



Escola de Sociologia e Políticas Públicas

Trabalho Sazonal - Experiências e Estratégias de Reacção dos
Trabalhadores de uma Empresa Turística do Algarve

Rossano Carvalho

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Ciências do
Trabalho e Relações Laborais

Orientador:
Professor Doutor Pierre Guibentif
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro 2012

Agradecimentos

Pensar, fazer, repensar e voltar a fazer não é um processo fácil e requer muita concentração e empenho. Todo este envolvimento no trabalho não seria possível sem o apoio incondicional de várias pessoas, nomeadamente a minha família e os meus amigos.

Começando pelos meus Pais, que sempre foram a minha fonte de inspiração e apoio, quero agradecer todas as oportunidades que me deram de poder concretizar os meus objectivos e de estarem sempre presentes em qualquer altura.

Deixo o meu obrigado à minha irmã Jéssica que é uma pessoa muito especial para mim.

Aos meus avós que me ajudaram ao longo da minha vida académica.

Aos meus amigos, Luís Arranja, Pedro Luz, Pedro Correia, Rúben Silva, Rita Alvelos, Rita Medina, Sofia Barata, Tiago Pinheiro, Luís Madeira, Cátia Santos, Diogo Constantino, André Martins, bem como os colegas e amigos, Fábio Balsa, José Silva, Flávia Paliotes, Maria João e Carina Fonseca.

Ao Professor Doutor Pierre Guibentif pelo seu interesse e disponibilidade em orientar este estudo.

E, por fim, a todos aqueles que colaboraram para a realização deste projecto e que sempre tiveram uma palavra de incentivo e motivação, o meu sincero agradecimento.

Resumo

O estudo desenvolvido tem como foco o trabalho sazonal. Para as empresas, o trabalho sazonal pode ser a forma mais razoável de colmatarem os acréscimos de procura durante determinadas épocas do ano, mas para os trabalhadores que laboram sazonalmente existem diversas condicionantes que vão surgindo ao longo do seu percurso profissional.

O trabalho sazonal é considerado como uma forma *atípica* de emprego pela curta duração e instabilidade, dos contratos de trabalho. Perante isto, os trabalhadores sazonais vêem-se confrontados com constantes transições entre emprego e desemprego. As experiências dos trabalhadores sazonais terão menos ou mais agravantes, consoante os factores de vulnerabilidade intrínsecos e extrínsecos, e consoante os mecanismos de compensação existentes para fazer face às vicissitudes do trabalho sazonal.

Para se desenvolver este estudo foi imprescindível abordar-se outras problemáticas que não se relacionavam directamente com o trabalho sazonal, devido à escassa bibliografia encontrada.

O contrato psicológico é precisamente uma dessas problemáticas que permitiu aferir até que ponto os trabalhadores sazonais criam uma ligação com a empresa onde estão inseridos, e que implicação tem essa ligação para o seu trajecto profissional e para as suas escolhas.

Esta investigação foi realizada através de um estudo de caso sobre os trabalhadores sazonais de uma empresa turística da região do Algarve, visto que o sector do turismo é um dos que alberga mais trabalhadores deste tipo e é predominante na economia desta região.

Palavras-Chave: Trabalho Sazonal, Trabalho Precário, Factores de Vulnerabilidade, Mediadores de Compensação, Contrato Psicológico, Turismo.

Abstract

The study developed was focused on seasonal work. For companies seasonal work may be the most acceptable and reasonable way to obviate the demand growth during certain times of the year, but to workers who work seasonally there are several constraints that arise throughout their career.

Seasonal work is considered an *atypical* form of employment due to instability and the short duration of employment contracts. Given this, seasonal workers are faced with constant transitions between employment and unemployment. The experiences of seasonal workers will aggravate based on intrinsic and extrinsic factors of vulnerability and the mechanisms of compensation that these workers have to cope with the vicissitudes that seasonal work entails.

To develop this study was indispensable to approach other issues that were not related directly with seasonal work due to scarce bibliography found.

The psychological contract is precisely one of those problems that allowed assessing to what extent the seasonal workers create a connection with the company where they are included and what implication this link has on their professional career and the choices they make.

This research was conducted through a case study on seasonal workers from a tourism company in the Algarve region, since the tourism industry is one that encompasses more seasonal workers and is prevalent in this region in terms of economy.

Keywords: Seasonal Work, Precarious Work, Vulnerability Factors, Compensation Mediators, Psychological Contract, Tourism.

Índice

Agradecimentos.....	ii
Resumo.....	iii
Abstract.....	iv
Índice.....	v
Índice de abreviaturas.....	vii
Índice de Quadros e Figuras.....	viii
Introdução.....	1
Capítulo I – As condicionantes do Trabalho Sazonal.....	3
1.1 Precariedade do Emprego.....	3
1.2 Trabalho Sazonal.....	5
1.3 Factores de Vulnerabilidade.....	7
Capítulo II – O Trabalho Sazonal: Mecanismos de Compensação e Ligação com a Organização.....	11
2.1 Enquadramento Legal do Trabalho Sazonal.....	11
2.2 Mediadores de Compensação.....	13
2.2.1 Estado Social.....	13
2.2.2 Redes Sociais.....	16
2.2.3 Actividades de Substituição.....	18
2.3 Ligação Trabalhador – Organização.....	19
2.3.1 Contrato Psicológico.....	20
2.4 Caracterização do sector em análise: Turismo no Algarve.....	22
Capítulo III – Metodologia.....	25
3.1 Objectivos do Estudo.....	25
3.2 Modelo de Análise.....	26
3.3 Aspectos Metodológicos.....	27
3.4 Amostra.....	29

Capítulo IV - Experiências e estratégias de reacção perante o trabalho sazonal: o caso dos trabalhadores de uma empresa turística do Algarve	31
4.1 Caracterização e trajectórias dos trabalhadores sazonais.....	31
4.2 Causas da Sazonalidade.....	32
4.3 Mediadores de Compensação e Estratégias de Reacção.....	33
4.3.1 Estado Social.....	33
4.3.2 Redes Sociais.....	35
4.3.3 Actividades de Substituição e Estratégias de Reacção.....	36
4.4 Contrato Psicológico entre Trabalhadores e Empresa.....	38
4.5 Factores de Vulnerabilidade/Factores de Potencialidade.....	40
Conclusão	43
Fontes e Bibliografia	47
Anexos	I
Anexo A – Disposição Legal sobre os contratos a termo.....	III
Anexo B – Guião das entrevistas.....	V
Anexo C – Análise de conteúdo das entrevistas (quadros síntese)	VII

Índice de Siglas

CT – Código do Trabalho

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

ILO – International Labour Organization

INE - Instituto Nacional de Estatística

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMT – Organização Mundial do Turismo

Índice de Quadros

Quadro 2.1 - População empregada por conta de outrem por tipo de contrato em Portugal entre 2004 e 2010 (milhares).....	12
Quadro 2.2 - População empregada e desempregada na região do Algarve entre 2009 e 2011 (milhares).....	24
Quadro 4.1 – Perfil dos Entrevistados.....	31

Índice de Figuras

Figura 3.1 - Modelo de análise da experiência do trabalho sazonal e das estratégias de reacção.....	26
--	----

Introdução

A esfera do trabalho tem vindo a alterar-se nas últimas décadas de forma intensa, a partir da emergência de novas formas de gestão do trabalho, que tentam fazer face a uma concorrência desenfreada pela competitividade global a que está sujeita a economia e os seus mercados.

Reduzir os custos do trabalho é cada vez mais um método adoptado pelas empresas para conseguirem maximizar os seus lucros e reduzirem as despesas correntes, como os salários.

O modelo *típico* do trabalho, assente numa lógica taylorista em que o trabalho assalariado permanente constituía a principal forma de emprego, está a ser substituído por um modelo baseado numa lógica de *flexibilidade* das relações de trabalho, levando a que formas de trabalho precárias assumam particular destaque na estruturação do mercado de trabalho.

Uma destas formas é, precisamente, o trabalho sazonal que incide particularmente em certos sectores, como a agricultura e o turismo. O trabalho sazonal é necessário quando a procura aumenta em determinadas alturas do ano, nomeadamente nos sectores referidos, havendo um acréscimo de mão-de-obra nesses períodos.

Na perspectiva das empresas, as contratações durante apenas uma parte do ano são perfeitamente razoáveis, mas para os trabalhadores sazonais a realidade laboral não é, assim, tão linear.

Este estudo exploratório vem tentar colmatar algumas das questões subjacentes ao trabalho sazonal e fazer uma análise sociológica a esta problemática, que permita dar alguns passos para futuras dissertações, sobre este tema.

Estudar o trabalho sazonal da perspectiva dos trabalhadores será o foco principal desta investigação, embora seja um estudo de caso numa empresa turística do Algarve, da cidade de Lagos, o que permitirá analisar de forma intensiva e profunda certas questões que dizem respeito aos trabalhadores, mas que só serão pertinentes quando inseridas num contexto laboral específico.

Primeiramente serão abordadas as causas que influenciam os trabalhadores sazonais e determinam ou não os seus percursos profissionais.

Outro ponto, a ser examinado nesta investigação, será, compreender que mecanismos estão à disposição dos trabalhadores sazonais para enfrentarem os problemas, como o desemprego, e as estratégias de reacção utilizadas para atenuarem os efeitos nocivos do trabalho sazonal.

Outra das interrogações terá em conta a ligação com a empresa onde exercem o trabalho, isto é, o contrato psicológico que estabelecem com a entidade empregadora. Esta ligação poderá ser nevrálgica para se perceber o percurso profissional destes trabalhadores e as suas escolhas profissionais.

Para terminar coloca-se a questão: É possível estes trabalhadores obterem alguma estabilidade na sua vida profissional? A resposta a esta pergunta terá de ser verificada através da vulnerabilidade. Poderão existir diferenças ao nível da precariedade por uns serem mais vulneráveis que outros. Esta é uma das questões que comporta diversos factores, e daí a escolha por um estudo de caso, para se poder destringir que importância tem a ligação com a empresa, não só, na sua vida profissional, mas também para na sua vida familiar e social.

Este estudo está estruturado em quatro capítulos: Capítulo I – As condicionantes do Trabalho Sazonal; Capítulo II – O Trabalho Sazonal: Mecanismos de Compensação e Ligação com a Organização; Capítulo III – Metodologia; Capítulo IV - Experiências e estratégias de reacção perante o trabalho sazonal: o caso dos trabalhadores de uma empresa turística do Algarve.

Capítulo I – As condicionantes do Trabalho Sazonal

1.1 Precariedade do emprego

Falar de precariedade associada ao emprego significa ter-se presente que existem determinantes que se foram desenvolvendo ao longo das últimas décadas, nomeadamente a partir dos anos 70, como a crise petrolífera, o agravamento do emprego (Rebelo, 2002: 74) e a emergência do fenómeno da globalização, contribuindo decisivamente para uma segmentação e flexibilização do trabalho (Kóvacs, 2005). Com o esbatimento das fronteiras e a abertura dos mercados assiste-se a uma “desregulação, privatização e remoção de protecções sociais” (Kallberg, 2009: 22). Estabelece-se, assim, uma “predominância da lógica financeira e da rendibilidade a curto prazo” (Kóvacs, 2005: 13-14) provocando nas empresas uma adaptação e optimização, através da redução dos custos do factor trabalho.

Esta procura pela flexibilidade e competitividade implica uma mudança de paradigma na esfera laboral que, até então, estava adstrita a uma forma de trabalho e emprego assente numa remuneração, num vínculo contratual permanente e onde os direitos e salários eram regulados, muitas vezes, por intermédio de mecanismos institucionais e jurídicos colectivos (Kóvacs, 2005). Perante as actuais dinâmicas do mercado de trabalho surgem as formas “atípicas” de emprego, que comportam um perfil social e jurídico contrastante com as características supramencionadas, próprias do emprego assalariado convencional, que tem sido a base das sociedades industriais. Estas “novas modalidades de emprego”¹ traduzem-se, essencialmente, pelas diferenças na *duração* e *estabilidade* dos contratos de trabalho (i.e., contratos a termo, trabalho temporário, sazonal) e, por outro lado, pelo *tempo de trabalho* e pelo *salário* (i.e., trabalho a tempo parcial).

Contundo, é necessário termos a noção que a precariedade laboral não é um conceito uniforme que se possa aplicar de forma redutora a todo e qualquer contexto ou a qualquer forma de trabalho (Rebelo, 2002; Kallberg 2009). Para se objectivar a precariedade existente no mundo laboral, temos de saber distinguir, desde logo, as diferenças entre trabalho precário e emprego precário. A precariedade pode seguir duas vertentes, tal como, sugerem Kóvacs (2005), Paugam (2000) ou Kalleberg (2009), envolvendo a “precariedade do emprego” e a “precariedade do trabalho”. A primeira reflecte uma lógica de incerteza, isto é, uma

¹As “novas modalidades de emprego” dizem respeito às formas laborais denominadas de *atípicas* por outros autores (ver por exemplo, Kóvacs, 2005, *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*, Oeiras, Celta Editora) e fogem à noção do emprego “clássico” e fordista (salário estável, tempo indeterminado da duração contratual, regulação colectiva).

insegurança e instabilidade profissional a que o trabalhador está sujeito, devido a factores contratuais que condicionam a sua posição na obtenção dos direitos sociais, permanecendo em constante risco de desemprego por não ter alternativas no mercado de trabalho e, também, pela inexistência de uma representação sindical. Por sua vez, a vertente relativa à “precariedade do trabalho” vai além dos contornos contratuais, devendo ser abordada através das “dimensões objectivas das condições de trabalho, das dimensões subjectivas e ainda nas trajectórias individuais” (Casaca, 2005). A dimensão subjectiva comporta a percepção que existe da relação de trabalho (se é voluntária ou involuntária, se existe uma insegurança subjectiva ou incerteza) e, por outro lado, manifesta-se por uma falta de satisfação sobre o trabalho desempenhado, sobre as condições de trabalho, as remunerações baixas, as relações degradadas com colegas ou dirigentes, a inexistência de progressão na carreira, o desajustamento entre funções e qualificações e, também, pela falta de reconhecimento sobre as funções desempenhadas. Sara Casaca (2005) acrescenta ainda que a junção destes dois tipos de precariedade (precariedade de emprego e precariedade de trabalho) pode originar um outro tipo de precariedade, neste caso, de cariz social. De acordo com a autora, a “precariedade social” radica nas seguintes situações:

- Existência de uma relação laboral que, contrariamente à vontade dos indivíduos implicados, causa incertezas quanto à empregabilidade futura;
- Desenvolvimento de actividades normalmente mal remuneradas, de estatuto inferior, contratualmente precárias, com escassas ou nulas possibilidades de qualificação, que cerceiam as possibilidades de empregabilidade futura e que fomentam o risco de desemprego e de exclusão económica e social;
- Vulnerabilidade em termos de protecção social, quer seja na saúde ou na velhice.

(Casaca, 2005)

A precariedade, segundo Rebelo, também pode consistir no dualismo “precariedade legal” e “precariedade ilegal” (2002: 79). Como os próprios nomes indicam, referem-se às formas de trabalho que estão abrangidas pelos quadros normativos previstos na lei, podendo haver na mesma características que contribuam para a sua precariedade e, noutra sentida, as que estão à margem da lei, em que os trabalhadores são contratados, mas de forma ilegal, como os “falsos trabalhadores independentes” ou o “trabalho clandestino” (idem: 82).

Embora a ilegalidade seja um aspecto bastante pertinente no momento de se analisar uma forma de trabalho precário, porque pode agravar a situação do trabalhador, não será, contudo, o único factor em consideração na análise dos trabalhadores sazonais. Optámos, sim,

por se seguir uma lógica mais abrangente de acordo com a tipologia definida no estudo *Trabalho Precário: Perspectivas de Superação*² (Rosa, coord, et. al., 2003). Quer isto dizer, que a vertente legalista não será a única determinante, porque irá ter-se em linha de conta todos os vínculos laborais, quer se insiram, quer não, nos parâmetros legais. Aliás, a título de exemplo, este estudo refere precisamente que “tanto pode estar em situação de precariedade um trabalhador sazonal laborando dentro das formas jurídicas regulamentadas como um trabalhador ocasional sem qualquer tipo de vínculo” (Rosa, coord, et. al., 2003: 43).

1.2 Trabalho Sazonal

Trabalhar de forma sazonal significa exercer uma actividade laboral durante certos períodos do ano, estando essa regularidade produtiva comprometida, devido à sazonalidade. O trabalho sazonal, nomeadamente em Portugal, é característico dos sectores de actividade económica como a agricultura e o turismo.

As empresas dependentes da conjuntura sazonal para obtenção dos seus lucros, podem argumentar, de forma legítima, que estão condicionadas por períodos sazonais e, por essa mesma razão, têm interesse em formas de trabalho e emprego mais flexíveis, para funcionarem e proporcionarem condições razoáveis de trabalho à sua mão-de-obra. Estabelecer uma relação laboral com duração determinada, neste caso, vai de encontro às normas legais estabelecidas, servindo o propósito da existência dos contratos a termo, não se perspectivando a irregularidade de que se revestem, muitas vezes, as contratações a termo aplicadas noutras actividades de carácter permanente, mas que tentam escamotear essa realidade.

A duração da relação de emprego é sem dúvida um dos indicadores a ter em atenção quando se avaliam as situações de precariedade (Barker e Christensen, 1998, citado por Almeida, 2009), no entanto, não podemos cingir-nos apenas a esta condição. Existem outros factores que são pertinentes na definição das situações de precariedade laboral e que influenciam, neste caso, as condições laborais inerentes aos trabalhadores sazonais. De acordo com Guy Caire (1992) devemos ter presente indicadores como a *descontinuidade*, o *rendimento* e a *protecção social*. A *descontinuidade* pode ser perspectivada através de uma

²Neste estudo sobre o trabalho precário são caracterizadas diferentes formas de trabalho precário – Trabalho a tempo parcial involuntário, trabalho com contrato a termo, trabalho tsemporário, “Falsos” trabalhadores por conta própria, trabalho sazonal, trabalho no domicílio e trabalho em regime de subempregada – tipificadas segundo diferentes indicadores: Tipo de contrato, protecção na saúde e na velhice, subsídio de desemprego, involuntariedade e a não acumulação com emprego estável.

lógica longitudinal que compreende as trajectórias dos trabalhadores em situações de precariedade. A incidência em situações de desemprego, bem como o seu prolongamento, torna-se mais visível para formas de trabalho precário, mas com a conjuntura económica desfavorável que sem tem vindo a alastrar pelos países ocidentais industrializados, assiste-se, hoje, também a uma fragilização das relações de trabalho, típicas de um salariedade *fordista*. O indicador *rendimento* é aferido com base na remuneração dos trabalhadores, principalmente durante um período anual para que sejam perceptíveis as oscilações que vão acontecendo entre emprego e desemprego. Este indicador está, assim, intrinsecamente ligado à descontinuidade, existindo um risco de perda de rendimentos (onde estão incluídas as remunerações salariais e os benefícios associados à sua situação contratual e antiguidade) derivado da condição precária de emprego a que estes trabalhadores estão sujeitos. Outro indicador bastante pertinente diz respeito ao nível de *protecção social* que abrange os trabalhadores em situações precárias. Neste âmbito existem discrepâncias assinaláveis entre os trabalhadores que possuem uma condição contratual permanente e estável e os trabalhadores precários que, devido à sua situação, poderão nem ter direito a prestações sociais, o que revela uma grande fragilização e segmentação do mercado de trabalho. As diferenças na obtenção dos direitos sociais poderão existir, mesmo entre trabalhadores com condições precárias, visto que os mecanismos legais poderão não assegurar esses direitos para certas formas de trabalho precário.

Mesmo que se assuma com os trabalhadores um vínculo contratual conducente com as normas legais estabelecidas, o trabalho sazonal continua a padecer de condições instáveis. Esta instabilidade patenteia-se, normalmente, “devido ao carácter incerto ou frágil do vínculo contratual [...] colocando em constante risco a estabilidade dos rendimentos dos trabalhadores” e devido às “grandes oscilações entre períodos de emprego e períodos de desemprego, cuja protecção dependerá da existência de um contrato e da duração desse contrato” (Rosa, *coord., et. al.*, 2003: 55).

Estas condicionantes colocam os trabalhadores sazonais em situações de precariedade, havendo diferenças significativas, mesmo entre os que possuem contrato de trabalho, visto que dependem da duração desse contrato para poderem aceder a prestações sociais, principalmente o subsídio de desemprego, quando não continuam a laborar na empresa. A protecção na velhice e na doença também depende das condições contratuais subjacentes aos trabalhadores sazonais.

Apesar de o trabalho sazonal se enquadrar nesta tipologia³, que abarca as formas de trabalho precário, é necessário ter-se em conta que nem todos os trabalhadores poderão ser considerados da mesma forma, segundo esta tipologia. Para Rosa, *coord., et.al.*, 2003, existem duas condições imprescindíveis para se enquadrar determinado trabalhador numa situação de emprego precário: involuntariedade da situação profissional (visto que, se houver uma livre escolha da sua situação profissional, as repercussões não serão vistas por parte do trabalhador como prejudiciais); e a não acumulação com um emprego de carácter estável (que permitiria garantir ao trabalhador outros benefícios que não estão acessíveis numa situação precária de emprego).

No entanto, reforça-se a ideia, mais uma vez, que a apreensão da qualidade de precário não é linear (Rebelo 2002), por isso as formas de trabalho que se enquadram no quadro da precariedade são susceptíveis de poderem ser abordadas sob diferentes perspectivas. Aquela a que se recorre neste estudo é a perspectiva do trabalhador, o que significa compreender quais os efeitos que a sua situação profissional pode ter na sua vida, em diversos domínios, que podem ir desde o económico, ao familiar e ao social (Rosa *coord., et al.*, 2003).

1.3 Factores de Vulnerabilidade

A realidade do trabalho sazonal comporta diferentes contingências que se manifestam nas experiências profissionais e sociais dos trabalhadores. No entanto, não quer dizer que estas experiências sejam apreendidas pelos trabalhadores de forma similar nem que as suas percepções e motivações convirjam para os mesmos pontos. Um estudo sobre os trabalhadores sazonais⁴ do sector hoteleiro demonstra precisamente as atitudes e o modo como encaram o seu contexto de trabalho, agregando-os em diferentes grupos consoante as condições sociais, os seus vínculos laborais e a sua forma de “ocupação” nas instalações onde exercem a actividade laboral. O autor demonstrou que existia uma tipologia que compreendia, por um lado, os trabalhadores que vivem nos próprios hotéis onde trabalham, designados de *trabalhadores residentes* (tradução do autor) e os *trabalhadores não-residentes* (tradução do autor). Entre estes foi possível constatar diversas atitudes e percepções, perante questões sobre a família, o trabalho, a interacção com os colegas e a importância de certos aspectos na sua vida particular, sendo notório o contraste existente, não apenas em termos das temáticas

³Cf. Rosa *coord. et al.*, 2003, *Trabalho Precário: Perspectivas de Superação*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional, quadro 2.1, pp. 44.

⁴Cf. Lee-Ross, Darren (1999), “Seasonal Hotel Jobs: an Occupation and a Way of Life”, *International Journal of Tourism Research*, John Wiley & Sons, Ltd, 1, pp. 239-253.

referidas, mas também em termos das suas trajectórias de vida, embora partilhem características comuns.

A título de exemplo, verifica-se, nalguns casos de trabalhadores *residentes*, uma noção de marginalização devido às suas experiências sociais e familiares. Os trabalhadores sazonais deste tipo (residentes) são considerados “cosmopolitas” pela sua deslocação errática por várias regiões turísticas, tendo como motivação ou propósito, segundo Lee-Ross (1999) e Ball (1988; citado por Lee-Ross, 1999), a obtenção de um trabalho durante o período de férias que permita o usufruto e partilha das experiências de lazer com os colegas ou trabalhadores de outros hotéis, na mesma situação, havendo uma relegação do factor trabalho para segundo plano, por não se constituir como um foco de interesse nem de motivação para a evolução e expectativas destes trabalhadores. Todos os sub-grupos de trabalhadores sazonais presentes no estudo de Lee-Ross (1999) revestem-se de importância para a análise do trabalho sazonal. Contudo, deve-se salientar os trabalhadores *não-residentes* por apresentarem características que poderão assemelhar-se aos trabalhadores que iremos abordar nesta investigação. Apesar de haver uma divisão entre os trabalhadores *não-residentes* – trabalhadores sazonais e os trabalhadores que trabalham durante o ano inteiro - devemos-nos concentrar nos aspectos gerais deste tipo de trabalhadores. Ao contrário dos trabalhadores *residentes*, estes não parecem reunir grande afinidade e interacção social com os seus colegas, mantendo-se as relações num nível estritamente profissional.

Neste grupo de trabalhadores existe uma separação visível entre a vida social e a vida profissional. As suas respostas basearam-se fundamentalmente na vida pessoal e familiar, do presente, porque a maior parte deste tipo de trabalhadores já constituiu família própria e, por isso, têm uma maior propensão para dar mais valor a essa dimensão da sua vida. Este aspecto é extremamente importante por se adequar melhor às condições que poderemos encontrar na pesquisa empírica do nosso estudo, visto que se poderá encontrar trabalhadores, na maioria, com famílias estabilizadas e relações sociais organizadas fora do local de trabalho.

Outra das características deste grupo de trabalhadores sazonais diz respeito à sua “comunidade” uma vez que trabalham e se movimentam apenas na sua localidade de residência. Este grupo de trabalhadores não revela intenção de sair do seu espaço social nem do seu contexto de trabalho. A procura de oportunidades de realização pessoal e profissional, noutras regiões ou noutros países, não é algo expectável nestes trabalhadores, por falta de interesse, mas também por constrangimentos familiares, porque a maioria tem uma família a seu cargo.

Estas condições que tem vindo a ser descritas, nomeadamente as referentes aos trabalhadores sazonais *não-residentes* demonstram, desde logo, algumas das vulnerabilidades que conduzem estes trabalhadores a situações de incerteza sobre o seu emprego e a uma volatilidade nas transições entre emprego e desemprego.

A vulnerabilidade inerente aos trabalhadores sazonais reporta-nos para um estudo bastante pertinente de Pedro Araújo (2008), onde o autor percorre o caminho vivido pelos trabalhadores despedidos de uma fábrica e analisa as várias experiências que os mesmos vão tendo durante o período de desemprego.

Os trabalhadores sazonais também sofrem de angústia e de insegurança provocadas pelas situações de desemprego, embora possa existir uma maior previsibilidade dessas situações, devido às condições estipuladas nos contratos, nomeadamente nos contratos a termo. No entanto, a vulnerabilidade também faz parte da vida de um trabalhador sazonal e, segundo Araújo (2008), na sua investigação sobre o desemprego, pode traduzir-se em duas dimensões, denominadas de *vulnerabilidade intrínseca* e *vulnerabilidade extrínseca*. Traçando-se um paralelismo com a obra desse autor, devemos ter consciência que os casos de vulnerabilidade e precariedade que podemos encontrar nos trabalhadores não têm de seguir um padrão idêntico para todos, porque os factores exteriores e interiores afectam de diferentes maneiras as experiências de cada um.

Dentro da *vulnerabilidade intrínseca* encontram-se os factores relativos às características sociais de cada indivíduo e às suas trajectórias de vida (Araújo, 2008: 40), permitindo compreender até que ponto estes aspectos influem, negativamente ou positivamente, na vida dos trabalhadores, nomeadamente nas situações de desemprego ou de iminência de desemprego. Apesar disto, não se pode imputar toda a responsabilidade das situações de fragilização e insegurança a questões individuais. Assim, com a *vulnerabilidade extrínseca*, são aduzidos factores externos que são transcendentais aos indivíduos e que não são controlados por estes. Estamos a falar de espaços sociais, onde se desenrolam as oportunidades de emprego e as condições socioeconómicas (Araújo, 2008: 42). Os trabalhadores estão inseridos em contextos próprios o que faz com que a sua vulnerabilidade dependa, não só, das características individuais, mas, simultaneamente, também das circunstâncias do sistema de emprego e da sua implicação na estruturação dos mercados de trabalho (Capucha, 2000, citado por Araújo, 2008: 42). Deve-se reter, sobre esta problemática, que “o sentimento de ser vulnerável – individual ou colectivamente – ou seja, de nos encontrarmos submetidos aos perigos – directamente ou por uma multiplicidade de interdependências – desenvolve-se e associa-se a um sentimento intolerável de procura da

segurança absoluta” (Silva, 2011). A vulnerabilidade, hoje em dia, é cada vez mais o espelho da insegurança económica, numa sociedade circunscrita por uma atmosfera de desordem que exige uma constante capacidade de reflexão e de escolha pelas melhores alternativas (Bauman, 2007).

Ainda, neste seguimento, é possível constatar-se através do índice⁵ de Segurança Económica (ILO, 2004), criado pela Organização Internacional do Trabalho (doravante OIT), que a precariedade e a insegurança são aspectos que variam em diferentes países, revelando, por isso, a uma escala global, que a vulnerabilidade dos indivíduos e dos trabalhadores está radicada em questões exteriores que ultrapassam as do foro individual (OIT, *citado por* Kalleberg, 2009: 25). Também, num nível micro, pode-se encontrar diferenças dentro dos próprios países, nas dinâmicas económicas e sociais, através das assimetrias patentes no mercado de trabalho, em diferentes regiões.

Apesar do desemprego constituir um dos focos mais preocupantes da conjuntura económica, principalmente nos tempos mais recentes, a precariedade do trabalho é um elemento que pode provocar maiores rupturas nessa conjuntura (Castel, 1997: 514), pelas propriedades adversas que comporta, por comparação com o emprego *tipico* ou tradicional, anteriormente abordado. Castel (1997) não desvaloriza o desemprego como factor importantíssimo da esfera social e económica, contudo, considera que salientar a precarização do trabalho será um ponto de partida fundamental, para se apreender os processos que consubstanciam a *vulnerabilidade social* e, subsequentemente, causam esse desemprego e a *desafiliação*⁶.

⁵Cf. Kalleberg (2009), O Crescimento do Trabalho Precário: Um desafio global”, *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, Vol. 24, nº 69, pp. 25.

⁶*Desafiliação* é um conceito presente em Castel (1997), “A nova questão social”, in Castel, Robert (1997), *As metamorfoses da questão social - Uma crónica do salário*, Edições Vozes, Rio de Janeiro, pp. 495-551. Este conceito reflecte uma precarização profissional e uma fragilização relacional que, quando conjugadas, simultaneamente, podem levar a um isolamento social ou exclusão social.

Capítulo II – O Trabalho Sazonal: Mecanismos de Compensação e Ligação com a Organização

2.1 Enquadramento Legal do Trabalho Sazonal

Segundo o INE um trabalhador sazonal é alguém que está ligado contratualmente por um contrato a termo visto que o seu trabalho é realizado com base em épocas específicas do ano, repetindo-se essa actividade laboral por vários anos e sempre pelos mesmos períodos.

Esta definição remete-nos para um enquadramento jurídico do trabalho sazonal que está imputado à forma de regulação do contrato a termo (conhecido vulgarmente por contrato a prazo). O objectivo deste é, precisamente, dotar os empregadores de um vínculo laboral que possa ser usado para colmatar determinadas situações temporais que exijam um acréscimo de mão-de-obra e, noutro sentido, permitir que a desvinculação contratual se faça com uma maior facilidade sem terem de comportar os custos e as obrigações, próprias de um vínculo contratual permanente (Rosa *coord., et. al.*, 2003).

De acordo com o Código do Trabalho (doravante CT)⁷ é admissível contrair-se um contrato a termo resolutivo para diversas situações⁸, onde estão incluídas as actividades sazonais.

Outra disposição muito importante tem a ver com as renovações e os limites de duração do contrato a termo. O CT tem previsto que o contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado no máximo três vezes (artigo 148º/1) e que essa duração, de acordo com o mesmo artigo, não deve ultrapassar: “A) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego; B) Dois anos, nos demais casos previstos no nº 4 do artigo 140º; C) Três anos, nos restantes casos.” Em relação ao contrato a termo incerto poderá ir no máximo até seis anos (artigo 148º/4).

Existe, no entanto, outra lei⁹ que veio introduzir um regime de renovação extraordinário dos contratos de trabalho a termo, devido à conjuntura económica em que se encontra Portugal actualmente. Esta prevê que se possa efectuar duas renovações

⁷Consultar Código do Trabalho (Lei nº7/2009, de 12 de Fevereiro) com as novas alterações efectuadas até 25 de Junho de 2012, disponível no sítio oficial da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) - http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html.

⁸Consultar anexo A, pp. III.

⁹Consultar Diário da República, 1.ª série — N.º 7 — 10 de janeiro de 2012, Lei n.º 3/2012 de 10 de janeiro (Estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo), disponível em: <http://dre.pt/pdf1sdip/2012/01/00700/0005200052.pdf>.

extraordinárias para os contratos de trabalho a termo certo que, até 30 de Junho de 2013, atinjam os limites máximos de duração que estão estabelecidos no nº 1 do artigo 148º do CT.

Deve-se também salientar, ainda neste plano jurídico, que a sucessão de contratos de trabalho a termo pode ocorrer, no caso de actividades sazonais, sem haver qualquer período de interrupção, ao contrário de outras, em que não pode ocorrer uma nova renovação (contrato a termo) para ocupação do mesmo lugar, sem que haja um período de interrupção (CT, artigo 143º).

O crescimento desta forma de contratação (observar Quadro 2.1) tem sido muito acentuado ao longo das últimas décadas (Rosa, *coord., et al.*, 2003; Póvoa, 2011). A sua utilização disseminou-se para fazer face às exigências do mercado e das conjunturas económicas, contudo, também se tornou numa “modalidade normal de acesso ao trabalho” (Fernandes, 2009: 324). Os empregadores começaram a recorrer frequentemente a este vínculo contratual tendo como objectivo colocar o trabalhador num período experimental, antes de assumirem com o mesmo um outro vínculo de carácter permanente, algo que foi sendo tolerado e aceite socialmente, devido às dificuldades verificadas no mercado de trabalho (*idem, ibidem*).

Por outro lado, a proliferação dos contratos a termo no mercado de trabalho tem subjacente a intenção, por parte dos empregadores, de poderem contornar o regime e suas respectivas obrigações nas situações de despedimento e cessação do contrato de trabalho (Póvoa, 2011: 49), havendo por isso uma lógica de subversão do quadro normativo que se vai adquirindo como algo natural e perfeitamente aceitável por parte de ambos, trabalhadores e empregadores (Rosa, *coord., et al.*, 2003).

Quadro 2.1 - População empregada por conta de outrem por tipo de contrato em Portugal entre 2004 e 2010 (milhares)

Portugal	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Trabalhadores por conta de outrem	3 782,3	3 813,8	3 898,1	3 902,2	3 949,7	3 855,7	3 844,9
Sem termo	3 031,8	3 070,5	3 096,8	3 029,5	3 047,4	3 006,8	2 961,0
Com termo	570,4	580,3	634,1	684,8	727,4	694,3	738,4
Outros	180,1	163	167,1	187,9	174,9	154,6	145,5

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego.

2.2 Mediadores de Compensação

Os *mediadores de compensação* são uma componente, também do estudo de Araújo (2008) sobre o desemprego, que tem como objectivo principal compreender as estratégias de reacção dos desempregados perante a privação de emprego. Os *mediadores de compensação* permitem aferir com que elementos estão os indivíduos protegidos perante situações de desemprego e de precariedade. São *suportes* (Castel e Haroche, 2001, citado por Araújo, 2008: 41) que asseguram recursos aos indivíduos nas situações de maior vulnerabilidade e que provêm de diferentes mecanismos.

Enquadram-se nestes mecanismos o Estado Social, as redes sociais e as actividades de substituição (Araújo, 2008). Outro autor, Loison (2000), designa estes recursos de apoio aos desempregados, de *mecanismos compensatórios de desemprego*, recorrendo à família e a outras redes de relações sociais para explicar os processos de inserção social da população portuguesa desempregada.

Para a análise do trabalho sazonal e das experiências vividas pelos trabalhadores deveremos assestar o nosso olhar sobre os *mediadores de compensação*, explanados por Araújo (2008), por serem condizentes com os objectivos deste estudo, no que diz respeito às estratégias de reacção e adaptação dos trabalhadores sazonais perante os períodos de emprego e de desemprego. O modo de enfrentar as situações de maior fragilidade, como o desemprego, por parte dos trabalhadores será condicionada pelo tipo de proteções e recursos que poderão ser mobilizáveis pelos mesmos.

2.2.1 Estado Social

Em termos institucionais, importa salientar, desde logo, os diferentes modelos de Estado de bem-estar¹⁰ que asseguram a protecção social contra os riscos sociais. Um dos autores que contribuiu para o desenvolvimento desta temática foi Esping-Andersen (1990), avançado com uma tipologia assente em três modelos de Estado de bem-estar na Europa: Social-Democrata,

¹⁰Os Estados de bem-estar ou Estados-Providência, como se queira designar, possuem diferentes concepções assentes em lógicas bismarckianas e beveridgeanas. A concepção bismarckiana, proveniente de Bismarck, criou os seguros sociais, isto é, transferências pecuniárias que são asseguradas àqueles que contribuem para esse sistema de segurança social, fragmentadas segundo a sua ocupação, o que revela uma acessibilidade dual, a essas prestações entre os que contribuem e os que não contribuem. Por outro lado, temos a concepção beveridgeana, em que os serviços sociais são universais, ou tendencialmente universais. Os países podem articular diferentes coberturas, como é o caso dos países da Europa do Sul, onde se encontram sistemas sociais baseados numa lógica bismarckiana e outros serviços sociais que assentam na lógica beveridgeana, como os serviços nacionais de saúde, que são universais em termos de acessibilidade (Ferrera *et al.*, 2000: 18).

Liberal e Continental. Estes regimes de protecção social englobavam, nomeadamente, os países escandinavos, o Reino Unido e a Europa Continental, respectivamente. Com o progresso do debate nesta matéria sobre os sistemas de protecção social nasce um novo grupo, afecto aos países da Europa do Sul (ver Ferrera *et al.*, 2000).

Cada modelo de Estado de bem-estar apresenta diferentes características e diferentes inspirações ideológicas como se constata na tipologia de Saint-Arnaud e Bernard¹¹.

No caso português, o seu enquadramento num destes modelos de Estado de bem-estar não converge, linearmente, para um só modelo, pelas características diversificadas que apresenta. Seria de pensar que Portugal se coadunasse com o grupo pertencente aos países do Sul, mas, devido aos “altos níveis de emprego, melhores indicadores de participação feminina e melhor índice de fertilidade [...] encontra-se numa situação intermédia” (Pedroso, 2008: 63), aproximando-se de um modelo social mais liberal, próprio dos países anglo-saxónicos, onde se incluem Reino Unido e Irlanda, e que foi proliferando noutras regiões europeias, onde se encontram os países bálticos, a Polónia, a República Eslovaca e, claro, Portugal (Pedroso, 2008: 62). Estamos a falar de uma pesquisa suportada por indicadores de desempenho sobre a acção social de cada país, durante o período de 1995 a 2005¹².

No entanto, as condições alteraram-se substancialmente, nos anos mais recentes, assistindo-se à disrupção das condições económicas e sociais, fruto de uma conjuntura financeira e de uma forma desregrada que comanda os mercados. Todos estes factores somados aos limites dos Estados de bem-estar que se vieram agudizando ao longo das últimas décadas, uma vez que, “ao contrário dos direitos cívicos e políticos, [...] os direitos sociais pressupõem um certo nível de despesa pública, o que estabelece um limite económico à sua realização” (Pedroso, 2008: 34), implicam uma deterioração do Estado Social, como se tem vindo a constatar pelos cortes efectuados na despesa pública.

A necessidade de uma “recalibragem”¹³ dos Estados Sociais europeus é hoje, cada vez mais proeminente, perante o crescimento de riscos sociais, como o desemprego, a exclusão social e as desigualdades profundas, que se vivem internamente, mas também exteriormente, ao nível europeu.

¹¹Cf. no estudo de Paulo Pedroso (2010), *Modelos de activação de desempregados: os desafios estruturais e as condicionantes conjunturais*, Lisboa, GEP/MTSS (), Figura 1, pp 31.

¹²Pontos de análise: (a) custo financeiro da protecção social; (b) emprego; (c) fertilidade; (d) pobreza e desigualdade. Cf. Paulo Pedroso (2010), *Modelos de activação de desempregados: os desafios estruturais e as condicionantes conjunturais*, Lisboa, GEP/MTSS ().

¹³“Recalibragem” é um conceito presente em Ferrera *et al.*, 2000, *O Futuro da Europa Social: repensar o trabalho e a protecção social na nova economia*, usado para definir uma nova lógica de actuação dos Estados Sociais europeus. Este conceito divide-se em quatro dimensões: recalibragem funcional, distributiva, normativa e político-institucional.

Isto faz com que Portugal, que até então tinha vindo a despende parcelas significativas com a protecção social, nomeadamente em políticas de mercado de trabalho¹⁴, esteja agora restringido em relação a essas despesas, perante a grave crise económica e financeira que assola a Europa.

No grupo de países, onde está Portugal, predomina uma lógica tendencialmente proteccionista, que visa as políticas passivas de subsistência aos desempregados, nomeadamente através dos subsídios de desemprego, e uma menor “activação” das políticas activas, isto é, uma orientação que se centra, na maior parte das vezes, em garantir um nível mínimo de rendimentos para os desempregados ou para os trabalhadores fragilizados, sem haver uma outra direcção que procure orientar continuamente o beneficiário para que este possa, não apenas, ser integrado no mercado de trabalho, mas também, possa ser integrado socialmente e adquira outros meios para se fortalecer neste âmbito, não estando sempre vulnerável às vicissitudes do mercado de trabalho (Pedroso, 2008)¹⁵.

São necessárias iniciativas de “aconselhamento e orientação profissional, de formação profissional para melhorar qualificações ou de participação em actividades socialmente úteis”, que fazem parte do elenco de medidas das políticas activas de emprego (Hespanha e Matos, 2000: 91), e que devem ser acompanhadas pelos “(...) técnicos de intervenção social chamados a desenvolver essas metodologias no quadro dos programas públicos, dando um impulso democrático ao serviço social de activação (...)” (Pedroso, 2008: 67), permitindo uma inserção sócio-profissional dos desempregados e de outros beneficiários das prestações sociais.

Das políticas activas de emprego, aquela que tem assumido maior relevo na última década, em Portugal, tem sido a formação profissional, de acordo com os dados apresentados por Pedroso (2008). Não obstante o crescimento das medidas activas de emprego, continua-se a assistir em Portugal a um predomínio das medidas passivas, nomeadamente quando se trata da protecção social de desempregados, o que reflecte uma vertente proteccionista, mas que

¹⁴“Em termos de percentagens do PIB, as políticas de emprego passam de 0,8%, em 1991, para 1,98%, em 1994”, e “consideradas de forma desagregada (...) as políticas activas passam de 0,5% do PIB para 0,94 e as passivas de 0,4% para 1,04% do PIB.” (Mozzicafreddo, 2000: 142-143). Entre 2000 e 2006, as despesas públicas com políticas de mercado de trabalho foram evoluindo ao longo deste período, tendo em conta o PIB, havendo apenas um decréscimo, em 2006 (Paulo Pedroso, 2008).

¹⁵É uma “dupla activação” (inserção profissional e social), como designa Pedroso (2008), por oposição à lógica do *workfare*, em que são providenciados serviços de emprego e subsídios aos desempregados, mas apenas por um tempo limite, o que faz com que o beneficiário tenha de encontrar um emprego nesse tempo, sob pena de poder perder esse benefício.

depois não propicia uma integração no mercado de trabalho sólida, com qualificações e aptidões profissionais capazes de assegurar uma manutenção por bastante tempo.

Para os trabalhadores sazonais que incorrem em situações de emprego e desemprego, estas medidas podem afigurar-se como atenuantes, fornecendo algum apoio, nomeadamente a nível monetário.

Todo o investimento nas políticas de educação e do emprego foi acompanhado paralelamente por um crescimento económico, algo que já não se verifica actualmente e que se reflecte, por isso mesmo, nos valores acentuados do desemprego, 14,9% de acordo com o INE (Instituto Nacional de Estatística)¹⁶. O desemprego, nas décadas anteriores, não constituía um flagelo social, ao contrário do que acontece agora, em Portugal.

A hipótese que se pretende averiguar terá a ver com a protecção social dos trabalhadores sazonais perante o desemprego ou a precariedade do seu emprego, isto é, se essa protecção radica apenas nos apoios pecuniários provenientes do subsídio de desemprego, o que é mais comum por parte destes trabalhadores (Rosa, *coord., et al.*, 2003), ou se existe uma acção mais pró-activa na procura de aumentarem as qualificações profissionais através das medidas activas institucionais para o emprego, para poderem fazer face às inconstantes derivas entre a fragilidade do seu emprego e as situações de desemprego.

2.2.2 Redes Sociais

Outra componente dos mediadores de compensação que pode dar apoio aos trabalhadores e aos desempregados em situações precárias são as redes sociais. Este aspecto é particularmente relevante nos países da Europa do Sul, pelo foco que estes dirigem à instituição “família” no momento de se obter uma protecção social. Os países do sul da Europa sempre tiveram uma cultura centrada na sua família, havendo uma certa propensão para que a protecção seja “familizada”, ou seja, “se é no seio da família que são prestados os cuidados sociais e quer o Estado quer o mercado são subsidiários e alocadores de recursos supletivos” (Pedroso, 2008: 33). Apesar disto, é necessário ressaltar-se que não existem países totalmente seguidores de uma só instituição (Estado, Mercado e Família). O que existe, sim, é uma conjugação de diferentes recursos e direitos sociais por parte de cada país, atribuindo um maior papel a uma das instituições.

¹⁶Taxa de desemprego com base nos valores relativos ao primeiro trimestre de 2012.

Portugal encontra-se inserido num modelo “familista” e conservador, tal como os restantes países da Europa do Sul, em que o Estado-Providência manifesta várias lacunas, como “os subsídios baixos, os equipamentos insuficientes e a legislação pouco protectora” (Gallie e Paugam, 2000; *citado por* Araújo, 2008: 48). Neste modelo o Estado-Providência actua de forma supletiva e assistencial, fornecendo serviços sociais consoante as necessidades da “família e da posição dos seus membros na escala socioprofissional” (Pedroso, 2008: 32) delegando muitas das responsabilidades para as estruturas familiares que são depois forçadas a agir sob pena de haver uma ausência de recursos para casos mais desfavorecidos, porque o Estado não fornece medidas de apoio para esses.

As redes sociais configuram-se em laços sociais e identitários onde se pode encontrar solidariedades entre os indivíduos capazes de suportar situações de carência e privação financeira (Loison, 2000; Vasconcelos, 2005; Wall, 2005). Estas redes sociais de apoio desenvolvem um mecanismo de compensação extremamente importante, principalmente em problemas sociais como o desemprego (Araújo, 2008), não só ao nível de recursos materiais, mas promovendo sociabilidades que são também elas bastante relevantes para evitar uma *desqualificação social*, isto é, um isolamento social perante outros grupos da sociedade, porque o local de trabalho é *per si* um elemento de socialização onde se constituem sociabilidades profissionais (Loison, 2000).

A interacção das redes sociais não se desenrola exclusivamente no seio familiar ou com os parentes mais próximos. Podemos distinguir três níveis de sociabilidade, de acordo com Loison (2000): uma onde estão as relações pertencentes ao núcleo familiar (filhos, pais); outra que envolve as relações de proximidade (família num sentido mais lato, amigos, vizinhos); e, por último, as relações tecidas sob a alçada de organizações sociais que traçam objectivos e que funcionam segundo disposições e orientações previamente formalizadas, como é o caso do associativismo e do sindicalismo.

As redes de sociabilidade podem constituir um factor de estabilização para os trabalhadores sazonais quando estes se vêem confrontados com o desemprego, mesmo que seja de curta duração. Podem existir casos em que vigência do contrato de trabalho não possibilite o acesso às prestações sociais de desemprego (Rosa, *coord., et al.*, 2003), o que torna ainda mais imprescindível estas redes de contactos para estes trabalhadores.

A sociabilidade do trabalho também pode ser um factor importante para lidar com as condições de trabalho e com as expectativas dos trabalhadores sazonais, porque as relações com os colegas e os próprios empregadores permitirão, de forma mais ou menos acentuada, manter um certo equilíbrio na vida profissional, uma vez que os trabalhadores sazonais

poderão laborar na mesma empresa, por largos períodos (Lee-Ross, 1999) e, simultaneamente, poderão criar um apoio para a manutenção de uma vida social e familiar sem muitos constrangimentos e assemelhar-se à vida de um trabalhador com emprego *típico*, de carácter permanente.

Neste trabalho, as sociabilidades que iremos focar serão as enunciadas anteriormente, ao nível do trabalho, para se compreender como esse tipo de ligações com a empresa e com os colegas pode gerir as expectativas dos trabalhadores em relação ao seu emprego e que implicação tem para as suas vidas. O outro tipo de sociabilidade a ser abordada será aquela que diz respeito às organizações sociais, nomeadamente o sindicalismo, para se analisar até que ponto, a pertença ou a não pertença, influi na protecção e nas condições profissionais dos trabalhadores sazonais.

2.2.3 Actividades de Substituição

Como último mediador de compensação surgem as actividades substituição.

Citando-se Araújo (2008: 60), *as actividades de substituição* consistem num leque de actividades que não se restringem aos maiores ou menores esforços individuais e às maiores ou menores probabilidades de retorno ao mercado de trabalho e são, por isso, quanto a nós, de dar conta das estratégias de reacção/adaptação desenvolvidas pelos indivíduos perante a privação de emprego.

As actividades de substituição, no caso dos trabalhadores sazonais, podem ser um factor preponderante visto que o seu estatuto profissional, por não ser permanente, revela grandes fragilidades, principalmente em termos económicos, pelas sucessivas interrupções do emprego, podendo gerar situações de insustentabilidade se não houver uma compensação. Estas actividades assumem diferentes formas, não apenas no que concerne às funções desempenhadas, mas também em termos de enquadramento legal. Estamos a falar de uma “economia informal” que se baseia em trabalho não declarado “[...] predominantemente praticado por pessoas relativamente afastadas da condição de assalariado típico das relações salariais de tipo fordista” (Dornelas, 2010: 105). Nestes processos informais existem formas de produção e circulação de serviços como: “regimes de produção dispersa e pequenas empresas familiares, mercados, negócios, comércio, tráfico e contrabando” (Cunha, 2006: 229), em que uns subsistem à margem da lei através de “transacções monetárias ‘clandestinas’” e outros são apenas para uso pessoal (Hespanha e Portugal, 2002: 29; *citado por* Araújo, 2008: 61).

Outro tipo de actividades são aquelas que se inserem no âmbito das medidas activas de emprego dando oportunidade aos desempregados ou a outro tipo de grupos, para que possam desenvolver qualificações profissionais de forma a estarem mais aptos a integrarem o mercado de trabalho ou até mesmo criarem os próprios negócios. Através da formação profissional é possível uma reconversão profissional, uma entrada para uma nova actividade profissional (Araújo, 2008: 61). No caso dos trabalhadores sazonais, estas medidas podem ser uma forma para saírem da situação de incerteza em que vivem, sempre que são confrontados com as situações de desemprego, e poderem investir em si próprios através de uma formação profissional adequada, que abra outro tipo de perspectivas. Os trabalhadores sazonais para além possuírem um vínculo contratual instável, também podem encontrar-se numa posição frágil face ao mercado de trabalho por deterem níveis baixos de escolaridade e/ou qualificações, por contraste com aqueles, que apesar de se encontrarem com vínculos contratuais instáveis, conseguem ter uma posição forte no mercado de trabalho, devido às suas qualificações e competências, ou seja, estão numa situação de *flexibilidade precária estável*, como designa Kóvacs (2005).

Assim, os trabalhadores sazonais poderão ter nestas actividades de substituição um meio para alterarem a sua situação profissional ou pelo menos complementarem a sua actividade profissional com outras formas de produção, sejam elas legais ou ilegais, não estando exclusivamente dependentes das subvenções do Estado Social, como vimos anteriormente.

No entanto, as actividades de substituição não serão as únicas a serem aqui analisadas, isto porque elas não encerram em si todos os recursos ou estratégias que poderão ser accionados pelos trabalhadores sazonais. A migração, na senda do que descreve Araújo (2008: 62), também é uma alternativa ao desemprego, por vezes, até a única. Tentar-se-á perceber se esta solução de migração para outras regiões ou outro país é um aspecto considerado pelos trabalhadores sazonais.

2.3 Ligação Trabalhador – Organização

Um dos aspectos que será bastante interessante analisar-se tem a ver com a ligação que os trabalhadores sazonais estabelecem com a empresa turística onde trabalham ou onde trabalharam. Uma vez que são trabalhadores sazonais é de pressupor um relacionamento ténue com a empresa e os seus empregadores, por só trabalharem em determinadas alturas do ano.

Pretende-se averiguar se é possível criar laços fortes entre os trabalhadores sazonais e a empresa onde exercem a sua actividade profissional, e o modo como esse relacionamento poderá influenciar a sua vida pessoal e familiar em termos de estabilidade.

Um dos factores com que se pode analisar a ligação entre trabalhador e empregador diz respeito ao contrato psicológico. O contrato psicológico não pretende ser um *mediador de compensação*, mas tem capacidade para servir como uma espécie de atenuante, porque pode proporcionar aos trabalhadores sazonais um entendimento com os empregadores para a sua continuação na empresa para os períodos crescentes de trabalho, indo além do contrato formal.

2.3.1 Contrato Psicológico

As empresas turísticas têm de lidar com o seu capital humano, tendo em conta as épocas específicas de maior procura, o que leva a uma constante movimentação de trabalhadores sazonais. Isto faz com que a gestão dos trabalhadores tenha de ser feita além dos vínculos formais estabelecidos pelos contratos, uma vez que as expectativas e as motivações deste tipo de trabalhadores podem ser diferentes daquelas que estão inerentes aos trabalhadores com um vínculo contratual permanente com todos os direitos sociais assegurados.

Os contratos de trabalho, escritos e formais, não são, numa economia globalizada e extremamente competitiva, os únicos contratos a serem geridos pelas empresas. A relação entre trabalhador e empresa transcende o mero contrato formal, abarcando regras que se consubstanciam num contrato psicológico (Castanheira e Caetano, 1999).

O contrato psicológico “[...] denota a existência de um conjunto não explícito de expectativas actuando em todos os momentos entre os membros de uma organização” (Shein 1982: 18, *citado por* Castanheira e Caetano, 1999: 99). O contrato psicológico actua consoante a subjectividade dos trabalhadores, isto é, as interpretações, as motivações e as intenções que estes manifestam na interacção com a organização perante as mensagens que vão sendo transmitidas por parte desta (Rosseau, 1995).

Rosseau (1995) diferencia quatro tipos de contratos psicológicos no seu estudo:

- **Relacional** – Contratos de longa duração que se estabelecem com base na confiança e lealdade mútua entre o trabalhador e o empregador;
- **Equilibrado** - Relações de trabalho dinâmicas e abertas condicionadas segundo o sucesso económico da empresa e segundo as oportunidades de trabalho que permitem desenvolver vantagens de carreira. Tanto os trabalhadores como os empregadores contribuem decisivamente

para a aprendizagem e o desenvolvimento de ambos. As recompensas dos trabalhadores baseiam-se no seu desempenho e na sua contribuição para a empresa, em termos comparativos, particularmente num contexto onde existe um nível crescente de exigência, devido às pressões dos mercados.

- **Transaccional** – Contratos de curta duração para suprimir necessidades temporais das empresas, em que os trabalhadores realizam apenas as tarefas para que foram contratados, sem haver uma ligação profunda com a empresa.

- **Transicional** – Não corresponde a um contrato psicológico na sua essência, mas sim a um estado cognitivo que reflecte as consequências das mudanças ocorridas nas empresas. Nestes casos existe uma relação de trabalho de desconfiança e uma incerteza do trabalhador em relação às obrigações que tem para com a sua empresa.

Face à perspectiva de aumento das relações transaccionais e à diminuição das ligações permanentes entre indivíduos e organizações o conceito de contrato psicológico assume importância como um instrumento de avaliação do bem-estar dos trabalhadores.

O processo de socialização nas organizações, em que o sujeito interage com pares e superiores hierárquicos, ajuda a formar expectativas e a aprofundar o contrato psicológico, sendo de esperar uma relação entre antiguidade e aprofundamento desse contrato psicológico, podendo, por isso mesmo, produzir diferenças significativas entre trabalhadores permanentes e trabalhadores com contratos *atípicos*. Nestes últimos, os contratos psicológicos revelam uma maior restrição, porque os trabalhadores consideram que a empresa tem menos obrigações para com eles, menor dinamismo (por não possibilitar uma evolução ou mudança), menor abrangência (no sentido do trabalho afectar menos a vida pessoal), mais tangível (as obrigações contratuais estão melhor explicitadas), menos emocional e mais material (as relações não ocupam uma posição forte na ligação entre trabalhador e organização), menos voluntário (os trabalhadores preferiam outro tipo contrato) e, por fim, a duração da relação laboral (curta e mais precisa) (Chambel e Castanheira, 2010: 77-78).

Os trabalhadores sazonais ao possuírem contratos de curta duração enquadram-se no âmbito *transaccional* de contrato psicológico, o que pode revelar uma ligação desconexa e sem afectividade para com a organização que os acolhe profissionalmente e também perante os seus colegas de trabalho. Este aspecto constitui uma das interrogações afecta aos trabalhadores sazonais: Até que ponto existe uma ligação profunda com a organização onde laboram? E que efeito tem essa ligação no seu bem-estar familiar e pessoal?

Quando se viola os pressupostos associados ao contrato psicológico, independentemente da situação contratual formal, existe uma ruptura entre trabalhador e

organização, uma vez que há uma quebra com os termos e as obrigações que estavam subjacentes aos vários intervenientes, algo que é perfeitamente habitual nas organizações (Rosseau, 1995). As consequências que advêm desta ruptura do contrato psicológico são perceptíveis através da insatisfação, da desconfiança, da diminuição do desempenho, da diminuição da lealdade, entre outros aspectos (Rosseau, 1995).

2.4 Caracterização do sector em análise: Turismo no Algarve

No Algarve existem três sectores de actividade económica principais: turismo, agricultura e pesca, todos com uma ligação imprescindível aos recursos naturais, que são a sua fonte de existência (Centeno e Martins, *coord.*, 1999).

De acordo com Fuster (1967, *citado por* Cunha, 2009: 4) o turismo define-se como “o conjunto das relações e fenómenos originados pela deslocação e permanência de pessoas fora do seu local habitual de residência, desde que tais deslocações não fossem para o exercício de uma actividade lucrativa principal”. A definição de turismo foi alargada e hoje em dia o conceito mais utilizado pela comunidade científica e empresarial é o da Organização Mundial de Turismo (OMT, 1999), que o define como o “conjunto de actividades que as pessoas realizam durante as suas viagens, e a permanência em lugares distintos dos que vivem, por um período de tempo inferior a um ano consecutivo, com fins de lazer, negócios e outros” (Cunha, 2009: 4).

O turismo tem particular destaque, sendo um dos principais atractivos do país (Baptista, 1990) e assume “[...] três finalidades essenciais que lhe concedem um importante lugar na economia”¹⁷.

O turismo é o principal “motor” da economia algarvia, arrecadando cerca de 44% do Valor Acrescentado Bruto (VAB) regional, o que o torna num grande catalisador do mercado de trabalho no Algarve absorvendo 41% da população activa desta região (Centeno e Martins, 1999: 93). De salientar que o sector do turismo afecto à região do Algarve é dominado pelas pequenas e médias empresas, cerca de 75% (Neves, 2005), o que demonstra que muitas das

¹⁷1ª - Finalidade Social - porque o turismo permite garantir às populações condições essenciais para melhoria de qualidade de vida; 2ª - Finalidade económica - porque contribui para a solução de problemas económicos e é factor de dinamização da actividade económica global; 3ª - Finalidade territorial porque contribui para compensar ou atenuar os desequilíbrios regionais (Cunha, 1997: 232).

empresas não empregam muitos trabalhadores, recorrendo depois a uma mão-de-obra sazonal para colmatar as necessidades que advêm do aumento da procura turística.

O sector terciário com incidência nas actividades turísticas define, por isso, a lógica de actuação dos agentes envolvidos na economia e no mercado de trabalho na região do Algarve. Esta dependência da região do Algarve para com o turismo deve-se ao clima e ao seu território costeiro, onde abunda o sol e a praia, provocando um efeito de sazonalidade bastante intenso que causa grandes oscilações na economia e no mercado de trabalho da região.

A noção de sazonalidade torna-se assim, num aspecto fundamental para se analisar as variantes do trabalho e emprego adjacentes aos trabalhadores sazonais. Por sazonalidade entende-se “um desequilíbrio temporal no fenómeno turístico, que pode ser expresso em termos de dimensões tais como: número de visitantes, despesas de visitantes, tráfego nas auto-estradas e outras formas de transporte, emprego e ingressos em atracções” (Butler, 2001: 5, citado por Cunha, 2009: 12), dados que são facilmente constatáveis aquando do período de Verão, altura em que se atingem os picos de maior procura turística no Algarve.

Perante uma região que vive do turismo e para o turismo, e em que a época alta dura apenas no Verão, é recorrente utilizar-se trabalhadores sazonais para se suprimir acréscimos de procura. O desemprego nesta região é, por isso, caracterizado por uma rotatividade e sazonalidade, uma vez que existem diversos empregos e ocupações sazonais, permitindo aos jovens, e não só, encontrarem trabalhos com uma certa facilidade na época alta, mas de curta duração (Centeno e Martins, coord., 1999: 105).

Através do Quadro 2.2 é visível as flutuações que existem no mercado de trabalho na região do Algarve, precisamente se compararmos os trimestres relativos aos meses de Verão e os trimestres relativos aos meses de Inverno. É notória a diminuição da população empregada entre o 3º trimestre e o 4º trimestre, o que significa a transição da época alta do turismo para a época baixa.

Quadro 2.2 - População empregada e desempregada na região do Algarve entre 2009 e 2011 (milhares)

2009	1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre
População empregada	198,2	203,0	201,4	197,5
População desempregada	22,7	20,1	23,0	26,5
2010				
População empregada	193,2	195,0	195,8	189,9
População desempregada	30,5	27,0	28,9	32,9
2011				
População empregada	189,2	194,7	202,3	188,0
População desempregada	38,6	33,6	31,1	39,8

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego.

Neste sentido, tentaremos compreender até que ponto laborar sazonalmente é apenas uma vicissitude do meio em que estão inseridos os trabalhadores sazonais, sem que haja uma outra alternativa mais viável e duradoura, ou, se por outro lado, esta forma de trabalho é apropriada e percebida como um meio para se viver e subsistir durante toda a vida activa, escolha essa, que deriva apenas da vontade e da motivação intrínsecas a cada trabalhador e não de factores exteriores que condicionam as suas escolhas.

Capítulo III – Metodologia

3.1 Objectivos do Estudo

Uma investigação é definida por problemas ou interrogações redundando a pesquisa em torno de uma busca por respostas ou pela verificação de hipóteses colocadas à partida. O processo para se investigar as questões previamente enunciadas é efectuado através dos métodos científicos existentes (Lakatos e Marconi, 1999).

Para se estudar e formular determinado problema deve-se atentar à sua contribuição valorativa, que pode ser verificada através de critérios como: viabilidade, relevância, novidade, exequibilidade e oportunidade (Lakatos e Marconi 1999). Por vezes, é difícil absorvermos todos estes aspectos quando a razão que nos move a estudar determinada problemática se deve a uma experiência e a uma motivação intrínsecas que nos atraem para determinado assunto.

Nesta investigação o tema escolhido foi o trabalho sazonal, especialmente no sector do turismo e na região do Algarve, pela proximidade e pela atracção subjectiva que este assunto provoca no investigador. Apesar deste último aspecto ser importante para a escolha do tema, não foi o único a ser considerado. Houve uma delimitação do campo de investigação para se determinar e aprofundar o objecto de estudo, tendo-se em consideração os critérios supramencionados (e.g., relevância, novidade, exequibilidade e oportunidade) e, assim, coadunar-se toda a envolvência afectiva que existe entre o tema e o investigador com toda a pertinência e credibilidade que um estudo científico necessita.

Visto estarmos na presença de um estudo exploratório e descritivo, optar por hipóteses de trabalho não é algo premente e decisivo, por isso é dispensável a sua utilização (Marconi e Lakatos, 1999). Em vez de hipóteses podemos ter perguntas de partida que nos auxiliam a especificar os objectivos da investigação. Deste modo a pergunta de partida proposta foi a seguinte:

- ✓ Como é experienciado o trabalho sazonal pelos trabalhadores de uma empresa turística da região do Algarve e que tipo de reacção existe para superar as condicionantes que esta forma de trabalho acarreta?

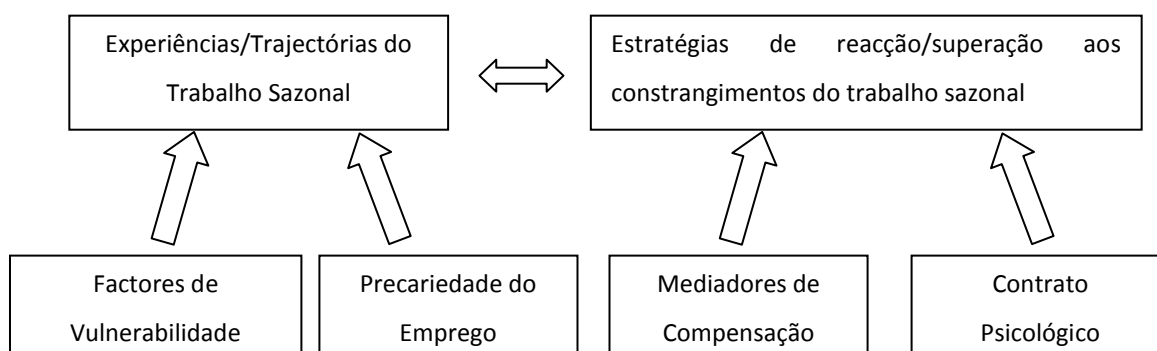
Definidas as questões e realizada a revisão da literatura, destriça-se, subsequentemente, os objectivos, que podem ser gerais e específicos, o que revela um carácter dedutivo da investigação por se apoiar em material científico já existente, embora nem toda a bibliografia recolhida se direcione directamente para o tema aqui analisado.

- Objectivos gerais:
 - i. Identificar trajectórias e limitações associadas aos trabalhadores sazonais e as estratégias de reacção que são movidas pelos mesmos para ultrapassarem os constrangimentos do trabalho sazonal.
- Objectivos específicos:
 - i. Que protecção social abrange os trabalhadores sazonais;
 - ii. Que tipo de apoios (institucionais/não institucionais) e/ou que tipo de actividades utilizam para fazer face aos períodos de cessação do trabalho;
 - iii. Identificar a ligação que estabelecem com a empresa onde laboram (contrato psicológico), que vai além do vínculo laboral, e que implicação tem essa ligação para as opções que tomam;
 - iv. Que percepções do trabalho sazonal.

3.2 Modelo de Análise

Após a explicitação dos objectivos deste estudo, segue-se o retrato do modelo de análise definido para se compreender quais as implicações de cada variável e o modo como se relacionam entre si.

Figura 3.1 - Modelo de análise da experiência do trabalho sazonal e das estratégias de reacção



Este modelo traduz quais os factores de vulnerabilidade que podem afectar as experiências dos trabalhadores sazonais, sejam eles intrínsecos ou extrínsecos, e o nível de precariedade que se pode observar nesta modalidade atípica de emprego. Quanto mais

acentuados forem estes factores maiores serão as dificuldades dos trabalhadores sazonais e mais frágeis serão as suas situações profissionais.

Os trabalhadores sazonais estão sujeitos a vários constrangimentos, desde logo, o desemprego, porque passam uma parte do ano sem trabalharem, o que pode gerar grandes problemas, nomeadamente em termos de privação financeira. A acção movida por estes trabalhadores para fazerem face às condicionantes provocadas pelo trabalho sazonal dependerá dos mecanismos legais, e não só, que estarão à sua disposição. A protecção social, as redes sociais e as actividades de substituição serão apoios para estes trabalhadores porque poderão atenuar as fragilidades com que estes se deparam na sua vida.

Por último, o contrato psicológico, que embora não seja um mediador de compensação, permitirá discernir até que ponto existe uma ligação entre o trabalhador sazonal e a sua empresa, e se essa ligação influenciará as decisões destes trabalhadores na forma como encaram e lidam com a sua situação contratual.

3.3 Aspectos Metodológicos

Para se realizar o estudo é imprescindível munir-nos de métodos e técnicas de investigação adequados. O método intensivo afigura-se como aquele que melhor corresponde às necessidades empíricas, visto estarmos na presença de um estudo exploratório e descritivo, como foi referido anteriormente. O método intensivo permite recolher informação de forma aprofundada sobre determinado assunto e permite conhecer de forma mais pormenorizada a população em estudo.

A recolha dos dados foi realizada com o auxílio da entrevista, uma técnica que, ao contrário do questionário, dá uma maior liberdade ao entrevistado para desenvolver o seu raciocínio, embora tenhamos de ter em atenção que esta noção de liberdade está ligada ao entrevistado e não ao entrevistador, porque este último tem de formular as questões previamente num guião e tem de ter uma minúcia apurada para levar o entrevistado a desenvolver os assuntos pertinentes para o estudo em causa (Ghiglione e Matalon, 1997).

Para este efeito, escolheu-se a entrevista semi-directiva, pela capacidade de aprofundamento dos temas em questão, providenciando ao entrevistado uma espontaneidade para explicar as suas respostas, mas havendo sempre um fio condutor da entrevista que é imposto pelo entrevistador através de um quadro de referência. A ambiguidade neste tipo de entrevista é menor que na entrevista não-directiva, precisamente pela antecipação dos temas a

serem abordados. Se o entrevistado desviar-se da temática em análise e dos subtemas que a compõem, o entrevistador deve colocar uma nova questão para que o entrevistado possa retomar o assunto pertinente para a investigação em causa (Ghiglione e Matalon, 1997).

Sucintamente, podemos distinguir vários pontos essenciais a reter-se numa entrevista, de acordo com Ghiglione e Matalon (1997: 90):

- A linguagem utilizada deve ser acessível para o entrevistado, constituir um suporte com um sentido para ele;
- O tema deve constituir um estímulo para o entrevistado, ser evocador de alguma coisa, apelar a uma resposta;
- Os papéis do entrevistador e entrevistado devem ser claramente definidos pelo entrevistador;
- O entrevistado deve ser motivado a responder;
- A informação recolhida deve ser o mais alargada possível.

Perante a temática deste estudo e perante a população inquirida deve-se ter uma especial atenção com a linguagem utilizada, de forma a facilitar a comunicação e a interacção com o entrevistado, deixando-o à vontade, tanto quanto possível, para que se sinta incentivado a responder sem quaisquer constrangimentos.

Depois da recolha dos dados, através das entrevistas, sucede-se a análise de conteúdo, um método que tem o propósito de analisar material qualitativo não estruturado, como entrevistas, discursos, entre outros. Podemos encontrar dois tipos de análise de conteúdo que se consubstanciam, de acordo com Henry e Moscovici (1968), em procedimentos fechados e procedimentos exploratórios ou abertos (*citado por* Ghiglione e Matalon, 2005). Basicamente, os primeiros inscrevem-se num processo dedutivo, onde a investigação é levada a cabo através de quadros teóricos e/ou empíricos, previamente estabelecidos, de modo a formular-se os objectivos e as hipóteses de acordo com esses quadros. Relativamente aos segundos referem-se a uma forma de investigação em que os dados recolhidos surgem como ponto inicial para se construir a análise. Este último reflecte um processo indutivo, onde a análise é objectivada sem ter por referência modelos teóricos ou empíricos como base de sustentação da investigação (Ghiglione e Matalon, 2005).

O tipo de análise de conteúdo seguido neste estudo reportou-se a um processo dedutivo uma vez que a temática em análise foi sendo estabelecida com o apoio de um quadro teórico, definido através de uma pesquisa bibliográfica, que não pretende ser apenas uma réplica do que já foi dito ou escrito sobre o assunto, mas sim uma nova abordagem sobre determinado tema (Marconi e Lakatos, 1999: 73). Esta pesquisa documental e bibliográfica é

designada de indirecta, sendo fundamental para suportar a pesquisa de campo (designada de pesquisa directa), nomeadamente na construção do guião da entrevista¹⁸.

Por sua vez, a técnica usada para se analisar as entrevistas incidirá sobre a análise categorial. É uma forma que se pode considerar rápida e eficaz, porque se aplica a discursos directos e simples (Bardin, 2004: 147) permitindo, através de uma categorização, analisar-se a temática ou os subtemas mais pertinentes para a investigação.

3.4 Amostra

Depois de definidas as etapas relativas aos objectivos e à metodologia é altura de conceber-se qual a população a ser inquirida. Sendo o nosso foco o trabalho sazonal e as experiências que são vividas nesse âmbito, foi seleccionada uma empresa turística do Algarve, pela dimensão que esta problemática atinge no sector do turismo, principalmente numa região que é afectada de sobremaneira pelos efeitos da sazonalidade.

Para se analisar estes aspectos optou-se por uma metodologia qualitativa, como se constatou no ponto anterior deste estudo, pela acuidade que pode proporcionar em certas questões. Ao estarmos perante um estudo de caso, tentamos recolher a maior e a mais relevante informação para esta investigação. Numa pesquisa qualitativa não está em causa fazermos inferências para a população global em estudo, mas sim concentrarmo-nos nas temáticas que iremos abordar, bem como nos intervenientes que irão responder às questões propostas neste estudo.

Para se concretizar o que foi dito acima recolheu-se informação de dez trabalhadores de uma empresa turística. A amostra não pretende ser representativa de uma população, no entanto, deve tentar abranger uma diversidade de características inerentes aos indivíduos inquiridos, mesmo que seja reduzida, de forma a constituir um grupo que seja “socialmente significativo” (Guerra, 2006: 20-21). Na definição da amostra teve-se em atenção a dimensão da empresa, que neste caso, se enquadra numa pequena empresa turística (doravante Empresa A), situada em Lagos, com cerca de vinte trabalhadores, no total, em época alta (Verão). Esta escolha deveu-se aos recursos existentes para se efectuar esta pesquisa no terreno (tempo, financiamento, acessibilidade, disponibilidade dos intervenientes). Posto isto, entrevistou-se doze trabalhadores, com diferentes funções dentro da empresa, diferentes tipos de contrato e com antiguidades distintas. Duas dessas entrevistas serviram de pré-teste para se assegurar a

¹⁸Consultar anexo B, pp. V.

qualidade e pertinência do respectivo guião, por isso a informação válida para o estudo é proveniente de dez trabalhadores.

Apesar de haver um ensejo por uma amostra o mais heterogénea possível, devemos ter em atenção que estamos perante um estudo de caso sobre uma empresa turística, havendo, por isso, uma predominância de certas profissões como é o caso das empregadas de andares, que constituem o maior grupo profissional dessa empresa.

Esta empresa turística mantém alguns trabalhadores de forma permanente, mas apenas aqueles cujo trabalho é indispensável para o funcionamento básico da empresa. Por isso, tendo em conta que o objecto de estudo é o trabalho sazonal, nem todos os trabalhadores dessa empresa poderiam ser escolhidos para a realização das entrevistas, por não se enquadrarem nos parâmetros do trabalho sazonal.

Capítulo IV - Experiências e estratégias de reacção perante o trabalho sazonal: o caso dos trabalhadores de uma empresa turística do Algarve

4.1 Caracterização e trajectórias dos trabalhadores sazonais

Neste ponto efectuou-se uma breve caracterização dos entrevistados em termos socioprofissionais, antes de proceder-se à análise dos dados. As respostas relativamente às interrogações iniciais serão abordadas nos pontos seguintes.

O trabalho sazonal assumiu-se como a principal forma de emprego no percurso profissional destes trabalhadores, destacando-se, contudo, a longa permanência da maior parte na Empresa A.

Seria de pensar que devido às sucessivas transições entre períodos de emprego e desemprego estes trabalhadores pudessem mudar frequentemente de empresa, no entanto, não é isso que se verifica. Pode-se observar através do quadro 4.1 que é possível uma ligação entre um trabalhador sazonal e uma só empresa por vários anos, embora a relação laboral efectiva só aconteça durante determinado período do ano, o que no caso do sector turístico do Algarve acontece nos meses de verão, visto ser a estação que proporciona uma maior afluência de turistas.

Quadro 4.1 - Perfil dos Entrevistados

	Sexo	Idade	Estado Civil	Habilitações	Antiguidade na Empresa (Sazonal)	Função
Entrevista 1	Feminino	43	Casada	8º Ano	16 anos	Governanta/Empregada de Andares
Entrevista 2	Feminino	53	Casada	9º Ano	11 anos	Governanta
Entrevista 3	Feminino	45	Casada	5º Ano	12 anos	Empregada de Andares
Entrevista 4	Feminino	58	Casada	4º Ano	15 anos	Empregada de Andares
Entrevista 5	Feminino	57	Casada	3º Ano	9 anos	Empregada de Andares
Entrevista 6	Feminino	45	Viúva	6º Ano	14 anos	Empregada de Andares
Entrevista 7	Feminino	46	Viúva	Frequência Licenciatura	6 anos	Recepcionista
Entrevista 8	Masculino	52	Solteiro	11º Ano	20 anos(*)	Motorista
Entrevista 9	Feminino	33	Solteira	Bacharelato	6 anos	Gerente/Recepcionista
Entrevista 10	Masculino	46	Solteiro	10º Ano	6 anos	Jardineiro

(*) De referir que este foi o único trabalhador que trabalhou de forma consecutiva ao longo dos anos, não se enquadrando no âmbito do trabalho sazonal. Contudo, a sua análise é pertinente porque passou de um vínculo contratual permanente para um contrato de 1 ano, neste momento.

Esta ligação mantém-se, apesar dos vínculos contratuais, devido a factores subjectivos e implícitos que são acordados entre os trabalhadores e os empregadores (contrato

psicológico). Estes aspectos serão dissecados mais à frente, no ponto 4.4 relativo ao contrato psicológico.

A maioria dos entrevistados são do sexo feminino, porque o grupo profissional dominante na empresa são as empregadas de andares. De salientar, as fracas habilitações e a idade (que em todos os casos ultrapassa os quarenta anos), factores que serão bastante relevantes para esta análise, como se observará mais adiante.

4.2 Causas da Sazonalidade

A sazonalidade está vinculada ao sector turístico da região do Algarve tendo um papel decisivo na sua economia. As limitações desta região são várias e naquilo que concerne ao mercado de trabalho nota-se uma precarização e fragilização das oportunidades de emprego. Muitos dos empregos são de curta duração, a população em idade activa possui fracas habilitações e qualificações profissionais, e a taxa de desemprego é elevada por comparação a outras regiões do país (Centeno e Martins, *coord.*, 1999).

O que os entrevistados revelaram neste âmbito foi, precisamente, a fraca oferta de emprego existente na região do Algarve e as dificuldades que existem para se manterem no mesmo emprego de forma permanente, devido à sazonalidade presente nesta região, nomeadamente no sector turístico, que se assume como a principal actividade económica da região.

Essa elevada dependência do turismo revela uma carência de investimento noutros sectores de actividade, algo que é sentido e percebido pela generalidade dos entrevistados.

Eu acho que a indústria no nosso país tem sido muito maltratada, nada se tem feito, não se tem investido. Por exemplo, nós aqui no Algarve vivemos do turismo, e o turismo é sazonal, porque depende do clima. E como existem 4 estações no ano torna-se difícil. Ou seja, devia haver uma aposta noutras áreas, não apenas neste sector, em termos da agricultura, da indústria transformadora. Por exemplo, a conserveira, nós tínhamos fábricas de conserva... Nós temos aqui a nossa costa com o peixe e tudo isso acabou. Tudo foi direccionado a partir dos anos sessenta para o turismo, mas o turismo é sazonal. Podiam ter apostado no turismo mas mantendo as outras áreas.

(E7, Mulher, 46 anos, Recepcionista)

A sazonalidade não permite que os trabalhadores se mantenham por muito tempo nas empresas, aspecto este que se traduz pelos vínculos de curta duração, a que todos os entrevistados estão sujeitos. Os contratos a termo verificados nos trabalhadores entrevistados situam-se entre os seis meses no mínimo e um ano no máximo. Os entrevistados nº8 e nº9 possuem contrato de um ano¹⁹ com a Empresa A, no entanto, a sua renovação é uma incógnita. Todos os outros têm contratos de seis, sete ou oito meses.

Os trabalhadores sazonais destacam-se pela volatilidade nos seus percursos profissionais e pela constante interrupção da sua actividade profissional. Alguns desses trabalhadores tiveram diversos empregos ao longo da sua vida, uns com vínculos contratuais mais duradouros, outros sempre com vínculos de curta duração²⁰.

As situações de desemprego são, portanto, uma manifestação da sazonalidade que é vivida nesta região, e em particular no turismo. Destes entrevistados apenas dois não estiveram em situações de desemprego, mas por razões diferentes. O entrevistado nº 8 revelou que já usufruiu de um contrato permanente na Empresa A e que tem trabalhado sempre de forma consecutiva, embora de momento possua um vínculo contratual de um ano.

A entrevistada nº 9 que começou como recepcionista na Empresa A, trabalhou de forma sazonal nos primeiros anos, mas não incorreu em situações de desemprego porque durante o Inverno voltava para a Holanda para trabalhar, por ser o seu país de origem. Neste momento encontra-se como sócio-gerente e labora todo o ano, mas com um contrato a termo certo.

4.3 Mediadores de Compensação e Estratégias de Reacção

4.3.1 Estado Social

Para os trabalhadores sazonais é indispensável o acesso a mecanismos institucionais de apoio para colmatar os períodos do ano que passam sem estarem empregados. O problema principal, para este tipo de trabalhadores, é sem dúvida a contingência de ficarem sem auferir rendimentos depois de irem para o desemprego, durante a época baixa do turismo. No entanto, apesar de se verificarem situações de desemprego para estes trabalhadores, verificou-se que, na maior parte das vezes, existiu uma continuidade dos rendimentos durante o trajecto profissional na Empresa A, assegurados pelo subsídio de desemprego.

¹⁹ Consultar anexo C, quadro 1, pp. VII.

²⁰ Consultar anexo C, quadro 2, pp. VII.

Este apoio pecuniário proveniente do Estado Social é o mecanismo privilegiado pelos entrevistados para contornarem os problemas que advêm do desemprego. A duração dos contratos é decisiva para os entrevistados acederem ao subsídio de desemprego uma vez que a lei em Portugal estabelece períodos mínimos de trabalho para se usufruir dessa prestação social. No caso desta empresa e dos seus trabalhadores nota-se que os seus vínculos contratuais são de pelo menos seis meses o que é suficiente para poderem ser abrangidos pelo subsídio de desemprego.

Uns anos recebo outros não (subsídio de desemprego). Este ano não recebi, o ano passado recebi.

(E5, Mulher, 57 anos, Empregada de andares)

Em termos de medidas activas de emprego, por contraste com as medidas passivas (e.g., subsídio de desemprego), salienta-se apenas um caso de uma entrevistada que, durante os períodos em que não teve emprego, realizou um curso de formação desenvolvido através do centro de emprego, de doçaria convencional.

O Estado Social assume uma posição muito importante para os trabalhadores sazonais, sendo encarado por estes como algo recorrente e perfeitamente normal. O desemprego é considerado inevitável por estes trabalhadores e, embora haja uma preferência por um emprego estável e permanente, existe uma conformidade com a situação profissional em que se encontram.

A formação profissional não constitui, para este grupo de trabalhadores entrevistados, uma solução pertinente para puderem almejar uma situação profissional diferente da actual. Os próprios mecanismos institucionais como os centros de emprego são, por vezes, propiciadores de situações incorrectas, porque estabelecem com os trabalhadores sazonais uma certa prática de inoperância e desinvestimento nas suas qualificações profissionais não os incentivando a procurarem novas alternativas, aspecto este bem retratado no testemunho seguinte.

- Entrevistador: Que perspectiva tem do trabalho sazonal? Em termos de vantagens e inconvenientes? Acha que existem medidas de segurança suficiente para este tipo de trabalhadores?

- Entrevistada: Acho que não existem. Acho que cada caso é um caso, mas acho que existe muita insegurança, porque gera-se uma instabilidade na vida das pessoas, porque as pessoas estão a trabalhar durante 6 meses, e depois poderão voltar ou não. E depois quando se está no

desemprego, principalmente nesta zona, que é uma zona turística, “obrigam” as pessoas a irem oferecer os seus serviços a empresas que muitas vezes estão fechadas ou que trabalham com o mínimo de pessoal possível e as pessoas que estão desempregadas sabem à partida que vão ali e vão ouvir um não. Torna-se numa situação muito desgastante, porque o tempo que as pessoas levam a irem de sítio em sítio só para porem o carimbo, porque é mesmo assim. Ou seja o próprio sistema, muitas vezes, leva as pessoas a criarem outras saídas. Ou seja, em vez de as levarem, realmente, a irem à procura de emprego ou a apostarem na sua formação... Não! Levam as pessoas a irem tomar um café e pedirem a uma amiga: “Olha! Põe aí um carimbo”. É o sistema que nos leva muitas vezes a ter atitudes menos correctas.

(E7, Mulher, 46 anos, Recepcionista)

4.3.2 Redes Sociais

Aquilo que se pretende neste âmbito é compreender até onde se estendem os apoios aos trabalhadores sazonais em termos de solidariedades sociais. No domínio financeiro, existe uma dependência bastante elevada dos apoios estatais, como foi referido no ponto anterior. De referir também, que existe uma complementaridade entre o subsídio de desemprego, quando estão sem trabalhar, e os rendimentos dos familiares, nomeadamente dos cônjuges, visto que metade dos entrevistados são casados. Pelo menos para alguns, não há um risco de exclusão económica, porque o emprego permanente do cônjuge confere um rendimento complementar e duradouro. Estas informações foram obtidas, através da observação e das conversas com os entrevistados, embora o guião não explore directamente esta questão.

Sim pelo subsídio de desemprego. Uns anos tenho tido outros não. Olha, temos de comer do que o meu marido ganha.

(E4, Mulher, 58 anos, Empregada de andares)

Para os restantes, a dependência das subvenções estatais é ainda mais acentuada, embora todos eles possuam familiares. De destacar dois casos que, neste momento, não estão na iminência do desemprego porque possuem contratos de duração anual, não havendo necessidade de requererem o subsídio de desemprego.

Não se pretende aqui avaliar até que ponto existem compensações financeiras que vão além da esfera estatal. O que está em análise é a simples noção de compreendermos se os trabalhadores sazonais aqui entrevistados possuem uma rede social de apoio que não se

objectiva exclusivamente nos familiares e nos amigos (amigos onde incluem os colegas de trabalho).

Perante isto, verificou-se que o apoio proveniente das redes sociais como as organizações sindicais é praticamente inexistente. De destacar o caso de uma entrevistada que afirmou ter sido sindicalizada, mas que neste momento já não possui qualquer ligação, e dois casos em que o contacto sindical ocorreu apenas por motivos profissionais esporádicos.

A ligação a uma organização sindical é vista como irrelevante, mesmo com a generalidade dos entrevistados a afirmarem que não existem medidas de segurança e de apoio suficientes para os trabalhadores sazonais.

4.3.3 Actividades de Substituição e Estratégias de Reacção

Os trabalhadores sazonais são sujeitos a uma instabilidade na sua vida profissional devido à sazonalidade que afecta, neste caso particular, o turismo. O mercado de trabalho no Algarve é frágil e tem grandes problemas estruturais, devido à carência de certos sectores económicos e à falta de qualificação da mão-de-obra disponível.

Perante estas constatações, facilmente se depreende que para os trabalhadores sazonais, sobretudo durante os períodos de desemprego, seja necessário encontrar outras alternativas que se podem radicar em actividades de formação e investimento pessoal ou em actividades que podem fazer parte das chamadas “economias paralelas”. Apesar da fragilidade associada a este tipo de trabalhadores e de se poder esperar uma reacção por parte destes, numa procura por outras actividades que pudessem servir como compensação ou alternativa às transições existentes entre o emprego e o desemprego, essa reacção não se verificou.

O único caso foi da entrevistada nº7 que manifestou uma posição de grande interesse e de grande entusiasmo em melhorar constantemente as suas habilitações académicas por considerar que são essenciais para a sua realização, não só, em termos profissionais, mas também em termos pessoais.

- Entrevistador: Que expectativas tem para o seu futuro a nível profissional?

- Entrevistada: Para já quero acabar o meu curso e continuar a ser recepcionista, porque gosto daquilo que faço, e depois estou a pensar em tirar o CAP (Certificado de Aptidão Pedagógica) e dar formação, porque aqui na Escola Secundária Júlio Dantas existem aqueles cursos profissionais e assim aliar a minha experiência profissional com a formação académica, porque gosto muito da convivência e deste intercâmbio entre as pessoas mais novas e mais

velhas e assim penso em vir dar formação e depois talvez dar aulas nesses cursos profissionais, e também continuar a ser recepcionista.

(E7, Mulher, 46 anos, Recepcionista)

As actividades de substituição não constituem um mecanismo de compensação para os trabalhadores sazonais porque estes não produzem qualquer tipo de actividade (formal ou informal) durante a parte do ano em que não laboram, à excepção de uma trabalhadora que afirmou exercer alguns trabalhos de costura, mas de forma esporádica.

- Entrevistador: Tem alguma actividade seja ela profissional ou não durante a parte do ano em que não trabalha?

- Entrevistada: Não. Fico em casa. Às vezes faço uns trabalhinhos de costura mas nada de mais.

(E5, Mulher, 57 anos, Empregada de andares)

A reacção destes trabalhadores sazonais à adversidade não os conduz à adopção de atitudes de mudança, como por exemplo, a migração. Esta falta de motivação na procura de melhores condições profissionais e uma maior estabilidade profissional tem, em certa parte, como explicação, o facto da maioria dos entrevistados ter família e terem a seu cargo filhos ou outros membros familiares. Mudar de região ou país não é para a maioria destes trabalhadores uma saída viável. O único caso de migração registado foi da entrevistada nº 9 que veio da Holanda para Portugal trabalhar sazonalmente, conseguindo depois se instalar definitivamente e ficar a trabalhar de forma permanente.

Estamos perante um grupo de trabalhadores que se enquadra no conceito de trabalhadores sazonais *não-residentes* – trabalhadores sazonais que vivem na sua casa própria e têm a esfera profissional bem separada da esfera social - proposto por Lee-Ross (1999). Estes trabalhadores sazonais *não-residentes* são caracterizados por terem família constituída e por terem o seu espaço social e profissional bem delimitado o que faz com que não tenham pretensões em sair do seu local de residência e procurar outras realizações profissionais. Estes factores são representativos dos trabalhadores sazonais que foram entrevistados neste estudo.

- Entrevistador: E alguma vez pensou ou tentou procurar outro tipo de emprego noutra região ou noutro país de forma a obter outro tipo de condições que considerasse melhor?

- Entrevistada: Hum.... Não.... Talvez quando era mais nova ainda pensei, mas depois de ter os meus filhos não. Fui ficando... ficando e depois não pensei mais.

(E1, Mulher, 43 anos, Governanta/Empregada de andares)

- Entrevistada: Não. Noutro país faz-me confusão a língua, e também noutra região do país nunca fui à procura.

(E6, Mulher, 45 anos, Empregada de andares)

4.4 Contrato Psicológico entre Trabalhadores e Empresa

O contrato psicológico não é propriamente um mediador de compensação, mas comporta atenuantes que determinam certas práticas e expectativas dos trabalhadores sazonais.

À partida poderia se esperar que a ligação entre uma empresa e um trabalhador sazonal não fosse de longa duração e que não fosse possível estabelecer uma forte afinidade. No entanto, neste estudo de caso, encontramos vínculos informais que tornam a vivência do trabalho sazonal em algo duradouro. Isto demonstra que, embora a flutuação entre contratações e desvinculações seja constante, existe uma ligação mais profunda que permite que os trabalhadores sazonais voltem sempre para essa empresa e se mantenham durante muitos anos, embora de forma interrupta.

Mais uma vez, a falta de alternativas que existe devido à fragilidade económica na região do Algarve é um dos principais factores que contribui para se trabalhar sazonalmente e faça desta modalidade de emprego o principal modo de estar na vida activa, mas as expectativas que se vão desenvolvendo com acordos implícitos entre a empresa e os trabalhadores sazonais entrevistados é uma componente que se vem introduzir como fundamental para se explicar essas trajectórias profissionais.

De acordo com as respostas dos entrevistados, sobre esta ligação, foi possível aferir, precisamente, o carácter tácito de que se reveste o trabalho sazonal destes intervenientes.

Quase todos os entrevistados revelaram ter uma boa relação com a empresa, tanto com os seus empregadores ou superiores hierárquicos como com os seus colegas e, houve, inclusive, quem demonstrasse grande cumplicidade com a empresa e a sua gerência durante os vários anos que lá trabalharam.

- Entrevistador: Como avalia o impacto deste emprego na sua vida pessoal, familiar? Trouxe-lhe benefícios ou estabilidade para a sua vida?

- Entrevistada: Sim. Aprendi muito com eles, são pessoas muito humanas (antigos patrões), e éramos como se fôssemos todos uma família. Ouviam-nos, nós desabafávamos, mesmo coisas

personais, foram uns patrões muito bons. [...] foram uns patrões (antigos) que se pudesse...
Pode ser que um dia talvez, se Deus quiser, volte a trabalhar com eles novamente.

(E1, Mulher, 43 anos, Governanta/Empregada de andares)

- Entrevistador: No seguimento do que disse acha que esse emprego lhe trouxe benefícios e estabilidade para a sua vida familiar e pessoal? Considera melhor que outros empregos que teve?

Entrevistada: Gostei de lá ter trabalhado e tanto gostei que neste momento estou a trabalhar com antiga gerência da Empresa A, num Hotel.

(E7, Mulher, 46 anos, Recepcionista)

Todos estes testemunhos revelaram que a relação com a empresa, nomeadamente com os seus empregadores foi determinante para se terem mantido durante vários anos na mesma, havendo um ambiente de cumplicidade que favorecia essa ligação.

O tipo de contrato psicológico mais adequado para avaliar a situação dos trabalhadores sazonais deveria corresponder ao transaccional - contratos de curta duração para suprimir necessidades temporais das empresas, em que os trabalhadores realizam apenas as tarefas para que foram contratados, sem haver uma ligação profunda com a empresa -, contudo, para o grupo de trabalhadores entrevistados existe uma ligação com a empresa mais sólida que reflecte algumas das atitudes e comportamentos que estes desenvolveram durante o seu trajecto profissional nesta empresa.

O contrato psicológico não suprime todas as lacunas inerentes ao trabalho sazonal, mas assume-se como relevante para os trabalhadores sazonais por transmitir uma certa estabilidade dentro de toda a instabilidade que é laborar sazonalmente. A estabilidade aqui é vista por estes trabalhadores como um contrato que se vai tendo com a empresa e não como um conceito de emprego permanente e imutável.

Para estes trabalhadores sazonais não existem grandes perspectivas profissionais de futuro, mas o facto de terem ao longo dos anos a “promessa” implícita de que irão regressar para esta empresa, ano após ano, reduz os efeitos de precariedade e vulnerabilidade subjacentes a este tipo de trabalhadores. Esta “promessa” é praticamente a única solução para grande parte dos entrevistados, nomeadamente para aqueles que possuem poucas habilitações e qualificações profissionais, e que já estão numa fase adiantada da sua vida activa.

- Entrevistador: E tem perspectivas nesta empresa de passar para outro contrato?

- Entrevistada: Não tenho conhecimentos nenhuns sobre isso.

- Entrevistador: A entidade patronal nunca falou consigo sobre isso?
- Entrevistada: Ninguém ainda me informou sobre isso, portanto penso que seja para continuar sempre assim.

(E4, Mulher, 58 anos, Empregada de andares)

4.5 Factores de Vulnerabilidade/Factores de Potencialidade

Os trabalhadores sazonais são propensos a situações de vulnerabilidade e precariedade pelos contratos a termo, pelas circunstâncias económicas e sociais onde vivem, e pelas próprias capacidades individuais. Foi perceptível que as maiores dificuldades advêm, no que diz respeito às características *intrínsecas*, da falta de habilitações e qualificações profissionais, da maioria dos entrevistados. Por outro lado, as limitações económicas na região do Algarve, nomeadamente no mercado de trabalho, devido à escassa e pouco diversificada oferta de emprego, fazem com que os trabalhadores sejam mais vulneráveis a situações de precariedade.

A precariedade não se reflecte apenas pelos contratos a termo. Existem dois pontos essenciais para se definir uma situação de precariedade: a livre escolha ou a falta de alternativas na obtenção desse emprego e a acumulação ou não com outra actividade profissional (Rosa, *coord, et. al.*, 2003).

A generalidade dos entrevistados demonstrou que o facto de aceitar um trabalho sazonal de forma recorrente se deve à falta de alternativas e, que por outro lado, nunca acumularam com outra actividade profissional, visto que todos eles trabalham num período total (8 horas/dia e 40 horas/semanais).

Contudo, foi possível observar um caso em que a intermitência do trabalho se devia, em certa parte, a uma livre escolha por parte do trabalhador, por permitir conciliar o tempo de trabalho com o percurso académico.

Por um lado falta de alternativa, e por outro lado, porque até me convinha porque assim tinha mais tempo para me dedicar aos estudos e para conseguir fazer realmente, nos quatro anos, o curso. [...] Com a minha idade, que já tenho 46 anos, quero mesmo acabar o curso. E então esse tempo que estava no desemprego até me dava jeito. [...] na Empresa A eu estudei e trabalhei, completando o meu secundário, depois candidatei-me à universidade, já estou no 3º ano, sempre na Empresa A, ou seja, durante Novembro e Março só a estudar e depois de Março a Junho a estudar e a trabalhar, o que é mais complicado.

(E7, Mulher, 46 anos, Recepcionista)

Os trabalhadores sazonais poderiam adoptar estratégias de reacção que os capacitassem contra a precariedade a que estão sujeitos, nomeadamente para fazerem face ao desemprego, mas o que se verificou foi uma ausência de investimento na formação e uma inexistente procura por outras alternativas de emprego noutra região ou país, exceptuando os casos nº7 e nº9 que têm investindo nas suas qualificações, sentindo-se satisfeitos e realizados profissionalmente.

O factor que assume maior destaque, em termos de atenuação dos efeitos do trabalho sazonal, é o subsídio de desemprego, ou seja, uma medida proteccionista, meramente passiva e sem qualquer propriedade de “activação” e reconversão profissional que pudesse estimular os trabalhadores sazonais a procurarem outras alternativas ou desenvolverem competências, através de uma formação sólida e continuada.

A maioria destes trabalhadores sazonais sofre, daquilo a que Amartya Sen (2003) designa como “carência de potencialidades”, um conceito que não se manifesta somente na desigualdade de rendimentos, quando estão no desemprego, mas também na desigualdade de *potencialidades*, por não converterem esses rendimentos em soluções pró-activas, como a formação profissional, que permitiria desenvolver competências e ascender a melhores situações profissionais.

Estas debilidades fazem com que os trabalhadores sazonais não consigam optar por outras oportunidades de emprego, devido à pouca formação que têm e à estrutura económica da região, onde falta investimento e uma aposta activa nas qualificações profissionais das pessoas. O trabalho sazonal é, por isso, a única solução para a maioria destes entrevistados, não existindo grandes expectativas de puderem ver a sua situação profissional alterada. Apesar disto, não se verifica nestes entrevistados o risco de exclusão económica e social, porque conseguem aceder frequentemente ao subsídio de desemprego. Outra razão é o facto de metade desses entrevistados, por serem casados, terem cônjuges com empregos mais estáveis e permanentes o que se traduz num apoio financeiro significativo.

Com as diferenças assinaladas neste ponto começa-se a delinear uma tipologia que pode assentar numa divisão entre os trabalhadores sazonais consoante os seus objectivos e as suas características sociais e profissionais. Enquanto o estudo de Lee-Ross (1999) cria uma divisória entre os trabalhadores *residentes* e *não residentes*, esta investigação faz uma separação dentro do grupo de trabalhadores sazonais *não residentes* (i.e., trabalhadores que não residem no local de trabalho e não estão na empresa com contratos permanentes).

A tipologia proposta aqui divide-se, assim, em três sub-grupos de trabalhadores sazonais: os que manifestam interesse em terem um emprego sazonal, por sua livre escolha,

porque querem estudar e trabalhar ao mesmo tempo, ou então por outra razão; os que se mantêm num emprego sazonal por falta de alternativas, mas que não se encontram vulneráveis a situações de grande precariedade, porque têm acesso ao subsídio de desemprego e ainda podem complementar com o rendimento do seu cônjuge; e, por último, aqueles que se encontram a laborar de forma sazonal por falta de melhores ofertas e sem terem acesso a outros rendimentos, sejam eles prestações sociais ou outro género (e.g., rendimento de familiares, actividades económicas “informais”).

Uma das diferenças manifesta-se nas expectativas que existem em relação ao seu futuro profissional. Por parte dos entrevistados com maiores habilitações existe uma ambição de progredirem na carreira profissional e de aproveitarem o trabalho sazonal para benefício próprio, convertendo uma situação que à partida se revelava precária num factor positivo de *potencialidade* (Sen, 2003), e por parte dos entrevistados com menores habilitações existe a expectativa de se manterem na empresa onde estão, mas sem qualquer objectivo de progressão.

- Entrevistador: Que expectativas tem para o seu futuro a nível profissional?

- Entrevistada: Espero continuar aqui a trabalhar. Se tiver trabalho já é bom porque com a “crise” que existe há muita gente que nem trabalho tem.

(E2, Mulher, 53 anos, Governanta)

- Para já quero acabar o meu curso e continuar a ser recepcionista porque gosto daquilo que faço, e depois estou a pensar em tirar o CAP (Certificado de Aptidão Pedagógica) e dar formação.

(E7, Mulher, 46 anos, Recepcionista)

Esta tipologia não pretende constituir-se como um quadro de referência na análise do trabalho sazonal, por estarmos diante de um estudo exploratório, mas pode vir a contribuir para outras investigações que tenham como objecto de estudo o trabalho sazonal.

Este conjunto de entrevistados tenta que a sua condição seja o menos vulnerável possível e para isso acontecer refugiam-se nos mecanismos mais próximos que têm à sua disposição, nomeadamente o Estado. Isto é corroborado por Bourdin (2006: 25, *citado por* Silva, 2011: 54) quando nos diz que o “sentimento da vulnerabilidade leva igualmente à cultura do risco, ou seja, sobre a ideia de que nos devemos organizar para viver sendo vulneráveis ou ainda uma recusa do risco que implica frequentemente o recurso ao Estado”.

Conclusão

O trabalho sazonal é incluído por vários estudos na categoria de trabalho precário devido às características *atípicas* que apresenta como a duração e a estabilidade dos vínculos contratuais, que são estabelecidos apenas durante o período em que as empresas têm necessidade de acréscimo de trabalhadores, ou seja, períodos sazonais que exigem uma maior produtividade e uma maior actividade profissional.

Um dos sectores de actividade económica que acolhe esta realidade do trabalho sazonal é o turismo. O estudo exploratório realizado incidu, precisamente, sobre os trabalhadores sazonais de um empreendimento turístico do Algarve, uma região proeminente neste tipo de actividade e que tem bastante significado para mim, enquanto autor deste estudo, devido às minhas raízes locais e à proximidade que fui tendo com o trabalho sazonal, por me relacionar com pessoas que laboram no turismo.

A sazonalidade tem muitas condicionantes que afectam os trabalhadores, desde logo, os vínculos contratuais de curta duração. Os mecanismos legais impõem determinadas regras para o uso constante dos contratos a termo, algo que é recorrente em certas empresas, mas nem sempre justificável. No caso do turismo esses contratos multiplicam-se durante a época alta (meses de verão), para depois cessarem durante a época baixa (meses de inverno), altura em que a procura turística é menor ou nula. Apesar das limitações estipuladas pela legislação, como vimos anteriormente, não há uma redução destes contratos, uma vez que para as actividades sazonais a sua utilização é considerada plausível.

Outro aspecto é que o turismo na região do Algarve só funciona praticamente durante uma estação do ano, o Verão, e sendo o principal fornecedor da economia dessa região, faz com que o mercado de trabalho seja muito condicionado pelo emprego sazonal e haja uma grande lacuna de investimento noutros sectores de actividade.

Os trabalhadores sazonais têm em sua posse alguns mecanismos de compensação que atenuam as situações de instabilidade. Perante percursos profissionais marcados pela sazonalidade é necessário que existam apoios, de forma a colmatarem os problemas que vão ocorrendo, especialmente o desemprego. Neste aspecto, é fundamental o apoio do Estado através das prestações sociais, como o subsídio de desemprego. Este é praticamente o único mecanismo de compensação que os trabalhadores entrevistados utilizam para atenuar a instabilidade profissional em que vivem. Todos os trabalhadores entrevistados que estiveram em situações de desemprego conseguiram, quase sempre, obter o subsídio de desemprego.

Os entrevistados vivem e trabalham exclusivamente no seu local de residência e estão inseridos na sua “comunidade” o que faz com que as suas redes sociais não se alarguem para além da família e do círculo social mais próximo, que inclui os colegas de profissão. A família constitui, para alguns trabalhadores, um apoio para fazerem face aos períodos de desemprego, principalmente, senão auferirem das prestações sociais do Estado.

No estudo de Lee-Ross (1999) verificou-se que todos os grupos de trabalhadores, à excepção dos trabalhadores permanentes que têm casa própria, consideram o seu trabalho pouco importante e que apenas serve para obterem um rendimento extra ou seguirem um certo estilo de vida. Por sua vez, na investigação levada a cabo na Empresa A, também foi possível constatar que os entrevistados, nomeadamente os casados, estão a laborar de forma sazonal porque não têm outras oportunidades de emprego e, assim, é uma forma de complementarem com o rendimento do cônjuge.

Neste âmbito, de salientar a inexistência de relações colectivas de trabalho o que leva a uma desprotecção destes trabalhadores e a uma fragilização da sua posição profissional.

As actividades de substituição também se afiguravam como um mecanismo de compensação para os trabalhadores sazonais quer fosse por pequenos trabalhos noutras áreas, como as “economias paralelas”, que garantissem alguns rendimentos ou alguns bens de subsistência, para proveito próprio, quer fosse por actividades formativas que pudessem acrescentar novas qualificações profissionais e assim permitir o alcance de novas oportunidades no mercado de trabalho

Contudo, veio a verificar-se que este grupo de entrevistados não exerce qualquer tipo de actividade extra profissional durante os períodos em que não trabalham e a formação profissional também não constitui uma alternativa real para estes trabalhadores. Existiriam alguns cursos de formação mas foram realizados no seio da empresa e por necessidades regulamentares, como higiene e segurança no trabalho. De resto, houve apenas um caso de uma entrevistada que ainda realizou um curso de formação por intermédio do IEFP mas sem qualquer efeito prático para a sua vida profissional. Os incentivos vindos por parte do Estado e dos Centros de Emprego para este tipo de trabalhadores são praticamente inexistentes, havendo, inclusive, uma certa conivência para que estes trabalhadores não sejam impelidos a procurarem outro tipo de emprego e assim usufruírem do subsídio de desemprego, para depois regressarem, nos meses de maior procura do turismo, à actividade laboral.

As estratégias de reacção destes trabalhadores, excluindo o caso das pessoas que têm por iniciativa própria continuado a progredir na vida académica, não são suficientes para

suplantarem as adversidades do trabalho sazonal o que faz com este se prolongue e seja a única hipótese em termos profissionais.

Um dos aspectos que contribui para esta permanência no trabalho sazonal e que pode definir outras linhas de investigação, para estudos futuros sobre este tema, é o contrato psicológico existente entre estes trabalhadores sazonais e a empresa turística escolhida para este estudo. Essa ligação demonstrou que, apesar dos vínculos contratuais serem de curta duração, pode haver uma conexão mais profunda entre os trabalhadores e os empregadores, havendo uma assimilação do trabalho sazonal quase como uma modalidade de emprego convencional, em que existe um vínculo permanente com a empresa. A trajetória profissional durante largos anos nesta empresa é um reflexo deste aspecto.

Esta ligação com a empresa confere um certo nível de estabilidade a estes trabalhadores, uma vez que existe uma “promessa” de poderem regressar todos anos à empresa e assim conseguirem controlar alguns aspectos da sua vida sem estarem constantemente apreensivos com as suas opções profissionais.

A vulnerabilidade destes trabalhadores traduz-se pelas limitações intrínsecas (falta de habilitações académicas e falta de qualificações profissionais) e extrínsecas (pouca dinamização do mercado de trabalho e da economia local, falta de oportunidades de formação profissional e falta de investimento noutras actividades durante a época a baixa), o que leva a trajetórias profissionais marcadas por transições entre emprego e desemprego.

Apesar destes trabalhadores serem vulneráveis a situações de precariedade não é verificado que todos estejam em posições idênticas. A tipologia elaborada anteriormente, sobre este grupo de trabalhadores sazonais, permitiu realçar que os trabalhadores com mais qualificações não têm tantas limitações como os restantes, na procura de outras oportunidades e, estão, por outro lado, satisfeitos com a sua vida profissional. Também foi perceptível que o trabalho sazonal não é encarado da mesma forma por todos os trabalhadores. Há quem olhe para o trabalho sazonal como uma forma benéfica de se aliar uma actividade profissional a uma formação académica superior. Noutros casos, o trabalho sazonal é visto, não como sendo a melhor forma de se estar na vida activa, mas como uma necessidade que proporciona uma certa estabilidade nos rendimentos familiares sem que haja uma premência por um emprego mais estável e permanente. Embora estes casos sejam os mais visíveis na análise dos dados, não devemos deixar de fazer o exercício inverso, e compreendermos que também poderão existir trabalhadores sazonais desprovidos de qualquer apoio estatal e, concomitantemente, não possuam outro tipo de ajuda como a família, ou nem recorram a outras estratégias (e.g. formação, economia “paralela”).

O trabalho sazonal não representa um tipo de regime laboral unidimensional, em que todos partilham das mesmas condições socioeconómicas e antevêem os mesmos objectivos. Existe uma ambivalência do trabalho sazonal marcada por percursos de alguma coerência, que vão sendo construídos por pessoas que vêm neste regime laboral a principal forma de estarem no mercado de trabalho, e por percursos alternativos em que há um aproveitamento desse trabalho para se alcançar objectivos pessoais.

Fontes

Legislação Consultada:

Lei nº7/2009, de 12 de Fevereiro – Código do Trabalho

Lei n.º 3/2012 de 10 de Janeiro - Estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo

Sites Consultados:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu> – Consultado a 10 de Junho de 2012

No site da Comissão Europeia pode-se consultar vários documentos referente aos países da União Europeia em várias áreas temáticas, onde se inclui o Emprego.

<http://ine.pt> Consultado a 15 de Maio de 2012 e 1 de Setembro de 2012

O site permite a consulta de artigos, publicações que podem ser efectuadas por áreas temáticas.

<http://dre.pt/> Consultado a 16 de Abril e a 20 de Julho

O site permite a consulta de toda a legislação, numerada e separada por séries.

Bibliografia

ALMEIDA, Bruno (2009), *O Trabalho Temporário como Estratégia de Flexibilização: Um estudo de caso*, ISCTE, Dissertação de Mestrado em Sociologia.

ARAÚJO, Pedro (2008), *A Tirania do Presente: do trabalho para a vida às incertezas do desemprego*, Coimbra, Quarteto.

BAPTISTA, Mário (1990), *O turismo na economia: uma abordagem técnica, económica, social e cultural*, Lisboa, Instituto Nacional de Formação Turística.

BARDIN, Laurence (2004), *Análise de Conteúdo*, 3ª edição, Lisboa, Edições 70.

BAUMAN, Zygmunt (2000), *Liquid modernity*, Cambridge, Polity Press.

BAUMAN, Zygmunt (2007), *Tempos Líquidos*, Rio de Janeiro, Jorge Zahar.

CAIRE, Guy (1992), *A intervenção das firmas privadas no funcionamento do Mercado de trabalho nos doze países europeus*, CCE e BIT.

CASACA, Sara Falcão (2005), “Flexibilidade, trabalho e emprego: ensaio de conceptualização”, *Socius working papers*, n.º 10/2005.

CASTANHEIRA, Lurdes e António Caetano (1999), “Dimensões do Contrato Psicológico”, *Revista da Associação Portuguesa de Psicologia*, V. 13, nº 1/2.

CASTEL, Robert (1997), “A nova questão social” in *As metamorfoses da questão social: Uma crónica do salário*, Rio de Janeiro, Edições Vozes, pág. 495-551.

CENTENO, Luís e Álvaro Martins (coord.) (1999), *As potencialidades da região do Algarve*, Lisboa, Instituto do Emprego e Formação Profissional.

CENTENO, Luís (coord.) (2000), *Os trabalhadores de meia idade face às reestruturações e políticas de gestão de recursos humanos*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.

CERDEIRA, Maria da Conceição *et al.*, (2000), *Novas modalidades de emprego*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

CHAMBEL, Maria José e Filipa Castanheira (2010), *Trabalhar num Call Center: dos mitos à realidade*, Lisboa, Editora RH.

CUNHA, Licínio (1997), *Economia e política do turismo*, Lisboa, McGraw-Hill.

CUNHA, Manuela (2006), “Formalidade e Informalidade. Questões e Perspectivas”, *Etnográfica*, Vol. X (2), pp. 219-231.

CUNHA, Mariana de Araújo (2009), *Gestão de sazonalidade em empresas turísticas do Algarve: caso do Aparthotel “Vila Luz”*, ISCTE, Dissertação de Mestrado em Gestão de Empresas.

Dornelas, António (coord.) *et al.*, (2010), *Portugal Invisível*, Lisboa, Mundos Sociais.

ESPING-Andersen, Gosta (1990), *The three worlds of welfare capitalism*, Cambridge, Polity Press.

FERNANDES, António Monteiro (2009), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Edições, Almedina, 14.^a edição.

FERRERA, Maurízio, Hemerijck, Anton e Rhodes, Martin, (2000), *O futuro da Europa social. Repensar o trabalho e a protecção social na nova economia*, Oeiras, Celta Editora.

GHIGLIONE, Rodolphe e Benjamin Matalon (1997), *O Inquérito: Teoria e Prática*, 3.^a edição, Oeiras, Celta Editora.

GHIGLIONE, Rodolphe e Benjamin Matalon (2005), *O Inquérito: Teoria e Prática*, Oeiras, Celta Editora.

GUERRA, Isabel Carvalho (2006), *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: Sentidos e formas de uso*, Estoril, Príncípia Editora.

GUERREIRO, Maria das Dores *et al.* (1998), “Percepções dos jovens sobre a insegurança no emprego e suas implicações no trabalho e na vida familiar”, *Sociologia: Problemas e Práticas*, nº27, pp. 97-113.

GUIBENTIF, Pierre (2002), “Questions de méthode en sociologie du droit. A propos de l’entretien en profondeur”, in Helbing e Lichtenhahn, *Pour Un Pluriel: Etudes offertes au professeur Jean-François Perrin*, Faculté de Droit de Genève, Bâle.

HESPANHA, Pedro e Ana Raquel Matos (2000), “Compulsão ao trabalho ou emancipação pelo trabalho? Para um debate sobre as políticas activas de emprego”, *Sociologias*, Porto Alegre, ano 2, nº4, pp. 88-109.

KALLEBERG, Arne (2009), “O Crescimento do Trabalho Precário: Um desafio global”, *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, Vol. 24, nº 69, pp. 21-30.

KOVÁCS, Ilona (2005), *Flexibilidade de emprego: riscos e oportunidades*, Oeiras, Celta Editora.

LAKATOS, Eva e Marina Marconi (1999), *Técnicas de pesquisa: Planejamento e execução de pesquisas: Elaboração, análise e interpretação de dados*, São Paulo, Editora Atlas.

LEE-ROSS, Darren (1999), “Seasonal Hotel Jobs: an Occupation and a Way of Life”, *International Journal of Tourism Research*, John Wiley & Sons, Ltd, 1, pp. 239-253.

LOISON, Laurence (2000), “Mecanismos compensatórios do desemprego em Portugal: Família e redes sociais”, in Actas do IV Congresso Português de Sociologia, Universidade de Coimbra, 17-19 de Abril.

MOZZICAFREDDO, Juan (1997), *Estado-Providência e Cidadania em Portugal*, Oeiras, Celta.

NEVES, Manuel José (2005), *O perfil de excelência nas PME's turísticas do Algarve*, s.l, Instituto de Turismo de Portugal.

PAUGAM, Serge (2000) *Le Salarié de la Precarité*, PUF, Paris, France.

PEDROSO, Paulo (2008), *Modelos de activação de desempregados: os desafios estruturais e as condicionantes conjunturais*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

PÓVOA, Cláudia (2011), “A boa fé na formação do contrato de trabalho e o regime do período experimental” in António Monteiro Fernandes (org.), *Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora.

QUIVY, Raymond e Luc Van Campenhoudt (1998) *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa, Edições Gradiva.

REBELO, G. (2002), “Para uma tipologia da precariedade da actividade laboral”, *Organizações e Trabalho*, nº 28.

RODRIGUES, Maria João (1988), *O Sistema de Emprego em Portugal: crise e mutações*, Lisboa, Dom Quixote.

ROSA, Maria Teresa (coord.) (2003), *Trabalho Precário: Perspectivas de Superação*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.

ROSSEAU, Denise (1995), *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*, Thousand Oaks, Sage.

SANTOS, Boaventura de Sousa (1992), *Estado e a Sociedade em Portugal (1974-1988)*, Porto, Edições Afrontamento.

SEN, Amartya (2003), *O desenvolvimento como liberdade*, Lisboa, Gradiva.

SILVA, Raquel (2011), *Serviço social em contexto de incerteza: metamorfoseando (se) o sujeito? Um olhar para além do espelho*, ISCTE-IUL, Tese de Doutoramento em Serviço Social.

VALA, Jorge (1999), “A Análise de Conteúdo” in *Metodologia das Ciências Sociais*, 10ª edição, Porto, Edições Afrontamento (capítulo IV).

VASCONCELOS, Pedro (2005), “Redes Sociais de Apoio” in Karin Wall (coord.), *Famílias em Portugal. Percursos, interações, redes sociais*, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 599-631.

WALL, Karin (org.) (2005), *Percursos, Interações, Redes Sociais*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais.

Anexos

Anexo A

Código do Trabalho – Legislação sobre contratos a termo

Disposição legal sobre o contrato a termo resolutivo:

(Artigo 140º/2) “**A)** Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar; **B)** Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento; **C)** Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição; **D)** Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado; **E)** Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima; **F)** Acréscimo excepcional de actividade da empresa; **G)** Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro; **H)** Execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento.”

Em relação aos **contratos de termo incerto** poderão ser celebrados para todos estes casos, com a excepção da alínea D) (artigo 140º/3).

De referir ainda outras situações em que se pode recorrer ao **contrato a termo certo**: (artigo 140º/4) “**A)** Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores; **B)** Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.”

Anexo B

Guião da Entrevista



O meu nome é Rossano Carvalho, sou estudante do ISCTE-IUL, e estou a realizar entrevistas para servirem de suporte à minha dissertação de mestrado, que tem como objectivo perceber um pouco da realidade e do impacto do trabalho sazonal, com base na perspectiva e experiência dos trabalhadores de uma empresa turística da região do Algarve.

As entrevistas pretendem recolher informação que permita aprofundar conhecimentos no domínio do trabalho sazonal, nomeadamente, compreender as trajectórias profissionais dos trabalhadores que actuam neste contexto, na sua relação com o trabalho e emprego, em conformidade com as suas estratégias e perspectivas.

Agradeço por isso, desde logo, a sua colaboração e disponibilidade, garantindo toda a confidencialidade dos dados fornecidos.

Percurso Profissional

1. Qual a sua situação contratual actual perante a empresa turística em causa?
2. Há quanto tempo trabalha nesta empresa?/Quanto tempo trabalhou na empresa?
3. Trabalha/Trabalhou de forma consecutiva ou interrupta?
4. Pode falar-me um pouco do seu percurso profissional até hoje?
5. Já esteve em situações de desemprego? Quantas vezes? Por quanto tempo?

Formação/Qualificação

6. Que habilitações académicas possui?
7. Além das habilitações escolares, já realizou algum(uns) curso(s) de formação? Por iniciativa de quem?
8. Já foi promovido(a) nesta empresa? Aumentou a categoria profissional? Aumentou o salário?

Estratégias

9. Quais as razões para aceitar este tipo de contratação/contratações? Falta de alternativas? Livre escolha?
10. Durante os períodos em que não teve trabalho, ficou sem auferir rendimentos ou conseguiu ter uma continuidade desses, mesmo que fossem montantes inferiores? Por meio de subsídio de desemprego? Ou outras actividades (profissionais ou outras)?
11. Tem ou já teve outro emprego que acumule/acumulasse com o que exerce? Se sim, qual a função e o seu vínculo contratual?
12. Já esteve empregado/a noutras condições, com outro tipo de contrato na sua empresa actual ou noutra?
13. Tem/Teve perspectivas de passar para outro tipo de contrato, na empresa em causa? Tem abordado/abordou a sua entidade patronal neste sentido? Ou é a entidade patronal que o abordou com esta questão?
14. Alguma vez pensou ou tentou procurar outro tipo de emprego, noutra região, noutro país, de forma a obter outro tipo de condições que considerasse melhores para si?

Situação social, outros aspectos

15. Tem alguma actividade durante a parte do ano em que não trabalha?
16. Fora da época de trabalho, costuma manter contactos com colegas de trabalho?
17. Tem ou já teve contactos com algum sindicato?

Apreciação/Perspectiva

18. Como descreve a relação que mantém/mantêu com a empresa turística que o emprega/ou? Com os seus superiores hierárquicos ou os seus patrões?
19. Como avalia o comportamento da empresa? Cumpre/iu com as suas obrigações?
20. Qual o impacto que este emprego, na empresa turística em questão, teve na sua vida pessoal/familiar? Trouxe-lhe benefícios ou estabilidade para a sua vida? Considera melhor que outro(s) empregos que teve?
21. Como vê o trabalho sazonal? Vantagens? Inconvenientes? Acha que existe segurança suficiente para este tipo de trabalhadores, ou seriam necessárias mais medidas de apoio? Quais?
22. Expectativas para o futuro, a nível profissional? Continuar nesta empresa, mudar?

Dados Sócio-profissionais

23. Para terminarmos pode-me dizer a sua idade?
24. Sexo:
25. Concelho de residência?
26. Reside neste concelho desde quando?
27. E o seu estado civil?
28. Tem filhos?
29. Profissão/Função desempenhada:

A entrevista terminou. Mais uma vez, obrigado pela sua colaboração.

Anexo C

Análise de conteúdo das entrevistas (quadros síntese)

Quadro 1 – Percurso Profissional na Empresa

Percurso Profissional nesta Empresa			
	Situação Actual (Contrato)	Antiguidade	Consecutiva ou Interrupta
E1	Neste momento já não estou a trabalhar na Empresa A, acabei o meu contrato no dia 2 de Março.	Trabalhei 16 anos.	Interrupta
E2	Tenho contrato de 8 meses	Trabalho há 11 anos...	...com contratos de 6-7 meses
E3	Estou contratada a termo, contrato de 7 meses.	Há 12 anos.	De forma interrupta
E4	Trabalho aqui com um contrato de 7 meses.	15 anos.	Interrupta.
E5	Tenho um contrato de 6/7 meses	9 anos.	Interrupta.
E6	Neste momento já não trabalho lá.	Foram 14 anos nessa empresa.	De forma interrupta.
E7	De momento já não me encontro a trabalhar lá	Mas trabalhei lá durante 6 anos como recepcionista.	E sempre de Março, princípios de Março, até 31 de Outubro.
E8	Tenho contrato de 1 ano.	Há 20 anos. 20/21 anos mas com várias gerências.	Sempre de forma consecutiva
E9	É anual.	Nesta empresa já trabalho há 6 anos.	Nos primeiros anos trabalhava de forma sazonal e depois ao longo do tempo foi sendo de forma consecutiva.
E10	Tenho contrato de 6 meses	Trabalho há cerca de 6 anos.	Tem sido de forma interrupta.

Quadro 2 – Percurso Profissional e Desemprego

Percurso Profissional			
	Situações anteriores	Situações de desemprego	Período mais longo de desemprego
E1	Quando comecei a trabalhar foi numa perfumaria [...] comecei com 16 anos lá a trabalhar, pelo menos até aos meus 30 (anos) [...] depois fui para a Luz, trabalhar na Luz (Praia da Luz), tive lá pouco tempo e depois fui para a Empresa A, estando até há pouco tempo.	...tinha contrato de 7 meses, 8 meses, e pronto ia para o desemprego.	O mais longo foi de 5 meses.
E2	Eu há 28 anos que faço este trabalho. Trabalhei 10 anos, verão/inverno, sem interrupção, e depois tem sido sempre assim, trabalhar 6 meses e ficar em casa os outros 6 (meses), ou às vezes 7 meses.	Há 18 anos que estou trabalhando no verão e fico em casa no inverno.	6 meses.
E3	Olha, já trabalhei num restaurante, já trabalhei num hotel e agora estou a trabalhar em apartamentos.	Há 15 anos.	5,6 meses.
E4	Tenho trabalhado sempre nesta profissão.	Tenho estado todos os anos desde que comecei a trabalhar. Tenho sempre interrompido	6 meses.

		durante o inverno, porque não há trabalho neste ramo.	
E5	Não tenho muitos (trabalhos), só trabalhei em restaurantes.	Tem sido praticamente assim (trabalho sazonal), deve haver para aí uns 6 anos.	O período mais longo foi 6 meses.
E6	Desde de pequenina comecei a trabalhar no campo porque cresci lá [...]Estive lá dois anos porque eles tinham um café pequenino, depois fui para um restaurante ajudar na cozinha, onde estive três anos, depois fui para uma casa particular, onde estive mais cinco anos [...] e depois daí comecei na hotelaria, onde estive dois anos num aldeamento (turístico) e depois fui para a Empresa A.	Sim, durante os invernos. Tirando quando tive na casa particular, que foram cinco anos, onde trabalhei de forma seguida, e no restaurante também	Foi quando tive em casa (2 anos), quando elas nasceram (filhas).
E7	Trabalhei no Hotel Golfinho na Torralta. [...] Voltei então a trabalhar mas numa recepção. [...] Comecei a trabalhar na GaspHotel, uma empresa que geria alguns aldeamentos turísticos, como a Porta da Vila, onde fiquei mais tempo. Estive nessa empresa a fazer recepção durante 12 anos. [...] Depois, então, fiquei esses meses no desemprego e foi quando eu fui para a Empresa A.	Tive algumas vezes	... foi 2 anos.
E8	Trabalhei no supermercado de S. Roque durante 10 anos e agora já vão em 20 anos na Empresa A.	Não... Não.	-----
E9	Eu nasci na Holanda, portanto fiz a escola lá. Estudei gestão de empresas e entretanto mudei para cá. Eu mudei completamente de área de formação, agora estou na área do turismo, nunca tinha trabalhado nesta área. Fui trabalhando e fui ganhando experiência.	Não.	-----
E10	[...] Comecei a trabalhar com o meu pai na construção civil, mas depois fui para a jardinagem, onde tive que aprender tudo.	Sim já tive algumas vezes, cá no Algarve é normal.	Talvez 1 ano. Não me lembro bem se chegou a 1 ano.

Quadro 3 – Formação

Formação			
	Habilitações académicas	Cursos de Formação	Promoção na Empresa
E1	...tenho o 8º ano	Sim já fiz, enquanto estive na Empresa A, fiz dois ou três cursos de formação profissional de higiene e segurança no trabalho. Na perfumaria também cheguei a fazer uns	Sim, eu quando fui trabalhar para essa empresa, fui para empregada de quartos, e depois, passado pouco tempo, dois ou três anos, fiquei como governanta.
E2	9º ano de escolaridade.	Fiz um curso de inglês.	Presentemente, sim. Este ano estou como governanta.
E3	5º ano.	Não... nada.	Não.

E4	4ª classe.	Não.	Não.
E5	3ª classe.	Não.	Não.
E6	6º ano.	...e depois fiz um curso de doçaria convencional, no centro de emprego. [...] E aquelas formações na empresa, de Higiene e Segurança no Trabalho.	Não.
E7	Tenho o ensino secundário e estou neste momento a acabar o ensino superior, na universidade em Portimão.	Tive algumas acções de formação, mas aquelas formações de Higiene e Segurança no Trabalho.	Não. Estive sempre como recepcionista.
E8	11º ano.	... Às vezes há acções de formação lá na empresa (Higiene e Segurança no Trabalho). [...] e também foi lá um bombeiro para ensinar primeiros socorros.	Não. Tem sido sempre a mesma
E9	Tenho um bacharelato.	Sim... Cursos de informática. Tem sido por minha iniciativa.	Sim... Neste momento sou gerente.
E10	Tenho o 10º ano.	Fiz um curso básico de técnicas de jardinagem.	Não.

Quadro 4 – Apoio/Mediadores de Compensação

Apoios/Mediadores de Compensação			
	Apoios do Estado	Sindicalização	Emprego que acumulasse com o da Empresa A
E1	Sim recebi o subsídio de desemprego.	Fui ao sindicato, mas foi para fazer a carteira de governanta profissional, e mais nada.	Não.
E2	Sim, pelo subsídio de desemprego.	Sim. Houve uma altura que fui sindicalizada. [...] Neste momento já não sou.	Não. Só este.
E3	Por meio de subsídio de desemprego.	Já tive há uns anos atrás, há uns 20 anos. Agora já não.	Não. Só este.
E4	Sim pelo subsídio de desemprego. Uns anos tenho tido outros não.	Não.	Não.
E5	Uns anos recebo outros não.	Não.	Não.
E6	Houve alturas em que não tinha. Nem pelo subsídio de desemprego nem por nada.	Tive uma vez.	Não. Só tive um.
E7	...tenho recebido o subsídio de desemprego quando não estou a trabalhar.	Não. Eu não sou muito apologista da existência dos sindicatos.	Não. Nunca.
E8	(Nunca estive em de situações	Não.	Não.

	desemprego)		
E9	(Nunca esteve em situações de desemprego)	Não.	Não. Nunca tive.
E10	Sim costume receber o subsídio de desemprego.	Não.	Não. Sempre tive apenas este.

Quadro 5 – Estratégias de Reacção

Estratégias de Reacção			
	Aceitação do emprego - Livre Escolha ou Falta de alternativa	Procura de emprego noutra região ou país	Alguma actividade durante o período que não trabalha
E1	Primeiramente foi escolha minha, mas depois já não tinha alternativa, teve que ser assim.	Não.... Talvez quando era mais nova ainda pensei, mas depois de ter os meus filhos não.	Hum... Não.
E2	Não temos alternativa, não temos outra opção.	Não, sinceramente não.	Não. Apenas tenho este trabalho.
E3	Falta de dinheiro. As próprias condições financeiras.	Não.	Hum... Não fico só em casa.
E4	Não há outra coisa melhor, por isso temos de aproveitar o que há.	Não. Nunca pensei nisso.	Não... Não.
E5	Falta de dinheiro... Falta de dinheiro.	Não.	Não. Fico em casa. Às vezes faço uns trabalhinhos de costura mas nada de mais.
E6	Falta de alternativas porque aqui no Algarve é assim. Só de forma sazonal é que se arranja trabalho.	Não. Noutro país faz-me confusão a língua, e também noutra região do país nunca fui à procura.	Aqui não há, só se o campo, ou um lar ou uma coisa assim, mas nunca me chamaram para lado nenhum, desde que tenho estado no centro de emprego.
E7	um lado falta de alternativa, e por outro lado, porque até me convinha porque assim tinha mais tempo para me dedicar aos estudos e para conseguir fazer realmente nos quatro anos o curso.	Não. Nunca coloquei essa hipótese.	Portanto na Empresa A eu estudei e trabalhei, completando o meu secundário, depois candidatei-me à universidade, já estou no 3º ano, sempre na Empresa A, ou seja, durante Novembro e Março só a estudar e depois de Março a Junho a estudar e a trabalhar, o que é mais complicado.
E8	Tenho-me ido acomodando. Tem sido livre escolha minha.	Não.	(Trabalhou sempre)
E9	Foi falta de alternativa.	...Porque nos primeiros anos eu resolvi trabalhar aqui em Portugal e depois no Inverno voltar para a Holanda, para trabalhar	...voltar para a Holanda, para trabalhar nesses meses (Inverno) e depois em Março/Abril voltar para Portugal.

		nesses meses e depois em Março/Abril voltar para Portugal. Mas agora já não é preciso.	
E10	Foi mais por falta de alternativa, foi aquilo que encontrei.	Já pensei, mas gosto mais de viver aqui.	Não faço nada. Gosto de ir pescar, mas mais nada.

Quadro 6 – Ligação com a Empresa

Relação com a Empresa			
	Relação	Cumprimento das obrigações	Impacto deste emprego na sua vida
E1	Sim durante os 15 anos que estive lá, com os meus antigos patrões, depois o ano que estive lá com os outros, não tenho nada a dizer, mas foi muito diferente, as coisas mudaram muito.	Sim cumpriram.	Sim. Aprendi muito com eles, são pessoas muito humanas (antigos patrões), e eramos como se fossemos todos uma família.
E2	Sim é boa. Existe uma relação de amizade.	Sim. Sempre.	Hum... Pode-se dizer que é igual. Porque a nível de ordenado é mais ou menos igual (a outros empregos), é o que está na lei.
E3	Boa. Excelente.	Excelente também.	Não trouxe benefícios porque ganho o mesmo. É tudo negócios de dinheiro.
E4	Tenho uma boa relação.	Tem... Têm-me pago aquilo que prometem, portanto está tudo bem.	Sempre tenho trabalhado nisto portanto não tenho tido outros melhores (empregos). E é uma ajuda que tenho para a minha estabilidade financeira.
E5	Boa.	Eu acho que sim que têm cumprido, dentro dos possíveis.	Estabilidade é chegar ao final do mês e eles terem o dinheirinho para me dar. Nos outros ganhava um pouco mais neste ganho menos.
E6	Boa. Eram pessoas compreensíveis, acessíveis, foram uns patrões espectaculares.	Sim, acho que sim, senão não teria estado lá tantos anos. Não teria sido contratada sucessivamente.	Sim, eu lá sentia-me bem, chegava ao final do mês e tinha o meu ordenado que era uma coisa importante para mim e foi sempre um sítio onde gostei de estar.
E7	Gostei de lá ter trabalhado e tanto gostei que neste momento estou a trabalhar com antiga gerência da Empresa A, no Hotel Lagos Mar. Mas a relação que tive	Sempre foram cumpridores, não tenho nada apontar.	Gostei de lá ter trabalhado e tanto gostei que neste momento estou a trabalhar com antiga gerência da Empresa A, no Hotel Lagos Mar.

	com a que está lá actualmente (Empresa A) também foi ótima.		
E8	Uma relação normal.	Sim tem cumprido.	Acho que dá uma certa estabilidade.
E9	Muito familiar. Como a equipa é pequena e as pessoas já trabalham há muitos anos cá é bom o ambiente.	Sim.	Estabilidade. Sim, agora com esta crise não é fácil arranjar um emprego estável, portanto estou muito contente.
E10	Posso dizer que é uma relação boa.	Sim até agora não tenho nada a apontar.	Não posso dizer que traz estabilidade mas já estou aqui há alguns e tenho me sentido bem.

Quadro 7 – Perspectivas sobre o Trabalho Sazonal

Apreciação/Perspectivas		
	Perspectiva sobre o trabalho sazonal	Expectativas para o futuro
E1	Sim é sempre bom se houvessem mais medidas de apoio, mas neste momento, não estou a ver, mas pronto a esperança é a última a morrer, tenho esperanças que as coisas melhorem.	sou uma pessoa, acho que sempre positiva, não podemos pensar que as coisas vão piorar, mais do que estão, mas sim que vão melhorar. Tenho perspectivas que sim, que as coisas melhorem.
E2	Isso é sempre relativo. Depende da maneira como se vê o trabalho sazonal.	Espero continuar aqui a trabalhar. Se tiver trabalho já é bom porque com a “crise” que existe há muita gente que nem trabalho tem.
E3	Acho que não (medidas de segurança).	Não sei... Não sei, não adivinho.
E4	É aquilo que temos. Temos que trabalhar assim e aproveitarmos estas oportunidades que vamos tendo. Já é bom termos o subsídio de desemprego.	Não tenho nenhuma expectativas porque na minha idade já não espero melhorar. [...] Sim espero continuar (na Empresa A).
E5	Acho que sim.	Não tenho muitas.
E6	Tem inconvenientes porque se fosse sempre de seguida não tínhamos de parar e de andar à procura novamente (emprego). Acho que devia haver outro tipo de trabalho, porque acaba-se a época alta e depois de recorre ao centro de emprego e não há alternativas.	Neste momento não tenho grandes expectativas, tenho de agarrar o que tenho. Não sei o que irá acontecer o futuro o dirá.
E7	Acho que não existem. Acho que cada caso é um caso, mas acho que existe muita insegurança, porque gera-se uma instabilidade na vida das pessoas, porque as pessoas estão a trabalhar durante 6 meses, e depois poderão voltar ou não. E depois quando se está no desemprego, principalmente nesta zona, que é uma zona turística, “obrigam” as pessoas a irem oferecer os seus serviços a empresas que muitas vezes estão fechadas ou que trabalham com o mínimo de pessoal possível e as pessoas que estão desempregadas sabem à partida que vão ali e vão	Para já quero acabar o meu curso e continuar a ser recepcionista, porque gosto daquilo que faço, e depois estou a pensar em tirar o CAP (Certificado de Aptidão Pedagógica) e dar formação [...]

	ouvir um não.	
E8	Acho que cada vez está pior. Em termos de medidas de segurança, cada vez há mais instabilidade.	Perspectivas são muito poucas. Espero continuar na empresa, também agora já é muito tarde para mudar.
E9	Acho que sim. Depende... Porque já ouvi situações que depois os hotéis fecham e não pagam aos trabalhadores. Mas isso é por má gerência porque, por vezes, têm muitos hotéis e depois não conseguem gerir.	Não sei. Espero continuar aqui para ganhar experiência porque também é o só o primeiro ano que estou aqui a gerir isto.
E10	Pois medidas de segurança são poucas porque quando termina o contrato não temos alternativas. Devia haver a possibilidade de fazermos outras coisas quando acabamos o trabalho.	As expectativas são pelo menos continuar a ter trabalho mesmo que seja de forma sazonal. Eu também gosto de viver cá por isso tem de ser assim.

Curriculum Vitae

Informação pessoal

Apelido(s) / Nome(s) próprio(s)
Morada(s)
Telemóvel
Endereço(s) de correio electrónico
Nacionalidade
Data de nascimento
Sexo

Carvalho, Rossano José Costa

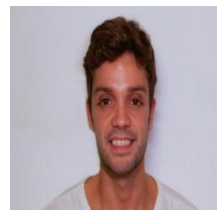
Travessa Conceição da Glória, nº7, 4ºandar, apart. 40, 1250-083 Lisboa (Portugal)
911817851

rossano.carvalho@gmail.com

Portuguesa

06/04/1987

Masculino



Experiência profissional

Datas
Função ou cargo ocupado
Principais actividades e responsabilidades
Nome e morada do empregador

1 de Junho – 31 de Julho de 2012

Sales advisor

Vender e aconselhar os produtos aos clientes

H&M

Datas
Função ou cargo ocupado
Principais actividades e responsabilidades
Nome e morada do empregador

15 de Março – 17 de Março de 2010/2011

Voluntário no acompanhamento das visitas das escolas secundárias

Acompanhar e informar os alunos do ensino secundário sobre a universidade

ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Datas
Função ou cargo ocupado
Principais actividades e responsabilidades
Nome e morada do empregador

1 de Julho 2008 - 31 de Agosto 2008

Trabalho sazonal para colmatar o período de interrupção do ano lectivo académico

Repor e garantir a qualidade dos produtos alimentares (secção de fruta e frescos)

Tipo de empresa ou sector

Grupo Sonae

Rua do Cerro das Mós, Lote 315, 8600-714 Lagos (Portugal)

Modelo Continente, Hipermercados, S.A.

Datas
Função ou cargo ocupado
Principais actividades e responsabilidades
Nome e morada do empregador

01 de Julho 2007 - 31 de Agosto 2007

Trabalho sazonal para colmatar o período de interrupção do ano lectivo académico

Registar e receber pagamentos

Tipo de empresa ou sector

Grupo Jerónimo Martins - Pingo Doce

Sítio do Molião - E.N. 125, 8600 Lagos (Portugal)

Hipermercado

Educação e formação

Datas
Designação da qualificação atribuída
Principais disciplinas/competências profissionais

18 de Setembro 2010 – Setembro de 2012

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Direito do Trabalho, Administração do Pessoal, Sociologia do Trabalho e Emprego, Economia do Trabalho, Políticas de Emprego e Formação e Direito Social Europeu e Internacional, Análise e Desenho de Políticas Públicas e Análise de Conteúdo com Programas Informáticos.

Nome e tipo da organização de ensino ou formação | ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa
Lisboa (Portugal)

Datas | Setembro 2007 - Junho 2010

Designação da qualificação atribuída | Licenciatura em Sociologia

Principais disciplinas/competências profissionais | Domínio Geral: Laboratório, Análise de Dados, Métodos e Técnicas de Investigação.
Domínio Específico: Ciência da Administração, Metodologias de Planeamento e Avaliação, Sociologia do Direito, Sociologia da Comunicação, Introdução à Economia, Psicologia Social, Modernidade e Questão Social e Sociedade e Políticas Sociais.

Nome e tipo da organização de ensino ou formação | ISCTE-IUL Instituto Universitário de Lisboa

Datas | Junho 2007

Designação da qualificação atribuída | Curso Tecnológico de Informática (ensino secundário)

Principais disciplinas/competências profissionais | Geral: Português, Língua Estrangeira (inglês), Educação Física, Matemática, Física
Específicas: Aplicações Informáticas, Tecnologias, Programação e Base de Dados

Nome e tipo da organização de ensino ou formação | Escola Secundária Júlio Dantas
Lagos

Aptidões e competências pessoais

Língua(s) materna(s) | Português

Outra(s) língua(s) | Inglês e Espanhol

Auto-avaliação
Nível europeu (*)

Inglês

Espanhol / Castelhana

Compreensão				Conversaão				Escrita	
Compreensão oral		Leitura		Interacção oral		Produção oral			
C 1	Utilizador avançado	B 2	Utilizador independente	B 1	Utilizador independente	A 2	Utilizador básico	C 1	Utilizador avançado
B 1	Utilizador independente	B 2	Utilizador independente	A 1	Utilizador básico	A 2	Utilizador básico	A 1	Utilizador básico

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

Aptidões e competências sociais | - Espírito de equipa e receptividade a novos desafios desenvolvidos através da prática de desporto (karaté e futebol) a nível federativo.

- Boa capacidade de comunicação adquirida no contexto laboral.

Aptidões e competências de organização | - Capacidade de liderança devido aos vários trabalhos efectuados a nível académico e devido à prática desportiva.

- Organização (actividades académicas exercidas durante a formação nomeadamente na coordenação do curso e dos seus respectivos elementos durante actividades extra-curriculares)

Aptidões e competências informáticas | - Curso de informática (nível IV)

- Domínio do SPSS

Carta de condução | - Categoria B