

PERCEPÇÕES DOS JOVENS SOBRE A INSEGURANÇA NO EMPREGO E SUAS IMPLICAÇÕES NO TRABALHO E NA VIDA FAMILIAR

Janet Smithson, Suzan Lewis e Maria das Dores Guerreiro

Resumo Este artigo analisa as perspectivas e experiências de emprego dos jovens, relativamente a uma gestão futura do trabalho e da vida familiar, tendo por base uma série de entrevistas de grupo focalizadas realizadas em 5 países europeus. Foram discutidas algumas das consequências que quer a insegurança objectiva, quer a noção de incerteza pode ter nos jovens. Foram particularmente tidas em conta as expectativas e representações destes acerca do trabalho, a sua experiência em horários impostos pelos empregos sem segurança e algumas das estratégias usadas para fazerem frente a estas realidades e as formas de gerirem o futuro. O artigo evidencia os principais aspectos que afectam estes jovens que estão a entrar no mercado laboral. É focada a forma como o trabalho precário entra em conflito com os outros interesses da vida dos jovens e sugere-se que, embora estes optem por estratégias individuais em vez de colectivas, isso deve-se não à sua escolha pessoal, mas sim a constrangimentos de natureza estrutural.

Palavras-chave juventude; trabalho; família; emprego precário.

Introdução

Desde a Revolução Industrial as famílias adoptaram uma divisão do trabalho com base no género — aos homens incumbia a angariação dos recursos económicos e às mulheres a prestação dos cuidados familiares —, mas, nas décadas recentes, tais papéis têm vindo a entrecruzar-se cada vez mais. Por toda a Europa, o crescente número de mulheres que fazem parte da força de trabalho, o aumento da esperança de vida e o consequente envelhecimento da população significam que a maioria das pessoas, num dado período da sua vida, combina o emprego com a prestação de cuidados aos membros da família — crianças, adultos ou idosos. (Brannen *et al*, 1994; Cooper e Lewis, 1995). Existe um considerável número de estudos que analisa as questões da relação entre trabalho e vida familiar (e. g. Brannen *et al*, 1994; Lewis e Cooper, 1996), sendo a conciliação entre estas duas realidades uma questão de grande relevo nas metas de igualdade de oportunidades da União Europeia (Moss, 1996). No entanto, a discussão deste assunto tem sobretudo, pelo menos implicitamente, partindo do princípio de que, mais do que o papel instrumental e o emprego (visto como estável e seguro), é a prestação de cuidados familiares o aspecto problemático. Como conciliar, então, o emprego com a vida familiar quando o trabalho é (ou se pensa que é) precário? E como constroem as gerações de trabalhadores mais jovens, criadas num clima de crescente inseguran-

ça, um futuro em que possam combinar os aspectos económicos e expressivos das obrigações familiares?

Usamos aqui o termo “insegurança no emprego” no sentido psicológico de uma noção de “não permanência”, embora esta possa ser problemática. Tem, contudo, havido um aumento dos contratos de trabalho não permanente por toda a Europa, ainda que com extensão diferenciada de país para país. Enquanto as formas de trabalho flexíveis são muitas vezes vistas como uma opção do trabalhador, a tendência para o uso crescente dos contratos não permanentes é uma iniciativa das entidades empregadoras, pois a maioria dos trabalhadores com um contrato temporário ou a prazo preferia ter um emprego permanente (Brewster *et al.*, 1997). Tem havido pouca pesquisa sobre a forma como os jovens encaram esta situação e particularmente sobre as consequências desta realidade nas posições que adoptam face à carreira e a outros papéis assumidos ao longo do ciclo de vida.

Breve descrição do estudo

O artigo aborda as reacções actuais e futuras de jovens (entre 18 e 30 anos) face à insegurança no trabalho, com base num estudo transnacional em 5 países europeus, e o texto centra-se na relação trabalho-família mais do que numa perspectiva do mercado de trabalho. O propósito da pesquisa na qual se baseia consiste na análise das percepções de um conjunto alargado de jovens, acerca do trabalho e da família, num contexto de mudança das situações de emprego.¹ A primeira fase da pesquisa pretendeu evidenciar algumas das principais questões, por eles identificadas, relacionadas com o trabalho e a família, presente e no futuro. Para este fim, realizaram-se cerca de meia centena de entrevistas de grupo focalizadas (*focus group*) em 5 países, com desempregados, trabalhadores não qualificados e qualificados, estudantes universitários e em formação na faixa etária dos 18-30 anos. O guião de entrevista, desenvolvido pelas investigadoras dos 5 países participantes, abrangia questões relacionadas com trajectos actuais e futuros de emprego, “carreira”, formação, relações afectivas, conciliação entre trabalho e família e expectativas de apoio proveniente de várias origens, sendo as entrevistas gravadas, transcritas e analisadas por temas, a nível nacional e transnacional. O presente artigo resulta da informação obtida nos 5 países participantes, mas fornece mais pormenores sobre o Reino Unido e Portugal na medida em que as suas autoras principais são destes países e se referem aos dados e contextos com os quais se encontram mais familiarizadas.

O presente artigo aborda as expectativas dos jovens acerca do emprego, actualmente e no futuro, e as suas percepções sobre a situação do mercado de trabalho, com ênfase na segurança e na flexibilidade e nas questões daí provenientes para os jovens trabalhadores. Incluem-se nomeadamente as implicações que a percepção das incertezas pode ter no planeamento do futuro no que respeita à estruturação da carreira, ao planeamento financeiro e à gestão da vida familiar e pessoal, e identificámos também alguns dos aspectos levantados nas entrevistas de grupo focalizadas e as estratégias adoptadas face ao actual contexto.

O que pensam os jovens da situação laboral

A insegurança no trabalho surge como um tema forte das entrevistas nos 5 países, isto é, entre todos os grupos de jovens, alguns dos quais, porém, encaravam a insegurança como um problema, mais do que outros. Os jovens do Reino Unido sentiam que a maior diferença entre as suas vidas e as dos seus pais era o declínio da ideia do "emprego para toda a vida", diferença que não era necessariamente encarada como algo negativo. Os jovens entrevistados faziam uma distinção entre insegurança a curto prazo, geralmente entendida como "aceitável", e insegurança a longo prazo, vista como não desejável.

Os dados do estudo sugerem que, em certa medida, as pessoas estão a adaptar as suas vidas e expectativas a esta situação de mudança a nível laboral, sendo neste artigo focadas três questões principais: a distinção entre a noção de insegurança e a insegurança de facto, os horários impostos por empregos inseguros e as estratégias utilizadas para lidar com a incerteza.

Distinção entre a noção de insegurança e insegurança de facto

Extensão da insegurança no emprego nos 5 países

Embora a flexibilização do mercado de trabalho e o aumento de novas formas de trabalho possam ser encarados como fazendo parte de uma tendência global, existem enormes diferenças nos 5 países em causa. De acordo com dados da OCDE/Eurostat, em 1995, 6,9% dos trabalhadores do Reino Unido estavam num emprego temporário, contra 10,3% na Irlanda, 10,4% em Portugal e 12,7% na Suécia.²

No Reino Unido, os números oficiais não mostram um grande aumento de contratos temporários nos últimos 15 anos. A ideia de insegurança no trabalho, contudo, revela um aumento significativo neste país (Clark e Grey, 1997; Burchell *et al.*, 1997). A percepção de uma insegurança crescente pode ser uma consequência do desemprego e de o contrato de trabalho flexível se ter generalizado a todos os sectores do mercado de emprego (Robinson, 1997), e é possível que a percepção pública de níveis crescentes de insegurança se relacione mais com o tipo de pessoas que agora é afectado (quadros e técnicos superiores, bem como operários) do que propriamente com um aumento real do fenómeno. O padrão da insegurança no trabalho de acordo com a faixa etária sugere que os sentimentos mais fortes de insegurança estão entre os membros mais jovens e mais velhos da força de trabalho (Burchell *et al.*, 1997), o que pode em parte explicar a razão por que muitos jovens deste estudo manifestaram preocupações acerca da insegurança no trabalho.

Outro aspecto digno de nota quando se consideram os níveis da percepção de insegurança tem a ver com quem é que as pessoas se estão a comparar. Enquanto os números oficiais do trabalho precário confrontam 1997 com 1987, por exemplo, os jovens que se acham numa posição insegura podem estar a comparar as suas vidas com as dos seus pais.

Diferenças entre os países

Em Portugal tem vindo a registar-se “um acréscimo de formas ‘atípicas’ de trabalho”,³ que se traduz quer no aumento dos contratos a prazo, quer no crescente número de trabalhadores por conta própria (em regime de ‘recibo verde’), quer ainda na maior proporção de trabalhos a tempo parcial. Desde 1987 o trabalho a tempo parcial, ainda que de expressão reduzida na sociedade portuguesa, tem registado uma tendência de aumento significativa. Basta dizer que o trabalho com duração semanal inferior a 15 horas aumentou quase 50% entre 1987 e 1997.⁴ O trabalho por conta própria e os contratos temporários parecem ser as formas de ocupação profissional mais características da população activa até aos 29 anos de idade. Nomeadamente o trabalho não permanente corresponde a 43,2% do total dos contratos permanentes desta categoria etária (16,7% no conjunto da população empregada).⁵ Os jovens dos 14 aos 29 anos de idade representam, por si sós, 61,3% da totalidade do trabalho não permanente, e se a estes valores se acrescentar a parte do volume de trabalho por conta própria realizado por pessoas jovens e que efectivamente corresponde a formas menos regulares de contratação, será certamente relevante a proporção de pessoas com menos de 30 anos em situação de emprego precário, muitas das vezes sem direito a segurança social ou a quaisquer outros benefícios sociais. Por outro lado, é entre os jovens que se registam as mais altas taxas de desemprego (quase 14%, comparativamente com 6,5% do conjunto da população activa, em 1997), correspondendo a cerca de 30% do total da população desempregada,⁶ o que coloca este grupo etário numa situação particularmente difícil e a depender, em muitos casos, do apoio da família.

Na Suécia, após um longo período de elevados níveis de emprego, este diminuiu drasticamente nos últimos tempos (as taxas de desemprego subiram de 3,2%, em 1990, para 12,1%, em 1993), sendo particularmente elevado entre os jovens (SCB, 1990). Desde 1987 meio milhão de empregos permanentes desapareceram e há mais de 60.000 empregos temporários (num país cuja população é de 8 milhões). A insegurança no emprego é, por isso, um fenómeno relativamente recente na Suécia, que tal como a Noruega, tem leis de trabalho que limitam o uso continuado de contratos a curto prazo.⁷ Porém, o aumento do desemprego e dos empregos temporários tem atingido bastante os jovens abaixo dos 30 anos, à medida que estes entram no mercado de trabalho.

Na Irlanda, especialmente no Oeste, onde o estudo foi feito, desde sempre existiram muitos empregos de carácter informal, sazonal e temporário. No entanto, são menos os jovens que neste país têm contratos temporários em comparação com a média europeia (O'Connor, 1998, neste número), embora ainda exista um nível de desemprego considerável entre os jovens adultos.

A Noruega regista os níveis mais baixos de desemprego e de trabalho temporário ou a curto prazo no conjunto dos cinco países envolvidos no estudo, mas mesmo aqui, onde tradicionalmente os contratos temporários eram excepção, e os trabalhadores têm direito a contratos permanentes depois de 4 anos de contratos temporários, estes também estão a generalizar-se, até no sector público, e existe um aumento do número de empresas que subcontratam trabalhadores a

curto prazo (não apenas operários, mas também profissionais de saúde, por exemplo). Parece que o padrão do contrato de trabalho permanente está a perder terreno na Noruega, tal como nos restantes países.

Proporção dos entrevistados em empregos inseguros

Uma grande proporção dos entrevistados em todos os países estavam num emprego não permanente. No conjunto dos 73 participantes do Reino Unido, 18% tinham um emprego permanente, 36% um emprego temporário, 24% estavam desempregados e 22% eram estudantes a tempo inteiro (numa universidade ou área vocacional). Aqueles que tinham trabalho temporário incluíam homens e mulheres licenciados, trabalhadores qualificados e não qualificados, muitos deles encarando a possibilidade de permanecerem num emprego temporário por período considerável. Do total de 86 participantes portugueses, 26% eram estudantes universitários, 28% do ensino secundário unificado e técnico profissional, 8%, desempregados que frequentavam cursos de formação profissional, 29% tinham um emprego temporário e 9% um emprego permanente. Nos trabalhadores temporários incluíam-se maioritariamente operários e licenciados, mas também alguns empregados executantes.

Diferentes tipos de emprego inseguro

Pode ser feita uma distinção entre um trabalho que é objectivamente inseguro (por exemplo, os contratos de trabalho a prazo, ou os primeiros dois anos em qualquer emprego na Grã-Bretanha e os primeiros 3 meses em Portugal) e a incerteza subjectiva, mas a distinção não é nítida para os jovens entrevistados, nem mesmo para as investigadoras. Alguns dos que trabalham estão em empregos “inseguros” mas muito bem pagos, tais como programação de computadores, em que as hipóteses de fazer outros contratos são muito elevadas, outros têm trabalhos temporários e não estavam certos das hipóteses de conseguir outro contrato (pelo menos no mesmo local ou sem um período de interrupção) ou um posto de trabalho permanente, encontrando-se alguns em situações em que um contrato semestral ou anual poderá ser mais ou menos continuamente renovado. Para além disso, algumas das pessoas que aparentemente estão em empregos permanentes, nomeadamente no Reino Unido, vêem-nos como algo instável, admitindo a probabilidade de serem dispensados a qualquer momento.

Temos de fazer o que o patrão manda ou somos postos no olho da rua.
[Profissional licenciado, Reino Unido]

Insegurança e incerteza

Alguns dos participantes eram mais vulneráveis aos efeitos do emprego “precário” do que outros, porém há questões relacionadas com as circunstâncias da precariedade no emprego que se reflectem em todas as categorias de jovens, incluindo

mesmo os mais bem pagos e “seguros” dentre os trabalhadores em empregos inseguros. A incerteza (insegurança psicológica), enquanto algo distinto da insegurança laboral em termos objectivos (insegurança legal, objectiva), foi um tema que surgiu de forma relevante em todos os grupos dos entrevistados do Reino Unido, bem como entre os irlandeses, portugueses e suecos e relaciona-se com outras incertezas com que os jovens adultos se confrontam. Por exemplo, os entrevistados expressaram incertezas relativamente ao carácter permanente das relações ou dos casamentos e quanto à habitação e a combinação de todas elas cria nestas pessoas a necessidade de desenvolverem estratégias para as enfrentarem e gerirem as suas vidas actuais e futuras, conforme discutiremos mais tarde.

A percepção da dificuldade de encontrar um emprego permanente

A percepção generalizada da dificuldade de encontrar um emprego permanente constituiu um tema recorrente abordado por todos os tipos de entrevistados.

Passa-se a vida a dizer que existe emprego, mas não existe.

[Jovem desempregado, Reino Unido]

[E] Acha que havia coisas boas na vida dos seus pais que não tenha agora?

[A] Empregos.

[B] Todos tinham emprego quando saíam da escola.

[C] Tinha-se a garantia de um emprego nessa altura, agora não temos garantias nenhuma.

[Estudantes de secretariado de 18 anos, Reino Unido]

Esta preocupação surge também regularmente entre os entrevistados portugueses:

Em relação aos jovens, é curioso a Teresa ter falado da estabilidade, porque eu penso que é a principal preocupação e ansiedade arranjar um emprego estável, que é uma coisa que começa a ser muito rara, ou pelo menos que os jovens pensam que começa a fugir-lhes.

[Estudante do sexo feminino, Portugal]

Com efeito, os jovens portugueses mostraram-se muito preocupados em atingir alguma estabilidade:

Eu penso que o nosso objectivo é mesmo a estabilidade... para assentarmos mesmo a nível emocional e profissional.

[Estudante do sexo masculino, Portugal]

Sentimentos semelhantes foram expressos igualmente nos grupos suecos e irlandeses. Por exemplo:

Preferimos trabalhar, mas percebemos que isso é praticamente impossível no momento.

[Desempregada, Suécia]

Estes comentários, típicos no conjunto dos entrevistados, demonstram que os jovens consideram o mercado de trabalho difícil e instável e que a sua expectativa de emprego é, assim, muito diferente das gerações anteriores de trabalhadores administrativos e da geração anterior de operários, no Reino Unido, Portugal, Irlanda e Suécia.

Horários impostos pelos empregos inseguros

Os dados indicam que a percepção da insegurança e da incerteza está a impor a estes jovens trabalhadores horários “elásticos”, que facilmente atingem as 10 ou 11 horas por dia, o que pode ser aceitável nesta idade, mas irá causar problemas mais tarde.

As rápidas mudanças demográficas e laborais estão a trazer um adiamento em todas as principais fases do trajecto de vida, como a entrada para o mercado de trabalho e a parentalidade (Eurobarómetro, 1997). Os estudos tornaram-se mais prolongados, muitas pessoas adiam o casamento e o nascimento dos filhos (Cooper e Jones, 1992). Tem-se discutido que muitas das diferenças se devem a mudanças culturais nas expectativas (Wilkinson, 1994), contudo o nosso estudo sugere que nem todas as mudanças são escolhidas livremente pelos jovens (ver Nilsen, 1998, neste número da revista, sobre as mudanças nas fases dos trajectos de vida). Parece que os horários impostos pela insegurança no emprego estão desfasados de outros importantes nas vidas das pessoas.

Já foi referido anteriormente que a não abrangência dos trabalhadores com contratos de curta duração pelas medidas e políticas laborais favoráveis à família significa que estes trabalhadores não têm acesso a pausas na carreira, a licenças familiares e a outras formas flexíveis de trabalho⁸ (Hogg e Harker, 1992), sabendo-se do nosso estudo que há muitos mais aspectos da vida afectados por um prolongamento do emprego a curto prazo.

A incerteza provocada pelos contratos a prazo para o pessoal técnico e de carreira é, com frequência, encarada como algo característico dos primeiros anos de certo tipo de carreiras de elevada qualificação (Hartley, 1996; Burchell, 1997), mas, como este estudo mostra, uma certa dose de insegurança no trabalho é muitas vezes aceite pelos jovens que estão a “construir” uma carreira. O efeito do número crescente de contratos de trabalho precário leva a que muitas pessoas se encontrem ainda numa situação profissional de grande incerteza quando estão perto dos 30 anos ou têm 30 e poucos anos de idade, numa altura da vida em que deviam pensar comprar uma casa, constituir uma família ou começar uma relação permanente. A noção de insegurança e a dificuldade em sincronizar tempos de trabalho e de não trabalho cria uma tensão considerável em relação a vários aspectos da vida.

Assentar

É mencionada com frequência a necessidade de ter uma fonte de rendimento segura quando se considera a ideia de assentar na vida, especialmente no que diz respeito a pensar no futuro e a comprar uma casa.

[Y] Não tenho propriamente uma carreira como tal, apenas trabalho em empregos a curto prazo.

[J] Quando se tem filhos, tem-se obrigatoriamente que ter um ordenado.

[Y] Sim, mas quando se tem uma hipoteca, definitivamente tem de se ter um ordenado.

[Profissionais licenciados, com quase 30 anos, Reino Unido]

Todos os grupos de trabalhadores consideraram necessária alguma forma de segurança para alguém com compromissos financeiros ou de outro tipo. Ter uma hipoteca ou conseguir outros empréstimos, como o crédito para a habitação em Portugal, é difícil com um contrato temporário.

Gostaria de ter uma casa... (e para isso) é preciso ter uma vida feita, com um trabalho fixo.
[Estudante do sexo masculino do ensino técnico profissional, Portugal]

A ideia de adquirir habitação surge, na verdade, sempre associada à necessidade de um emprego seguro:

[D] Acho que uma das coisas importantes nesta fase é ter uma casa (...), sair de casa dos pais, ir para uma casa sua.

[B] Mas isso implica uma independência financeira que só se consegue com um trabalho que seja seguro, que tenha um rendimento regular para fazer face às despesas (...).

[D] Uma das grandes preocupações já não é tanto o emprego mas a segurança. Muitos estão a recíber verdes e coloca-se a questão do empréstimo bancário.

[Profissionais licenciados, Portugal]

Do mesmo modo, os jovens britânicos referem-se a este problema da dificuldade de obtenção de crédito:

[E] Não vê o problema dos contratos? E se quiser um empréstimo?

[D] Bem, não se pode, não é, é isso, não. Não se é digno de crédito, pois não?

[Operador informático, Reino Unido]

O conflito entre tempos é muito concreto em relação à compra de casa:

Não sabemos para onde caminhamos, e não podemos estabelecer um orçamento porque não sabemos onde iremos estar daqui a seis meses.

[Empregada da indústria hoteleira, Irlanda]

Embora seja cada vez mais fácil, no Reino Unido, conseguir um empréstimo para a habitação com um contrato temporário, uma vez que os bancos e os empreiteiros se adaptam às necessidades dos trabalhadores contratados, o sentimento de insegurança é forte, e existe uma certa dose de ansiedade acerca deste aspecto. Esta transcrição demonstra como é difícil antecipar o futuro, não porque estes jovens

não desejem fazer planos, mas porque não se vê a possibilidade para isso dada a situação no emprego.

[E] Então está a contrato a curto prazo?

[W] Sim, e a maioria das pessoas que conheço também está, então planeamos as coisas de acordo com isso, não se pode pensar mais do que a seis ou doze meses de cada vez, o que é, penso eu, bastante assustador, porque estou a comprar casa no momento e alguém me fala em 25 anos e isso é algo que não faz parte dos meus horizontes temporais.

[Investigador na área da saúde e professor, 27 anos, Reino Unido]

Sentimentos similares vieram de uma estudante portuguesa que sente não poder fazer planos para a sua vida, porque demasiados aspectos dependem de coisas que estão fora do seu controlo, como conseguir um emprego estável:

No plano afectivo tenho planos concretos, porque há uma pessoa que eu escolhi para partilhar a minha vida e gostaria de o fazer... e sinto que não posso fazê-lo, penso que essa decisão ironicamente está dependente de coisas, e não de nós, coisas exteriores como ter uma casa, acabar o curso, poder passar a trabalhar a tempo inteiro e passar a ter meios financeiros e subsistir sem a ajuda de ninguém...

[Estudante universitária, Portugal]

O adiamento de fases da vida tais como construir um lar e uma relação segura ou um casamento é, assim, apresentado como uma contingência da oportunidade de conseguir um emprego permanente e não apenas como uma escolha de natureza individual.

Ter filhos

Uma preocupação particular para muitos dos jovens dizia respeito à incerteza em relação a ter filhos numa situação instável do ponto de vista financeiro.

Agora sinto-me pronto para ter um filho, mas não o terei sem um rendimento seguro, e isso assusta-me, pois todos os empregos que quero são a contrato de 2 anos. Assim não dá.

[Farmacêutico, 29 anos, Reino Unido]

Em Portugal, os jovens adultos tendem a depender das famílias se não encontram empregos, por isso o problema é particularmente difícil.

Do ponto de vista familiar, acho que é imperativo, como disse a Verónica, arranjar estabilidade para podermos sustentar um filho, ou mesmo a esposa, porque ter um filho é fácil, mais difícil é educá-lo, e sem esses suportes financeiros, é muito difícil, mesmo para nós, a curto prazo, ter filhos. Penso que é importante a estabilidade, depois então...quem sabe...

[Estudante universitário, Portugal]

Não, sem ter estabilidade alguma, não vou ter filhos, isso é impensável.
[Estudante do ensino superior, do sexo feminino, Portugal]

Na Irlanda existe um grande número de empregos temporários e sazonais na área em que as entrevistas decorreram.

[E] Quando acha que seria a melhor altura (para ter filhos)?

[T] Quando se tiver um tipo de trabalho seguro. Seguro é ter um emprego durante alguns anos e não de seis em seis meses, e então contrair uma hipoteca, alguma coisa estável, um tipo de vida estável.

[Formando num curso de administração, Irlanda]

A estabilidade aqui é vista como um contrato que dura alguns anos, o que nos dá uma outra definição de estabilidade, pois este homem não tem sequer o conceito de um emprego permanente. Esta redefinição de segurança pode ser vista como uma estratégia para poder lidar com a incerteza, como adiante se verá.

A exclusão dos trabalhadores temporários dos benefícios legais torna-se mais problemática com o adiamento do trabalho permanente para uma idade que muitos julgam a mais adequada para ter filhos:

Como estou a contrato, isto significa que os meus direitos de maternidade são praticamente zero, embora eu já esteja aqui há cinco anos no mesmo trabalho. E não acho que esteja certo, penso que devia ter a oportunidade para usufruir de todos os benefícios do pessoal efectivo...

[Investigadora na área da saúde, grávida, 30 anos, Reino Unido]

[A] Mas um trabalho permanente — isso é ter algo para onde voltar quando se ficou em casa (depois da licença de maternidade).

[B] Sim, é assim que sentimos. Se temos um filho, já não temos emprego depois, penso que já não.

[Trabalhadoras num emprego temporário, Suécia]

Esta é claramente uma das consequências dos contratos a curto prazo com maior impacto na vida dos “jovens” adultos e, embora a idade em que as pessoas escolhem constituir família esteja a aumentar, muitas são aquelas que ainda não são capazes de ter um emprego seguro na altura em que seria provável desejarem uma licença parental.

... eu sinto-me capaz de ter um filho, de educar uma criança, mas infelizmente para a poder educar como eu quero vou ter de trabalhar e atingir um determinado nível de vida e estabilidade que eu sinto que quero (...), e como tal não os vou poder ter agora. No entanto, tenho pena que não possa ser porque é nesta altura que me sinto com energias, com a vontade, com a paciência para os ter.

[Profissional licenciada, Portugal]

Existe, assim, nas mulheres entrevistadas o sentido da pressão exercida pelo relógio biológico que limita a idade para ter filhos:

Daqui a 10 anos vou mesmo querer ter uma família, de outra forma será tarde de mais.
[Desempregada, 22 anos, Suécia]

As pessoas... acham que têm o dever de esperar e querem ter um emprego e uma casa... e um cão, o pacote completo, carro, também, mas o que acontece é que a mulher tem o relógio a funcionar, que diz que, se quiser ter mais do que um tem de começar cedo.

[Estudante do sexo feminino, 25 anos, Noruega]

Os homens também mencionaram o relógio biológico:

Daqui a 5 anos já todos passámos dos 30, o nosso filho vai ter 10 anos quando chegarmos aos 40 ou 50? O nosso relógio biológico não pára.

[Profissional licenciado, Portugal]

Na realidade, gostava de ter filhos nos próximos anos, com 30 e poucos... Porque não quero estar na idade da reforma quando os meus filhos acabarem a universidade ou isso.

[Jovem do sexo masculino de 29 anos, Reino Unido]

Coordenação das carreiras profissionais dos membros do casal

Outra questão relacionada com esta ideia de assentar na vida diz respeito à dificuldade de os casais gerirem duas carreiras quando nenhum deles se encontra num emprego seguro. Esta questão colocou-se bastante entre os portugueses, onde muitos jovens adultos consideram a opção de trabalhar no estrangeiro, longe das famílias e dos cônjuges, e nos grupos do Reino Unido.

Alguns casais portugueses vivem mesmo essas situações de separação:

Eu, por exemplo, estou nesse caso. Daqui a ano e meio a minha vida vai ter de dar uma volta, o meu marido vai trabalhar para fora... primeiro vai ele, porque aquilo a nível de empregos é horrível, é muito precário...

[Trabalhadora em *part-time*, formanda num curso de *marketing*, Portugal]

O problema levantou-se frequentemente e foi colocado de modo igualmente sério pelos jovens entrevistados de ambos os sexos:

Há que ver o sistema (...), automaticamente a pessoa é excluída e o emprego é o mais importante.

[Aluno em curso de formação profissional, Portugal]

ou:

... quero dizer, trabalhar na academia neste momento, os únicos empregos que há, são empregos que duram 2 anos, e é suposto que se andem centenas de quilómetros para encontrar um outro emprego, e quando se é casado existem muitas dificuldades, particularmente para as pessoas que eu sei que querem encontrar empregos para 2 pessoas, no mesmo local, ao mesmo tempo, de 2 em 2 anos.

[Astrofísico, Reino Unido]

O trabalho precário veio assim exacerbar questões que há muito tempo se colocam aos casais de dupla carreira, mesmo quando havia segurança no emprego (Lewis e Cooper, 1992; Cooper, 1996).

Estratégias para gerir a incerteza

Quais são, afinal, as estratégias psicológicas usadas pelas pessoas para construírem e gerirem uma situação de emprego que é, ou julgam ser, precária quando pensam em termos de futuro? A partir da análise das entrevistas realizadas surgiram 6, estratégias fundamentais. Os participantes descreveram estratégias individuais que podem ser classificadas, umas, como *abordagens centradas no problema*, com as quais se procura de alguma forma alterar a situação, mudando o indivíduo ou tentando obter uma mudança mais generalizada, e outras como *abordagens centradas nas emoções*, com as quais se reduz o *stress*, mas não se resolvem a situações (Lazarus e Folkman, 1985). As estratégias que se baseiam nas emoções consistem em evitar pensar a longo prazo, procurar ter objectivos alternativos e reconstruir definições de “segurança”, enquanto as focadas no problema incluem a autogestão da carreira, o enfrentar de desafios e a opção pelo adiamento de outros compromissos.

Evitar pensar a longo prazo

Tentar não pensar a longo prazo é uma das formas de minimizar o *stress* e adapta-se claramente a este contexto:

Como é que eu posso pensar daqui a 5 anos, se eu nem sei o dia de amanhã?

[Estudante do sexo masculino do ensino técnico profissional, Portugal]

Penso mesmo que, no que diz respeito à segurança no trabalho a longo prazo, isso já acabou há séculos, não há hipóteses de ter isso agora, é só aceitar meio ano ou um ano, conforme for, independentemente das capacidades e qualificações que se tenha.

[Assistente universitário, 25 anos, Reino Unido]

Procurar objectivos alternativos

Por vezes, o trabalho inseguro leva os jovens a darem prioridade a outros objectivos não relacionados com a vida profissional. Por exemplo, o marido de uma das intervenientes, que ficou desempregado, tornou-se no principal responsável pelo

filho enquanto a esposa recebe formação para educadora de infância. Alguns dos que terminam os contratos acabam por viajar, o que pode ser visto como um efeito positivo, mas esta é apenas uma opção para aqueles com menos dificuldade em encontrar emprego e que têm poucos compromissos. Não são muitos os que dispõem de recursos emocionais e financeiros para poderem fazer esta opção.

Autogestão da carreira

Uma importante estratégia de adaptação que foca o problema consiste em assumir o controlo e gerir a própria carreira. Golzen e Garner (1990) sugerem que a posse da carreira profissional se está a transferir da empresa para o indivíduo e que, desse ponto de vista, todos nós actualmente trabalhamos por conta própria. De modo semelhante, Kanter (1989) afirma que “os trabalhadores de hoje e de amanhã têm uma preocupação fundamental quanto à carreira... desejam aumentar a sua *empregabilidade* no mercado de trabalho”. As pessoas conseguem-no, afirma Kanter, através do aumento dos seus conhecimentos e qualificações, e de constante actualização, estratégia identificada nas entrevistas realizadas em Portugal, Suécia e Reino Unido.

É preciso mantermo-nos actualizados e darmos o máximo.
[Estudante do sexo feminino, Portugal]

Creio que as pessoas terão de, cada vez mais, de criar os seus próprios empregos. Temos de saber vender as nossas aptidões cada vez melhor.
[Jovem desempregada, Suécia]

[R] Podemos muito bem estar a trabalhar nesta semana na próxima pode terminar o nosso contrato, por isso, já se sabe...
[G] O máximo que se tem é competências.
[Formando para operadores de sistemas, Reino Unido]

Em Portugal, os jovens tentam gerir as futuras carreiras, sendo bem organizados e bem relacionados. É um ponto recorrente em praticamente todas as entrevistas a referência à necessidade de se possuir um capital de conhecimentos pessoais que facilitem o acesso a um emprego:

Para encontrar um emprego depende das relações pessoais.
[Empregada administrativa, Portugal]

ou:

Depende, se tivermos cunhas... se houver aquilo a que costumamos chamar o “factor c” encontrar um emprego é mais fácil.
[Estudante universitário, Portugal]

Isto também foi mencionado na Suécia:

Os estudos não chegam, temos de ter contactos dentro das empresas.
[Desempregado, Suécia].

Um jovem do Reino Unido também falou em guardar o conhecimento e as aptidões dele só para si, para se tornar indispensável à empresa. Contudo, a autogestão da carreira é difícil para os menos qualificados:

Nem todas as pessoas conseguem vender-se.
[Desempregada 23 anos, Suécia]

E também depende de não se terem contraído empréstimos ou outros compromissos financeiros, ou de outra natureza, que eventualmente obriguem a opções menos ponderadas.

Enfrentar desafios

Alguns jovens, cientes das dificuldades que se lhes deparam, enfrentam os problemas aceitando os desafios e as oportunidades que surgem:

Não acho que queira pensar no futuro, aceitarei as oportunidades conforme elas surgirem.
[Enfermeira, 25 anos, Reino Unido]

... o que interessa é fazer alguma coisa, receber algum dinheiro ao fim do mês e esperar pela grande oportunidade.
[Licenciado, desempregado, Portugal]

Adiar compromissos

Outra abordagem prática, sobretudo no grupo de trabalhadores qualificados, consiste em adiar compromissos ou a estabilidade fora da esfera profissional, tais como o casamento (ou algo de semelhante), ter filhos, a compra de casa, ou deixar a casa dos pais.

O que eu vejo perto de mim — é que os jovens saem cada vez mais tarde de casa, estão mais tempo em casa dos pais.
[Estudante universitária, Portugal]

Bem, estou a contrato de seis meses, por isso não é uma boa altura para ter filhos, porque se estivesse grávida, não conseguia outro contrato, por isso é melhor arranjar um posto permanente antes de os ter...
[Médica, 27 anos, Reino Unido]

Contudo, algumas das mulheres consideram mais difícil adiar estas questões, como já atrás se disse, devido ao “relógio biológico”, e os contratos a curto prazo exacerbam estes problemas.

Redefinição de “segurança”

Outra estratégia que surgiu particularmente entre os grupos do Reino Unido e da Irlanda consistia na redefinição da noção de segurança, considerando-se um contrato a prazo como um emprego “seguro”.

[S] Dias de folga remunerados, é essa uma das razões pelas quais quero um emprego permanente.

[E] Mesmo nos contratos a prazo se tem essas regalias.

[S] Bem, eu equiparo um contrato a prazo a um emprego seguro, neste momento. Qualquer coisa que seja segura por mais do que uma semana.

[Trabalhador num emprego temporário, Reino Unido]

Esta ideia também apareceu mencionada por um jovem irlandês atrás referido, que entendia um emprego seguro aquele que correspondesse a um contrato de alguns (poucos) anos e não apenas de seis meses.

Ausência de estratégias colectivas

Significativamente, todas estas estratégias são individualistas e as mais activas, focadas nos problemas, constituem formas de os indivíduos se tornarem mais empregáveis ou de minimizar as complicações das suas vidas, mas nenhum dos grupos fez alusão a estratégias colectivas ou a mudanças desejadas no contexto global. Têm poucas esperanças de os patrões mudarem e um reduzido sentido dos direitos a apoio para uma futura compatibilização do emprego e da vida familiar.

Foi também significativo o facto de a maioria dos participantes nos 5 países considerarem os sindicatos desnecessários para as questões do trabalho e da família — muitos conhecem-nos mal e outros emitiram opiniões negativas e estereotipadas a esse respeito.

Conclusão

Em conclusão, pode dizer-se que a distinção entre insegurança objectiva e insegurança subjectiva, no emprego, não é nítida para os jovens envolvidos neste estudo, mas muitos dos efeitos de uma ou de outra são idênticos. Os jovens entrevistados estão conscientes das incertezas e das mudanças no mercado de trabalho e procuram adaptar as suas acções e expectativas de formas variadas. Contudo, revelaram-se frequentemente muito preocupados com as consequências daí resultantes a longo prazo. Os participantes estabelecem a distinção entre uma insegurança a curto prazo, a qual é considerada “aceitável”, e outra a longo prazo, vista como problemática, especialmente quando combinada com certas responsabilidades da vida adulta, como a compra de uma casa ou o casamento e os filhos, preocupações relevantes para a maioria dos jovens, homens e mulheres. Considera-se, portanto, que nem sempre o adiamento das fases mais importantes da vida é um desejo dos

jovens com menos de 30 anos, mas sim que as escolhas destes jovens são condicionadas pela situação de insegurança no emprego com que se debatem muitos dos que se encontram nesta faixa etária, bem como pela ideia de que estarão num emprego sem segurança no futuro.

Notas

- 1 A pesquisa foi financiada pela Comissão Europeia, para investigar as posições, aspirações e necessidades actuais e futuras dos jovens europeus face ao trabalho e à família. O objectivo consiste em identificar as melhores políticas e práticas para ajudar a geração mais jovem a conciliar o trabalho e a vida familiar e fornecer informações essenciais para o planeamento de uma futura política empresarial e social.
- 2 A Noruega não foi incluída nestes dados, pois regista uma baixa incidência de contratos temporários em comparação com os outros países do estudo.
- 3 *Plano Nacional de Emprego*, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1998.
- 4 *Inquérito ao Emprego*, INE, 1997.
- 5 *Idem*.
- 6 *Idem*, *Plano Nacional de Emprego*, *op. cit.* .
- 7 De acordo com a lei sueca, os empregos temporários não podem durar mais do que 12 meses, um trabalhador não pode trabalhar mais de 12 meses num emprego temporário durante um período de 3 anos e um outro que tiver feito 3 anos de trabalho de substituição durante um período de 5 anos fica permanentemente empregado.
- 8 Em Portugal, períodos de trabalho com duração inferior a 6 meses excluem igualmente os trabalhadores do direito a subsídio de desemprego.

Referências bibliográficas

- Brannen, J., G. Meszaros, P. Moss e G. Poland (1994), *Employment and Family Life.: A Review of Research in the UK (1980-1994)*, Sheffield, Employment Department.
- Brewster, C., O. Tregaskis, L. Mayne, A. Hegewisch (1998), "Flexible working in Europe", *Management Research News*, Vol. 21, n. os 2/3. (no prelo).
- Burchell, B. (1997), "The unequal distribution of job insecurity", *International Review of Applied Economics*.
- Burchell, B., A. Felstead e F. Green (1997), *The Age of the Worried Worker? Extent, Pattern and Determinants of Insecurity in Britain Over the Last Decade*, Comunicação apresentada à XII Annual Employment Research Unit Conference, Cardiff.
- Cabrera, J., e C. Albrecht (1995), *The Lifetime Career Manager*, Nova Iorque: Adams Publishing.
- Clark, A., e A. Grey (1997), *Is Job Insecurity on the Increase in OECD Countries?* DEELSA, OECD, mimeografado, Março.
- Cooper, C. L. (1996), "Corporate Relocation Policies", in Lewis, S., e Lewis, J., *The Work-Family Challenge: Rethinking Employment*, Sage, Londres.

- Cooper, C. L., e S. Lewis (1995), *Beyond Family Friendly Policies*, Londres, Demos.
- Cooper, J., e C. Jones (1992), "Estimates of the numbers of first, second and higher order births", *Population Trends*, 70.
- Eurobarómetro (1997), Comissão Europeia.
- Evans, P., e F. Bartolome (1980), *Must Success Cost so Much?*, Londres, Grant McIntyre.
- Golzen, G., e A. Garner (1990), *Smart Moves*, Oxford, Blackwell.
- Hartley, J. (1996), "Models of insecurity and coping strategies by organizations", in Marmot, M., Ferrie, J. e E. Zilgilo (orgs.), *Labour Market Changes and Job insecurity: A Challenge for Social Welfare and Health Promotion*, Copenhagen, World Health Organization.
- Hogg, C., e L. Harker (1992), *The Family Friendly Employer: Examples from Europe*, Londres, Daycare Trust.
- Hughes, D., e K. DuMont (1993), "Using focus groups to facilitate culturally anchored research", *American Journal of Community Psychology*, 21, 6, 775-80 f.
- Inquérito ao Emprego*, INE, 1997.
- Kanter, R. M. (1989), *When Giants Learn to Dance*, Nova Iorque, Simon and Schuster.
- Lazarus, R. S., e S. Folkman (1985), *Stress, Coping and Adaptation*, Nova Iorque, Springer.
- Lewis, S., e C. L. Cooper (1993), *The Workplace Revolution: Managing today's Dual-Career Families*, Kegan Page, Londres.
- Lewis, S., e C. L. Cooper (1996), "The work/family interface. A European perspective", *Human Resource Management Review*, 5-4, 289-309.
- Moss, P. (1996), "Reconciling employment and family responsibilities: A European perspective", in S. Lewis e J. Lewis (orgs.) *The Work-Family Challenge, Rethinking Employment*, Londres, Sage.
- Nilsen, A. (1998), "Jovens para sempre? Uma perspectiva da individualização centrada nos trajectos de vida", *Sociologia — Problemas e Práticas*, n.º 27.
- O'Connor, P. (1998), "Uma sociedade em transição: criação social de problemas e soluções ao estilo irlandês", *Sociologia — Problemas e Práticas*, n.º 27.
- Plano Nacional de Emprego*, Ministério do Trabalho e Solidariedade, 1998.
- SCB (1990), *Living Conditions. Entering the Labour Market. Youth in Sweden*.
- Wilkinson, H. (1994), *No Turning Back: Generations and the Genderquake*, Demos, White Dove Press, Londres.

Janet Smithson, Department of Psychology and Speech Pathology, Manchester Metropolitan University, Hathersage Road, Manchester M13 0JA, Reino Unido. Telefone 0161 247 2546; fax 0161 247 2693.

Suzan Lewis, Department of Psychology and Speech Pathology, Manchester Metropolitan University, Hathersage Road, Manchester M13 0JA, Reino Unido. Telefone 0161 247 2556; fax 0161 247 6842.

Maria das Dores Guerreiro, Departamento de Sociologia e CIES/ISCTE, Av. Forças Armadas 1600 Lisboa, Portugal. Telefone 351 1 7935000/7940074; fax 351 1 7903017/7940074.