectiva psicológico-social: o movimento em luta contra o desemprego*, Tese de Doutoramento em Ciências – área de concentração em Psicologia Experimental, São Paulo, Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.
- Ramos, Alice (2000), “Centralidade do Trabalho” em Manuel Villaverde Cabral, Jorge Vala, João Freire, *Trabalho e Cidadania*, Lisboa, ICS – Universidade de Lisboa.
- Rebello, Glória (2004), *Flexibilidade e Precariedade no Trabalho: Análise e Diagnóstico*, (s.l.), (s.n.).
- Rebello, Glória (2005), “Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante”, comunicação apresentada no Encontro Internacional *Trabalho, Emprego e Precariedade Laboral*, Faculdade de Letras da Universidade do Porto, 7 de Outubro de 2005, Porto.
- Reich, Robert (2004), *O futuro do sucesso: viver e trabalhar na nova economia*, Lisboa, Terramar.
- Rivera, Joseph (1992), “Emotional climate: social structure and emotional dynamics”, *International Review of Studies on Emotion*, (Online).
- Disponível em: <http://www.clarku.edu>
- Rodrigues, Iram e Glauco Arbix (1996), “Novas Estratégias Sindicais diante do desemprego”, *São Paulo em Perspectiva*, X, (1), pp. 77-85.
- Romaniello, Marcelo (s.a.), O exercício do poder nas organizações: estratégias de dominação e auto-regulação de conflitos nas relações de trabalho, policopiado.
- Disponível em: <http://www.unifenas.br/extensao/administracao/icongresso/9.htm>
- Rosa, Maria Teresa Seródio (coord.) (2003), *Trabalho precário: perspectivas de superação*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Santos, Boaventura de Sousa (1994), *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*, Porto, Edições Afrontamento.
- Silva, Manuel Carvalho da (2002), *Agir contra a corrente: reflexões de um sindicalista*, Porto, Campo das Letras.
- Silva, Manuel Carvalho da (2008), *Trabalho e sindicalismo em tempo de globalização*, Mafra, Círculo de Leitores.
- Schnapper, Dominique (1994), *L'Épreuve du Chômage*, Paris, Gallimard.

- Schnapper, Dominique (1998), *Contra o fim do trabalho: conversa com Philippe Petit*, Lisboa, Terramar.
- Sennett, Richard (2000), *A corrosão do carácter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*, Lisboa, Terramar.
- Tarrow, Sidney (1998), *Power in Movement: social movements and contentious politics*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Touraine, Alain (1981), *The voice and the eye: an analysis of social movements*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Touraine, Alain (1984), *Le retour de l'acteur: essai de sociologie*, Paris, Fayard.
- Turner, John Charles (1981), "The identification and psychological of intergroup formation", em Henri Tajfel, *The Social Dimension*, New York, Cambridge University Press.
- Vala, Jorge (1986), "Análise de Conteúdo" em Augusto Santos Silva e Madureira Pinto (orgs.), *Metodologia das ciências sociais*, Porto, Edições Afrontamento.
- Vilaça, Helena (1993), "Território e identidades na problemática dos movimentos sociais: algumas propostas de pesquisa", *Revista da Faculdade de Letras: Sociologia*, (Online), (3).  
Disponível em: <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1309.pdf>
- Weber, Max (1989), "Classes, status e partido", em Maria Braga da Cruz, *Teorias sociológicas, I Volume – os fundadores e os clássicos*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Whelan, Christopher (1991), *Unemployment, Poverty and Psychological Distress*, Dublin, ESRL.

## **ANEXOS**

### **ANEXO A. GUIÃO DE ENTREVISTA**

#### **Elenco de Questões:**

- 1.** Como encara o seu emprego e o trabalho que desenvolve? Que importância lhe atribui?
- 2.** Quais as principais dificuldades que encontraria se perdesse o seu emprego?
- 3.** Tem medo que isso aconteça?
- 4.** As notícias que falam sobre a situação actual do país faz com que esse medo aumente?
- 5.** No seu entender, quais são as características que os empregadores valorizam mais nos trabalhadores?
- 6.** Mudaria o seu comportamento, de alguma forma, de modo a tentar manter o emprego? Se sim, que comportamentos adoptava?
- 7.** Estava disposto(a) a sujeitar-se às exigências do seu empregador, mesmo sem contrapartidas, para manter o seu emprego?
- 8.** No caso da sua empresa vir a passar por uma fase problemática, em que não haja pagamento de salários ou de horas extraordinários, como agiria?
- 9.** No caso de eventualmente, numa primeira fase, ser algo compreensivo(a) com essa situação e, posteriormente, adoptar uma postura de reivindicação, o que provocaria essa mudança de atitude?

#### **Caracterização de elementos essenciais à pesquisa:**

Idade:

Concelho onde reside:

Concelho onde trabalha:

Sector têxtil em que trabalha:

Número médio de trabalhadores da empresa onde labora:

## ANEXO B. CRONOGRAMA DA INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

CRONOGRAMA DAS FASES DE INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA																																					
Mês/Dias	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T
Junho					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
Julho						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Agosto			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
Setembro					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
Outubro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						

### Legenda:

	Entrevistas exploratórias
	Recolha do material empírico
	Transcrição do material empírico recolhido
	Processo de codificação: estabilização do cenário de categorias semânticas e construção do cenário de categorias
	Distanciamento face aos dados
	Avaliação e validação do sistema de categorias
	Análise dos dados e sistematização dos resultados
	Redacção do capítulo referente à análise dos resultados
	Auditoria académica final

## ANEXO C. QUADRO DE CATEGORIAS

QUADRO DE CATEGORIAS	
Categorias	Subcategorias
Satisfação com o emprego	Gosto daquilo que faço
Importância do trabalho	Remuneração
	Convívio
	Ritmo de vida
	Sentimento de utilidade social
Dificuldades decorrentes da perda do emprego	Económicas
	Diminuição do convívio
	Perda de rotinas
	Encontrar um novo emprego
Medo de perder o emprego	Existência de medo do desemprego
	Ausência de medo do desemprego
Influência das notícias sobre a conjuntura actual no medo de perder o emprego	Aumentam a sensação de medo
	Não aumentam a sensação de medo
Características dos trabalhadores mais valorizadas pelos empregadores	Produção
	Qualidade do trabalho
	Pontualidade e assiduidade
	Boa apresentação
	Submissão
	Empenho
	Limpeza
	Educação e postura
	Flexibilidade contratual
	Disponibilidade
	Ser multifacetado
	Comportamento sério
Atitude do empregador face à sindicalização	Não gosta
	Não se importa
	Incentiva
Mudança de comportamento/adopção de estratégias para manter o emprego	Mudava a minha atitude
	Não mudava a minha atitude
Existência de um maior individualismo nas empresas	Existe um maior individualismo
	Não existe um maior individualismo
Os trabalhadores defendem-se entre si	Defendem-se
	Defendem-se entre os mais próximos
	Não se defendem
Deixar o sindicato (sindicalizados)	Não deixava o sindicato
	Deixava
Motivos para não ser sindicalizado (não sindicalizados)	Não sentir essa necessidade
	Ideia de que não vale a pena fazê-lo
	Crença de que é melhor não conhecer os direitos
	Medo de que isso prejudique o trabalhador

Motivos pelos quais os outros trabalhadores não se sindicalizam (sindicalizados)	Por medo de represálias
	Crença de que os sindicatos querem fechar as empresas
	Falta de confiança nos sindicatos
Capacidade para aceitar exigências do empregador mesmo na ausência de contrapartidas adequadas	Aceitava
	Não aceitava nenhuma exigência
Os empregadores coagem os trabalhadores a não requerer os seus direitos	Coagem
	Depende da postura do trabalhador
	Não coagem
Formas de agir no caso de os direitos dos trabalhadores não serem respeitados	Falava com o empregador
	Procurava o sindicato
	Procurava informações/apoio em Instituições Públicas (Tribunal e Ministério do Trabalho; Segurança Social)
	Procurava um advogado
	Pedia a suspensão do contrato
	Assumia uma postura reivindicativa
	Pedia a insolvência da empresa
	Procurava um novo emprego
Factores que promovem a passagem de uma atitude de compreensão para uma atitude de revolta	As dificuldades económicas
	O desrespeito pelo trabalhador
	A perda de confiança
	A falta de sinceridade do empregador
	O sentir-se enganado(a)
Maneiras como essa revolta se poderia manifestar	Falar e/ou confrontar o empregador com a situação
	Fazer queixa ao Ministério do Trabalho
	Promover uma acção colectiva
Adesão a acções colectivas	Aderia
	Aderia se os outros também o fizessem
	Não aderiria
Possibilidade de ocorrer uma acção colectiva na empresa	É possível
	É pouco provável

## ANEXO D. GRELHA DE ANÁLISE

GRELHA DE ANÁLISE											
Categorias	Subcategorias	Indústria do Vestuário					Indústria do Calçado				
		Até 50 – sindicalizados	Até 50 – não sindicalizados	> 50 – sindicalizados	> 50 – não sindicalizados	Total	Até 50 – sindicalizados	Até 50 – não sindicalizados	> 50 – sindicalizados	> 50 – não sindicalizados	Total
Satisfação com o emprego	Gosto daquilo que faço	4	1	1	4	<b>10</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
Importância do trabalho	Remuneração	4	1	1	4	<b>10</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
	Convívio	4	1	1	3	<b>9</b>	1	4	2	1	<b>8</b>
	Ritmo de vida	3	1	1	3	<b>8</b>	1	4	1	1	<b>7</b>
	Sentimento de utilidade social	2	-	-	-	<b>2</b>	-	-	-	-	<b>-</b>
Dificuldades decorrentes da perda do emprego	Económicas	4	1	1	4	<b>10</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
	Diminuição do convívio	2	-	-	4	<b>6</b>	1	3	2	1	<b>7</b>
	Perda de rotinas	2	1	-	4	<b>7</b>	1	3	2	1	<b>7</b>
	Encontrar um novo emprego	-	-	1	1	<b>2</b>	1	1	1	-	<b>3</b>
Medo de perder o emprego	Existência de medo do desemprego	3	1	1	4	<b>8</b>	1	3	3	1	<b>8</b>
	Ausência de medo do desemprego	1	-	-	-	<b>1</b>	-	1	1	-	<b>2</b>
Influência das notícias sobre a conjuntura actual no medo de perder o emprego	Aumentam a sensação de medo	2	1	1	3	<b>7</b>	1	3	3	1	<b>8</b>
	Não aumentam a sensação de medo	2	-	-	1	<b>3</b>	-	1	-	-	<b>1</b>
Características dos trabalhadores mais valorizadas pelos empregadores	Produção	4	1	1	3	<b>9</b>	1	3	4	1	<b>8</b>
	Qualidade do trabalho	1	1	1	2	<b>5</b>	-	2	-	1	<b>3</b>
	Pontualidade e assiduidade	-	-	-	-	<b>-</b>	-	2	-	-	<b>2</b>
	Boa apresentação	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	<b>-</b>
	Submissão	3	1	1	3	<b>9</b>	1	3	3	1	<b>8</b>
	Empenho	-	-	-	-	<b>-</b>	-	2	-	-	<b>2</b>
	Limpeza	-	-	-	-	<b>-</b>	-	1	-	-	<b>1</b>
	Educação e postura	-	-	-	1	<b>1</b>	-	1	-	1	<b>2</b>
	Flexibilidade contratual	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	<b>-</b>
Disponibilidade	-	-	-	-	<b>-</b>	-	1	-	-	<b>1</b>	

	Ser multifacetado	-	1	-	-	<b>1</b>	-	1	-	-	<b>1</b>
	Comportamento sério	-	1	-	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
Atitude do empregador face à sindicalização	Não gosta	3	1	1	3	<b>8</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
	Não se importa	1	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Incentiva	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mudança de comportamento/ adoção de estratégias para manter o emprego	Mudava a minha atitude	3	-	1	2	<b>6</b>	1	2	3	1	<b>7</b>
	Não mudava a minha atitude	1	1	-	2	<b>4</b>	-	2	1	-	<b>3</b>
Existência de um maior individualismo nas empresas	Existe um maior individualismo	3	1	-	3	<b>7</b>	1	3	3	-	<b>7</b>
	Não existe um maior individualismo	-	-	1	1	<b>2</b>	-	1	1	1	<b>3</b>
Os trabalhadores defendem-se entre si	Defendem-se	-	-	-	-	-	-	-	-	1	<b>1</b>
	Defendem-se entre os mais próximos	-	-	1	1	<b>2</b>	1	-	-	-	<b>1</b>
	Não se defendem	1	1	-	3	<b>4</b>	-	4	2	-	<b>6</b>
Deixar o sindicato	Não deixava o sindicato	4	-	1	-	<b>5</b>	1	-	3	-	<b>4</b>
	Deixava						-	-	1	-	<b>1</b>
Motivos para não ser sindicalizado	Não sentir essa necessidade	-	1	-	3	<b>4</b>	-	2	-	1	<b>3</b>
	Ideia de que não vale a pena fazê-lo	-	-	-	1	<b>1</b>	-	2	-	-	<b>2</b>
	Crença de que é melhor não conhecer os direitos	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Medo de que isso prejudique o trabalhador	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	-
Motivos pelos quais os outros trabalhadores não se sindicalizam	Por medo de represálias	1	-	1	-	<b>2</b>	1	-	-	-	<b>1</b>
	Crença de que os sindicatos querem fechar as empresas	1	-	-	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Falta de confiança nos sindicatos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Capacidade para aceitar exigências do empregador	Aceitava	3	1	1	3	<b>8</b>	1	4	4	1	<b>10</b>
	Não aceitava nenhuma exigência	1	-	-	1	<b>2</b>	-	-	-	-	-
Os empregadores coagem os trabalhadores a não requerer os seus direitos	Coagem	3	1	1	2	<b>7</b>	1	2	3	-	<b>6</b>
	Depende da postura do trabalhador	-	-	-	1	<b>1</b>	-	1	-	1	<b>2</b>
	Não coagem	1	-	-	1	<b>2</b>	-	-	-	-	-

Formas de agir no caso de os direitos dos trabalhadores não serem respeitados	Falava com o empregador	3	1	-	3	<b>7</b>	-	2	2	1	<b>5</b>
	Procurava o sindicato	4	-	-	2	<b>6</b>	1	2	3	1	<b>7</b>
	Procurava informações/apoio em Instituições Públicas	-	1	-	2	<b>3</b>	-	1	1	-	<b>2</b>
	Procurava um advogado	-	1	-	2	<b>3</b>	-	2	-	1	<b>3</b>
	Pedia a suspensão do contrato	-	-	1	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Assumia uma postura reivindicativa	-	-	-	-	-	-	-	1	-	<b>1</b>
	Pedia a insolvência da empresa	-	-	-	-	-	-	1	-	-	<b>1</b>
	Procurava um novo emprego	-	-	-	-	-	-	1	-	1	<b>2</b>
Factores que promovem a passagem de uma atitude de compreensão para uma atitude de revolta	As dificuldades económicas	2	1	-	2	<b>5</b>	-	4	2	1	<b>7</b>
	O desrespeito pelo empregador	3	-	1	3	<b>7</b>	1	2	2	1	<b>8</b>
	A perda de confiança	1	-	-	2	<b>3</b>	-	-	-	-	-
	A falta de sinceridade do empregador	1	-	-	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	O sentir-se enganado(a)	-	-	1	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
Maneiras de como essa revolta se poderia manifestar	Falar e/ou confrontar o empregador com a situação	-	-	-	1	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Fazer queixa ao Ministério do Trabalho	1	-	-	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
	Promover uma acção colectiva	-	1	1	3	<b>5</b>	1	1	2	-	-
Adesão a acções colectivas	Aderia	3	1	1	1	<b>6</b>	1	2	3	-	<b>6</b>
	Aderia se os outros também o fizessem	1	-	-	3	<b>4</b>	-	-	-	1	<b>1</b>
	Não aderiria	-	-	-	-	-	-	2	-	-	<b>2</b>
Possibilidade de ocorrer uma acção colectiva na empresa	É possível	-	1	1	3	<b>5</b>	-	2	3	1	<b>6</b>
	É pouco provável	3	-	-	-	<b>3</b>	1	1	-	-	<b>2</b>



## Europass-Curriculum Vitae



### Informação pessoal

Apelido(s) / Nome(s) próprio(s)	<b>Meireles, Marta Isabel</b>	
Morada(s)	Rua de Chamistães, nº 907 4620-247 Lustosa Lousada	
Telefone(s)	+351 255893145	Telemóvel: +351 918131637
Correio(s) electrónico(s)	<a href="mailto:marta.isabel.meireles@gmail.com">marta.isabel.meireles@gmail.com</a>	
Nacionalidade	Portuguesa	
Data de nascimento	06.12.1988	
Sexo	Feminino	

### Educação e formação

Datas	De Novembro de 2010 até à data
Designação da qualificação atribuída	Curso de Inglês para obtenção do B1
Principais disciplinas/competências profissionais	- Competências ao nível da compreensão, conversação, leitura e escrita, com um elevado nível de fluência e compreensão.
Nome e tipo de organização de ensino ou formação	Wall Street Institute
Datas	De Setembro de 2010 a Julho de 2011
Designação da qualificação atribuída	Pós-Graduação em Ciências do Trabalho e Relações Laborais
Principais disciplinas/competências profissionais	<b>Domínio geral:</b> - Conhecimentos de ordem académica e instrumental nos diversos domínios da gestão organizacional, social e política - Conhecimentos aprofundados relativamente as relações laborais em Portugal - Conhecimentos sobre os sistemas de relações industriais e laborais, políticas sociais e de emprego no contexto europeu <b>Domínio profissional:</b> - Competências no âmbito da gestão de conflitos laborais, gestão de recursos humanos, gestão sindical e consultadoria no domínio da relações de trabalho - Competências ao nível de investigação no âmbito acima descrito
Nome e tipo da organização de ensino ou formação	ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa
Nível segundo a classificação nacional ou internacional	Classificação final de 15 (quinze) valores

Datas	De Setembro de 2007 a Julho de 2010
Designação da qualificação atribuída	Licenciatura em Sociologia
Principais disciplinas/competências profissionais	<b>Domínio geral:</b> - Conhecimento das teorias sociológicas e das metodologias de investigação social - Formação nas áreas da demografia, da estatística e da estratificação e classes sociais <b>Domínio profissional:</b> - Competências na área do diagnóstico social - Conhecimentos nas áreas da informática e análise de dados - Competências em diversos domínios de articulação, nomeadamente, de apoio à família e à saúde - Aptidões na elaboração de relatórios
Nome e tipo da organização de ensino ou formação	Universidade do Minho
Nível segundo a classificação nacional ou internacional	Classificação final de 14 (catorze) valores, classe B da escala de classificação ECTS
Datas	De Setembro de 2004 a Junho de 2007
Designação da qualificação atribuída	Curso Tecnológico de Acção Social
Principais disciplinas/competências profissionais	<b>Domínio geral:</b> - Saberes de acção social, de saúde e de socorrismo, de expressões artísticas e de actividades lúdicas e de comunicação <b>Domínio profissional:</b> - Competências na promoção de actividades de animação e apoio, bem como de desenvolvimento sociocultural
Nome e tipo da organização de ensino ou formação	Escola Secundária de Caldas de Vizela
Nível segundo a classificação nacional ou internacional	Classificação final de 15 (quinze) valores
<b>Experiência profissional</b>	
Datas	De Março de 2010 a Junho de 2010
Função ou cargo ocupado	Estagiária curricular
Principais actividades e responsabilidades	Desenvolvimento do estudo "Um olhar sobre a fraca institucionalização dos idosos. O caso do concelho de Lousada"
Nome e morada do empregador	Câmara Municipal de Lousada Praça Dr. Francisco Sá Carneiro Apartado 19 4624-909 Silvares Lousada
Tipo de empresa ou sector	Autarquia
Datas	De Novembro de 2006 a Maio de 2007
Função ou cargo ocupado	Estagiária curricular
Principais actividades e responsabilidades	Auxiliar nas valências Lar de Idosos, ATL, Infantário e Creche
Nome e morada do empregador	Santa Casa da Misericórdia de Vizela Avenida Bombeiros Voluntários Apartado 49 4815-901 Vizela
Tipo de empresa ou sector	Instituição Particular de Solidariedade Pessoal

**Aptidões e competências pessoais**

Língua(s) materna(s)

**Português**

Outra(s) língua(s)

Auto-avaliação

Nível europeu (\*)

**Inglês**

**Espanhol**

**Francês**

Compreensão				Conversaço				Escrita	
Compreensão oral		Leitura		Interaçã		Produção oral			
A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar
A2	Utilizador elementar	A2	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar	A2	Utilizaçã elementar	A1	Utilizador elementar
A2	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar	A1	Utilizador elementar

(\*) [Nível do Quadro Europeu Comum de Referência \(CECR\)](#)

Aptidões e competências sociais

- Espírito de equipa
- Boa capacidade de comunicação oral e escrita
- Capacidade de adaptação a ambientes multiculturais
- Sentido de responsabilidade

Aptidões adquiridas através da formação académica

Aptidões e competências de organização

- Capacidade de liderança
- Sentido de organização
- Capacidade de gestão de projectos
- Aptidão e gosto por uma aprendizagem contínua

Capacidades adquiridas através da realização de diversos trabalhos académicos, nomeadamente, relatório de estágio e dissertação de mestrado

Aptidões e competências técnicas

- Capacidade de resolução de problemas
  - Conhecimento dos diversos métodos de investigação empírica em ciências sociais e na aplicação de entrevistas e de inquéritos por questionários
- Competências adquiridas através da formação académica (onde se destacam a frequência das cadeiras: Metodologia das Ciências Sociais, Métodos e Técnicas de Investigação Social I, Métodos e Técnicas de Investigação Social II e Análise de Dados no decorrer da licenciatura e as cadeiras de: Análise de Conteúdo com Programas Informáticos e Métodos Avançados de Análise de Dados no decorrer do mestrado) e na realização do relatório de estágio e da dissertação de mestrado.

Aptidões e competências informáticas

- Conhecimentos do software OfficeTH (WordTH, ExeITH e PowerPointTCapacidadeH) e similares, independentemente do sistema operativo
  - Conhecimentos profundos do programa Stastical Package for the Social Scienses, nas várias versões
  - Conhecimentos de programas de análise de conteúdo, nomeadamente, do Tropes e do ALCESTE
  - Conhecimentos do programa MsProject
- Aptidões adquiridas através da formação académica (nas disciplinas de: Demografia, Estatística I e II; Análise de Dados; Métodos Avançados de Análise de Dados, Análise de Conteúdo com Programas Informáticos e MsProject) e do uso pessoal.

Aptidões e competências artísticas

- Participante em apresentações lúdico expressivas no âmbito da disciplina de Técnicas de Expressão e Comunicação do Curso Tecnológico de Acção Social (2006 e 2007)
- Praticante de dança contemporânea, no âmbito do desporto escolar, tendo participado nas Nacionais do Desporto Escolar na categoria de dança (2004)

Outras aptidões e competências

- Cardio fitness e step
- Curso de primeiros socorros (2006)

Carta de condução

Carta de condução da categoria B

**Anexos**

1. Certificado de frequência do mestrado
2. Certificado de frequência do curso de inglês
3. Certificado de licenciatura
4. Certificado de habilitações do 12.º ano
5. Certificado de estágio curricular na Câmara Municipal de Lousada
6. Certificado de estágio curricular na Santa Casa da Misericórdia
7. Certificado de Primeiros Socorros
8. Certificados de participação em Seminários e Conferências