

Departamento de Sociologia

Ativos Qualificados a Nível do Ensino Superior Desempregados:
À Procura de Novo Emprego

Maria de Lurdes Fernandes Baeta

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

Orientador:
Licenciado Paulo José Fernandes Pedroso, Professor Auxiliar Convidado (Especialista),
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2014

*“Portanto cheguei à conclusão que não havia nada melhor para o ser humano do que comer,
beber e beneficiar do resultado do seu esforço, do seu trabalho.”*

*Eclesiastes 2,24**

AGRADECIMENTOS

Agradeço a *Deus* por me conceder saúde física e psicológica, fé e força de vontade, por forma a não desistir do meu objetivo, mesmo quando a motivação parecia desvanecer.

Um agradecimento muito especial ao meu orientador, o Professor Dr. Paulo Pedroso, por haver proporcionado a oportunidade de beber da excelência do seu conhecimento. Pela disponibilidade, ensinamentos e sugestões.

A todos os Docentes que por a minha vida académica deixaram uma marca inigualável.

Ao meu marido, Pedro Vieira e aos meus filhos, Bernardo e Martim por me apoiarem e facultarem tempo do seu pouco tempo, para realizar o meu querer. Mesmo, no momento mais inóspito, um mau momento profissional, económico, escolar, e por conseguinte emocional do nosso lar.

À minha querida amiga Sílvia Mestre, que reapareceu no momento certo e agiu como motor de arranque. Simultaneamente colega no caminho de mestradas, sempre disponível para auxiliar, partilhar e orientar sem contrapartidas. Apenas lamento, não por termo à sua dissertação de mestrado no desfecho neste percurso, negando a todos o usufruto do seu maior valor - o seu saber.

Aos meus amigos de SPSS, Mestres João Viseu e Joana Pereira, pois sem as suas competências e contributo, árduo seria o caminho da análise metodológica.

Ao Ex. Mo Sr. Vice-Presidente Dr. Alexandre Rosa, do IEFP, IP (Instituto de Emprego e Formação Profissional) em autorizar e ser o interlocutor entre as estruturas orgânicas, de modo a que a investigação fosse levada a cabo.

Ao Ex. Mo Sr. Diretor Engenheiro Paulo Simões, do IEFP de Loures, pela receção da metodologia quantitativa - os questionários, aplicados no seio da Instituição à qual lidera. Pela simplicidade, sinceridade e diplomacia para com a minha pessoa e investigação.

Aos técnicos conselheiros do IEFP de Loures, nomeadamente ao Mestre José Martinho e à Dra. Alexandra Torçalo, por considerarem a minha presença aquando da promoção de grupos de *Desempregados com o Ensino Superior*, neste extenso período.

A todos os inquiridos - a amostra, que voluntariamente participou neste estudo.

Por fim, a todos aqueles, que direta ou indiretamente deram o seu contributo para a realização desta dissertação.

Um muito Obrigada!

RESUMO

O desemprego dos que atingiram o topo do sistema educativo tem crescido nos últimos anos em Portugal. Ser licenciado, estar desempregado e vivenciar a experiência subjetiva do desemprego é o problema que aqui abordaremos. Uma parte significativa da elite académica e científica, que designamos nesta análise por *Ativos Qualificados a Nível do Ensino Superior* e em simultâneo detentora de qualificações e competências profissionais, encontra-se agora na fase etária adulta do seu ciclo de vida ativa na situação de desemprego. Confrontada com a instabilidade laboral da sociedade contemporânea, vê comprometida a sua estabilidade assalariada de outrora.

Procurámos perceber, as atitudes destes desempregados com níveis elevados de escolaridade e idades entre os 35 e 44 anos, analisando designadamente a satisfação, as expectativas e estratégias de vida e como interpretam o investimento em conhecimento à luz da experiência e do percurso profissional na atual situação de desemprego, do tempo de permanência nele e da condição de estar à procura de novo emprego.

Foi objeto de estudo perceber através do recurso à metodologia quantitativa a influência que os condicionalismos descritos exercem sobre as atitudes dos desempregados inquiridos. Analisámos para o efeito, uma amostra constituída por 185 participantes com habilitações ao nível do ensino superior desempregados, à procura de novo emprego e inscritos no Centro de Emprego de Loures, com idades compreendidas entre os 21 e 64 anos, para perceber as diferenças entre os diferentes grupos etários.

Os resultados permitiram concluir que o tempo na situação de desemprego depende da idade, e a permanência nesta situação é tanto maior quanto mais adulto seja o indivíduo desempregado licenciado. Ainda, com respeito à problemática do desemprego, este aumento advém na perceção dos mais adultos da atual crise económica portuguesa e do tecido empresarial.

Palavras-Chave: Emprego; Qualificação; Ensino Superior; Desemprego; População Ativa; Atitudes; Expectativas e Estratégias; relação Idade - Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

Unemployment amongst those who have reached the top of the educational system in Portugal has grown in recent years. Having a degree, being unemployed and living the subjective experience of unemployment is the problem that we will look at here. A part of the academic and scientific elite, those who are designated in this analysis as the qualified assets at a higher educational level, who are simultaneously holders of professional skills and already at an adult stage of their active life cycle, is faced with the occupational instability of contemporary society in the situation of unemployment and sees its wage stability of yesteryear compromised.

We sought to understand the attitudes of these unemployed with high education levels by analyzing in particular their satisfaction, expectations and life strategies as well as how they understood their investment in knowledge, their experience and professional career, their current unemployment situation and duration in it, and the search for a new job in relationship with their age and perceptions of the labor market, the economic crisis and the conditions of Portuguese business.

The object of study was to understand, through the use of quantitative methodology, the influence that age and perceptions of the labor market exert on the attitudes of the unemployed respondents. For this purpose, we analyzed a sample constituted by 185 unemployed participants with degrees at the higher education level, registered at the employment center of Loures and currently looking for a new job, and aged between 21 and 64 years in order to understand the differences between the different age groups.

The results demonstrate that the time in unemployed depends on age, and the length of time in this situation is increased for the adults unemployed. Still, with regard to the problem of the unemployed, this increase corresponds to the in perception of the adults of the current Portuguese economic crisis and the conditions of business.

Key-words: Employment; Qualification; Higher Education; Unemployment; Active Population; Attitudes; Expectation and Strategies, relation Age - Labor Market.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	iii
RESUMO	iv
ABBSTRACT	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE QUADROS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE TABELAS	ix
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO	
1.1. Emprego <i>versus</i> Trabalho: passado e presente	3
1.2. Crise de Paradigma do Emprego	4
1.2.1. Portugal e as Dimensões do Estado-Providência	6
1.2.2. Economia Portuguesa pós União Europeia	6
1.3. Abordagem à Qualificação e à Competência	7
1.3.1. Qualificações: progresso e debilidades na Sociedade Portuguesa ...	9
1.4. O Ensino Superior: caracterização no contexto nacional.....	9
1.4.1. Dualismos do Ensino Superior	10
CAPÍTULO II - CONTEXTUALIZAÇÃO DO DESEMPREGO <i>VERSUS</i> EMPREGO	
2.1. Determinantes do Desemprego	11
2.1.1. Conceito Estatístico de População Ativa	11
2.1.2. Evolução Recente do Desemprego em Portugal	12
2.1.2.1. Escalões Etários	12
2.1.2.2. Níveis de Escolaridade	13
2.1.3. Análise dos Desempregados a <i>Nível do Ensino Superior</i>	14
2.1.4. Análise dos Desempregados por Sexo e <i>Grupo Etário</i>	15
2.1.5. Análise da Permanência no Desemprego: <i>à procura de novo emprego</i>	16

CAPÍTULO III - ATITUDES FACE AO DESEMPREGO

3.1.	Determinantes Psicológicos do Desemprego	17
3.2.	Atitudes	18
3.3.	Expetativas de Vida	19
3.4.	Satisfação	20
3.4.1.	(In) Satisfação	21

CAPÍTULO IV - RELAÇÃO IDADE - MERCADO DE TRABALHO

4.1.	Consequências Subjetivas da Idade	22
4.1.1.	Estereótipos da Idade	22
4.2.	Mercado de Trabalho e Empregabilidade	22
4.2.1.	Instabilidade do Mercado de Trabalho	23
4.3.	Relação Idade - Mercado de Trabalho	24

CAPÍTULO V - HIPÓTESES E MODELO DE ANÁLISE

5.1.	Modelo de Análise	25
5.2.	Hipóteses de Investigação	26
5.3.	Definição de Variáveis	27

CAPÍTULO VI - METODOLOGIA

6.1.	Objetivos	28
6.2.	Amostra	28
6.2.1.	Centro de Emprego de Loures	28
6.2.2.	Caracterização Sócio Demográfica da Amostra	29
6.3.	Instrumentos	30
6.4.	Procedimentos	31

CAPÍTULO VII - ANÁLISE DE RESULTADOS

7.1.	Área de Formação dos Participantes	32
7.2.	Principais Motivos que Levaram a Frequentar um Curso Superior	32
7.3.	Obtenção do Último Emprego	33
7.3.1.	Situação Profissional Perante o Último Emprego	33
7.3.2.	Situação Contratual Perante o Último Emprego	34
7.3.3.	Dimensão da Empresa onde Trabalhava no Último Emprego	34

7.3.4.	Área de Atividade Desenvolvida pela Empresa no Último Emprego ...	34
7.3.5.	Vencimento Líquido Mensal no Último Emprego	35
7.4.	Medidas de Suporte Privado de Subsistência ao Desemprego a que Recorreu	35
7.5.	Principais Razões para os Grupos Etários, 21-34 anos e 35-44 anos não (re) ingressarem no Mercado de Trabalho	36
7.6.	Grau de Satisfação com o Percorso Profissional, até Agora	37
7.7.	Grau de Insatisfação com a Atual Situação de Desemprego	38
7.8.	Estratégias de Vida para Ocupar Parte Significativa do Tempo Livre	38
7.9.	Análise Inferencial	39
7.10.	Análise de <i>Missings</i> e Verificação dos Pressupostos e Normalidade da Distribuição e Homogeneidade de Variâncias	39
7.11.	Hipótese 1	41
7.12.	Hipótese 2	42
7.13.	Hipótese 3	42
7.14.	Hipótese 4	43
 CAPÍTULO VIII – DISCUSSÃO DE RESULTADOS		
8.1.	Debate de Resultados da Análise: Hipótese 1	45
8.2.	Debate de Resultados da Análise: Hipótese 2	45
8.3.	Debate de Resultados da Análise: Hipótese 3	45
8.4.	Debate de Resultados da Análise: Hipótese 4	45
8.5.	Apreciação e Reflexão dos Resultados	46
	CONCLUSÃO	47
	BIBLIOGRAFIA	49
	ANEXOS	X
	Anexo A: Inquérito Percorso Socioprofissional de Ativos Qualificados a Nível do Ensino Superior	XI
	Anexos B: Cartas redigidas ao Centro de Emprego de Loures	XXVI
	Anexos C: Correio Eletrónico enviado ao IEFP, IP	XXIX
	Curriculum Vitae	XXXI

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 6.1.	Desemprego Registado por Concelho segundo o Género, o Tempo de Inscrição e a Situação Face à Procura de Emprego	28
Quadro 6.2.	Desemprego Registado por Concelho segundo o Grupo Etário	29
Quadro 6.3.	Desemprego Registado por Concelho segundo Nível Escolar Superior	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 2.1.	População desempregada segundo o grau de instrução, em Portugal, no 1º trimestre de 2012	14
Gráfico 2.2.	População desempregada por grupos etários, em Portugal, no 1º trimestre de 2012	15
Gráfico 2.3.	Desemprego por tempo de duração, em Portugal, no 1º trimestre de 2012	16
Gráfico 3.1.	Curva do Moral	17
Figura 5.1.	Modelo de Investigação	25

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 6.1.	Caracterização Sociodemográfica dos Participantes	30
Tabela 7.1.	Área de Formação dos Participantes	32
Tabela 7.2.	Forma de Obtenção do Último Emprego	33
Tabela 7.3.	Situação Profissional Sobre o Último Emprego	33
Tabela 7.4.	Situação Contratual Perante o Último Emprego	34
Tabela 7.5.	Vencimento Líquido Mensal no Último Emprego	35
Tabela 7.6.	Medidas de Suporte Privado que os Participantes Recorrem	36
Tabela 7.7.	Razões para os Grupos Etários Definidos não Encontrarem Emprego	36
Tabela 7.8.	Estratégia de Vida que ocupam parte Significativa dos Tempos Livres dos Participantes	38
Tabela 7.9.	Resultado da Análise de <i>Missings</i>	39
Tabela 7.10.	Resultado dos testes <i>Kolmogorov – Smirnov (KS)</i> e <i>Levene</i>	40
Tabela 7.11.	Teste do Qui-quadrado	41
Tabela 7.12.	Significância da diferença: <i>Crise no Mercado de Trabalho</i>	42
Tabela 7.13.	Significância da diferença: <i>Crise no Tecido Empresarial</i>	43
Tabela 7.14.	Significância do Coeficiente de Associação <i>V de Cramér</i>	43
Tabela 7.15.	Resumo das Hipóteses de Investigação e seus Resultados	44

INTRODUÇÃO

Hoje mais do que nunca, vivemos na era da incerteza

“...o trabalho está a mudar de forma irreversível e o trabalhador tem que mudar com o trabalho.”

(Peters, 2008).

A propagação do desemprego em Portugal tem sido para os que privam de emprego, motivo de desestruturação na sua vida pessoal, familiar e social.

O desemprego repercute e tem implicações em diferentes áreas da vida dos indivíduos produzindo ruturas (in) visíveis delimitadas numa fraca autoestima, ansiedade, desespero, inatividade, isolamento social, etc.

Pretendeu-se identificar que fatores influenciam o tempo, de permanência fora do mercado de trabalho após trajetórias profissionais de esforço, mérito e sucesso, assim como, que estratégias de vida utilizam os que vivenciam o desemprego no combate à atual situação, i.e., enquanto esperam por reentrar no mercado de trabalho.

Evidencia-se a *idade* como um dos fatores explicativos. Por um lado, os mais jovens sentem dificuldades em empregar-se devido à falta de experiência profissional, por outro, os mais velhos, à medida que a idade avança aumenta geralmente a vulnerabilidade a incidentes e à erosão de competências. Porém, novos dados estatísticos emergem negativamente quanto ao regresso do emprego para os indivíduos adultos e de meia-idade. Estes, já numa fase de manutenção e de desenvolvimento das suas carreiras, comparativamente aos mais jovens numa fase de fixação, e aos mais idosos numa fase de declive profissional e eventualmente de sentimento de dever cumprido.

Paralelamente ao fator idade, no passado ser possuidor de um diploma de ensino superior, constituía “via verde” para uma rápida e confortável entrada no mercado de trabalho, o mesmo não se tem vindo a verificar no presente.

Neste quadro, qual o contributo que aqui se dá para a interpretação das crescentes taxas de desemprego dos *Ativos Qualificados a Nível do Ensino Superior*, na última década em Portugal? Verifica-se uma dilatação do desemprego neste grupo com idade compreendida entre os 35-44 anos considerado “seguro”, comparativamente aos outros grupos etários considerados até então, mais expostos à desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Como interpretar este fenómeno? Procuraremos fazê-lo, abordando os percursos académicos, profissionais, a atual situação no desemprego, as iniciativas privadas de regresso ao mercado de trabalho, as expectativas e estratégias de ocupação de vida, face ao tempo, de permanência, na situação de procura de novo emprego e relacionar com o fator idade.

As questões centrais que estiveram na origem desta investigação e que a levaram a termo, considerando o contexto de sociedade de risco, foram: Porque estes indivíduos desempregados? Porque não obtiveram novo emprego num curto período de tempo, logo após a saída do anterior emprego? A procura de novo emprego é dependente do fator idade?

O primeiro capítulo desta dissertação é feito de constructos teóricos da problemática - evolução histórica do emprego e do trabalho, a crise do paradigma do emprego, abordagem à qualificação e competência e, o ensino superior no contexto nacional.

No segundo capítulo, faz-se a contextualização do desemprego e do emprego, da população ativa e de variáveis correspondentes em análise estatística.

Quanto ao terceiro capítulo, apresenta-se nele uma breve revisão da literatura a conceitos sobre atitudes, expectativas de vida e satisfação.

A relação entre a idade e o mercado de trabalho expõe-se no quarto capítulo.

No capítulo quinto apresentam-se as hipóteses de investigação e o modelo de análise.

O sexto capítulo é constituído pela exposição da metodologia quantitativa, o objeto do estudo, a amostra, os instrumentos e os procedimentos.

No sétimo capítulo ocorrerá a análise e apreciação dos resultados obtidos, quanto às variáveis e hipóteses de investigação selecionadas.

Por fim, no oitavo e último capítulo, figurará a discussão de resultados da investigação, à luz da literatura e revisão bibliográfica, surgindo propostas com vista à realização de futuras investigações sobre a temática em análise.

CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. EMPREGO *VERSUS* TRABALHO: PASSADO E PRESENTE

As teorias sobre o valor-trabalho têm estado associadas à economia do trabalho desde, o Adam Smith, David Ricardo ou Karl Mark.

O trabalho tem ocupado diferentes lugares em diferentes modelos de sociedade. Na tradição humanista, é visto como a expressão substantiva da capacidade criadora dos homens. Para os marxistas, constitui a essência do homem e a matriz de processo de humanização e socialização - é central, desenvolve o cérebro, cria a linguagem e gere a cultura (Casal, 1999). Diversas óticas convergem no princípio de que é no trabalho, que se reflete a essência do homem e o sentido do seu comportamento, outrora trabalhar era fator de exclusão, atualmente é o principal elemento identitário de inclusão social (Beck, 2000).

O Trabalho tem sido alvo de abordagens em ciências sociais, João Freire refere estar intrinsecamente ligado a valores associados à maior, ou menor satisfação que a vida laboral influi na vida dos indivíduos (Freire, 2006). Em concordância com o autor, teorias como as de Herzberg, enfatizam que este desempenha um papel fundamental no peso da medida relativa da função instrumental do trabalho. A reconfiguração de novas teorias sobre o valor do trabalho advém da década dos 80 e 90, substituindo a força manual pelo conhecimento. Surgem novas abordagens sobre as teorias do valor-trabalho, principalmente na sociologia do trabalho imaterial e das novas tecnologias da informação, assente em dois fortes pilares teóricos: o primeiro representa as análises sobre o processo de transformação tecnológica na produção industrial, e também no setor de serviços, da diminuição do tempo de trabalho; o segundo surge como consequência do anterior, associa o desenvolvimento do trabalho de tipo imaterial como força produtiva central. De acordo com Bridges, assiste-se ao desaparecimento não do trabalho, mas sim do emprego assalariado (Bridges 1995, *citado por* Rebelo, 2004), sobretudo numa altura de recessão económica “a crise alertou as pessoas para a possibilidade de perda do emprego” (Sousa e Peters, 2009:45), situação essa que para Stéphane Eard, leva à desmotivação, à perda de ânimo e a um decréscimo da criatividade e inovação, o que tem consequências na produtividade e resultados organizacionais (Eard, 2009: 20).

As formas de utilização do trabalho, do último quarto do séc. XX e início do XXI, figuram o trabalhador como polivalente, da subcontratação, da redução relativa dos salários e, do consequente aumento do setor de serviços. Motivando as teorias sociais a repensarem sobre a problemática conceptual do trabalho, nomeadamente, nas teorias dos processos de produção e do valor-trabalho, esta reestruturação do processo produtivo dinamiza novas relações laborais, substituindo as velhas fórmulas e rompendo com a hegemonia do trabalho

manual. Estas tendências estão a ameaçar o modelo de emprego que se difundiu na modernidade com o assalariamento. O termo emprego envolve trabalho assalariado e diz respeito à situação em que o empregador aluga a capacidade de produzir de um indivíduo. Este conceito, segundo João Freire não implica apenas o mero esforço produtivo, antes uma relação predominantemente social, como elemento chave na inclusão dos indivíduos de atividade humana, remunerada com caráter socializador, realizador, distribuidor de estatuto e criador de identidade social (Freire, 1997).

Além, de fonte de recompensas materiais, advento de remunerações pelos serviços prestados, o emprego cede recompensas do foro pessoal e social: pessoal, permitindo a valorização do indivíduo, enquanto fonte de autoestima, identidade e meios de realização pessoal (Neves, 2000); e, social, por impulsionar prestígio e estatuto às funções desempenhadas, de dignidade e reconhecimento social integrando o indivíduo nos padrões de vida dominantes.

O emprego acumula um papel de auxílio à formação da identidade pessoal, ao enunciar às pessoas e aos outros o que é - parte construtiva e central na vida dos indivíduos, em volta da noção do mesmo constroem-se e realizam-se as identidades pessoais (Loureiro, 1996). Percebendo, que na falta do mesmo, de uma ocupação socialmente proveitosa (Castel, 1995), produzem-se na pessoa privada de trabalho assalariado sentimentos de inutilidade e humilhação, uma vez que para a sociedade o emprego é a principal fonte de significado da existência. Portanto, perder o emprego, é psicologicamente “devastador” e em casos extremos, pode levar à doença mental ou física atacando os alicerces da própria identidade (Dejours, 1999). Segundo Warr (1987), aquele que priva de emprego sofre de uma redução da possibilidade de controlo do ambiente, tem menos capacidade para tomar decisões e menos oportunidades de usar as suas capacidades adquiridas, fomentando em si incerteza, insegurança e desvalorização da perceção dos atributos e comportamentos que lhe permitiriam arranjar emprego. Na perspetiva de Sloman, a falta de emprego repercute psicologicamente na autoestima e aumenta a possibilidade de ocorrência de doenças relacionadas com *stress*. As relações pessoais do indivíduo degradam-se, aumenta a violência doméstica, o divórcio e o número de famílias destruídas (Sloman, 1991).

1.2. CRISE DE PARADIGMA DO EMPREGO

A maioria dos países inseridos no modelo social europeu experiencia uma prolongada crise e rutura do Estado-Providência já identificada nos anos oitenta do século passado (Mozzicafredo, 1994) e do mercado de trabalho que lhe causa problemas sabendo que “O modelo socioeconómico ocidental, elaborado no período que se seguiu à segunda guerra mundial, repousava sobre dois pilares: o pleno emprego e o Estado-Providência. Associando à democracia

política e aos direitos humanos, estes elementos, constituíam a sua força motriz (...)” (Guerra, 1995:191).

Com a crise do emprego na sociedade portuguesa, como se encontrará o ativo diplomado com alguma maturidade etária e após percurso profissional, quando circunstancialmente muda da situação de empregado para desempregado por perda voluntária ou involuntária do seu anterior posto de trabalho? Este, ambiciona, provavelmente, num período imediato transitar e transportar o seu *Know-how* profissional, a sua categoria profissional, o seu *status* profissional seguro e, com efeito, o seu “salário bem remunerado” (Rodrigues, 1995:36) para um novo emprego. Sem que por esta circunstância, desça na reputação e na escala hierárquica profissional. Todavia, quando o expectável não é almejado, torna-se espinhoso o caminho da *procura de novo emprego*, obstáculos psicológicos vão evidenciando fragilidades de pertença e de fraca autoestima, desvalorização, insegurança e escassa atratividade de oportunidades quanto ao futuro. Segundo Alice Ramos “ (...) o trabalho desempenha um papel central nas nossas vidas e dele podemos retirar diferentes tipos de recompensas: materiais (...); sociais (...); prestígio (...); valorização pessoal enquanto fonte de autoestima, identidade e meios de realização pessoal” (Ramos, 2000:47).

De acordo com Luís Capucha, as consequências do desemprego quando nas nossas vidas “ (...) surge e se prolonga ocorre a perda progressiva de identidade profissional. (...) A vergonha passa a dominar o quotidiano. (...) Emerge a solidão, o isolamento, o “ficar fora”, a perda do “laço social”, a “desafiliação”, a “desqualificação social”” (Capucha, 2000:195).

A vulnerabilidade ao desemprego é vista como diminuída com a escolaridade. Vejamos Armando Mendes e Luís Rego: “quanto maior o nível de formação e de qualificação, naturalmente, maior será a rede de relações pessoais e familiares capazes de pôr em marcha mecanismos de solidariedade (...)” (Mendes e Rego, 1992:9). Ou, na leitura de Elísio Estanque “ (...) as universidades foram-se abrindo e proporcionando o acesso de um número cada vez maior dos filhos das classes médias que permitissem almejar a profissão prestigiada (e bem remunerada) que só um diploma universitário poderia assegurar” (Estanque, 2012:13).

Os problemas de acesso ao emprego, são frequentemente vistos como constituintes de um futuro de novas formas de emprego e das relações laborais (Nienhueser, 2005), que afetam principalmente os mais jovens rotulados de “precários”, as mulheres e os mais idosos. Os primeiros vêm-se forçados a aceitar trabalhos no contexto da precariedade laboral e atípica (Kalleberg, 2000:341), na maior parte das vezes não correspondente às suas qualificações. Por sua vez, para as mulheres trata-se de uma relação de sexo por diferenciação objetiva (André, 1999, *citado por* Pedroso *et al*, 2005), nos trabalhadores idosos de uma discriminação legal pelo processo de perda de capacidades (Walker, 2001, *citado por* Pedroso *et al*, 2005).

Para John Atkinson (2000), apesar de um emprego seguro e estável continuar a ser um fator determinante nas estratégias de procura de emprego, de acordo com Bridges (1995, citado por Rebelo, 2004) assiste-se não ao desaparecimento do trabalho, mas sim, à rarefação do emprego assalariado, bem como de todas as garantias que o acompanhavam.

Na economia portuguesa conjugam-se fatores que potenciam esta mudança do mercado de trabalho. Analisemos os seguintes subcapítulos.

1.2.1. Portugal e as Dimensões do Estado-Providência

O processo de mundialização, não é de agora, vem muito de trás na história.¹ O mundo económico e político altera-se a partir do séc. XVII e XVIII com a internacionalização das economias, mas é no século XX que estas se aceleram.

Surge o Estado-Providência do pós II Guerra Mundial na sequência de resposta à Depressão dos anos 30. O maior fenómeno social, económico, político e institucional do regime democrático a saber, a implementação e desenvolvimento do Estado-providência. Chegado a Portugal tardiamente, enquanto outros países europeus o adotaram finda a II Guerra Mundial, nós fizemo-lo em pleno abrandamento económico nacional com complexidades conjunturais ao seu bom financiamento. O *welfare state* tem por base, as políticas sociais integrantes da economia política de cada Estado. Sob a análise de Gosta Esping-Andersen, este é centrado em três dimensões; o sistema social de estratificação na distribuição de recursos e poder, a relação tripartida do Estado, Família e Mercado, e a desmercadorização do trabalho. Numa perspetiva comparativa das sociedades do capitalismo moderno, agrupou-o em três modelos distintos: - O anglo-saxónico ou “liberal” (Reino Unido e Irlanda); - O continental ou “corporativo” (Áustria, Bélgica, França, Alemanha, Holanda e Luxemburgo), - O escandinavo ou “social-democrático” (Dinamarca, Finlândia e Suécia). Portugal e os países do Sul da Europa poder-se-ão enquadrar no modelo continental ou “corporativo”, embora numa versão pobre deste.

1.2.2. Economia Portuguesa pós União Europeia

A economia portuguesa viveu um longo período de crescimento entre 1986 e 2000 com a entrada de Portugal na União Europeia (UE). Do ponto de vista interno, este período é definido por quatro momentos, vejamos: - Entre 1986 e 1992, ocorre a inversão da crise internacional dos anos 70, dá-se a abertura da economia europeia² a Portugal e o fluxo de

¹ Texto de Sá de Miranda, século XVI, em Mário Murteira, A Nova Economia do Trabalho, ICS, 2007, pp. 25.

² Adesão de Portugal, às comunidades europeias (CEE), em 1986.

capitais exteriores, entretanto entre 1990 a 1992 a economia abranda; - O lapso de tempo que media 1992 a 1994 marca a crise pela persistência política monetária e cambial restritiva; - Segue-se o período de 1995 a 2000, em que as exportações portuguesas reduzem drasticamente, o crescimento interno baseia-se na absorção do desemprego produzido pelas anteriores recessões, os salários aumentam pela diminuição dos custos do crédito e do fácil acesso, o setor empresarial do Estado converge para a privatização desmantelando a maior parte das empresas nacionalizadas após o período revolucionário de 1975 (Amaral, 2010).

No contexto europeu, o percurso económico português ascende seguido de queda:

“Portugal entra no clube dos países desenvolvidos em finais dos anos de 1980. Apesar de iniciar o século XX com uma das economias mais atrasadas da Europa, nos anos de 1950 dá-se o arranque da economia portuguesa, e os 40 anos seguintes constituem um dos maiores sucessos mesmo a nível mundial. Contudo, a partir de meados dos anos de 1990 dá-se uma acentuada desaceleração do crescimento.”; “ (...) o atual período é de quase-estagnação e divergência da União Europeia (...) ” (Mateus, 2011).

O crescimento português ocorreu a par com a desigualdade de rendimentos. Portugal é o país mais desigual da UE a 15 e o terceiro na UE a 27 em termos de rendimento (Observatório das Desigualdades, *citado por Carmo, 2010*). No início do século XXI, aparecem os primeiros anos de crescimento medíocre, ainda que qualitativamente possamos afirmar que a vida dos portugueses é hoje, sem dúvida, mais confortável do que no período revolucionário.

A reestruturação da atividade económica portuguesa, segundo Vítor Bento dependerá de medidas adequadas por parte dos governantes e das instituições responsáveis, no combate às fragilidades nacionais “Portugal poderá estar preso numa armadilha de prolongado empobrecimento relativo. E, na ausência de ações apropriadas, o ajustamento automático dos desequilíbrios acumulados poderá conduzir a uma profunda e prolongada recessão económica” (Bento, 2009).

1.3. ABORDAGEM À QUALIFICAÇÃO E À COMPETÊNCIA

Para a socióloga Sílvia Manfredi, a qualificação e a competência possuem significados e dimensões diferentes, dependendo da matriz de análise. A qualificação está associada ao campo teórico das ciências sociais, *eg.* economia, educação e sociologia do trabalho. Por sua vez a competência “está historicamente ancorada nos conceitos de capacidades e habilidades, constructos herdados das ciências humanas - da psicologia, educação e linguística” (Manfredi, 1998).

Yves Schwartz atribui à qualificação três dimensões: conceitual, social e experimental. A primeira faz referência à formação e ao diploma, ao nível dos conceitos e do conhecimento; a segunda, às relações sociais que se estabelecem entre os conteúdos das atividades e o reconhecimento social na luta por condições de trabalho, emprego, carreira e remuneração; e, a terceira, relacionada com o conteúdo do trabalho, integra os registos conceituais e os saberes, incluindo os tácitos que são necessários à realização do trabalho (Schwartz, 1995). Assim sendo, o diploma funciona como o interface entre a formação e o emprego, garantindo uma qualificação, um *status*, uma remuneração mas não uma competência, porque o diploma por si só não garante a adaptação ao emprego. Braverman e Freyssenet acrescentam ainda a estas, as dimensões política e ideológica (Ramos, 2001).

Alguns investigadores propuseram apreender a qualificação a partir do trabalho, “a qualificação não pertence mais ao homem, ela pertence ao posto (...) e deve-se falar não de uma classificação dos operários, mas de uma classificação dos postos” (Friedmann e Reynaud, *citado por* Ramos, 2001). Naville centra a análise da qualificação no homem, não como fenómeno técnico individualizado, mas sim como relação social complexa entre as operações técnicas e a estimativa de seu valor social (Naville, 1956), Touraine acrescenta valor à tese de Naville ao definir qualificação como *status* reconhecido no sistema social de produção (Touraine, *citado por* Ramos, 2001).

A qualificação é também polissémica, Sílvia Manfredi reconhece aceções à qualificação encarando-a numa perspetiva de preparação para o mercado de trabalho, como “um processo de formação profissional adquirido por meio de um percurso escolar e de uma experiência (ou carreira profissional) capaz de preparar os trabalhadores para o ingresso e a manutenção no mercado formal de trabalho”, outra como um “processo de qualificação/ desqualificação inerente à organização capitalista do trabalho, sendo o resultado da relação social entre capital e trabalho e da correlação de forças entre ambos” (Manfredi, 1998), mais recentemente a socióloga do trabalho alude a qualificação real e operacional, definindo-as a partir de investigações concretas de trabalho.

A noção de qualificação tecnicista, cuja matriz é o modelo *job/ skills* coexiste ou está a ser substituída pelo conceito de competência, cujo processo está fortemente ancorado em processos de reorganização da economia mundial e de transformações técnico organizacionais, que comportam a “construção de novas formas de representação ou resignificação das noções de trabalho, qualificação, competência e formação profissional” (Manfredi, 1998), segundo Hirata no processo sobre a passagem da polarização nas qualificações para o modelo de competência, distingue-se a qualificação formal da qualificação tácita, num contexto de mudanças tecnológicas e organizacionais que configuram o novo modelo produtivo (Hirata, *citado por* Roggero, (s.a.)). Na dimensão cultural, a “nova qualificação” requer ainda uma cultura colaborativa, codeterminação e participação ativa (Carrilo 1994,

citado por Manfredi, 1998). Na perspetiva de Dugué, a noção de qualificação está associada à noção de postos, típica da organização do trabalho taylorista (Dugué, *citado por* Roggero, (s.a.)).

1.3.1 Qualificações: progresso e debilidades na Sociedade Portuguesa

Na sociedade portuguesa, evidenciam-se debilidades quer por níveis de instrução quer de qualificação, designadas pelos economistas de debilidades do “capital humano”.

Estas não podem nem devem, reduzir-se em reformas assentes num aumento generalizado dos níveis de instrução e de qualificação, dos potencialmente ativos, pela passagem por instituições de ensino. Este défice deverá ser contextualizado, numa alteração estrutural empresarial, i.e., na alteração de um modelo de criação de emprego desqualificado (Lima, 1994; Lima, 2000; Kovács e Castilho, 1998) para uma nova dimensão de criação de emprego qualificado. O Programa Operacional Potencial Humano (POPH), já analisa esta problemática sob uma relação tripartida de emprego, investimento e produtividade. Tendo por base, o processo de transição para um “modelo extensivo à produção de elevado valor”, sobrepondo o “falso consenso” incidente somente nas qualificações. Privilegiando uma maior proximidade entre as instituições de ensino e as dinâmicas empresariais (Carneiro *et al*, 2007).

1.4. O ENSINO SUPERIOR: CARACTERIZAÇÃO NO CONTEXTO NACIONAL

No século XIII, nasce a Universidade portuguesa sendo uma das instituições seculares mais prestigiadas, mas foi sobretudo a partir da década de 70 e da premente necessidade de desenvolvimento económico, social e cultural do país que se impulsionou uma massificação de acesso às Universidades. Como refere Seixas, até meados da década de 70 e contrariamente à situação atual, o ensino superior era quase exclusivamente público e universitário (Seixas, 2000), abrangendo um número muito reduzido da população, oriunda de estratos socioeconómicos mais favorecidos da sociedade portuguesa (Sedas-Nunes, 1968).

Exibia-se à época, uma oferta educativa limitada, comparativamente à atual. A partir dos anos 70, observa-se um aumento da procura deste tipo de ensino em grande medida explicado por mudanças sociais, como o aumento populacional e a melhoria das condições de vida, o alargamento da escolaridade obrigatória, e o movimento de democratização da sociedade portuguesa (Barreto, 1996, 2000). Neste contexto, vários autores, consideram que, apesar do incremento do número de alunos na década de 70, foi na segunda metade da década de 80, que ocorreu a verdadeira expansão do ensino superior, à qual se deve - como

contributo decisivo - a integração de Portugal na Comunidade Europeia (Braga da Cruz, *et al* 1995; Crespo, 1993; Vieira e Brito, 2005). A adesão à União Europeia (UE) trouxe necessidades acrescidas para o desenvolvimento do país, por forma a aproximá-lo dos padrões europeus, tanto do ponto de vista social e cultural, como do ponto de vista económico e financeiro (Arroteia, 1996; Crespo, 1993; Teodoro, 2001).

O ensino público foi capaz de dar resposta à crescente procura, porém os elevados encargos suportados pelo Estado favoreceram a alienação ao desenvolvimento de iniciativas de ensino privado. Na década de 90, este tipo de ensino é responsável pela expansão do ensino superior português (Amaral, 1999; Carneiro, 1994; Seixas, 2000; Teodoro, 2001). Esta expansão quantitativa terminou em Portugal, com o final do milénio, na década seguinte ocorre uma redução de vagas e da oferta de cursos, em determinadas áreas científicas do ensino superior (Observatório da Ciência e do Ensino Superior 2004; Vieira e Brito, 2005).

1.4.1 Dualismos do Ensino Superior

O porquê do ensino superior? - O debate em torno da sua finalidade tem decorrido ao longo dos séculos e vai divergindo consoante os contextos históricos, sociais, culturais ou geográficos, dando origem a novos e diversos modelos de universidade.

Algumas abordagens, que designaremos de “instrumentalistas” (Barnett, 1994), assentam no pressuposto de que o ensino superior tem uma determinada função relativamente à sociedade envolvente, enquanto no quadro de outras perspetivas apelidadas de “liberais” (Barnett, 1994), rejeita-se esse pressuposto tido como - funcionalista, argumentando-se que o ensino superior tem valor por si mesmo. Outros autores sustentam, que um certo conflito em torno desta temática é endémico, apontando que “enquanto os representantes do ensino superior, as mais das vezes exprimem opiniões de que o ensino superior pode ser forçado em demasia por pressões utilitaristas, os atores externos com maior frequência censuram o ensino superior por ser demasiado autorreflexivo, demasiado parecido com uma torre de marfim, demasiado elitista” (Teichler e Kehm, 1995:120).

Assim sendo, a educação contribui para valorizar, como um processo de aprendizagem e de construção pessoal. Rui Canário refere, a importância de se evitar uma “visão adaptativa e instrumental” da educação face ao trabalho/ emprego, antes o que importa é encarar a educação como um processo que tem como referência o próprio sujeito, conduzindo à construção do conhecimento e da visão de si próprio, dos outros e do mundo envolvente. (Canário 1999, *citado por* Alves, 2009).

No tópico seguinte, refletimos sobre o impacto das taxas de desemprego, nomeadamente sobre os ativos qualificados a nível do ensino superior e sua extensão.

CAPÍTULO II - CONTEXTUALIZAÇÃO DO DESEMPREGO *VERSUS* EMPREGO

2.1. DETERMINANTES DO DESEMPREGO

Segundo José Viegas e António Costa (2000), no final do século passado o problema do desemprego era grave, mas menor, comparativamente à média das baixas qualificações da população ativa portuguesa empregada. Os baixos níveis de escolaridade, em particular o analfabetismo constituíam fator de pobreza dado diminuir a capacidade de autonomia dos indivíduos, trazendo insegurança e limitações quanto à participação na vida social.

Os anos 90 foram marcados pelo crescimento do desemprego, atingindo sobretudo os jovens com qualificações baixas ou intermédias. Porém para Luís Capucha e Sérgio Grácio, emergem novos grupos de desempregados mais qualificados (Capucha, 1998 e Grácio, 2000 *citado por* DGEEP, 2006). Sendo esta nova problemática do desemprego recente é uma questão central do mercado de trabalho. Outrora, o nível de instrução tinha uma influência significativa para a integração profissional e para o êxito económico dos indivíduos.

A economia portuguesa tem vindo a apresentar, uma redução nos ritmos de criação de riqueza nomeadamente de produtividade, fato que decorre em simultâneo com uma degradação sensível do emprego e a correlativa aceleração das taxas de desemprego por todo o país (Carneiro, 2005). A atual conjuntura económica e social, caracterizada no plano laboral pelo aumento do desemprego, pela deslocalização e pelo encerramento de empresas “fragmentação do trabalho e a multiplicação dos seus regimes contratuais” (Estanque, (s.a.)), fragilizou o nosso paradigma estrutural funcional - o emprego. Produzindo com o desemprego desigualdades, especialmente aos indivíduos de estatuto de escolarização de nível superior e de rendimentos.

2.1.1. Conceito Estatístico de População Ativa

Os censos de 2001 referem “Consideram-se como fazendo parte da população ativa os seguintes subconjuntos de indivíduos: População empregada; População desempregada à procura de novo emprego e População desempregada à procura do primeiro emprego”. Grosso modo, população ativa é o “conjunto e extensão de indivíduos com idade mínima de 15 anos que, num período de referência, constituíam a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (empregados e desempregados)”, (INE, Estatísticas do Emprego - 2º trimestre de 2012:30).

2.1.2. Evolução Recente do Desemprego em Portugal

Neste estudo, optamos por analisar um período de referência na ótica interna quanto às taxas de desemprego - a última década.

A primeira década do séc. XXI inicia-se com níveis de desemprego muito baixos. No segundo trimestre do ano 2000, a taxa de desemprego registou o valor mais baixo de toda a década (3,7%) e manteve-se em valores inferiores a 4,5% até ao início do ano 2002. A partir desse ano, tudo muda. Confirma-se um crescimento sistemático do desemprego, apenas interrompido entre finais de 2007 e finais de 2008 por um curto episódio de recuperação, provavelmente o efeito da entrada em vigor da reforma de Bolonha, que manteve os alunos nas escolas. Desde então, o ritmo de crescimento do desemprego intensificou-se, tendo a taxa de desemprego ultrapassado os máximos registados em meados da década de 80. Em dez anos, a taxa de desemprego passou de 3,7% para 11,1% (valores relativos ao quarto trimestre dos anos 2000 e 2010) para se situar no 2º trimestre de 2012 nos 15,0%.

No quarto trimestre de 2010 - 618,9 mil indivíduos encontravam-se desempregados de acordo com dados do INE, comparativamente aos 195,1 mil desempregados no quarto trimestre de 2000, exibindo uma taxa de crescimento média anual ao longo desta década de 12,2% (INE, Taxa de desemprego total de 2000 a 2010). No mesmo período, o número de desempregados inscritos nos Centros de Emprego (CE) do Instituto de Emprego e Formação profissional (IEFP) aumentou de 327,434 em 2000, para 525,827 em 2010, e para 641,222 em finais de maio de 2012.

Sendo a população desempregada 826,9 mil pessoas, representa um aumento homólogo de 22,5%, e a população empregada 4 688,2 mil pessoas, evidenciando uma diminuição homóloga de 4,2% (menos 204,8 mil e mais 25,7 mil pessoas), (INE, Estatísticas do Emprego - 2º trimestre de 2012).

À medida que aumenta o número de desempregados e a taxa de desemprego, registam-se alterações na composição do seu *stock*, sobretudo na distribuição por escalões etários, níveis de escolaridade, e tempo de permanência na situação de desemprego.

2.1.2.1. Escalões Etários

Em termos de *escalões etários*, destaca-se um aumento particularmente forte no número de desempregados com idades compreendidas entre os 25 e os 54 anos, e entre estes os que se encontram sobretudo no escalão dos 35 e os 44 anos, apesar da forte incidência sobre o desemprego jovem - abaixo dos 25 anos.

Porém, o crescimento do desemprego registado neste período e em especial, desde 2008 atingiu fortemente os *adultos jovens*, a quota de desempregados com idades entre os

25 e os 44 anos aumentou de 35,7% para 43,3% (INE, Desemprego total, por grupos etários 2000 a 2010). Evolução semelhante para a taxa de desemprego jovem (15-24 anos), apesar de no quarto trimestre de 2010, esta taxa foi de 23,0% excedida em cerca de 70% pelo segundo grupo com maior incidência no desemprego (25-34 anos) 13,6%.

Da análise, é entre os adultos jovens (25-34 anos) e os adultos (35-54 anos) que se verifica o maior aumento relativo do desemprego neste período, registando variações relativas superiores a 200% entre 2000 e 2010 (INE, Desemprego total, por grupos etários 2000 a 2010).

2.1.2.2. Níveis de Escolaridade

A evolução do desemprego por grupos de indivíduos com diferentes *níveis de escolaridade* registou um acentuado predomínio, para os indivíduos com habilitações escolares ao nível do 1.º e 2.º Ciclos do Ensino Básico (EB) de 38,0% do total de desempregados no 4º trimestre de 2010. Simultaneamente, em termos de desemprego total foram os grupos com nível de habilitações escolares intermédias do 3.º Ciclo do EB (39,3%) e o grupo do Ensino Secundário que registou o maior aumento representando 46,3% do total do desemprego no quarto trimestre de 2010, comparativamente a 36,1% no quarto trimestre do ano 2000 (INE, Desemprego total, por níveis de escolaridade 2000 a 2010; INE, Inquérito ao Emprego). Inevitavelmente, o aumento do nível médio de escolaridade da população ativa (o peso dos indivíduos com este nível de escolaridade no emprego total) passou no mesmo período, de 26,4% para 39,8%.

O efeito do aumento da escolaridade média, entre as gerações mais jovens, faz-se sentir ao nível da incidência e evolução do desemprego por níveis de escolaridade. No ano 2000, a característica mais saliente do desemprego entre os indivíduos mais jovens era sem dúvida, o desequilíbrio registado entre os que não possuíam nenhum nível de escolaridade completo (18,5%) e os com níveis de escolaridade completa (6,6% - 8,6%). Em 2010, a situação é diferente, a taxa de desemprego varia menos com o nível de escolaridade (entre 18,9% no caso dos trabalhadores com ensino secundário e 25,1% no caso dos trabalhadores com o 1.º e 2.º Ciclos do EB) mais incidente no desemprego entre jovens com ensino superior, relativamente elevada (taxa de desemprego igual a 21,1%).

O sentido da evolução registada indica que no caso dos trabalhadores jovens, ocorreu uma *penalização relativa dos trabalhadores com mais qualificações académicas*, reflexo sem dúvida do aumento da oferta num período de contenção da procura.

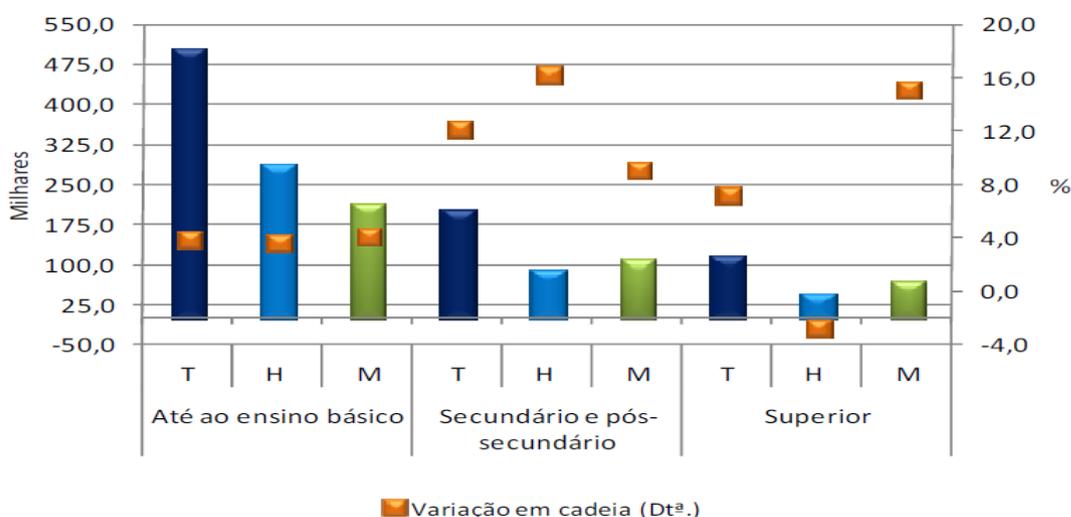
2.1.3. ANÁLISE DOS DESEMPREGADOS A NÍVEL DO ENSINO SUPERIOR

Segundo Mariana Gaio Alves “ (...) se no passado um diploma de ensino superior constituía um “passaporte” para o mundo profissional, o mesmo não tem vindo a suceder nos anos mais recentes, (...)”, Alves (2009).

Neste contexto, em Portugal, observa-se a nível do Ensino Superior que o peso do desemprego passou de 12,3% no 1º trimestre de 2011 (84,5 mil desempregados), para 14,1% no 1º trimestre de 2012 (115,8 mil desempregados), (GEP/MSS - Relatório de Conjuntura, 1.º Trimestre de 2012). Apesar da subida do desemprego estar a afetar todos níveis de escolaridade, as maiores subidas verificam-se nos profissionais mais qualificados, superior ao observado para os indivíduos com nível de ensino superior (10,2%). A taxa de desemprego no 1º trimestre de 2012 dos *indivíduos com ensino superior aumentou 2,1%* face ao trimestre homólogo de 2011, Gráfico 2.1., (INE, Estatísticas de emprego, 2º Trimestre, 2012). De acordo com o IEFP, o *número de licenciados inscritos* nos Centros de Emprego em agosto de 2012, disparou para 54,5% afetando mais de *80 mil profissionais com curso superior*. Num ano, são *mais 29,462 mil desempregados licenciados* a constar nos ficheiros do IEFP³ - 83,497 mil.

Podemos concluir, comparativamente a outros níveis de escolaridade, que a taxa de desemprego *aumentou*, em termos absolutos, para os indivíduos *com o nível superior*, contudo, em termos relativos foi precedida pela taxa dos *profissionais mais qualificados*.

Gráfico 2.1. População desempregada segundo o grau de instrução, em Portugal, no 1º trimestre de 2012



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

³ Fonte: IEFP (*online*), disponível em: <http://www.iefp.pt>, acedido em 20.09.2012

2.1.4. ANÁLISE DOS DESEMPREGADOS POR SEXO E GRUPO ETÁRIO

De acordo com os resultados do Inquérito ao Emprego do INE, encontravam-se desempregadas no 1º trimestre de 2012 cerca de 819,3 mil pessoas, com idades compreendidas entre os 15 e 74 anos (das quais 52,2% eram homens e 47,8 % mulheres). O volume global do desemprego aumentou mais 18,9% em relação ao período homólogo de 2011 (mais 130,4 mil pessoas).

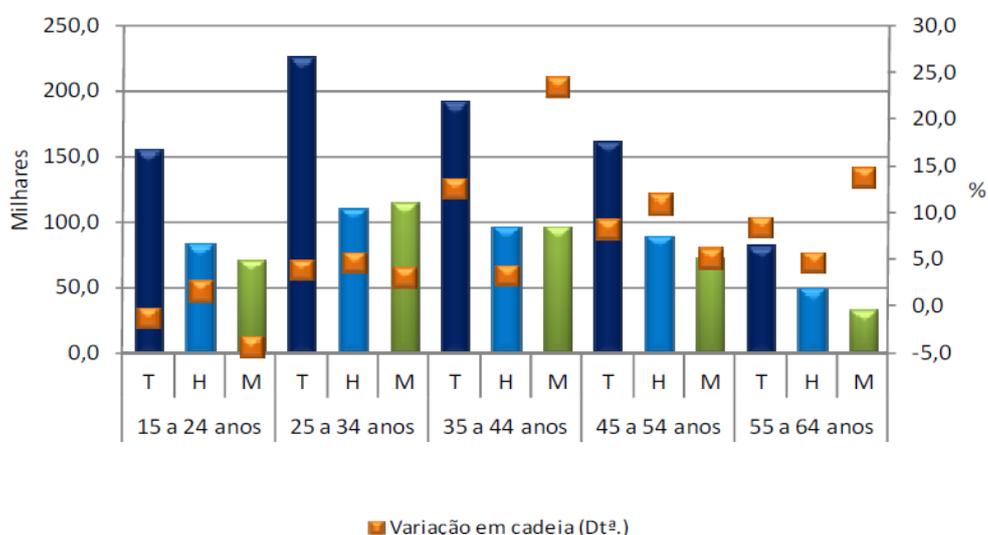
Em todos os grupos etários, o número de desempregados aumentou no 1º trimestre de 2012 por referência ao trimestre homólogo de 2011, mas foram os jovens a evidenciar o maior acréscimo 24,6%, o que corresponde a mais 30,5 mil pessoas.

Em valores absolutos, o grupo dos 35-54 anos foi o que mais cresceu (57,2 mil pessoas). No que se refere à variação em cadeia, foi o grupo etário dos 35-54 anos em que o desemprego mais subiu (10,5 %, correspondente a mais 33,6 mil pessoas).

No 1º trimestre de 2012, os homens sofreram acréscimos de desemprego mais acentuados do que as mulheres, por referência ao trimestre homólogo de 2011 à exceção dos grupos 35-44 anos (6,9 % contra 14,8 %) e do grupo 55-64 anos (4,8 % contra 13,9 %).

Os dados do IEFP refletem que o aumento afetou da mesma forma tanto homens quanto mulheres, embora o grupo das mulheres seja substancialmente maior com 56,753 licenciadas em situação de desemprego, contra os 26,744 homens. Gráfico 2.2., (GEP/MSS - Relatório de Conjuntura, 1.º Trimestre de 2012).

Gráfico 2.2. População desempregada por grupos etários, em Portugal, no 1º trimestre de 2012



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

2.1.5. ANÁLISE DA PERMANÊNCIA NO DESEMPREGO: À *PROCURA DE NOVO EMPREGO*

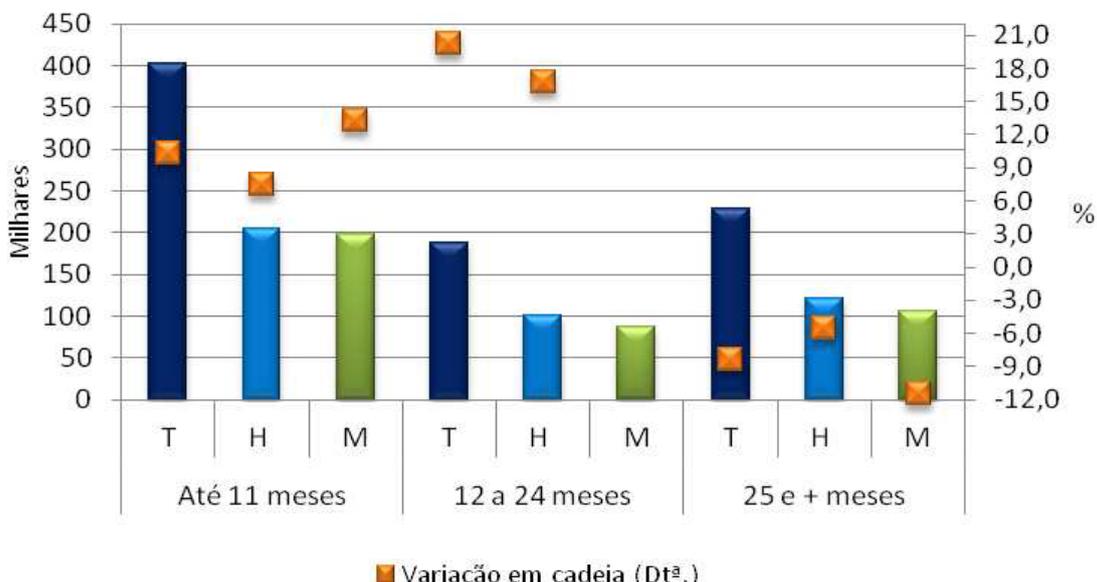
A nomenclatura atribuída aos desempregados pelo tempo de permanência no desemprego recai sobre três *itens*: o desemprego de curta duração (DCD) (inscritos e à procura de emprego há menos de 12 meses); o desemprego de longa duração (DLD) (inscritos e à procura de emprego há 12 meses ou mais); e, o desemprego de muito longa duração (DMLD) (inscritos e à procura de emprego há 25 ou mais meses), (GEP/MSS - Relatório de Conjuntura, 1.º Trimestre de 2012).

Os DCD aumentaram 26,8% (81,1 mil indivíduos) no 1º trimestre de 2012, o que explicou 53,4% do aumento global do desemprego, e 26,8% face ao trimestre homólogo de 2011 (81,1 mil). Os DLD, no total dos desempregados aumentaram 53,6% e 9,1% face ao trimestre homólogo 2011 (71,0 mil indivíduos).

Os DCD e os DLD registam um valor de 8,0% no 2º trimestre de 2012, Gráfico 2.3., (INE, Estatísticas de emprego, 2º Trimestre, 2012).

Os desempregados à *procura de novo emprego* aumentaram 22,5% (136,7 mil indivíduos), assim como, os desempregados à procura de primeiro emprego 22,8% (15,2 mil) embora o contributo destes para o aumento global do desemprego tenha sido menor.

Gráfico 2.3. Desemprego por tempo de duração, em Portugal, no 1º trimestre de 2012



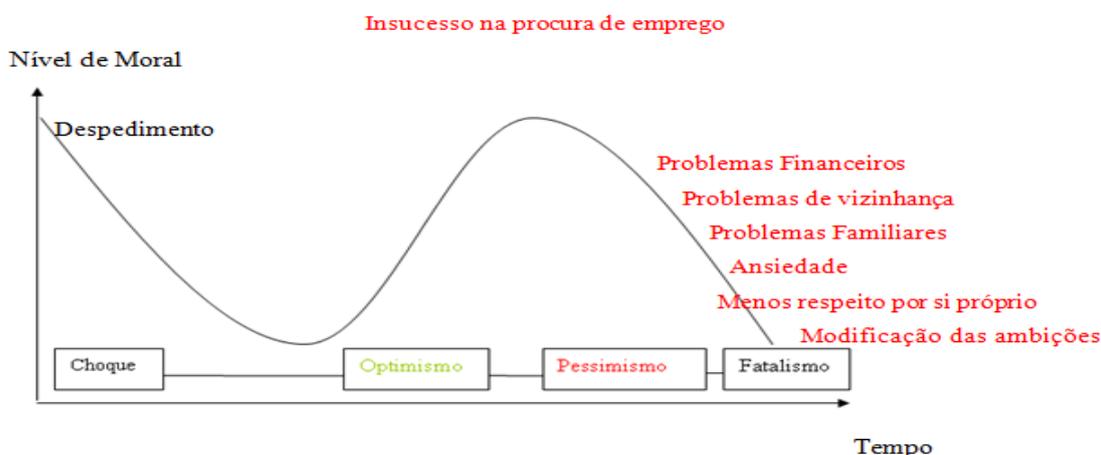
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

CAPÍTULO III - ATITUDES FACE AO DESEMPREGO

3.1. DETERMINANTES PSICOLÓGICOS DO DESEMPREGO

O desemprego é um fenómeno que tem consequências quer a nível individual, quer a nível coletivo. Um individuo quando se encontra em rutura com o emprego, sofre alterações no seu estatuto económico-financeiro, perde as redes de reforços, as coesões e contatos sociais, o reconhecimento pelos pares e família e cede a um processo moroso e psicologicamente doloroso (Borgen e Amundson, 1984; Latack e Dozier, 1986; Sloman, 1991; Warr, 1987). A situação do despedimento, induz o desempregado a um percurso transitado por várias etapas, designado por “curva do moral” (Rabier, 1990 *citado por* Tristany, 1996), (Gráfico 3.1.).

Gráfico 3.1. Curva do Moral



Fonte: Rabier (1990), adaptado por Tristany (1996).

Subsequente ao período de choque, pós-despedimento, o desempregado mobiliza-se no sentido de voltar a obter emprego. Não conseguindo alcançar num período imediato, passa a nutrir comportamentos prejudiciais, o otimismo e empenho inicial na procura de trabalho vai enfraquecendo, e a motivação para a mudança decresce. Paralelamente é realçada a tendência para se manter e permanecer no desemprego (Rabier, 1990 *citado por* Tristany, 1996).

Contextualizado na situação de desempregado, passa de atitudes passivas conquistado pelo pessimismo e perde a capacidade de procura ativa (Banks e Ullah, 1987; Michell e Flynn, 1988), explicado por Robinson, como atitudes de precaução às persistentes experiências de rejeição (Robinson, 1988).

A interpretação de Dawes assenta em dois tipos de características do indivíduo: - as intrínsecas de resistir ao desemprego, ou conseguir reinserir-se profissionalmente dependendo da idade, género, etnia, saúde, motivação, empenho, estratégias de procura de emprego, autoconfiança; - e, as características extrínsecas de capital humano, como as qualificações, habilitações literárias, experiência profissional e o percurso profissional (Dawes, 1993). Estas características podem ser preditores da situação perante a profissão em que o indivíduo se encontra, sendo as oportunidades de emprego desigualmente distribuídas e influenciadas por aspetos do género e da raça dos candidatos (Ashenfelter, 1972; Fischer, 1987). Apesar da existência de políticas anti discriminatórias e defensoras de valores de equidade no acesso ao trabalho (Drury, 1993; Perry e Bourhis, 1998), a discriminação persiste e é praticada por empregadores e técnicos de recrutamento que “discriminam, de modo frequente, os candidatos a um emprego, pela sua idade, estado civil e etnia” (Bennington e Wein, 2000).

Outro aspeto, referido por Luís Capucha, como potencial declinador da probabilidade de se sair do desemprego é a permanência prolongada nesta mesma situação (Capucha, 1998). Doze meses passados em situação de desemprego, desponta nestes indivíduos obstáculos de acesso ao emprego (Demazière, 1995). Segundo Jackman e Layard (1990) “o número de pessoas que deixa de estar desempregado é menor para os que se encontram em situação de desemprego de longa duração” sendo a candidatura destes a uma vaga de emprego, decorrente de rejeição (Meager e Metcalf, 1987), agravando-se para Tristany, com o passar do tempo (Tristany, 1996).

3.2. ATITUDES

Perante esta problemática, os indivíduos tendem a ter comportamentos exaltados pelas suas atitudes. Estas, para Alcobia formam-se e podem ser agrupadas de acordo com duas abordagens: na perspetiva cognitivista “as atitudes dos indivíduos são caracterizadas pela informação que o mesmo possui acerca de uma determinada crença”; e, na perspetiva emocional “a formação de impressões deriva de um processo experiencial emocional” (Alcobia, 2001).

Investigadores de ciências sociais referem que os indivíduos, aquando em situação de desemprego mobilizam os seus recursos expressando-os através das atitudes que tomam. Segundo Allport, “a atitude é um estado de preparação mental ou neural, organizado através da experiência e exercendo uma influência direta ou dinâmica sobre as respostas individuais a todos os objetos e situações com que se relacionam”, i.e., as atitudes são associações entre objetos e respetivas avaliações, por parte dos indivíduos, que traduzem a componente emocional e efetiva das experiências pessoais. A nível organizacional estas atitudes correspondem às

avaliações do indivíduo em relação ao trabalho ou relacionadas com este (Allport 1954, *citado por* Alcobia, 2001:282).

As atitudes detêm várias funções - motivadoras, sociais, cognitivas e de orientação para a ação. Paulo Alcobia identifica seis dimensões principais das atitudes, interdependentes entre si: 1) interdependência - relação entre uma ou mais atitudes; 2) estabilidade - grau de resistência da atitude à mudança; 3) valência - grau de afetividade positiva ou negativa atribuída ao objeto atitudinal; 4) centralidade - grau da relação da atitude com o autoconceito, refletindo a identidade individual; 5) saliência - nível de conhecimento consciente da atitude; e, 6) especificidade - particularidade da atitude face a um atributo do objeto atitudinal, especificando o grau de diferenciação de uma atitude em relação a outras (Alcobia, 2001).

3.3. EXPETATIVAS DE VIDA

A qualidade de vida como conceito, envolve simultaneamente componentes objetivos e subjetivos no indivíduo, dependendo do grau de importância dada por este para com os seus sentimentos de satisfação de vida, bem-estar ou felicidade. O que é promotor de satisfação, bem-estar, felicidade para um indivíduo pode não o ser, obrigatoriamente, para outro em função das diferentes expetativas:

“A qualidade de vida do indivíduo é o grau de coincidência entre o real e as suas expetativas, onde se realça mais a experiência vivida do que as condições reais de vida ou a opinião de outrem, refletindo a satisfação de objetivos e sonhos próprios de cada indivíduo. Assim, quando se considera que alguém possui qualidade de vida, esse alguém tem de estar de acordo com esta avaliação.” (Matos *et al*, 1999:163).

Os fatores contextuais, afetam a qualidade de vida dos indivíduos e influenciam-na através de condicionalismos que criam os comportamentos, com consequências imediatas e futuras sobre o estado do indivíduo (Levi e Drotar, 1998).

Na perspetiva de Ambrose e Kulik (1999) e Latham e Pinder (2005), a teoria das expetativas tem vindo a cair no esquecimento. De acordo com Ambrose e Kulik (1999), esta agrega três conceitos, expetativas, valências e instrumentalidade fundamentais na explicação do fenómeno em análise. Para Miguel Pina Cunha *et al*, a expetativa resulta de uma avaliação individual onde se crê que o sucesso na tarefa só é possível através de um desempenho de topo; a valência para Ambrose e Kulik é um processo comparativo em que uma pessoa avalia o esforço a empregar, de acordo com a recompensa atribuída; a instrumentalidade refere-se ao facto de uma pessoa realizar determinado esforço, dado este possibilitar o alcançar de um patamar mais elevado (Cunha *et al*, 2007).

Seguindo estes pressupostos da teoria das expectativas, António Sampaio afirma que a forma de como agimos depende de dois fatores: os intrínsecos - dizem respeito aos aspetos que atraem uma pessoa para determinada situação; e, os extrínsecos - relacionados com os benefícios que podem ser retirados pela pertença ou não a essa situação (Sampaio, 2004). Assim, é feito um balanço entre o esforço e os objetivos a alcançar, estando diretamente relacionados com a perceção dos resultados que se irão alcançar (expectativa), a recompensa atribuída (valência), e a existência de um equilíbrio entre a exigência da situação e a recompensa (instrumentalidade).

3.4. SATISFAÇÃO

O dilema da conceção da satisfação como atitude é definido como sendo constituída por três componentes; cognitiva, afetiva e comportamental (Robbins, 2005), porém tende-se a estudar apenas a satisfação cognitiva e afetiva, descurando a comportamental.

Desde meados do séc. XX, que se valorizam fatores que assegurem um verdadeiro crescimento de autorrealização pessoal no trabalho. A este propósito, destaca-se a importância das investigações desenvolvidas por Herzberg (1992, *citado por* Pais, 2012), onde satisfação profissional, não depende de fatores extrínsecos antes de fatores intrínsecos como os aspetos relacionados com o reconhecimento do trabalho, as responsabilidades, o desenvolvimento de carreira, etc. Os primeiros fatores considerados fontes de insatisfação profissional - fatores higiénicos; os segundos fatores responsáveis pela satisfação profissional - fatores motivacionais.

O estudo da satisfação no trabalho começou a ganhar terreno quando o modelo de gestão taylorista foi posto em causa, começando a valorizar-se o fator humano nas empresas. Segundo Maria Luísa Lima, a satisfação tem sido considerada uma variável muito importante, uma vez que está associada à produtividade e a realização pessoal (Lima *et al*, 1994).

Paulo Alcobia, de acordo com diferentes autores, refere a satisfação como um estado emocional de sentimentos ou de respostas afetivas (Locke, 1976; Crites, 1969; Mueller e McCloskey, 1990; Muchinsky, 1993; Newstrom e Davis, 1993; *citado por* Alcobia, 2001) ou como, uma atitude generalizada. A satisfação pode ser definida simplesmente num estado emocional positivo, resultante da apreciação do trabalho ou das experiências por ele proporcionadas (Locke, 1976), ainda categoriza a satisfação em nove dimensões: satisfação com o trabalho; satisfação com o salário; satisfação com as promoções; satisfação com a chefia; satisfação com os colegas; satisfação com os benefícios; satisfação com as condições de trabalho e satisfação com a organização e com a direção. Porém Bruggemann, no seu modelo dinâmico da satisfação no trabalho identificou seis formas de satisfação no trabalho: satisfação progressiva; satisfação estabilizada; satisfação resignada; insatisfação construtiva;

insatisfação estável e pseudosatisfação no trabalho. Segundo estes autores a satisfação no trabalho resulta da interação entre o trabalhador e a sua situação de trabalho (Bruggemann *et al*, 1975, *citado por* Alcobia, 2001).

Miguel Pina Cunha, no estudo da satisfação agrupa-a em torno de três modelos: o modelo centrado nos indivíduos “procura identificar as influências disposicionais mais ligadas à satisfação”; o modelo centrado nas situações “analisa as relações entre o contexto/ ambiente de trabalho e os níveis de satisfação”; e, o modelo centrado nas interações “analisa como a satisfação/ insatisfação pode ser explicada pelo grau de ajustamento/ desajustamento entre as características individuais e as situações”. Sugerindo dois grupos; as causas pessoais (idade, sexo), e as organizacionais (salário, trabalho em si mesmo, oportunidades de promoção, características da supervisão, colegas, condições de trabalho), (Cunha, *et al* 2007).

3.4.1. (In) Satisfação

O modelo transacional de Lazarus e Folkman (1984) promoveu novas perspetivas de investigação na saúde e qualidade de vida, ao analisar as transações efetuadas entre o indivíduo e o ambiente, assim como, as estratégias cognitivas, emocionais e comportamentais que utilizam para se adaptarem a uma situação adversa (Ramos, 2004). O indivíduo age e reage às trocas com o ambiente, face a estas, interpreta o significado de determinada relação com o ambiente (avaliação cognitiva) e recorre a estratégias para lidar com as exigências dessa mesma relação (*coping*) (Cunha *et al*, 2007). Assim, para fazer face a acontecimentos e situações de adversidade e *stresse*, a resposta do indivíduo envolve interações e ajustes contínuos, denominadas de transações entre o ambiente e as suas tentativas de enfrentar o acontecimento, estas são motivadas pela avaliação cognitiva que o mesmo faz de potenciais problemas decorrentes em duas fases: avaliação da situação e dos acontecimentos; e, elaboração das estratégias de adaptação (Ramos, 2004).

Na avaliação da situação, ou acontecimento, relativamente ao impacto que esta causou no bem-estar (avaliação primária), o indivíduo identifica os recursos (pessoais, sociais, económicos, etc. e as alternativas de que dispõe para enfrentar a adversidade e *stresse* (avaliação secundária), dependente da avaliação da situação o indivíduo elabora estratégias de adaptação (*coping*) que visam prevenir, reduzir ou evitar o mal estar (Lazarus, 1966).

Entre estas, destacam-se as medidas comportamentais, e.g., procura de apoio, resolução do problema... emocionais, e.g., expressão dos afetos ou repressão... cognitivas, e.g., recursos disponíveis, procura de informação... tentando, se possível, modificar a situação (Lazarus e Folkman, 1984; Ramos, 2004).

CAPÍTULO IV - RELAÇÃO IDADE - MERCADO DE TRABALHO

4.1. CONSEQUÊNCIAS SUBJETIVAS DA IDADE

Em estudos da Sociologia do trabalho, João Freire refere que o desemprego para além de involuntário, atinge seletivamente diferentes grupos sociais. Justificado por *handicaps* que se tornaram moralmente legítimos, e que justificavam as dificuldades de acesso do desempregado ao posto de trabalho, *handicaps* de natureza social que agravam as oportunidades individuais de empregabilidade (Freire, 2006). Como acautela Demazière e de acordo com pressupostos de White (1988), um indivíduo mais novo e desempregado há menos tempo, terá maior probabilidade de voltar à vida ativa (Demazière, 1995).

É importante referir que as decisões de emprego que têm por base a idade dos indivíduos podem traduzir-se em resultados desfavoráveis, i.e., retornos pobres no investimento do capital humano, um universo de recrutamento estreito, perda de competências e desequilíbrio entre juventude e maturidade (Taylor e Walker, 1995).

4.1.1. Estereótipos da Idade

A discriminação de um grupo em prol de outro é conhecida por estereótipos. Para análise da variável em questão - a idade -, os estereótipos referentes à idade dos trabalhadores incidindo sob os mais velhos (Cameron e Trope, 2004), congruente com estudos realizados por Munnell, Sass e Soto (2006), que em termos de remuneração os com mais idades estão menos motivados face aos mais novos. Quanto à produtividade, não se prova relação direta, antes uma combinação de fatores que influenciam as performances profissionais, onde a diminuição da capacidade do processamento de informação, com o envelhecimento é compensada por antecipação das tarefas e experiência, e a perda de rapidez é compensada por melhor qualidade do trabalho (Huuhtanen, Kalimo, Lindström, Linkolla e Liukkunen, 1999).

4.2. MERCADO DE TRABALHO E EMPREGABILIDADE

A empregabilidade, mais que uma capacidade individual, deve ser apreendida como uma construção social (Demazière, 1995; Outin, 1990), dado que a possibilidade da ação individual ser bem-sucedida na busca do emprego é condicionada, não somente pela vontade e conduta individual, como também pela integração do indivíduo no contexto laboral e dependente da apreciação conjuntural e social. Variando os atributos individuais que a vão caracterizando (DiPrete e Kreckler, 1991).

O conceito de empregabilidade interativa, para Natália Alves não se fragmenta “embora mantenha a ênfase nos indivíduos e nas suas capacidades admite que a empregabilidade individual não pode ser dissociada dos modos de funcionamento do mercado de trabalho” (Alves, 2007:62). Glória Rebelo enfatiza “Para que certa pessoa, num determinado momento, seja empregável, é preciso que tenha as qualificações ou as competências (vertente subjetiva) que se adaptem aos empregos disponíveis no mercado de trabalho (vertente objetiva)” (Rebelo, 2003:25).

Desta forma, a empregabilidade passa a ser o resultado da interação entre estratégias, individuais e coletivas, tanto dos trabalhadores que procuram o trabalho assalariado, como dos empregadores que procuram o capital humano (Outin, 1990).

4.2.1. Instabilidade do Mercado de Trabalho

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho ditam o fim das relações estáveis de um trabalhador. Este permanecia dez anos a executar a mesma tarefa ou a trabalhar na mesma empresa, sintetiza Ana Rita Ramos, (Ramos, 1997). Charles Handy concebe que “A sociedade de empregados está a diminuir” (Handy, 1995:31) e o emprego estável nas grandes empresas acabou sendo, segundo Tom Peters volátil “a carreira média irá envolver duas ou três ocupações e meia dúzia ou mais de empregadores” (Peters, 2008:239). Já Ulrich Beck, intitulou esta situação de cultura do “*do-it-yourself*” (Beck, 2007) e Charles Handy de “vida de portfolio” (Handy, 1995:27).

A modernidade líquida gera, usando as palavras de Ulrich Beck, uma economia de insegurança, em que as barreiras desaparecem por oposição à velha economia de segurança, de barreiras bem delimitadas (Beck, 2000 *citado por* Pedroso *et al*, 2005), designando esta como uma sociedade de risco (Beck, 1992) que se orienta segundo um *princípio de nebulosidade* da imagem do trabalho, da sociedade e da política. Essa nebulosidade social reforça a tendência para a segmentação dos mercados de trabalho, que vislumbra há já bastante tempo ser geradora de uma verdadeira constelação de situações sócio laborais por relação a estatutos (de poder ou de subordinação) que levaram grande parte do séc. XX no sentido inverso, e tornaram-se razoavelmente claros (Pederoso *et al*, 2005). Assiste-se, para Lurdes Rodrigues a “uma nova segmentação do mercado de trabalho que divide os que têm emprego seguro, bem remunerado, em grandes instituições empregadoras e protegidos por um contrato de trabalho, daqueles outros, (...) ou desemprego” (Rodrigues, 1995: 36).

Sob a insígnia de “nada a longo prazo” (Sennet, 2007), a velha máxima de que “a antiguidade é um posto”, passa a ser substituída pela competência tecnológica como “posto” nevrálgico. O futuro trará organizações laborais com menos trabalhadores e mais valor tecnológico. O saber, segundo Ulrich Beck e não o trabalho, converte-se na principal fonte de riqueza social já que se torna uma ferramenta que os trabalhadores podem levar consigo para

qualquer lado (Beck, 2007). A sobrevivência económica das empresas (Rosa *et al*, 2003) tende a adotar a racionalização orientada para a redução dos custos, sobretudo os da mão-de-obra (Kóvacs *et al*, 2006).

Ulrich Beck resume, que a atual instabilidade do mercado de trabalho deverá ser vista como uma oportunidade para se desenvolverem novas ideias e novos modelos de trabalho (Beck, 2007). Na mesma linha, Peter Conrad vê como uma oportunidade para repensar o significado do trabalho e a sua centralidade na vida de cada um (Conrad, 2009).

4.3. RELAÇÃO IDADE - MERCADO DE TRABALHO

Manuel Castells menciona que o impacto das novas tecnologias de informação e comunicação a nível laboral, e das fusões empresariais para a redução do número de efetivos, contribuíram para sentimentos de receio e de incerteza face ao futuro das relações laborais, o que revolucionou as organizações e a forma de trabalhar (Castells, 2003).

Estas dinâmicas estimulam metaforicamente uma classe de “trabalhadores descartáveis”. A socióloga Iлона Kóvacs alerta para a existência de três tipos de trajetórias profissionais, neste contexto: a) Trajetórias de flexibilidade qualificante (que resultam de indivíduos de escolaridade média-alta, em trabalhos altamente qualificados, com forte capacidade de negociação salarial elevada e alta mobilidade); b) Trajetórias de flexibilidade precarizante transitória (caracterizada pela rotação entre empregos flexíveis transitórios por jovens com níveis de qualificação médio-altos); e, c) Trajetórias de flexibilidade precarizante contínua (pautado por rotação, involuntária, entre empregos flexíveis, precários, por indivíduos com níveis de escolaridade médio-baixo e fracas perspetivas de evolução profissional), (Kóvacs, 2005).

Portugal tem acompanhado a desregulamentação das condições de trabalho (Freire, 1994), a par das grandes economias, com a consequente precarização dos vínculos contratuais do trabalho e os processos de reconversão empresarial, afetando a empregabilidade e as condições de trabalho, tornando o desemprego um fenómeno estrutural (Freire *et al*, 2000) na base de uma maior vulnerabilidade social (Hespanha *et al*, 2002).

Por conseguinte, a precariedade é transversal a vários setores, produzindo trajetórias profissionais descontínuas (Castells, 1998), proporcionando padrões atípicos de emprego uns novos, outros já antigos com características comuns de estratégias de sobrevivência e de alternativa ao desemprego, veja-se o e.g. da subcontratação, do *outsourcing*, do trabalho temporário, do autoemprego e da acumulação de vários empregos, (Hespanha, 1999).

CAPÍTULO V - HIPÓTESES E MODELO DE ANÁLISE

O nosso estudo incide sobre o aumento do desemprego, no grupo *dos diplomados adultos e meia-idade*, e de como esta problemática se reflete nos mesmos. Para o efeito, procederemos a uma análise comparativa entre dois grupos, *a saber*, o dos 35-44 anos o nosso público-alvo, e o dos 21-34 anos a comunidade.

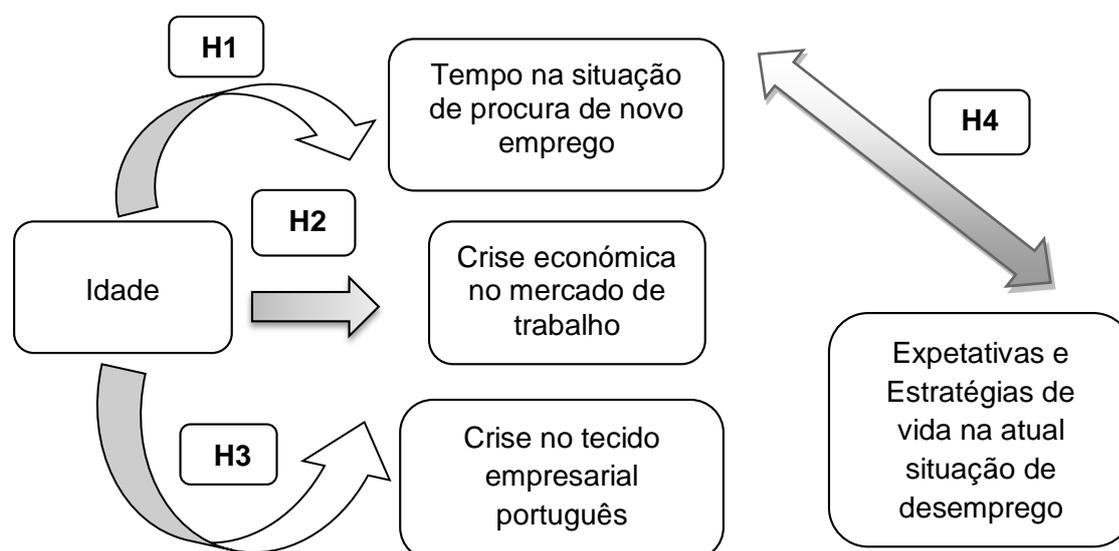
5.1. MODELO DE ANÁLISE

Na perspetiva de Raymond Quivy e LucVan Campenhout, o *Modelo de Análise* é “o prolongamento natural da problemática, articulando de forma operacional os marcos e as pistas que serão finalmente retidos para orientar o trabalho de observação e de análise” (Quivy e Campenhout, 2003:150).

Para efetuar o presente estudo, delineou-se um modelo, Figura 5.1. (Modelo de Investigação) que tem como principais dimensões de análise, (a) analisar a relação do fator idade, dos desempregados licenciados, com o tempo, de permanência, na situação de procura de novo emprego, e conseqüente com a reentrada na vida ativa, (b) analisar a visão, dos dois grupos etários, face há crise do mercado trabalho, (c) analisar a visão dos dois grupos etários, face há crise no tecido empresarial português, (d) relacionar as expetativas e estratégias de vida destes, na atual situação de desemprego, e com o tempo de à procura de novo emprego.

Apresentaremos de seguida o modelo de investigação, identificaremos as hipóteses de investigação enquadradas na revisão bibliográfica, e procedemos à definição das variáveis deste estudo.

Figura 5.1. Modelo de Investigação



5.2. HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO

Esta investigação assenta em hipóteses, formuladas a partir de uma pergunta de partida, e em que os resultados obtidos serão respostas à questão inicial.

Como já referimos, o modelo é constituído por quatro hipóteses de investigação, partindo de uma questão geral: “O tempo, de permanência, na procura de novo emprego por desempregados diplomados do ensino superior é dependente do fator idade?”.

Apresentaremos cada uma das hipóteses à luz do enquadramento teórico efetuado.

H1 - O tempo na situação de procura de novo emprego é dependente do fator idade, i.e., difere entre o grupo etário de desempregados diplomados de 35-44 anos, comparativamente ao dos 21-34 anos.

H2 - A perceção da importância do fator crise económica, face à reintegração no mercado de trabalho é distinta no grupo etário de desempregados diplomados de 35-44 anos, comparativamente ao dos 21-34 anos.

H3 - A consciência da crise no tecido empresarial português, como interveniente, aquando da reintegração no mercado de trabalho é percebida diferentemente entre o grupo etário de desempregados diplomados de 35-44 anos, comparativamente ao dos 21-34 anos.

H4 - Existe relação entre, o tempo de espera na procura de novo emprego, e as expectativas e estratégias de vida dos ativos qualificados do ensino superior, em situação de desemprego.

Esta investigação centra-se no prisma do desemprego qualificado a nível do ensino superior, à procura de novo emprego por grupo etário, dado que, na nossa opinião, uma gestão correta destes aspetos permitirá perceber esta performance (público-alvo e comunidade), Davies *et al*, 2001.

Atendendo à literatura, é nosso objetivo comparar as atitudes dos indivíduos e se existem diferenças entre uns e outros, considerando os estudos de Gallie *et al* (1998) e a posição de autores como Kovács, (2006), Nienhueser (2005), Bergström e Storrie (2003), Booth *et al*, (2000), Freire (2000), Palma (2010) e Eard (2009) que admitem que os trabalhadores que se encontram numa situação de desemprego estão menos satisfeitos, com falta de perspetivas profissionais, etc.

5.3. DEFINIÇÃO DE VARIÁVEIS

Para o estudo de cada hipótese definimos variáveis independentes e variáveis dependentes. Apresentá-las-emos consoante cada hipótese em análise.

Para a primeira hipótese, definimos como:

- Variável independente: tempo na situação de procura de novo emprego;
- Variável dependente: a idade.

Para a segunda hipótese, as variáveis definidas são:

- Variável independente: mercado de trabalho;
- Variável dependente: idade.

Para a terceira hipótese, seleccionámos:

- Variável independente: tecido empresarial português;
- Variável dependente: idade.

Para a última hipótese, traçamos como variáveis:

- Variável independente: tempo na situação de procura de novo emprego;
- Variável dependente: expectativas de vida perante a atual situação de desemprego;
- Variável dependente: estratégias de vida perante a atual situação de desemprego.

Após descrição de variáveis, apresentaremos de seguida o capítulo relativo à metodologia.

CAPÍTULO VI - METODOLOGIA

6.1. OBJETIVOS

Este capítulo tem como objetivo clarificar os aspetos metodológicos quantitativos referentes ao estudo. Nele, serão abordadas temáticas como; a amostra e sua caracterização, os instrumentos utilizados e os procedimentos, que explicarão todo o processo.

6.2. AMOSTRA

A amostra, do estudo, é constituída por 185 desempregados com o ensino superior e à procura de novo emprego, inscritos no Centro de Emprego de Loures. Sendo a população teórica os desempregados qualificados, e a população estudo os desempregados com o ensino superior à procura de novo emprego. *Este é um estudo de caso numa região periférica de Lisboa*, sendo a amostra obtida pelo método bola-de-neve, procurando contatar o maior número de desempregados inscritos no CE - população-estudo ascendia a 3002⁴ indivíduos.

6.2.1. Centro de Emprego de Loures

Para a investigação, seleccionou-se o CE de Loures inserido na Direção Regional de Lisboa e Vale do Tejo, localizado a norte de Lisboa intervindo em três concelhos; Loures, Mafra e Odivelas. A caracterização dos seus desempregados é analisada conforme os quadros (Quadro 6.1.), (Quadro 6.2.) e (Quadro 6.3.). Com âmbito de ação, nas medidas do IEFP, incidente em políticas ativas de emprego, no emprego e na formação profissional.

Quadro 6.1. Desemprego Registado por Concelho segundo o Género, o Tempo de Inscrição e a Situação Face à Procura de Emprego (situação no fim do mês de setembro de 2012)

Região	Concelho	Género		Tempo de Inscrição		Situação face à procura de emprego		Total
		Homens	Mulheres	<1 Ano	1 Ano E +	1º Emprego	Novo Emprego	
LISBOA VT	LOURES	6 210	5 419	7 788	3 841	690	10 939	11 629
	MAFRA	1557	1 640	2 213	984	133	3 064	3197
	ODIVELAS	4 080	3 728	5 216	2 592	349	7 459	7 808
TOTAL dos Concelhos na área do CE de Loures		11847	10787	15217	7417	1172	14752	22634

Fonte: IEFP, Concelhos estatísticas mensais, setembro 2012, p. 6. Consultado (*online*) em 2012.10.20

⁴ IEFP, Concelhos estatísticas mensais, setembro 2012, p. 20. Consultado (*online*) em 2012.10.20.

Quadro 6.2. Desemprego Registado por Concelho segundo o Grupo Etário (situação no fim do mês de setembro de 2012)

Região	Concelho	Grupo etário <25 anos	Grupo etário 25-34 anos	Grupo etário 35-54 anos	Grupo etário 55 anos E +	Total
LISBOA VT	LOURES	1 313	2 861	5 473	1 982	11 629
	MAFRA	264	818	1 693	422	3 197
	ODIVELAS	730	1 941	3 746	1 391	7 808
TOTAL dos Concelhos na área do CE de Loures		2307	5620	10912	3795	22634

Fonte: IEFP, Concelhos estatísticas mensais, setembro 2012, p.13. Consultado (*online*) em 2012.10.20.

Quadro 6.3. Desemprego Registado por Concelho segundo o Nível Escolar Superior (situação no fim do mês de setembro de 2012)

Região	Concelho	Nível escolar Superior
LISBOA VT	LOURES	1 346
	MAFRA	554
	ODIVELAS	1 102
TOTAL dos Concelhos na área do CE de Loures		3002

Fonte: IEFP, Concelhos estatísticas mensais, setembro 2012, p. 20. Consultado (*online*) em 2012.10.20.

6.2.2. Caracterização Socio Demográfica da Amostra

A amostra é constituída por 185 participantes, com maior predomínio do género feminino ($n=118$; 63.8%), comparativamente ao género masculino ($n=67$; 36.2%).

A idade média dos participantes é de 36 anos ($M=36.01$; $D.P.=8.34$), situando-se a maior parte dos inquiridos na faixa etária dos 21 aos 34 anos ($n=91$; 49.2%), seguindo-se os escalões etários entre, os 35 e 44 anos ($n=68$; 36.8%) e os 45 e 64 anos ($n=26$; 14.1%).

Quanto ao estado civil, a maioria dos inquiridos é solteiro(a) ($n=89$; 48.1%), seguindo-se os do estado casado(a) ($n=56$; 30.3%), união de facto ($n=31$; 16.8%) e divorciado(a) ($n=9$; 4.9%).

No que concerne às habilitações académicas, observa-se uma hegemonia do grau de licenciado ($n=145$; 81.5%), seguindo-se o grau de bacharel ($n=24$; 13.5%).

Grande parte dos participantes reside nos concelhos de Odivelas ($n=95$; 52.8%) e Loures ($n=69$; 38.3%), sendo a maioria de nacionalidade portuguesa ($n=174$; 95.1%), ver Tabela 6.1. Caracterização Sociodemográfica dos Participantes ($N=185$).

Tabela 6.1. Caracterização Sociodemográfica dos Participantes (N=185)

	Participantes	
	<i>n</i>	%
Género (N=185)		
Masculino	67	36.2
Feminino	118	63.8
Idade (N=185)		
21-34	91	49.2
35-44	68	36.8
45-64	26	14.1
Estado Civil (N=185)		
Solteiro(a)	89	48.1
Casado(a)	56	30.3
União de Facto	31	16.8
Divorciado(a)	9	4.9
Habilitações Académicas (N=178)		
Bacharelato	24	13.5
Licenciatura	145	81.5
Outro	9	5.1
Concelho de Residência (N=180)		
Lisboa	5	2.8
Loures	69	38.3
Maфра	10	5.6
Odivelas	95	52.8
Sintra	1	.6
Nacionalidade (N=183)		
Portuguesa	174	95.1
Portuguesa e outra	4	2.2
Brasileira	4	2.2
Italiana	1	.5
Total	183	2.2

6.3. INSTRUMENTOS

Os dados para a elaboração do estudo foram recolhidos através de um questionário apresentado no Anexo A - Inquérito de Percurso Socioprofissional. Aplicado em reuniões convocadas pelos técnicos do CE, aos diplomados, e relacionadas com a sua situação de desemprego. Convidados a participar, anónima e voluntariamente na investigação.

Na elaboração do questionário consultaram-se outros questionários disponíveis *online*, tais como: III Inquérito ao percurso Socioprofissional dos Diplomados do Instituto Superior Técnico (ISP): 2002-2005⁵; Inquérito de Opinião aos Licenciados em Música⁶; Inquérito por

⁵ Disponível em: http://groups.ist.utl.pt/unidades/oe/files/III_Inquerito.pdf, pp.123.

⁶ Disponível em: http://www.qi.uevora.pt/licenciados_mus.pdf, anexos, pp. 9.

Questionário aos Diplomados da Faculdade de Ciências e Tecnologia/ Universidade Nova de Lisboa (FCT/UNL) em 1995/96⁷; e, Inquérito ao Percorso Profissional dos Licenciados do Instituto Politécnico de Castelo Branco⁸.

O questionário é composto por 11 blocos com um total de 397 questões. Perguntas à empregabilidade na procura de novo emprego; de identificação do inquirido que dizem respeito à caracterização sociodemográfica; de formação académica inicial; de percurso académico; de transição académica para a vida profissional; de percurso profissional; de caracterização do desemprego; de políticas públicas e medidas privadas de ativação face ao desemprego e de transição para a vida ativa; e, de expetativas e estratégias face ao emprego.

Nestas perguntas incluíram-se doze categorias, cada uma composta por vários itens organizados em escalas de *Likert* de quatro e cinco pontos, respetivamente.

6.4. PROCEDIMENTOS

Na fase de pré-investigação, procedemos à escolha do tema articulando o mesmo com o Orientador, definimos algumas estratégias relativamente à índole do estudo quantitativo, e de como encaixar os diferentes constructos. Indagou-se, após, pela pesquisa bibliográfica sobre os conceitos base da investigação sustentáveis à elaboração do projeto de dissertação.

No decurso da investigação, elaboraram-se cartas (Anexo B - Carta IEFP, Loures) e correio eletrónico (Anexo C - Correio Eletrónico IEFP, IP) destinado aos responsáveis da Instituição onde se pretendia levar a cabo o estudo. Tendo, como primórdio mencionar os objetivos do estudo e a pertinência da temática, ao contributo da região.

O período de inquirição decorreu entre 10 de maio de 2011 a 17 de julho de 2012.

A construção da base de dados foi elaborada em *Microsoft Excel* e transferida para *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 19.0.

Quanto aos procedimentos utilizados no tratamento dos dados, considerar: 1) As variáveis do estudo foram analisadas quanto às frequências, médias, desvios padrões e medianas, tendo em conta as suas escalas de medição. Particularmente nas variáveis ordinais (em grande maioria), a utilização e interpretação das médias permitiram comparar mais facilmente a localização das distribuições das variáveis em análise (Marôco, 2011); 2) Recorreu-se a ferramentas estatísticas paramétricas e não-paramétricas, (Hill e Hill, 2009); e realizou-se a 3) Análise de valores em falta (*missing*) aconselhada por diferentes autores (Schlomer, Bauman e Card, 2010).

⁷ Disponível em: http://run.unl.pt/bitstream/10362/1389/1/alves_2003.pdf, Tese Doutoramento, Mariana Alves Gaio, 2003, pp.421.

⁸ Disponível em: http://repositorio.ipcb.pt/bitstream/10400.11/118/1/dissertacao_mestrado_ricardo_batista.pdf, Dissertação de Mestrado, Ricardo Filipe Gonçalves Batista, 2007, pp.111.

CAPÍTULO VII - ANÁLISE DE RESULTADOS

Para a análise descritiva de resultados alguns critérios de escolha, na seleção de inquiridos, foram definidos. Selecionamos os *três primeiros participantes (n) com maior frequência*, e o *participante (n) com menor valor*. Por forma, a que a leitura e apreciação dos resultados fosse mais fácil e menos exaustiva.

7.1. ÁREA DE FORMAÇÃO DOS PARTICIPANTES

Os participantes da investigação frequentaram cursos de formação superior distintos, pelo que, com o objetivo de simplificar criámos cinco categorias: (1) Arquitetura e *Design*; (2) Ciências Sociais e Humanas; (3) Tecnologias e Engenharia; (4) Saúde; e (5) Ensino, que poderá ser em qualquer área científica. Verificamos que a maioria dos respondentes se diplomou na área das “Ciências Sociais e Humanas” ($n=101$, 57.1%), e que a percentagem mais reduzida foi na área da “Saúde” ($n=4$, 2.3%), (Tabela 7.1.).

Tabela 7.1. Área de Formação dos Participantes

Área de formação	Participantes	
	<i>n</i>	%
Arquitetura e <i>Design</i>	20	11.3
Ciências Sociais e Humanas	101	57.1
Tecnologias e Engenharia	33	18.6
Saúde	4	2.3
Ensino	19	10.7
Total	159	100

N=185

Legenda: Análise de frequências relativa à área de formação dos participantes, com apresentação do número de sujeitos por categoria (*n*) e respetiva percentagem (%).

7.2. PRINCIPAIS MOTIVOS QUE LEVARAM A FREQUENTAR UM CURSO SUPERIOR

O principal motivo que levaram os participantes a frequentarem um curso superior, foi a obtenção de “valorização pessoal e intelectual” ($M=3.78$, $DP=4.77$), seguindo-se o desejo de “obter a profissão desejada” ($M=3.55$, $DP=.738$) e “obter categoria profissional” ($M=3.23$, $DP=.928$). No sentido inverso, encontramos como motivos menos importantes a “iniciativa de amigos” ($M=1.51$, $DP=.803$), a “imagem social” ($M=1.68$, $DP=.867$) e “outros motivos” ($M=1.64$, $DP=1.031$).

7.3. OBTENÇÃO DO ÚLTIMO EMPREGO

A maioria dos indivíduos obteve o último emprego por “resposta a anúncio” ($n=49$, 32%) ou o recurso a “relações pessoais” ($n=34$, 22.2%), em oposição à quase nula existência de “criação do próprio emprego” ($n=1$, .7%), (Tabela 7.2.).

Tabela 7.2. Forma de Obtenção do Último Emprego

Obtenção do último emprego	Participantes	
	<i>n</i>	%
Resposta a anúncio	49	32
Relações pessoais	34	22.2
Relações profissionais	29	19
Candidatura espontânea	17	11.1
Outra situação	9	5.9
Colocação de anúncio	4	2.6
Estágio profissional	4	2.6
Protocolos	3	2
IEFP	3	2
Criação do próprio emprego	1	.7
Total	153	100.1

N=185

Legenda: Análise de frequências relativa à forma de obtenção do último emprego, com a apresentação do número de sujeitos por categoria (*n*) e respetiva percentagem (%).

7.3.1. Situação Profissional Perante o Último Emprego

A maioria dos sujeitos, no seu último emprego era “trabalhador por conta de outrem” ($n=144$, 87.8%), enquanto uma minoria foi “trabalhador em empresa/ negócio familiar sem remuneração” ($n=2$, 1.2%) (Tabela 7.3.).

Tabela 7.3. Situação Profissional Sobre o Último Emprego

Obtenção do último emprego	Participantes	
	<i>n</i>	%
Trabalhador por conta de outrem	144	87.8
Trabalhador liberal	7	4.3
Trabalhador por conta própria com empregados	6	3.7
Trabalhador em empresa/negócio familiar sem remuneração	2	1.2
Outra	3	1.8
Não sabe/não responde	2	1.2
Total	164	100

N=185

Legenda: Análise de frequências relativa à situação profissional do último emprego, com a apresentação do número de sujeitos por categoria (n) e respetiva percentagem (%).

7.3.2. Situação Contratual Perante o Último Emprego

A percentagem mais elevada de sujeitos ($n=67$, 41.1%) apresentava, no seu último emprego, um “contrato de trabalho sem termo” ou um “contrato de trabalho a termo certo” ($n=63$, 38.65%). Menos comum, foi “outra situação contratual” ($n=2$, 1.23%), (Tabela 7.4).

Tabela 7.4. Situação Contratual Perante o Último Emprego

Tipo de contrato	Participantes	
	n	%
Contrato de trabalho sem termo	67	41.1
Contrato de trabalho a termo certo	63	38.65
Contrato de trabalho a termo incerto	13	7.98
Contrato de prestação de serviços	13	7.98
Contrato de estágios profissionais	3	1.83
Outra situação contratual	2	1.23
Não sabe/não responde	2	1.23
Total	163	100

N=185

Legenda: Análise de frequências relativa à situação contratual perante o último emprego, com a apresentação do número de sujeitos por categoria (n) e respetiva percentagem (%).

7.3.3. Dimensão da Empresa onde Trabalhava no Último Emprego

No que concerne ao tamanho da empresa onde os participantes desempenhavam as suas funções no último emprego, registou-se que a maioria ($n=38$, 23.8%) estava integrada numa “pequena empresa (10 a 49 trabalhadores)” ou “média empresa (50 a 249 trabalhadores)” ($n=34$, 21.3%).

As empresas “com mais de 500 trabalhadores” ($n=24$, 15%), “microempresas” ($n=20$, 12.5%), “grandes empresas” ($n=17$, 10.6%), “multinacionais/ *holding*” ($n=15$, 9.4%) e “outra” tipologia de empresas ($n=11$, 6.9%) empregavam menos participantes.

7.3.4. Área de Atividade Desenvolvida pela Empresa no Último Emprego

A quase totalidade dos indivíduos ($n=123$, 78.3%) desempenhava as suas funções no setor terciário. No setor primário, somente três participantes (1.9%), e no setor secundário apenas 20 indivíduos (12.7%). Alguns dos respondentes mencionaram que trabalhavam em “outro setor” ($n=9$, 5.7%), ou selecionaram a opção “não sabe/ não responde” ($n=2$, 1.3%).

7.3.5. Vencimento Líquido Mensal no Último Emprego

A imensa maioria dos participantes, no seu último emprego, recebia como valor líquido mensal entre “500€ e 999€” ($n=52$, 32.3%) ou entre “1000 a 1499€” ($n=50$, 31.1%), enquanto os com percentagem mais reduzida ($n=1$, .6%) auferiam um vencimento líquido mensal entre “3500€ e 3999€” (Tabela 7.5).

Tabela 7.5. Vencimento Líquido Mensal no Último Emprego

Escalão de vencimento líquido mensal	Participantes	
	<i>n</i>	%
Menos de 499€	10	6.2
Entre 500€ e 999€	52	32.3
Entre 1000€ e 1499€	50	31.1
Entre 1500€ e 1999€	18	11.2
Entre 2000€ e 2499€	12	7.5
Entre 2500€ e 2999€	7	4.3
Entre 3000€ e 3499€	3	1.9
Entre 3500€ e 3999€	1	.6
Entre 4000€ e 4499€	2	1.2
Mais de 4500€	2	1.2
Não sabe/não responde	4	2.5
Total	161	100

N=185

Legenda: Análise de frequências relativa ao vencimento líquido mensal no último emprego, com a apresentação do número de sujeitos por categoria (*n*) e respetiva percentagem (%).

7.4. MEDIDAS DE SUPORTE PRIVADO DE SUBSISTÊNCIA AO DESEMPREGO A QUE RECORREU

Vinte e sete respondentes (16.7%) afirmaram não ter recorrido a qualquer medida de suporte privado para a subsistência ao desemprego. Para aqueles que recorreram, a mais utilizada, foi a medida de “apoio familiar” ($n=95$, 58.6%). As medidas menos comuns recaem sobre o recurso a “amigos” ($n=1$, .6%) e a procura de ajuda junto de “associações públicas ou privadas” ($n=1$, .6%), (Tabela 7.6.).

Ressaltamos, que esta pergunta era de resposta múltipla, pelo que os respondentes poderão ter assinalado mais do que uma medida de suporte privado.

Tabela 7.6. Medidas de Suporte Privado a que os Participantes Recorreram - Resposta Múltipla

Medida de suporte privado recorrida ^a	Participantes	
	<i>n</i>	%
Rendimento/poupanças próprias	71	43.8
Apoio familiar	95	58.6
Amigos	1	.6
Associações públicas ou privadas	1	.6
Igreja	3	1.9
Nenhuma	27	16.7
Outra	4	2.5
Não sabe/não responde	2	1.2
Total	204	125.9

N=185

Legenda: Análise de frequências relativa às medidas de suporte privado a que os participantes recorreram para fazer face à situação de desemprego, com a apresentação do número de sujeitos por categoria (*n*) e respetiva percentagem (%). ^aOs indivíduos recorreram a mais do que um tipo de medida de suporte privado.

7.5. PRINCIPAIS RAZÕES PARA OS GRUPOS ETÁRIOS, 21-34 ANOS E 35-44 ANOS NÃO (RE) INGRESSAREM NO MERCADO DE TRABALHO

No grupo etário dos 21-34 anos, as opções de resposta que atingiram um maior valor médio foram a “crise no mercado de trabalho” ($M=3.3$, $DP=.991$), seguida da “crise no tecido empresarial” ($M=3.15$, $DP=1.032$), e por último o fator “idade” ($M=2.09$, $DP=.905$).

Quanto ao grupo dos 35-44 anos, as opções com média mais elevada foram a “crise no mercado de trabalho” ($M=3.39$, $DP=.953$), seguida da “crise no tecido empresarial” ($M=3.32$, $DP=.947$) e por último “ser mais caro que um recém-licenciado” ($M=2.97$, $DP=1.024$).

A Tabela 7.7. apresenta os dados relativos à frequência de respostas a estes itens, bem como os valores médios e de desvio-padrão inerentes a cada um deles.

Tabela 7.7. Razões Para os Grupos Etários Definidos não Encontrarem Emprego

Razão	Idade	Discordo totalmente		Discordo		Concordo		Concordo totalmente		Total	M (DP)
		<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%		
Idade	21-34	24	29.3	33	40.2	19	23.2	6	7.3	82	2.09 (.91)
	35-44	9	13.4	33	40.2	19	23.2	6	7.3	67	2.70 (.99)
Estar velho	21-34	46	54.8	23	27.4	7	8.3	8	9.5	84	1.73 (.97)
	35-44	33	53.2	13	21	9	14.5	7	11.3	62	1.84 (1.06)

Mais caro que um jovem	21-34	15	18.3	16	19.5	28	34.1	23	28	82	2.72 (1.07)
	35-44	7	11.3	12	19.4	19	30.6	24	38.7	62	2.97 (1.02)
Grau de exigência	21-34	26	37.1	25	30.5	21	25.6	10	12.2	82	2.18 (1.02)
	35-44	14	23.7	22	37.3	15	25.4	8	13.6	59	2.29 (.98)
Maus vícios	21-34	55	68.8	13	16.3	5	6.3	7	8.8	81	1.55 (.95)
	35-44	46	76.7	7	11.7	5	8.3	2	3.3	60	1.38 (.78)
Não ser inovador	21-34	55	69.7	13	16	4	4.9	9	11.1	81	1.59 (1.01)
	35-44	42	68.9	12	19.7	5	8.2	2	3.3	61	1.46 (.79)
Não ser empreendedor	21-34	55	69.7	11	13.6	6	7.4	9	11.1	81	1.62 (1.03)
	35-44	44	72.1	10	16.4	5	8.2	2	3.3	61	1.43 (.79)
Não ter dinamismo	21-34	53	66.3	14	17.5	3	3.8	10	12.5	80	1.63 (1.04)
	35-44	45	76.3	7	11.9	3	5.1	4	6.8	59	1.42 (.88)
Crise na área	21-34	10	11.9	21	25	25	29.8	28	33.3	84	2.85 (1.02)
	35-44	11	17.7	14	22.6	18	29	19	30.6	62	2.73 (1.09)
Crise no mercado de formação	21-34	9	10.7	5	6	22	26.2	48	57.1	82	3.3 (.99)
	35-44	6	9	4	6	15	22.4	42	62.7	67	3.39 (.95)
Crise no tecido empresarial	21-34	9	11	11	13.4	21	25.6	41	50	82	3.15 (1.03)
	35-44	6	9.5	3	4.8	19	30.2	35	55.6	63	3.32 (.95)
Preferência do sexo oposto	21-34	34	42.5	22	27.5	12	15	12	15	80	2.02 (1.09)
	35-44	28	47.5	13	22	9	15.3	9	15.3	59	1.98 (1.12)
Família	21-34	54	67.5	13	16.3	6	7.5	7	8.8	80	1.57 (.97)
	35-44	39	61.9	11	17.5	9	14.3	4	6.3	63	1.65 (.95)
Preconceito social	21-34	55	75.3	7	9.6	4	5.5	7	9.6	73	1.49 (.74)
	35-44	37	68.9	8	15.1	4	7.5	4	7.5	53	1.53 (.93)

Nota: Análise de frequências relativa às razões apontadas para os grupos definidos não encontrarem emprego, com apresentação do número de sujeitos por categoria (n), percentagem (%), média (M) e desvio-padrão (DP).

7.6. GRAU DE SATISFAÇÃO COM O PERCURSO PROFISSIONAL, ATÉ AGORA

A maioria dos sujeitos encontra-se “satisfeito” ($n=79$, 44.4%) com o seu percurso profissional. Uma percentagem mais reduzida de participantes encontram-se “nada satisfeito” ($n=18$, 10.1%) com este aspeto. Em posições intermédias encontram-se as opções “pouco

satisfeito” ($n=53$, 29.8%) e “muito satisfeito” ($n=28$, 15.7%). O valor médio desta variável é de 2.66 ($DP=.864$).

7.7. GRAU DE INSATISFAÇÃO COM A ATUAL SITUAÇÃO DE DESEMPREGADO

Uma percentagem elevada de respondentes ($n=94$, 53.7%) está “muito insatisfeito” com a atual situação de desemprego, ao passo de uma percentagem mais reduzida encontra-se “insatisfeito” ($n=24$, 13.7%). Existem ainda, indivíduos “pouco insatisfeitos” ($n=20$, 11.4%) e “nada insatisfeitos” ($n=37$, 21.1%) por estarem desempregados. No que concerne à média atingida para esta variável foi de 3 ($DP=1.227$).

7.8. ESTRATÉGIAS DE VIDA PARA OCUPAR PARTE SIGNIFICATIVA DO TEMPO LIVRE

Os indivíduos desempregados optam por passar mais tempo a realizar atividades que lhes proporcionem “valorização pessoal” ($n=103$, 61.7%) e dedicam mais tempo à “família nuclear” ($n=91$, 54.5%). Uma minoria “centra-se nos problemas de saúde física” ($n=3$, 1.8%) e “dedica-se à comida” ($n=11$, 6.6%), (Tabela 7.8.).

Tabela 7.8. Estratégias de Vida que Ocupam Parte Significativa dos Tempo Livre dos Participantes

Atividades	Participantes			
	Sim		Não	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Família nuclear	91	54.5	76	45.5
Cuidado de seniores	48	28.7	119	71.3
Voluntariado	19	11.4	148	88.6
Biscates	22	13.2	145	86.8
Atividade profissional familiar não remunerada	27	16.2	140	83.8
Afasta-se da vida social/familiar por vergonha	15	9	152	91
Fecha-se em casa	14	8.4	153	91.6
Dedica-se à comida	11	6.6	156	93.4
Centra-se nos problemas de saúde física	3	1.8	164	98.2
Dedica-se ao culto/cultivo do físico	17	10.2	150	89.8
Dedica-se ao lazer	66	39.5	101	60.5
Valorização pessoal	103	61.7	64	38.3
Outro	12	7.2	155	92.8
Total	448	268.4	1723	1031.6

N=185

Legenda: Análise de frequências relativa às atividades que ocupam parte do tempo dos participantes, com apresentação do n.º de sujeitos por categoria (*n*) e percentagem (%).

7.9. ANÁLISE INFERENCIAL

Analisaremos de seguida os resultados dos diferentes testes estatísticos, realizados com vista à corroboração das hipóteses de investigação.

Antes, porém, testificaremos os resultados da análise de *missings* (valores em falta na amostra) realizada, com o objetivo de verificar os pressupostos de normalidade da distribuição e homogeneidade de variâncias importantes à *segunda* e *terceira* hipóteses de investigação.

Permitindo-nos assim o uso de testes paramétricos, recomendados em detrimento dos não-paramétricos (Marôco, 2011).

7.10. ANÁLISE DE *MISSINGS* E VERIFICAÇÃO DOS PRESSUPOSTOS E NORMALIDADE DA DISTRIBUIÇÃO E HOMOGENEIDADE DE VARIÂNCIAS

A referência à análise de *missings* é vivamente aconselhada por alguns autores (Schlomer, Bauman e Card, 2010), ainda que muitos investigadores, não o façam. Os dados apresentados referem-se às variáveis analisadas para os testes de hipóteses realizados, e reportam a existência de *missings* na maioria delas (Tabela 7.9.). Perante esta situação, nas variáveis em que tal foi evidenciado em função da forma de resposta, optámos pela substituição do valor médio calculado em cada variável em falta, sugerido por Hill e Hill (2009).

Tabela 7.9. Resultados da Análise de *Missings*

Variável	<i>Missings</i>	
	<i>N</i>	%
Idade	0	0
Tempo utilizado na procura de novo emprego	1	.5
Crise no mercado de trabalho	11	5.9
Crise no tecido empresarial	20	10.8
Atividades que ocupam parte do tempo livre	18	9.7
Total	50	26.9

N=185

Legenda: Contagem (*N*) e percentagem (%) de valores em falta, *missings*, para as variáveis a analisar nos testes de hipóteses.

Relativamente ao cumprimento dos pressupostos necessários para a realização de testes paramétricos, observemos na Tabela 7.10. os dados relativos aos testes *Kolmogorov-Smirnov* (KS) - que nos indicam a normalidade da distribuição - e *Levene* - responsável pela verificação da homogeneidade de variâncias.

Para nenhum dos grupos a distribuição amostral segue uma distribuição normal, apresentando valores significativos ($p=.000$). Contudo, o teste *Kolmogorov-Smirnov* (KS) apresenta-se demasiado rígido, sabendo-se que, à medida que aumenta a dimensão amostral a média tende para uma distribuição normal (Marôco, 2011). Assim, e à luz do Teorema do Limite Central, consideramos a amostra (*superior a 30 indivíduos* em cada um dos grupos) como seguindo uma distribuição normal e a média, uma vez que não existem *outliers* significativos, uma medida de comparação fidedigna.

Além disso, a estatística paramétrica mostra-se robusta à violação do pressuposto da normalidade quando as distribuições não são extremamente pequenas (vimos pelo teorema acima enunciado a conveniência da nossa dimensão amostral), enviesadas ou achatadas (Marôco, 2011), isto é, sempre que apresentem valores de assimetria inferiores a 3 e de achatamento inferiores a 7-10, o que acontece na amostra: ($sk_{cmt21-34}=-1.35$, $ku_{cmt21-34}=.266$; $sk_{cmt35-44}=-1.556$, $ku_{cmt35-44}=.302$; $sk_{cte21-34}=-.923$, $ku_{cte21-34}=.396$; $sk_{cte35-44}=-1.391$, $ku_{cte35-44}=1.037$).

Tabela 7.10. Resultados dos testes *Kolmogorov-Smirnov* (KS) e *Levene*

Teste <i>Kolmogorov-Smirnov</i> (KS)												
Idade	Crise no mercado de trabalho						Crise no tecido empresarial					
	21-34 (n=82)			35-44 (n=63)			21-34 (n=82)			35-44 (n=63)		
	Est	df	Sig.	Est	df	Sig.	Est	df	Sig.	Est	df	Sig.
	.333	82	.000	.372	63	.000	.296	82	.000	.32	63	.000
Teste de <i>Levene</i>												
Crise no mercado de trabalho				Crise no tecido empresarial								
Est	df1	df2	Sig.	Est	df1	df2	Sig.					
.160	1	143	.69	1.008	1	143	.317					

N=185

Legenda: Valores estatísticos (*Est.*), indicação dos graus de liberdade (*df*) e valor da significância (*Sig.*) para os testes *Kolmogorov-Smirnov* (KS) e *Levene*.

No que concerne à homogeneidade de variâncias, utilizámos como referido, o teste de *Levene* por ser considerado um dos mais robustos face a violações da normalidade da distribuição da amostra (Marôco, 2011). Da análise resultam, para todos os grupos, *p-values* superiores a .05, o que nos confirma a total homogeneidade de variâncias (tabela 7.11.).

Confirmados os pressupostos necessários à realização da estatística paramétrica de duas das hipóteses delineadas, apresentamos os dados referentes à análise efetuada, que nos permitirá inferir sobre as hipóteses de investigação.

7.11. Hipótese 1: O tempo na situação de procura de novo emprego é dependente do fator idade, i.e., difere entre o grupo etário de desempregados diplomados de 35-44 anos, comparativamente ao dos 21-34 anos.

Para a análise estatística da primeira hipótese recorreremos ao teste de comparação de proporções Qui-quadrado (χ^2) que afere a dependência de dois ou mais grupos relativamente a determinada característica (Marôco, 2011). Neste caso, testa a dependência do fator idade relativamente ao tempo de procura de novo emprego (Tabela 7.11.).

Tabela 7.11. Teste do Qui-quadrado

			Tempo de procura de emprego (meses)					
			-6	6-12	12-18	18-24	+24	Total
Idade	21-34	<i>n</i>	27	38	13	5	8	91
		%	29.7	41.8	14.3	5.5	8.8	100
	35-44	<i>n</i>	9	27	14	6	11	67
		%	13.4	40.3	20.9	9	16.4	100
Total		<i>N</i>	36	65	27	11	19	158
		%	22.8	41.1	17.1	7	12	100

Legenda: *Crosstabs* respeitante ao teste de Qui-quadrado realizado, com indicação de contagem (*n*, *N*) e percentagens (%) de incidência das variáveis em análise.

Observou-se entre os desempregados licenciados de 35-44 anos, uma maior incidência destes à procura de emprego há entre seis meses a um ano ($n_{6-12}=27$, 40.3%), e entre um ano a ano e meio ($n_{12-18}=14$, 20.9%), comparativamente àqueles que o fazem há mais ($n_{18-24}=6$, 9%; $n_{+24}=11$, 16.4%) e/ou menos ($n_{-6}=9$, 13.4%) tempo.

No grupo de licenciados mais jovens, entre os 21-34 anos, verificou-se uma maior incidência de participantes à procura de emprego há menos de um ano ($n_{-6}=27$, 29.7%; $n_{6-12}=38$, 41.8%), comparativamente com os restantes períodos de tempo utilizados na procura de novo emprego ($n_{12-18}=13$, 14.3%; $n_{18-24}=5$, 5.5%; $n_{+24}=8$, 8.8%).

A análise estatística efetuada permite concluir que o tempo na situação de procura de novo emprego é dependente da idade do ativo qualificado ($\chi^2_{(4)}=8.002$, $p=.091$, $N=158$).

7.12. Hipótese 2: A percepção da importância do fator crise económica, face à reintegração no mercado de trabalho, é distinta no grupo etário de desempregados diplomados de 35-44 anos, comparativamente ao dos 21-34 anos.

Para a análise da segunda hipótese foi realizado um teste *t-Student* para amostras independentes, que nos permite concluir quanto à significância da diferença entre as médias dos dois grupos etários (Marôco, 2011), nomeadamente a existência de diferenças entre a percepção de importância da crise económica, para que não consigam (re) entrar no mercado de trabalho, dos grupos etários analisados (Tabela 7.12.).

Tabela 7.12. Significância da diferença: Crise no Mercado de Trabalho

	Idade (anos)				Teste <i>t-Student</i>	
	21-34 (n=84)		35-44 (n=67)		<i>t</i>	Sig.
	Média	DP	Média	DP		
Crise no mercado de trabalho	3.3	.991	3.39	.953	-.567	n.s.

Legenda: Valores de média, desvio-padrão (*DP*), estatística do teste (*t*) e grau de significância (*Sig.*) para os dois grupos etários de ativos diplomados, face à sua percepção de importância da crise no mercado de trabalho para a dificuldade de (re) integração no mesmo.

Observou-se que os ativos diplomados, com idades compreendidas entre os 35-44 anos percebem a crise no mercado de trabalho como mais importante para que não consigam (re) entrar na vida profissional ($M_{34-45}=3.39$, $DP=.991$), comparativamente aos mais jovens ($M_{21-34}=3.3$, $DP=.953$). Ainda que, as diferenças não são estatisticamente significativas entre o grupo etário dos 21-34 anos ($M_{21-34}=3.30$; $DP=.991$) e o dos 35-44 anos ($M_{35-44}=3.39$; $DP=.953$) como podemos observar pelos resultados do teste *t-student* ($t_{(149)} = -.576$, $p=.572$).

7.13. Hipótese 3: A consciência da crise no tecido empresarial português, aquando da reintegração no mercado de trabalho é percebida diferentemente entre o grupo etário de desempregados diplomados de 35-44 anos, comparativamente ao dos 21-34 anos.

Para a terceira hipótese de investigação, com recurso ao teste *t-Student* para amostras independentes, concluímos não existirem diferenças estatisticamente significativas ($t_{(143)}=-1.025$, $p=.307$) entre os dois grupos etários, face à percepção da importância da crise no tecido empresarial para que não consigam (re) entrar no mercado de trabalho.

Sendo os mais jovens (21-34 anos) a apresentam uma menor percepção ($M_{21-34}=3.15$, $DP=1.032$), comparativamente aos ativos diplomados com idades entre os 34-45 anos ($M_{34-45}=3.32$, $DP=.947$) (Tabela 7.13.).

Tabela 7.13. Significância da diferença: Crise no Tecido Empresarial

	Idade (anos)				Teste <i>t-Student</i>	
	21-34 (<i>n</i> =82)		35-44 (<i>n</i> =63)		<i>t</i>	Sig.
	Média	DP	Média	DP		
Crise no tecido empresarial	3.15	1.032	3.32	.947	-1.025	n.s.

Legenda: Valores de média, desvio-padrão (*DP*), estatística do teste (*t*) e grau de significância (*Sig.*) para os dois grupos etários de ativos diplomados, face à percepção da importância da crise no tecido empresarial para a dificuldade na (re) integração no mercado de trabalho.

7.14. Hipótese 4: Existe relação entre, o tempo na situação de procura de novo emprego e as expectativas e estratégias de vida dos ativos qualificados do ensino superior na situação de desemprego.

Para o teste da última hipótese recorreremos à análise do coeficiente de associação Φ_c de Cramér (conhecido como *V* de Cramér). A utilização deste coeficiente não-paramétrico mostrou-se ser a melhor solução, face à natureza das duas variáveis em causa - nominais e com mais de dois valores - medindo a relação entre ambas (Hill e Hill, 2009).

Observamos a existência de uma associação positiva fraca, entre o tempo na situação de procura de novo emprego e a dedicação à comida como atividades de tempos livres ($V=.24$, $p=.048$), assim como a dedicação ao lazer na atual situação de desemprego ($V=.267$, $p=.018$). Para as restantes atividades, não foi encontrada qualquer relação, ainda que se possa considerar marginalmente associada, o desempenho de atividade profissional familiar não remunerada ($V=.221$, $p=.087$) como principal atividade de tempos livres (Tabela 7.14.).

Tabela 7.14. Significância do Coeficiente de Associação *V* de Cramér

	Coef. de Associação	
	<i>V</i>	Sig. ^a
Atividades de tempos livres		
Dedica-se à família nuclear	.099	n.s.
Dedica-se ao cuidado de seniores	.071	n.s.
Dedica-se ao voluntariado	.076	n.s.
Faz "biscates"	.17	n.s.
Tem atividade profissional familiar não remunerada	.221	.087
Afasta-se da vida social/familiar	.114	n.s.
Fecha-se em casa	.156	n.s.
Dedica-se à comida	.24	.048

Tempo utilizado na procura de novo emprego

Centra-se em problemas de saúde física	.108	n.s.
Dedica-se ao culto/cultivo do físico	.114	n.s.
Dedica-se ao lazer	.267	.018
Dedica-se à valorização pessoal	.056	n.s.
Dedica-se a outra atividade	.078	n.s.

Legenda: Valores estatísticos do teste (V) e da sua significância ($Sig.$) para o Coeficiente de Associação V de Cramér, na análise da relação entre as atividades de tempos livres em situação de desemprego e o tempo utilizado na procura de novo emprego. ^a Valor de significância aproximado.

Da análise das hipóteses de investigação, foi-nos possível averiguar que três delas não foram corroboradas. Na Tabela 7.15., encontra-se o resumo dos resultados.

Tabela 7.15. Resumo das Hipóteses de Investigação e seus Resultados

Hipóteses	Resultados
H1: O tempo na situação de procura de novo emprego é dependente do fator idade, i.e., difere entre o grupo etário de desempregados licenciados de 35-44 anos, comparativamente ao dos 21-34 anos.	R1: É corroborada. Observa-se uma maior permanência de tempo no desemprego, na situação de procura de novo emprego para os diplomados do grupo etário dos 35-44 anos, comparativamente aos mais jovens.
H2: A perceção da importância do fator crise económica, face à reintegração no mercado de trabalho é distinta no grupo etário de licenciados de 35-44 anos, comparativamente ao dos 21-34 anos.	R2: Não é corroborada. Apesar, dos ativos diplomados com idades entre os 35-44 anos, percecionam a crise económica como determinante para não conseguirem reentrar no mercado de trabalho, relativo aos mais jovens.
H3: A consciência da crise no tecido empresarial português, aquando da reintegração no mercado de trabalho é percebida diferentemente entre o grupo etário de desempregados licenciados de 35-44 anos, comparativamente ao dos 21-34 anos.	R3: Não é corroborada. Porém, entre os dois grupos etários de ativos diplomados, a crise no tecido empresarial está mais representada no grupo de licenciados de 35-44 anos, face ao grupo mais jovem.
H4: Existe correlação entre, o tempo na situação de procura de novo emprego e as expectativas e estratégias de vida dos ativos qualificados do ensino superior na atual situação de desemprego.	R4: Não é corroborada. Apenas, existe uma relação positiva fraca para ambos os grupos etários de licenciados, entre o tempo na situação de procura de novo emprego com uma atividade de tempos livres.

Fonte: Elaborado com base nos resultados obtidos da análise multivariada.

Apresentaremos, no próximo capítulo as análises e reflexões dos resultados obtidos desta investigação, expondo as principais limitações e sugestões para estudos futuros.

CAPÍTULO VIII – DISCUSSÃO DE RESULTADOS

8.1. DEBATE DE RESULTADOS DA ANÁLISE: HIPÓTESE 1

Após a análise estatística efetuada, os resultados obtidos indicam que o tempo na situação de procura de novo emprego é *dependente da idade* do ativo diplomado ($\chi^2_{(4)}=8.002$, $p=.091$, $N=158$). No entanto para os mais adultos, este tempo de permanência vê-se aumentado. Observando-se uma maior incidência, na procura de emprego há entre seis meses a um ano e entre um ano, a ano e meio. Menos incidente, mas verificado foi a permanência entre 18 meses a dois anos, + de 24 meses e em menos de 6 meses, encaixando o grupo dos 35-44 anos maioritariamente nos DLD ou DMLD.

O grupo de licenciados 21-34 anos, com maior incidência na situação de procura de novo emprego há menos de um ano, em relação aos restantes períodos, ajustando-os maioritariamente nos DCD.

8.2. DEBATE DE RESULTADOS DA ANÁLISE: HIPÓTESE 2

A perceção da importância do fator crise económica, como determinante para a reintegração no mercado de trabalho é distinta nos dois grupos etários analisados. Observou-se que os ativos licenciados com idade entre os 35-44 anos percebem a crise no mercado de trabalho, como mais decisiva para não consigam reentrar na vida profissional ($M_{34-45}=3.39$, $DP=.991$), comparativamente aos mais jovens de 21-34 anos ($M_{21-34}=3.3$, $DP=.953$).

8.3. DEBATE DE RESULTADOS DA ANÁLISE: HIPÓTESE 3

A consciência da crise no tecido empresarial português, como obstáculo, aquando da reintegração no mercado de trabalho é percecionada de maneira diferente, entre o grupo etário dos 35-44 anos face ao dos 21-34 anos. Os mais jovens mostram uma menor perceção, da importância desta, como impedimento à reentrada na vida profissional ($M_{21-34}=3.15$, $DP=1.032$), comparativamente ao dos 34-45 anos ($M_{34-45}=3.32$, $DP=.947$).

8.4. DEBATE DE RESULTADOS DA ANÁLISE: HIPÓTESE 4

Por fim, se existe relação entre o tempo na situação de procura de novo emprego, com as expectativas e estratégias de vida dos ativos qualificados do ensino superior na atual situação de desemprego. A resposta obtida foi uma relação positiva fraca, com o desempenho de uma atividade profissional familiar não remunerada ($V=.221$, $p=.087$), como atividade principal de ocupação de tempos livres, para ambos os grupos etários da investigação.

8.5. APRECIÇÃO E REFLEXÃO DOS RESULTADOS

O estudo teve como principal objetivo, perceber de que maneira o fator idade influencia o tempo, de permanência, na situação de procura de novo emprego. Estabelecendo uma comparação entre os Ativos Qualificados a Nível do Ensino Superior Desempregados, com idades compreendidas entre os 35-44 anos e os de 21-34 anos.

Após análise comparativa dos resultados obtidos é possível concluir que o tempo, de permanência, na situação de procura de novo emprego é dependente do fator *idade*. Sendo está limitadora de uma reentrada imediata, como seria expectável, no mercado de trabalho, principalmente para o grupo etário de idade adulta ou meia-idade, após um histórico profissional. Comprovamos que este grupo prolonga-se no tempo de desemprego, comparativamente ao grupo etário anterior, que consegue entrar no mercado de trabalho num período de tempo mais reduzido.

Por outro lado como entrave, à consistência, da pergunta de investigação reside na média da amostra obtida - 36 anos de idade. Incidindo, maioritariamente na faixa etária dos 21-34 anos - 91 inquiridos, contra os 68 inquiridos da faixa etária 35-44 anos.

À problemática da idade, a maior percepção da importância pelo tempo, de permanência, no desemprego advir da atual crise económica no mercado do trabalho, da crise do tecido empresarial e de serem considerados mais caros, foi confirmada pelo grupo etário dos 35-44 anos, comparativamente aos mais jovens.

Da análise de dependência do grau de satisfação com o desemprego, foi-nos possível verificar uma relação direta com este, quando 94 dos 185 inquiridos responderam estar muito insatisfeitos com a sua situação de desemprego.

Por outro lado, depreendemos como erros e limitações à não corroboração das três últimas hipóteses, da existência de uma relação entre a idade e aspetos de permanência na situação de desemprego, apontando antes para uma condição comum que se sobrepõe ao efeito da variável idade nos desempregados diplomados, cremos tratar-se antes de uma *crise estrutural*. Assim, sugeríamos em futuras investigações avaliar o aumento deste *desemprego estrutural* nas sociedades desenvolvidas, pelo desequilíbrio existente entre a oferta e a procura de competências de trabalho na economia, e se com o passar desta crise este desemprego veio para ficar, ou se conjuntural resultado da atual situação temporária de crise.

Ao nível do modelo teórico poderíamos definir outra hipótese de investigação, utilizando escalas diferentes, com o objetivo de verificar se os resultados obtidos se mantêm ou alteram-se, comprovando-se a pertinência do modelo.

Outra sugestão seria o recurso à metodologia qualitativa em prol da quantitativa, desta forma se conseguisse corroborar as hipóteses de investigação e demonstrar os resultados da nossa população estudo.

CONCLUSÃO

O mercado procura adaptar-se rapidamente às alterações económicas, sociais e tecnológicas que trazem incerteza e instabilidade às sociedades. Exigências impostas pela globalização das economias. Os trabalhadores tornam-se simples mão-de-obra, com condições de trabalho cada vez mais instáveis, mais inseguras, tornando previsível o fim do conceito tradicional de emprego para toda a vida, ou citando Beck (2007) “o fim da sociedade do pleno emprego”, vigorando agora o lema de “nada a longo prazo” (Sennet, 2007).

Alguns autores consideram que estas lógicas provocam desmotivação, insatisfação, insegurança e instabilidade, e inexistência de projetos de carreira em modelos de competitividade empresarial assente em fracas condições de trabalho, baixos salários e trabalho desqualificado (Lima, 1994; Kovács e Castilho, 1998; Hespanha, 1999; Pedroso *et al*, 2005). No mundo laboral, nasce a necessidade de metamorfosear velhos padrões, os trabalhadores devem investir em atitudes mais proactivas gerindo as suas vidas profissionais e aumentando a sua empregabilidade, encarando este fenómeno como uma oportunidade para desenvolver novas ideias e novos modelos de trabalho (Beck, 2007), sobretudo os ativos desempregados à procura de novo emprego. Aumentando as competências necessárias à integração no atual mundo do trabalho, apostando como refere Kovács (2005), numa “flexibilidade qualificante”, tentando corresponder às exigências do novo paradigma do trabalho. No entanto, importa ter presente que as novas formas de emprego deverão ser associadas não apenas aos objetivos económicos das empresas ou criação de mais emprego, mas também aos objetivos sociais, de modo a transformar o trabalho numa atividade com interesse e significado, capaz de proporcionar autonomia, satisfação e integração social (Kóvacs *et al*, 2006), fundamentando a importância do fator humano e a sua implicação na organização.

A cultura do trabalho, própria da modernidade, assenta no estatuto do assalariado. Centralizando a existência e a plena expressão dos indivíduos como capazes quando da obtenção de um emprego. A ideologia moderna transformou o trabalho assalariado, no valor e estruturante das relações sociais, quer do ponto de vista da sua arquitetura institucional, quer do ponto de vista da experiência subjetiva dos indivíduos. A participação no processo produtivo torna-se o passaporte de pertença à sociedade salarial (Castel, 1995) é através desta participação que os indivíduos constroem expectativas e orientam as suas vidas. Subjacente a esta perturbação de identidade, está o período inicial do desemprego. Podendo ser vivido como um período de liberdade das responsabilidades e tarefas inerentes ao emprego, mas o prolongando desta condição acaba por trazer implicações a nível da desestruturação do tempo e do espaço. A longo prazo, a narrativa de vida de muitos desempregados é marcada pelo tédio, desprovida de projetos e ausente de perspetivas de

futuro, tal como no presente, privados da participação social como referencial, i.e., ter emprego defino-nos coletivamente na sociedade. Esta participação social remete-nos para a nossa estrutura empresarial nacional, baseada predominantemente em micro e pequenas empresas, caracterizadas por um fraco potencial de adaptabilidade, inovação e sustentação, por um recrutamento centrado em trabalhadores pouco qualificados, oferecendo reduzidas possibilidades de formação (Lima, 2000). Talvez por esse motivo muitos setores apresentem sérias dificuldades em crescimento, competitividade e emprego, assentes em atividades tradicionais, intensivas em mão-de-obra, baixos níveis de produtividade média quando comparada a outros países comunitários (Pedroso *et al*, 2005), baixos salários e tecnologias de informação e comunicação pouco divulgadas.

Estas vulnerabilidades revelam problemas estruturais no mercado de trabalho, na estrutura de habilitações e de qualificações, na estrutura empresarial e setorial, de inserção de grupos específicos, de produtividade e de tendência para o aumento do desemprego de longa duração, conjugadas contribuem para níveis de insatisfação no emprego, baixos salários, difusão de formas atípicas de emprego e sem perspetivas futuras.

Aquando da questão colocada aos participantes da investigação, de qual o motivo para não conseguirem reingressar no mercado de trabalho, o grupo etário dos 35-44 anos refere predominantemente ser a “crise no mercado de trabalho”, a “crise no tecido empresarial” e “ser mais caro que um recém-licenciado”, assim a crise que atravessamos, com a contenção das despesas, os cortes salariais, a austeridade, os impostos, etc., atinge os trabalhadores em geral empurrando-os para baixo, em diversos setores e categorias profissionais até então consideradas desafogadas (Estanque, 2012). Estas transformações geraram uma “economia da insegurança”, em que as barreiras desapareceram, por oposição à velha “economia da segurança”, cujas defesas eram bem delineadas. Em vez de uma economia ao serviço dos interesses sociais, são estas hoje submetidas à lógica do sistema económico capitalista, em que a melhoria das condições de vida do cidadão é exclusiva à vitalidade e crescimento da economia. Haverá, que atender às políticas ativas de emprego sendo particularmente útil que se conheça melhor as trajetórias dos trabalhadores nestas situações (Kovács e Castilho, 1998).

A rutura do Estado-Providência nas sociedades contemporâneas, Mozzicafreddo (1994), afirma que a dimensão estrutural que o constitui “ (...) assenta, por um lado, num conjunto de normas que implicitamente estabelecem um modelo contratual de ação e, por outro lado, na consolidação da institucionalização das funções de regulação, na área social, económica e política...”.

Uma nova abordagem implica uma atitude mais ativa quer por parte do Estado quer dos cidadãos, estes tornar-se-ão agentes ativos e competentes, com quem o Estado negocia medidas e define direitos e obrigações (Hespanha, 2008).

BIBLIOGRAFIA

- Alcobia, Paulo (2001), "Atitudes e Satisfação no trabalho", em M. Carvalho Ferreira, José Neves e António Caetano (orgs.), *Manual de Psicossociologia das Organizações*, Lisboa, McGrawHill.
- Alves, Mariana Gaio (2009), "Ensino superior, trabalho e emprego na atual sociedade de risco: um olhar sobre o caso de mestres e doutores", *Sociologia, Problemas e Práticas*, Lisboa, Cies-Iscte, Celta, volume 59, pp. 107-124.
- Alves, Natália (2007), "E se a melhoria da empregabilidade dos jovens escondesse novas formas de desigualdade social", *Sísifo/ Revista de Ciências da Educação*, volume 2, pp. 59-68.
- Amaral, Luciano (2010), *Economia Portuguesa. As Últimas Décadas*, Lisboa, Fundação Francisco Manuel dos Santos, junho, Editorial Relógio D'Água.
- Ambrose, M. e C. Kulik (1999), "Old friends, new faces: motivation research in the 1990's", *Journal of Management*, volume 25 (3), pp. 231-292.
- Anderson, N. e V. Shackleton (1986), "Recruitment and Selection: A Review of Developments in the 1980s", *Personnel Review*, volume 4, (15).
- André, Isabel Margarida (1999), "Igualdade de oportunidades: um longo percurso até chegar ao mercado de trabalho", *Sociedade e Trabalho*, volume 6, pp. 89-103.
- Arroteia, J. C. (1996), "O Ensino Superior em Portugal", Aveiro, Universidade de Aveiro.
- Ashenfelter, O. (1972), "Racial Discrimination and Trade Unionism", *Journal of Political Economy*, volume 80, pp. 435.
- Atkinson, John (2000), "Participação no mercado de trabalho: Presente e Futuro", Fundação Europeia para a melhoria das condições de vida e de trabalho. Investigação de Políticas do ensino superior - CIPES.
Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2000/19/pt/1/ef0019pt.pdf>
- Banks, M. e P. Ullah (1987), "Youth Unemployment: Social and Psychological Perspectives", *Research paper*, volume 61.
- Barnett, Ronald (1994), *The Idea of Higher Education*, Buckingham/Bristol, Society for Research, Higher Education and Open University Press.
- Barreto, António (1996), *A situação social em Portugal, 1960-1995*, volume 2, Lisboa, ICS.
- Barreto, António (org.) (2000), *A situação social em Portugal, 1960-1999*, volume 2, Lisboa, ICS.
- Beck, Ulrich (1992), *Risk Society, Towards a New Modernity*, Londres, Sage Publications.
- Beck, Ulrich (2000), *The Brave New World of Work*, London, Polity Press.
- Beck, Ulrich (2007), *Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Editorial Paidós.
- Bennington, L. e R. Wein (2000), "Antidiscrimination legislation in Australia: Fair, effective, efficient or irrelevant?", *International Journal of Manpower Planning*, volume 21, pp. 21-33.
- Bento, Vítor (2009), "Perceber a Crise para Encontrar o Caminho", Lisboa, Bnomic.
- Bergström, Ola e Donald Storrie (2003) (orgs.), *Contingent Employment in Europe and the United States*, UK, EE Publishing.
- Booth, A. L., et al (2000), "Temporary jobs: stepping stones or dead ends?", *The Economic Journal*, volume 112, pp.189-214.
- Borgen, W. e N. Amundson (1984), *The experience of unemployment, implications for counselling the unemployed*, Scarborough, Ontario, Nelson Canada.
- Cameron, J. e Y. Trope (2004), "Stereotype-biased search and processing of information about group members", *Social Cognition*, volume 22, pp.650-672.
- Canário, Rui (1999), *Educação de Adultos, Um Campo, uma Problemática*, Lisboa, Educa.
- Capucha, Luís (1998), *Grupos desfavorecidos face ao emprego: tipologias e quadro básico de medidas recomendáveis*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Capucha, Luís (2000), "Exclusão profissional, exclusão social e cidadania", em J. Manuel Viegas e Eduardo Costa Dias (orgs.), *Cidadania, integração e globalização*, Oeiras, Celta Editora, pp. 195.
- Carmo, Renato Miguel do (org.) (2010), *Desigualdades Sociais 2010, Estudos e Indicadores*, Lisboa, Observatório das Desigualdades, Editora Mundos Sociais.
- Carneiro, Roberto (org.) (1994), *Ensino livre: Uma fronteira da hegemonia estatal*, Porto, Edições Asa.
- Carneiro, Roberto (2005), *A Criação e Destruição de Emprego Entre 2000-2010*, Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa da Universidade Católica Portuguesa.
- Carneiro, Roberto, Joaquim Azevedo, António Figueiredo, Maria do Carmo Gomes, Carlos Liz e Paulo Pedroso (2007), *Avaliação ex-ante do Programa Operacional do Potencial Humano 2007-2013*, Direção Geral do Emprego e Formação Profissional.

- Casal, A. (1999), "A Civilização do Trabalho, a Cultura do Desemprego e o Risco de Exclusão", *Antropologia Urbana*, volume 9, (11), Edições Cosmos.
- Castel, Robert (1995), *Les Métamorphoses de la Question Social, Une Chronique du Salariat*, Paris, Fayard.
- Castells, Manuel (1998), *End of Millenniu, The information age: economy, society and culture*, Volume 3, United Kingdom, Blackwell Publishers.
- Castells, Manuel (2003), "A Sociedade em Rede", São Paulo, Paz e Terra.
- Conrad, Peter (2009), "Maldição Histórica", *Courrier Internacional*, volume 161, julho, pp. 52-56.
- Crespo, V. (1993), *Uma Universidade para os anos 2000: O Ensino Superior numa perspetiva de futuro*, Lisboa, Editorial Inquérito.
- Cunha, Miguel Pina, A. Rego, R. Cunha e C. Cabral-Cardoso (2007), *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*, 6ª ed., Lisboa, Editora RH.
- Davies, G., R. Chun, R. Silva e S. Roper (2001), "The personification metaphor as a measurement approach for corporate reputation", *Corporate Reputation Review*, volume 4 (2), pp. 113-127.
- Dawes, L. (1993), *Long Term Unemployment and labour market flexibility*, Centre of labour market studies, University of Leicester.
- Dejours, C. (1999), *A banalização da justiça social*, São Paulo, Fundação Getúlio Vargas.
- Demazière, D. (1995), *Le chômage de longue durée*, Paris, Presses Universitaires, France.
- DGEEP (2006), "Os Jovens e o mercado de trabalho: Caracterização, estrangulamentos à integração efetiva na vida ativa e à eficácia das políticas", *Coleção Cogitum*, volume 18, Lisboa, Direção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Diprete, T. e M. Krecker (1991), "Occupational linkages and job mobility within and across organizations", *Research in Social Stratification and Mobility*, JAI Press Inc., volume 10, pp. 91-131.
- Drury, E. (1993), *Age Discrimination Against Older Workers in the European Communit*, London, Eurolink Age.
- Eard, Stéphane (2009), "Fidelização e motivação dos colaboradores em tempos de crise", *Revista Pessoal*, volume 80, abril, pp. 20.
- Esping-Andersen, Gosta (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- Estanque, Elísio (2012), *A Classe Média: Ascensão e Declínio*, Lisboa, Fundação Francisco Manuel dos Santos, janeiro, Editorial Relógio D'Água.
- Estanque, Elísio (s.a.) "Classes, precariedade e ressentimento: mudanças no mundo laboral e novas desigualdades sociais".
Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/238/238.pdf>
- Fischer, C. (1987), "Toward a More Complete Understanding of Occupational Sex Discrimination", *Journal of Economic Issues*, volume 21, pp.113-238.
- Freire, João (1994), "O Auto-emprego: alguns comentários sobre dados recentes", *Revista Crítica das Ciências Sociais*, volume 40, pp.137-151.
- Freire, João (1997), *Variações sobre o tema Trabalho*, Porto, Edições Afrontamento.
- Freire, João (2006), *Sociologia do Trabalho: Uma Introdução*, 4ª ed., Porto, Edições Afrontamento.
- Freire, João et al (2000) (org.), *Atitudes face ao emprego, trabalho e tempo livre: os processos de motivação para o trabalho, a formação e a iniciativa*, Lisboa, OEFP.
- Friedmann, G. (1950), *Oú va le travail?*, Paris, Gallimard.
- Gallie, Duncan, et al (1998), *Restructuring the employment relationship*, Oxford, Oxford University Press.
- GEP/MSS - Relatório de Conjuntura, 1.º Trimestre de 2012.
Disponível em: http://www.gep.msss.gov.pt/edicoes/relatorios/conjuntura_128.pdf
- Grácio, Sérgio (2000), *Dinâmicas da Escolarização e das Oportunidades Individuais*, Lisboa, Educa, Formação.
- Guerra, Isabel (1995), "Desemprego e desqualificação social (As noites de Sociologia): Identidades e transformação social", *Revista Sociologia, Problemas e Práticas*, volume 17, pp. 191.
- Handy, Charles (1995), *A era da incerteza*, Mem Martins, Edições Cetop.
- Herzberg, Frederick (1965), "The motivation to work among finnish supervisors", *Personnel Psychology*, volume 18 (4), pp. 393-402.
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner e Barbara Snyderman (1992), *The motivation to work*, New York.
- Hespanha, Pedro (1999), "The Portuguese Late Modernization and the Complexities of Inclusion Through Work", em Jens Lind e Iver Moller (orgs.) *Inclusion and Exclusion: Unemployment and Non-standard Employment In Europe*, Aldershot, Ashgate, pp. 63-88.

- Hespanha, Pedro (2002), *Globalização insidiosa e excludente, Da incapacidade de organizar respostas à escala local*, Pedro Hespanha e Graça Carapinheiro (orgs.), *Risco Social e Incerteza: Pode o Estado Recuar Mais?*, Porto, Edições Afrontamento.
- Hespanha, Pedro (2008), Políticas Sociais: novas abordagens, novos desafios, *Revista de Ciências Sociais*, volume 39 (1).
- Hill, Manuela Magalhães e Andrew Hill (2009), *Investigação por questionário*, 2ª ed., Lisboa, Edições Sílabo.
- Hirata, H. (1994), Da polarização das qualificações ao modelo da competência, em C. J. Ferretti, *et. al*, *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*, 2ª ed., Petrópolis, Vozes.
- Huuhtanen, P., R. Kalimo, K. Lindström, P. Linkolla e U. Liukkunen (1999), *Ageing workers and changing working life*, Helsinquia, Ministry of Labour, Institute of Occupational Health.
- INE (2000-2010) Desemprego total, por grupos etários, Instituto Nacional de Estatística, Lisboa.
- INE (2000-2010) Desemprego total, por níveis de escolaridade, Instituto Nacional de Estatística, Lisboa.
- INE (2000-2010) Duração do desemprego, Instituto Nacional de Estatística, Lisboa.
- INE (2000-2010) Inquérito ao Emprego, Instituto Nacional de Estatística, Lisboa.
- INE (2000-2010) Taxa de desemprego total, Instituto Nacional de Estatística, Lisboa.
- INE (2012), Estatísticas do Emprego - 2º trimestre, 2ª Edição.
- Disponível em:
http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=143643471&PUBLICACOESmodo=2
- Jackman, R. e R. Layard (1990), “Does Long-term Unemployment Reduce a Person's Chance of a Job? A Time-series Test”, *Economica*, volume 58, pp.93-106
- Kalleberg, Arne L. (2000), “Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work”, *Annual Review Sociology*, volume 26, pp. 341-365.
- Kovács, Ilona (2005), *Flexibilidade de emprego- Riscos e Oportunidades*, Oeiras: Celta Editora.
- Kovács, Ilona (2006), “Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho”, *Revista Sociologia, Problemas e Práticas*, pp. 41-65.
- Kovács, Ilona e Juan José Castillo (1998), *Novos Modelos de Produção, Trabalho e Pessoas*, Oeiras, Celta Editora.
- Kovács, Ilona, *et al* (2006), “Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias”, *Socius Working paper*, volume 8.
- Disponível em: <http://pascal.iseq.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/wp200608.pdf>
- Latack, J.C. e J. B. Dozier (1986), “After the ax falls: Job Loss as a career transition”, *Academy of Management Review*, volume 11, pp. 375-392
- Latham, G. e C. Pinder (2005), Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century, *Annual Review of Psychology*, volume 56, pp. 485-516.
- Lazarus, R. (1966), *Psychological Stress and Coping Process*, New York, McGraw Hill.
- Lazarus, R. e S. Folkman, S. (1984), *Stresse, appraisal, and coping*, New York, Spinger Publishing Company, Inc.
- Levi, R. e D. Drotar (1998), “Critical issues and needs in health- related quality of life assessment of children and adolescents with cronic health conditions”, em D. Drotar (org.), *Measuring health-related quality of life in children and adolescents: Implications for research and practice*, London, Lawrence Erlbaum Associates.
- Lima, M^a Luísa, Jorge Vala e M^a B. Monteiro (1994), “A satisfação Organizacional: Confronto de Modelos”, Jorge Vala, *et al*, *Psicologia Social das Organizações: Estudos em Empresas Portuguesas*, Oeiras, Celta Editora, pp. 101-122.
- Lima, Maria da Paz Campos (1994), “A recomposição sectorial do emprego e as transformações da relação salarial na bacia de emprego da Covilhã”, em Maria João Rodrigues e António Oliveira das Neves (orgs.), *Políticas de reestruturação, emprego e desenvolvimento regional*, Lisboa, IEFP-Coleção Estudos.
- Lima, Maria da Paz Campos (2000), *Pactos Sociais em Portugal: da legitimação de projetos políticos globais à negociação de reformas das relações industriais?*, Congresso Português de Sociologia, volume 4, Coimbra, 17-19 de abril.
- Locke, Edwin A. (1976), “The nature and causes of job satisfaction”, Marvin D. Dunnette e Leaetta M. Hough, *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago, Rand McNally, pp. 1297-1349.
- Loureiro, R. (1996), *Enfrentar o Desemprego - Um estudo empírico de aconselhamento*, Lisboa, Instituto do emprego e formação profissional.
- Manfredi, Sílvia Maria (1998), “Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas”, *Educação e Sociedade*, volume 19 (64), setembro, Campinas.

- Marôco, João (2011), *Análise estatística com a utilização do spss*, (5ª ed.), Lisboa, Edições Sílabo.
- Marx, Karl (2009), *Crítica do Nacionalismo Económico*, Lisboa, Antígona.
- Mateus, Abel (2011), *Economia Portuguesa: Com análise da crise e programa da troika*, Lisboa, Verbo.
- Matos, M., L. Sardinha e I. Loureiro (orgs.) (1999), *Estilos de vida ativos e qualidade de vida, Promoção da Saúde: Modelos e práticas de intervenção nos âmbitos da atividade física, nutrição e tabagismo*, Lisboa, Edições FMH.
- Meager, N. e H. Metcalf (1987), *Employers, Recruitment Practices and the Long-Term Unemployed*, IMS.
- Mendes, Armando e Luís Castro Rego (1992), *Perfil do desemprego de longa duração em Portugal – 1991*, Lisboa, Direção de Serviços de Estudos do Mercado de Trabalho, pp. 9.
- Michell, C. e D. Flynn (1988), "The psychological effects of unemployment: Implications for project design", *Psychological Services report*, volume 292/S, Training Commission.
- Mozzicafredo, Juan (1994), "O Estado-Providência em transição", *Sociologia, Problemas e Práticas*, volume 16, Lisboa, CIES, pp. 11-40.
- Munnell, A., S. Sass e M. Soto (2006), "Employer Attitudes Towards Older Workers: Survey Results", *Work Opportunities for Older American Series 3*, Chestnut Hill, MA: Center for Retirement Research at Boston College.
- Murteira, Mário (2007), *A Nova Economia do Trabalho: Ensaio sobre emprego e conhecimento no mercado global*, Lisboa, ICS.
- Naville, P. (1956), *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Riviere.
- Neves, A. (2000), *Inserção no mercado de trabalho de populações com especiais dificuldades*, Lisboa, Direção-Geral do Emprego e Formação Profissional.
- Nienhueser, Werner (2005), "Flexible work=Atypical work=Precarious work? Introduction to the special issue", em Richard Croucher, Rüdiger Kabst, Rita Kallerman e Henzel Matiaske (orgs.), *Management Revue*, volume 16 (3), pp. 299-303.
- Observatório da Ciência e do Ensino Superior (2004), *Vagas de 1994-2003 - Bacharelato e Licenciatura*, Lisboa, Ministério da Ciência, Inovação e Ensino Superior.
- Outin, J. (1990), "Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'oeuvre: la construction sociale de l'employabilité", *Sociologie du Travail*, volume 4.
- Pais, Celso Luís Alves (2012), *Autonomia no Trabalho, Mercado e condições de trabalho*, Plataforma Barómetro Social, Plataforma virtual de reflexão e de análise sobre a sociedade portuguesa e o seu posicionamento no contexto internacional, 5 de outubro de 2012, Disponível em: <http://barometro.com.pt/archives/707>
- Palma, Patrícia Jardim (2010), "Porquê que a segurança gera maior competitividade?", *Jornal Sol*, abril, volume 30.
- Pedroso, Paulo, (Coord.), António Casimiro Ferreira, António Dornelas, Elísio Estanque, Mário Centeno, Álvaro Novo, Marina Henriques (2005), "Acesso ao emprego e Mercado de Trabalho: Formulação de Políticas Públicas no Horizonte de 2013", *Relatório Final*, Faculdade de Economia Universidade de Coimbra.
- Perry, E. L. e A.C. Bourhis (1998), "A closer look at the role of applicant age in selection decisions", *Journal of Applied Social Psychology*, volume 27, pp.1670-1697.
- Peters, Tom (2008), *Reinventar o mundo!*, Porto, Editora Civilização.
- Quivy, Raymond, e LucVan Campenhoudt (2003), *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa, Gradiva.
- Ramos, Alice (2000) "Centralidade do trabalho", Cabral, Manuel Villaverde *et al.* (org.), *Trabalho e cidadania*, Lisboa, ICS, pp. 47.
- Ramos, Ana Rita (1997), "Acabaram-se os empregos seguros", *Revista Exame*, dezembro.
- Ramos, Marise Nogueira (2001), *A pedagogia das competências - autonomia ou adaptação?*, Cortez, São Paulo, Brasil.
- Ramos, N. (2004), *Psicologia Clínica e da Saúde*, Lisboa, Universidade Aberta.
- Rebelo, Glória (2003), *Emprego e Contratação Laboral em Portugal. Uma Análise Socioeconómica e Jurídica*, Lisboa, Editora RH.
- Rebelo, Glória (2004), *Flexibilidade e Precariedade no Trabalho: Análise e Diagnóstico*, (s.l.), (s.n).
- Robbins, S. (2005), *Organizational behavior*, 11ª ed., Pearson, Prentice-Hall, Inc.
- Robinson, P. (1988), *Why are Long Term Unemployment locked out of the labour market and what can be done about it?* Campaign for Work, Research Report.
- Rodrigues, Maria de Lurdes (1995), "Atitudes da população portuguesa perante o trabalho", *Organizações e Trabalho*, volume 14, dezembro, pp. 33-62.
- Roggero, Rosemary, (s.a.), *Qualificação e competência: um diálogo necessário entre sociologia, gestão e educação para alimentar as práticas pedagógicas na formação profissional*, (s.l.), (s.n.).

- Rosa, Maria Teresa Serôdio, *et al* (2003) (coord.), *Trabalho Precário: Perspetivas de Superação*, Lisboa, OEFP.
- Sampaio, António (2004), *Comportamento e cultura organizacional*, Lisboa, UAL.
- Schlomer, G. L., S. Bauman e N. A. Card (2010), Best practices for missing data management in counseling psychology, *Journal of Counseling Psychology*, volume 57 (1), 1-10.
- Schwartz, Yves (1995), “De la qualification à la “Competence”, *Education Permanente*, volume 123.
- Sedas-Nunes, A. (1968), “A população universitária portuguesa: uma análise preliminar”, *Análise Social*, pp. 22-24, pp. 295-885.
- Seixas, A. M. (2000), “Ensino Superior privado em Portugal: Políticas e discursos”, *Revista Portuguesa de Educação*, volume 13, pp. 53-79.
- Sennet, Richard (2007), *A corrosão do caráter*, 2ª ed., Lisboa, Terramar.
- Sloman, J. (1991), *Unemployment, Economic Issues*, New York, Harvester Wheatsheaf.
- Smith, Adam (1981), *Riqueza das Nações*, Lisboa, Edições Fundação Calouste Gulbenkian, 2 vols.
- Sousa, Sérgio e Liesbeth Peters (2009), “Trabalhadores portugueses dispostos a sacrificar salário e posição”, *Revista Pessoal*, volume 81, pp. 44-46.
- Taylor, P. e A. Walker (1995), “Policies and practices towards older workers: A Framework for comparative research”, *Human Resources Management Journal*, volume 8, pp.61-77.
- Teichler, Ulrich e Barbara Kehm (1995), “Towards a new understanding of the relationship between higher education and employment”, *European Journal of Education, Research, Development and Policies*, volume 30 (2), pp. 115-132.
- Teodoro, A. (2001), *A construção política da educação: Estado, mudança social e políticas educativas no Portugal contemporâneo*, Porto, Edições Afrontamento.
- Tristany, F. (1996), *O desemprego de média e longa duração dos jovens: um estudo de caso: Barreiro, Cascais e Torres Vedras*, Lisboa, Instituto de Emprego e Formação Profissional.
- Viegas, José Manuel Leite e António Firmino da Costa (2000), *Cidadania, Integração, Globalização*, Oeiras, Celta Editora
- Vieira, C. e M. Brito (2005), *Tendências da procura do Ensino Superior Público*, Évora, Universidade de Évora.
- Walker, Alan (2001), “Towards active ageing in the European Union”, presentation to *The Millenium Project Workshop – towards active ageing in the 21st Century*, The Japan Institute of Labour, Tokyo, 29-30th November.
- Warr, P. (1987), *Work, unemployment and mental health*, New York, Oxford University Press.
- White, M. (1988), *Long-Term Unemployment and Labour Markets*, Policy Studies Institute.
- * Almeida, Fernando Resina de (Coord.) (1999), “O Livro: A Bíblia para Hoje”, O Velho Testamento, Os Livros de Poesia, Sociedade Bíblica de Portugal, Lisboa, pp. 825

ANEXOS

Anexo A: Inquérito Percurso Socioprofissional de Ativos Qualificados a Nível do Ensino Superior

Este inquérito por questionário insere-se numa investigação a desenvolver no âmbito da dissertação do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações laborais do Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL). Sobre o percurso socioprofissional de Ativos Qualificados a Nível do Ensino Superior Desempregados à Procura de Novo Emprego. Residentes nos concelhos de Loures, Odivelas e Mafra e inscritos no Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) de Loures.

O tratamento da informação facultada às questões será somente de interesse académico, pelo qual, se assegurará o anonimato e confidencialidade.

Agradecemos desde já a sua participação!

Questionário n.º: _____

Data: ____/____/____

Hora: ____H ____M

I - Empregabilidade vs Desemprego

1. Situação face ao desemprego: (Assinale com X)

- 1.1. Desempregado(a) à procura de 1º emprego
- 1.2. Desempregado(a) à procura de novo emprego
- 1.3. Desempregado(a)/ Outra situação
- 1.4. Não Sabe / Não Responde (NS/ NR)

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Entregue o seu questionário, Obrigada!

Qual? _____

II – Identificação do Inquirido

2.1. Idade: _____

2.2. Sexo:

2.2.1. Masculino

2.2.2. Feminino (Assinale com X)

2.3. Naturalidade

2.3.1. Freguesia: _____

2.3.2. Concelho: _____

2.3.3. Distrito: _____

2.3.4. País: _____

2.4. Nacionalidade: _____

2.5. Residência

2.5.1. Localidade: _____

2.5.2. Freguesia: _____

2.5.3. Concelho: _____

2.5.4. Distrito: _____

2.6. Estado Civil: (Assinale com X)

2.6.1. Solteiro(a) (passe para a pergunta (p.) 2.8.)

2.6.2. União de fato

2.6.3. Casado(a)

2.6.4. Separado(a) (passe para a p. 2.8.)

2.6.5. Divorciado(a) (passe para a p. 2.8.)

2.6.6. Viúvo(a) (passe para a p. 2.8.)

2.6.7. NS/ NR (passe para a p. 2.8.)

2.7. Se vive em união de fato ou está casado(a), qual a situação atual do seu cônjuge face ao emprego: (Assinale com X)

2.7.1. Empregado(a) por conta própria

2.7.2. Empregado(a) por conta de outrem

2.7.3. Reformado(a)

- 2.7.4. Incapacitado(a) para o trabalho
- 2.7.5. Desempregado(a)
- 2.7.6. Doméstico(a)
- 2.7.7. Estudante
- 2.7.8. Outra situação
- 2.7.9. NS/ NR

Qual? _____

2.8. Composição do agregado familiar: número de pessoas que coabitam em comunhão de mesa e de habitação.

- 2.8.1. Filhos com menos de 5 anos: _____
- 2.8.2. Filhos entre 6 e 11 anos: _____
- 2.8.3. Filhos entre 12 e 17 anos: _____
- 2.8.4. Filhos com mais de 18 anos: _____
- 2.8.5. Adultos (irmão(ã)/primo(a)/...): _____
- 2.8.6. Marido/Mulher: _____
- 2.8.7. Idosos com mais de 65 anos: _____
- 2.8.8. Outros: _____

III – Formação Académica inicial

3.1. Nome do estabelecimento de ensino onde estudou? _____

- 3.1.1. Público
- 3.1.2. Privado (Assinale com X)

3.2. Nome do curso em que se diplomou: _____

3.3. Ano letivo de início do curso: _____ / _____ NS/ NR (Assinale com X)

3.4. Ano letivo de conclusão do curso: _____ / _____ NS/ NR

3.5. Média final do curso: _____ (valores)

3.6. Idade com que terminou o curso: _____ (anos)

3.7. Que classificação atribui ao estabelecimento de ensino onde estudou: (Assinale com X)

	Péssimo	Insuficiente	Suficiente	Bom	Muito Bom
3.7.1. Do próprio estabelecimento	<input type="checkbox"/>				
3.7.2. Do curso em que se diplomou	<input type="checkbox"/>				
3.7.3. Da qualidade do ensino	<input type="checkbox"/>				
3.7.4. Dos professores	<input type="checkbox"/>				
3.7.5. Do valor pago em propinas	<input type="checkbox"/>				

IV – Percorso Académico

4.1. Mediante uma escala de 1 a 4 (em que 1 significa pouco importante, e 4 muito importante) diga quais foram os principais motivos que o levaram a tirar um curso superior: (Assinale com X)

	Pouco Importante		Muito Importante	
	1	2	3	4
4.1.1. Por ter média para entrar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.1.2. Por iniciativa familiar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.1.3. Por iniciativa de amigos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.1.4. Pela imagem social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.1.5. Pela valorização pessoal e intelectual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.1.6. Pelo gosto por estudar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.1.7. Para obter a profissão desejada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.1.8. Para obter uma categoria profissional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.1.9. Pela garantia de obter emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.1.10. Pela garantia de emprego bem remunerado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.1.11. Por outro motivo <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.1.12. NS/ NR <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.2. Diplomou-se num curso que se caracteriza, por ser um:

4.2.1. Pré Bolonha 4.2.2. Pós Bolonha (Assinale com X)

4.3. Qual o grau académico adquirido pelo curso que frequentou: (Assinale com X)

4.3.1. Bacharelato	Qual?
4.3.2. Licenciatura (1.º Ciclo do ensino Superior)	
4.3.3. Outro grau académico	

4.4. Depois de concluir o curso em que se diplomou fez alguma formação, licenciatura, pós-graduação,...: (Assinale com X)

4.4.1. Sim 4.4.2. Não (passe para a p. 4.7.)

Tipologia	Nome	Estabelecimento de Ensino	Está a frequentar	Frequentou
4.4.1.1. Formação			/ / a / /	/
4.4.1.2. Licenciatura			/ / a / /	/
4.4.1.3. Pós-graduação			/ / a / /	/
4.4.1.4. Mestrado			/ / a / /	/
4.4.1.5. Doutoramento			/ / a / /	/
4.4.1.6. MBA			/ / a / /	/
4.4.1.7. Outro. Qual?			/ / a / /	/

4.5. Situe a sua posição numa escala de importância de 1 a 4 (em que 1 significa pouco importante e 4 muito importante), quais as razões que o levaram a continuar a investir em formação académica: (Assinale com X)

	Pouco Importante		Muito Importante	
	1	2	3	4
4.5.1. Obtenção de melhor emprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.5.2. Ajuda na obtenção de novo emprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.5.3. Alternativa ao desemprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.5.4. Maior probabilidade de emprego bem remunerado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.5.5. Progressão na carreira profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.5.6. Aumento do leque de saídas profissionais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.5.7. Melhora/ complementa a formação inicial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.5.8. Necessidades profissionais específicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.5.9. Não se sentir estagnado/ ultrapassado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.5.10. Outra(as) razão(ões). <input type="radio"/> Qual(is)? _____				
4.5.11. NS/ NR <input type="radio"/>				

4.6. Classifique cada item com o grau de satisfação obtido na(s) formação(ões) complementar(es) adquirida(s): (Assinale com X)

	Muito Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
4.6.1. Programas adaptados face às evoluções tecnológicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.6.2. Matérias e conteúdos que correspondem às expectativas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.6.3. Estrutura curricular dos cursos eficaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.6.4. Docentes eficientemente preparados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.6.5. Motivação e interesse pelos estudos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.6.6. Enquadramento dos cursos face ao mercado de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5.3.2. O emprego era diferente daquele que tinha 3 anos após conclusão de curso (ver p. 5.2.3./5.2.4.)

5.3.3. Já estava empregado(a) (passe para a p. 5.3.3.1.)

5.3.4. Continuava desempregado(a)

5.3.5. Outra situação Qual? _____

5.3.3.1. Indique o tempo que demorou em encontrar emprego: Ano(s) _____ Mês(es) _____ Dia(s)

5.4. A atividade profissional que exerceu esteve relacionada em alguma das situações anteriores com a área em que se diplomou: (Assinale SIM/ NÃO com X)

SIM	NÃO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.4.1. No primeiro emprego, após conclusão de curso

5.4.2. No emprego 3 anos, após conclusão de curso

5.4.3. No emprego que antecedeu ao desemprego

5.4.4. Nunca

5.4.5. Outra situação Qual? _____

VI – Percorso Profissional

6.1. Como é que obteve o emprego: (Assinale com X)

	No 1.º emprego	No emprego onde estava 3 anos após curso, se não for o mesmo	No último emprego, antes da atual situação de desemprego
6.1.1. Resposta a anúncio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.1.2. Colocação de anúncio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.1.3. Candidatura espontânea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.1.4. Através de relações pessoais (amigos, conhecimentos, familiares,...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.1.5. Através de relações profissionais (consultores, empresas de trabalho temporário,...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.1.6. Através de protocolos entre o estabelecimento de ensino/ empresas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.1.7. Através do gabinete de mobilidade e saídas profissionais do estabelecimento de ensino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.1.8. Através de estágio profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.1.9. Através do I.E.F.P.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.1.10. Através da criação do próprio emprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.1.11. Outra situação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	(passe para a p. 6.1.11.1.)	(passe para a p. 6.1.11.2.)	(passe para a p. 6.1.11.3.)
6.1.12. NS/ NR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.1.11.1. Qual? _____

6.1.11.2. Qual? _____

6.1.11.3. Qual? _____

6.2. Qual(is) era(m) a(s) categoria(s) profissional(is) que desempenhava? (Por favor escreva: Engenheiro, Professor, Técnico,...). E, quais as funções associadas à(s) categoria(s)? (execução de projetos,... lecionar,... recrutamento & seleção,...).

6.2.1. No 1.º emprego: _____

6.2.2. No emprego onde estava 3 anos após conclusão do curso, se não for o mesmo: _____

6.2.3. No último emprego, antes da atual situação de desemprego: _____

6.3. Qual era a situação que se encontrava perante a profissão: (Assinale com X)

	No 1.º emprego	No emprego onde estava 3 anos após curso, se não for o mesmo	No último emprego, antes da atual situação de desemprego
6.3.1. Trabalhador por conta própria sem empregados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.3.2. Trabalhador por conta própria com empregados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.3.3. Trabalhador por conta de outrem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.3.4. Trabalhador liberal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.3.5. Trabalhador em negócio familiar sem remuneração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.3.6. Outra situação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	(passe para a p. 6.3.6.1.)	(passe para a p. 6.3.6.2.)	(passe para a p. 6.3.6.3.)
6.1.12. NS/ NR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.3.6.1. Qual?	_____		
6.3.6.2. Qual?	_____		
6.3.6.3. Qual?	_____		

6.4. Qual era a situação contratual: (Assinale com X)

	No 1.º emprego	No emprego onde estava 3 anos após curso, se não for o mesmo	No último emprego, antes da atual situação de desemprego
6.4.1. Contrato de trabalho sem termo (indeterminado)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.4.2. Contrato de trabalho a termo certo (1 mês/ 6 meses/...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.4.3. Contrato de trabalho a termo incerto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.4.4. Contrato de prestação de serviços (recibos verdes)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.4.5. Contratos de estágios profissionais (qualificação emprego/...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.4.6. Outra situação contratual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	(passe para a p. 6.4.6.1.)	(passe para a p. 6.4.6.2.)	(passe para a p. 6.4.6.3.)
6.4.7. NS/ NR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.4.6.1. Qual?	_____		
6.4.6.2. Qual?	_____		
6.4.6.3. Qual?	_____		

6.5. Qual era o regime de trabalho: (Assinale com X)

	No 1.º emprego	No emprego onde estava 3 anos após curso, se não for o mesmo	No último emprego, antes da atual situação de desemprego
6.5.1. Tempo inteiro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.5.2. Tempo parcial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.5.3. Outro regime	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	(passe para a p. 6.5.3.1.)	(passe para a p. 6.5.3.2.)	(passe para a p. 6.5.3.3.)
6.1.12. NS/ NR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.5.3.1. Qual?	_____		
6.5.3.2. Qual?	_____		
6.5.3.3. Qual?	_____		

6.6. Qual era a dimensão da empresa onde trabalhava (n.º trabalhadores): (Assinale com X)

	No 1.º emprego	No emprego onde estava 3 anos após curso, se não for o mesmo	No último emprego, antes da atual situação de desemprego
6.6.1. Micro Empresa (1 a 9 trabalhadores)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.6.2. Pequena Empresa (10 a 49 trabalhadores)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.6.3. Média Empresa (50 a 249 trabalhadores)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.6.4. Grande Empresa (250 a 499 trabalhadores)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.6.5. Com mais de 500 trabalhadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.6.6. Multinacional/ Holding	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.6.7. Outra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	(passe para a p. 6.6.7.1.)	(passe para a p. 6.6.7.2.)	(passe para a p. 6.6.7.3.)
6.6.8. NS/ NR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.6.7.1. Qual? _____

6.6.7.2. Qual? _____

6.6.7.3. Qual? _____

6.7. Qual era a área de atividade desenvolvida pela empresa onde trabalhava: (Assinale com X)

	No 1.º emprego	No emprego onde estava 3 anos após curso, se não for o mesmo	No último emprego, antes da atual situação de desemprego
6.7.1. Setor primário (agricultura, pescas,...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	(passe para a p. 6.7.1.1.)	(passe para a p. 6.7.1.2.)	(passe para a p. 6.7.1.3.)
6.7.2. Setor secundário (indústria,...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	(passe para a p. 6.7.2.1.)	(passe para a p. 6.7.2.2.)	(passe para a p. 6.7.2.3.)
6.7.3. Setor terciário (Serviços)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	(passe para a p. 6.7.3.1.)	(passe para a p. 6.7.3.2.)	(passe para a p. 6.7.3.3.)
6.7.4. Outra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	(passe para a p. 6.7.4.1.)	(passe para a p. 6.7.4.2.)	(passe para a p. 6.7.4.3.)
6.7.5. NS/ NR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.7.1.1. Qual? _____

6.7.1.2. Qual? _____

6.7.1.3. Qual? _____

6.7.2.1. Qual? _____

6.7.2.2. Qual? _____

6.7.2.3. Qual? _____

6.7.3.1. Qual? _____

6.7.3.2. Qual? _____

6.7.3.3. Qual? _____

6.7.4.1. Qual? _____

6.7.4.2. Qual? _____

6.7.4.3. Qual? _____

VII – Caracterização do Desemprego

As questões que se seguem visam caracterizar a transição do seu percurso profissional para situações de desemprego. Por favor, responda:

- As situações de desemprego que tenham ocorrido após conclusão do curso em que se diplomou;
- Que antecederam à atual situação no desemprego;
- E, a situação atual de desemprego.

7.1. Desde a conclusão do curso em que se diplomou, esteve alguma vez desempregado até à atual situação de desemprego? (Assinale com X)

7.1.2. Sim 7.1.3. Não (passe para a p. 7.3.)

7.1.2.1. Quantas vezes? _____ (n.º de vezes)

7.1.2.2. Quanto tempo esteve desempregado(a)?

7.1.2.3. (1ª vez) intervalo de tempo: _____ dias/ meses/ anos (riscar o que não interessa)

7.1.2.4. (2ª vez) intervalo de tempo: _____ dias/ meses/ anos (riscar o que não interessa)

7.1.2.5. (3ª vez) intervalo de tempo: _____ dias/ meses/ anos (riscar o que não interessa)

7.1.2.6. (4ª vez) intervalo de tempo: _____ dias/ meses/ anos (riscar o que não interessa)

7.2. Qual(is) a(s) razão(ões) desse desemprego/ mudança? (Assinale com X, todas as opções que se adequem)

- | | |
|---|--------------------------|
| 7.2.1. Contrato não renovado | <input type="checkbox"/> |
| 7.2.2. Procura de melhor estabilidade | <input type="checkbox"/> |
| 7.2.3. Procura de melhor remuneração | <input type="checkbox"/> |
| 7.2.4. Maior proximidade da residência/ emprego | <input type="checkbox"/> |
| 7.2.5. Possibilidade de progressão de carreira | <input type="checkbox"/> |
| 7.2.6. Razões pessoais | <input type="checkbox"/> |
| 7.2.7. Razões da entidade empregadora | <input type="checkbox"/> |
| 7.2.8. Emprego por conta própria | <input type="checkbox"/> |
| 7.2.9. Outra razão <input type="checkbox"/> Qual? _____ | |

7.3. Na atualidade, há quanto tempo está desempregado(a)? (Assinale com X)

- | | |
|-------------------------------|--------------------------|
| 7.3.1. Há menos de 30 dias | <input type="checkbox"/> |
| 7.3.2. Entre 1 a 3 meses | <input type="checkbox"/> |
| 7.3.3. Entre 3 a 6 meses | <input type="checkbox"/> |
| 7.3.4. Entre 6 a 9 meses | <input type="checkbox"/> |
| 7.3.5. Entre 9 a 12 meses | <input type="checkbox"/> |
| 7.3.6. Entre 1 ano a 1,5 ano | <input type="checkbox"/> |
| 7.3.7. Entre 1,5 ano a 2 anos | <input type="checkbox"/> |
| 7.3.8. Entre 2 a 3 anos | <input type="checkbox"/> |
| 7.3.9. Entre 3 a 5 anos | <input type="checkbox"/> |
| 7.3.10. Há mais de 5 anos | <input type="checkbox"/> |
| 7.3.11. NS/ NR | <input type="checkbox"/> |

7.4. Foram **razões pessoais** (passar p. a p. 7.4.1.) ou por parte do **empregador** (passar p. a p. 7.4.2.)? As que contribuíram para atual situação de desemprego?

7.4.1. **Razões Pessoais** (Assinale com X, todas as opções que considerar)

- 7.4.1.1. Casamento
- 7.4.1.2. Filhos
- 7.4.1.3. Necessidade de cuidar de familiares (crianças, idosos, incapacitados,...)
- 7.4.1.4. Doença do foro físico ou psicológico
- 7.4.1.5. Não estar num emprego adequado à formação adquirida
- 7.4.1.6. O vencimento não corresponder ao esperado
- 7.4.1.7. Pouca ou nenhuma expectativa de ascensão de carreira
- 7.4.1.8. Insatisfação com o conteúdo de trabalho
- 7.4.1.9. Insatisfação com o relacionamento interpessoal
- 7.4.1.10. Distante localização geográfica e elevados custos com a deslocação
- 7.4.1.11. Outra Qual? _____
- 7.4.1.12 NS/NR

7.4.2. **Razões da Entidade Empregadora** (Assinale com X, todas as opções que considerar)

- 7.4.2.1. Contrato não renovado
- 7.4.2.2. Rescisão do contrato com justa causa
- 7.4.2.3. Rescisão do contrato sem justa causa
- 7.4.2.4. Cessação do contrato por mútuo acordo
- 7.4.2.5. Despedimento coletivo
- 7.4.2.6. Reestruturação da empresa
- 7.4.2.7. Viabilização ou recuperação da empresa
- 7.4.2.8. Situação económica da empresa difícil
- 7.4.2.9. Falência/ Insolvência da empresa
- 7.4.2.10. Extinção do posto de trabalho
- 7.4.2.11. Vítima de assédio sexual
- 7.4.2.12. Vítima de assédio moral/ *mobbing*
- 7.4.2.13. Outra Qual? _____
- 7.4.2.14 NS/NR

VIII – Políticas Públicas e Medidas Privadas de Apoio ao Desemprego

8.1. A sua situação de desemprego caracteriza-se por: (Assinale com X)

- 8.1.1. Despedimento involuntário
- 8.1.2. Despedimento voluntário sem justa causa
- 8.1.3. Despedimento voluntário com justa causa
- 8.1.4. Rescisão amigável
- 8.1.5. Termo do contrato
- 8.1.6. Empresa fechou
- 8.1.7. Outro motivo Qual? _____
- 8.1.8 NS/ NR

8.2. Quais as **medidas passivas** e o **suporte privado** de subsistência, que usufrui na atual situação de desemprego? (Assinale com X)

8.2.1. **Medidas Passivas (Segurança Social)**

- 8.2.1.1. Subsídio de desemprego

- 8.2.1.2. Subsídio social de desemprego 8.2.1.2.1. Inicial 8.2.1.2.2. Subsequente
- 8.2.1.3. Subsídio de desemprego parcial
- 8.2.1.4. Nenhuma
- 8.2.1.5. Outra Qual? _____
- 8.2.1.6. NS/ NR

8.2.2. Medidas de Suporte Privado

- 8.2.2.1. Rendimentos/ poupanças próprias
- 8.2.2.2. Apoio familiar
- 8.2.2.3. Amigos
- 8.2.2.4. Associações públicas ou privadas
- 8.2.2.5. Igreja
- 8.2.2.6. Nenhuma
- 8.2.1.5. Outra Qual? _____
- 8.2.1.6. NS/ NR

IX – Políticas Públicas e Medidas Privadas de Transição para a Vida Ativa

9.1. Tinha conhecimento da existência de medidas públicas de reinserção para a vida ativa dos cidadãos? (Assinale com X)

- 9.1.1. Sim 9.1.2. Não (passe para a p. 9.6.)

9.2. Que **medida(s) pública(s)** de ativação utiliza, ou pensa utilizar na procura de emprego? E quais as de carácter **particular** que emprega para o efeito?

9.2.2. Medidas Públicas Ativas (IEFP) (Assinale com X, todas as que considerar)

- 9.2.2.1. O pagamento de todas as prestações de desemprego na totalidade, para criação do próprio emprego ou iniciativa empresarial
- 9.2.2.2. Acumulação do subsídio de desemprego parcial, com uma atividade por conta de outrem. Ou, como trabalhador independente a tempo parcial
- 9.2.2.3. Formação profissional com atribuição de compensação remuneratória
- 9.2.2.4. Manutenção das prestações de desemprego pelo exercício de atividade ocupacional
- 9.2.2.5. Melhoria dos níveis de empregabilidade (formação profissional/ *workshop*)
- 9.2.2.6. Reinserção no mercado de trabalho (empresas/ programas/ contratos)
- 9.2.2.7. Bolsa de emprego do IEFP
- 9.2.2.8. Apoios à contratação pelo IEFP
- 9.2.2.9. Aceitar ofertas de trabalho de acordo com o plano de estabilidade e crescimento (PEC)
- 9.2.2.10. Nenhuma
- 9.2.2.11. Outra Qual? _____
- 9.2.2.12. NS/NR

9.3. De acordo com a sua opinião e experiência prática, diga quais considera serem os aspetos positivos das políticas públicas de emprego?

9.3.1. _____

9.4. E, quais considera serem os aspetos a melhorar/ corrigir das políticas públicas de emprego?

9.4.1. _____

- 10.1.6. Entre 1 ano a 1,5 ano
- 10.1.7. Entre 1,5 ano a 2 anos
- 10.1.8. Entre 2 a 3 anos
- 10.1.9. Entre 3 a 5 anos
- 10.1.10. Há mais de 5 anos
- 10.1.11. NS/ NR

10.2. Utilizando uma escala de medida de 1 a 4 para todas as afirmações (em que 1 significa que discorda totalmente, e 4 que concorda totalmente), diga quais pensa serem os principais fatores para não conseguir (re)entrar no mercado de trabalho, considerando o seu *know how* profissional? (Assinale com X)

	Discorda Totalmente		Concorda Totalmente	
	1	2	3	4
10.2.1. Fator idade				
10.2.2. Estar velho para (re)começar				
10.2.3. Ser mais caro que um jovem recém-licenciado				
10.2.4. Ter um grau de exigência muito elevado				
10.2.5. Ter muitos vícios				
10.2.6. Já não ser inovador				
10.2.7. Já não ser empreendedor				
10.2.8. Nem ter o dinamismo e vitalidade de um jovem				
10.2.9. Crise com a área de formação académica				
10.2.10. Crise no mercado de trabalho				
10.2.11. Crise no tecido empresarial				
10.2.12. Preferência por mão-de-obra do sexo oposto				
10.2.13. A família				
10.2.14. Preconceito social				

- 10.2.15. Outro fator Qual? _____
- 10.2.16. NS/ NR

10.3. Quais são as expetativas de um ativo qualificado com o nível de ensino superior, face ao emprego?

10.4. Considera pelo fato de ter um curso superior, ser condição *sine qua non* de encontrar emprego? (Assinale com X)

- 10.4.1. Sim (passe para a p. 10.4.1.1.)
- 10.4.2. Não (passe para a p. 10.5.)
- 10.4.3. NS/ NR (passe para a p.10.5.)

10.4.1.1. Posicione-se numa escala de 1 a 4 (1=pouco; 2=suficiente; 3=muito;4=sempre) e circunde a opção adequada.

1	2	3	4
---	---	---	---

10.5. Qual o grau de satisfação com o seu percurso profissional até agora? Posicione-se numa escala de 1 a 4 (1=nada satisfeito; 2=pouco satisfeito; 3=satisfeito; 4= muito satisfeito) e circunde a opção adequada.

1	2	3	4
---	---	---	---

10.6. E, qual o grau de insatisfação com a sua situação de desemprego atual/ recente? Posicione-se numa escala de 1 a 4 (1=nada insatisfeito; 2=pouco insatisfeito; 3=insatisfeito; 4= muito insatisfeito) e circunde a opção adequada.

1	2	3	4
---	---	---	---

10.7. Que condições são para si necessárias para escolher/ aceitar um emprego? Responda, por favor posicionando-se numa escala de nada importante a muito importante para as seguintes afirmações. (Assinale com X)

	Nada Importante	Razoável Importância	Média Importância	Muito Importante
10.7.1. Ter uma remuneração adequada à sua formação académica				
10.7.2. Ter uma remuneração adequada à sua experiência profissional				
10.7.3. Ter uma remuneração adequada ao <i>know how</i> (cargos desempenhados e remuneração anterior)				
10.7.4. Estar relacionado com a área de formação / setor de atividade				
10.7.5. Ter estatuto e reconhecimento social				
10.7.6. Ter poder de decisão e autonomia				
10.7.7. Garantia de projeção de carreira				
10.7.8. Trabalho de equipa e bom ambiente				
10.7.9. Ter condições e segurança no trabalho (flexibilidade de horários, equidade, respeito, ergonomia, etc.)				
10.7.10. Ser compatível com as suas necessidades familiares, sociais, geográficas,...				

10.7.11. Nenhuma

10.7.12. Outra(s) condição(ões) Qual(is)? _____

10.7.13. NS/ NR

XI – Estratégias Face ao Percurso Profissional

11.1. Como pensa estar a nível profissional a situação dos licenciados da sua área académica? (Assinale com X)

11.1.1. Péssima

11.1.2. Má

11.1.3. Boa

11.1.4. Excelente

11.1.5. Fundamente a sua escolha: _____

11.2. Como pensa estar a nível profissional, a situação dos licenciados do seu grupo etário? (Assinale com X)

11.2.1. Péssima

11.2.2. Má

11.2.3. Boa

11.2.4. Excelente

11.2.5. Fundamente a sua escolha: _____

11.3. Como pensa ser a reputação a nível profissional, dos licenciados desempregados na situação de novo emprego? (Assinale com X)

11.3.1. Péssima

11.3.2. Má

11.3.3. Boa

11.3.4. Excelente

11.3.5. Fundamente a sua escolha: _____

11.4. Ainda que, atualmente esteja desempregado tem projetos profissionais para o futuro? (Assinale com X)

- 11.4.1. Voltar a trabalhar por conta de outrem
- 11.4.2. Voltar a trabalhar criando o próprio emprego ou empresa
- 11.4.3. Desenvolver uma atividade profissional no domicílio
- 11.4.4. Arranjar uma alternativa profissional
- 11.4.5. Arranjar uma alternativa de vida
- 11.4.6. Outro(s) projeto(s) Qual(is)? _____
- 11.4.7. NS/ NR

11.5. Para regressar à vida ativa está disponível para o fazer onde? (Assinale com X)

- 11.5.1. Emigrar (fora do país)
- 11.5.2. Migrar (encontrar emprego noutra zona do país)
- 11.5.3. Fazer voluntariado
- 11.5.4. Outra(s) Qual(is)? _____
- 11.5.5. NS/ NR

11.6. Diga-nos que atividades ocupam parte significativa do seu tempo, nesta situação de desemprego? (Assinale com X)

- 11.6.1. Dedicar-se à família nuclear (marido ou mulher e filho(s))
- 11.6.2. Dedicar-se ao cuidado de sénior (pais, sogros, avós, vizinhos,...)
- 11.6.3. Faz voluntariado, associativismo à comunidade (3ª idade, deficientes, crianças de risco,...)
- 11.6.4. Faz "biscates" de trabalho temporário organizado
- 11.6.5. Dedicar-se a uma atividade familiar não remunerada
- 11.6.6. Afasta-se da vida social e familiar por vergonha (perda de autoestima)
- 11.6.7. Fecha-se em casa (depressão – problemas de saúde psíquica)
- 11.6.8. Dedicar-se à comida (problemas com uma alimentação saudável)
- 11.6.9. Centraliza-se nos problemas de saúde física (hipocondríaco(a))
- 11.6.10. Dedicar-se ao culto e cultivo do físico (excesso de autoestima)
- 11.6.11. Dedicar-se ao lazer: desporto, viagens, cinema, passeios, leitura,...
- 11.6.12. Valorização pessoal: desenvolvimento pessoal, ações de formação, *workshop*, *ateliers*,...
- 11.6.13. Outra(s) atividade(s) Qual(is)? _____
- 11.6.14. NS/ NR

11.7. Qual é a sua maior ambição profissional?

11.8. Enquanto esteve empregado para além do vencimento mensal, tinha outro tipo de varáveis/ regalias?

(Assinale com X, todas as que dispunha)

- 11.8.1. Sim 11.8.2. Não (passe para a p. 11.9.)

No 1.º emprego	No emprego onde estava 3 anos após curso, se não for o mesmo	No último emprego, antes da atual situação de desemprego
----------------	--	--

- 11.8.1.1. Carro de serviço
- 11.8.1.2. Comissões de vendas

11.8.1.3. Telemóvel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.8.1.4. PC portátil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.8.1.5. Cartão crédito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.8.1.6. Seguro saúde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.8.1.7. Seguro vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.8.1.8. PPR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.8.1.9. Viagens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.8.1.10. Descontos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.8.1.11. Nenhuma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.8.1.12. Outra(s)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	(passe para a p. 11.8.1.12.1.)	(passe para a p. 11.8.1.12.2.)	(passe para a p. 11.8.1.12.3.)

11.8.1.12.1. Qual(is)? _____

11.8.1.12.2. Qual(is)? _____

11.8.1.12.3. Qual(is)? _____

11.9. E, qual era o seu vencimento ilíquido mensal?

(Assinale com X)

No 1.º emprego	No emprego onde estava 3 anos após curso, se não for o mesmo	No último emprego, antes da atual situação de desemprego
----------------	--	--

11.9.1. Menos de 499,00€	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.9.2. Entre 500,00€ e 999,00€	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.9.3. Entre 1000,00€ e 1499,00€	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.9.4. Entre 1500,00€ e 1999,00€	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.9.5. Entre 2000,00€ e 2499,00€	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.9.6. Entre 2500,00€ e 2999,00€	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.9.7. Entre 3000,00€ e 3499,00€	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.9.8. Entre 3500,00€ e 3999,00€	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.9.9. Entre 4000,00€ e 4499,00€	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.9.10. Mais de 4500,00€	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.9.11. NS/ NR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11.10. A última empresa para onde trabalhava, era: (Assinale com X)

11.10.1. Pública 11.10.2. Privada 11.10.3. Outra Qual? _____

11.11. Se pretender acrescentar alguma observação/ comentário que considere útil à investigação em análise, por favor:

**Terminou de preencher o seu questionário.
Muito obrigada pela colaboração!**

Anexo B: Carta Redigida ao Centro Emprego de Loures

Maria de Lurdes Fernandes Baeta

Rua das Granjas, Lote 37- 2.º
Granjas Novas
2620-305 Ramada

IEFP - Loures

Ex. Mo Sr. Diretor Paulo Simões
Rua de Goa (Alvogas), n.º 9 - A
2670 Loures

Ramada, 10 de março de 2010

Assunto: Dissertação de Mestrado

Ex. Mo Senhor Diretor,

Sou estudante do 2.º ano do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais ministrado no ISCTE-IUL, sob a coordenação do Prof. Dr. Alan Stoleroff e como orientador de tese, o Prof. Dr. Paulo Pedroso.

A investigação científica para dissertação de mestrado incidirá sobre os obstáculos da idade à reintegração profissional (novo emprego) de Ativos Qualificados Desempregados (indivíduos com o ensino superior), com idades compreendidas entre os 35-54 anos, inscritos no Centro de Emprego de Loures. O estudo alicerça-se na metodologia de análise multivariada e conforme esta, na aplicação de inquéritos por questionário a 70/ 150 inquiridos nas condições em cima descritas.

Assim, sou a solicitar a V.Ex.a que se digne a conceder o benefício de levar a termo esta investigação com o apoio do C.E. de Loures e dos seus técnicos, em facultar e promover dados e o acesso a estes indivíduos, da maneira que considerem mais adequada ao bom funcionamento do Instituto. Sendo esta investigação numa primeira análise de interesse académico, poderá eventualmente *à posteriori* dar contributo à região de Loures.

Sem outro assunto de momento, apresento os melhores cumprimentos e aguardo resposta ao exposto.

Atentamente,
Lurdes Baeta

Anexo B: Carta Redigida ao Centro de Emprego de Loures

Maria de Lurdes Fernandes Baeta
Rua das Granjas, Lote 37- 2.º
Granjas Novas
2620-305 Ramada
Tlm. 918 263 979
lurdes.terra composta@sapo.pt

IEFP - Loures
Ex. Mo Sr. Diretor Paulo Simões
Rua de Goa (Alvogas), n.º 9 - A
2670 Loures

Ramada, 27 de maio de 2010

Assunto: Aplicação de Questionários para Tese - C. Emprego Loures

Ex. Mo Senhor Diretor,

Na sequência de reunião realizada com V.Ex.a no passado 8 de março de 2010 e carta redigida após 2 dias formalizando pedido ao C. Emprego, pedindo autorização para serem aplicados inquéritos por questionários a 70/100 ativos qualificados desempregados com o ensino superior inscritos no C.E. Loures, grupo etário 35-54 anos.

Nesse sentido, venho reiterar o pedido pelo facto de até à data de hoje ainda não ter obtido qualquer resposta e o fator tempo estar a esgotar-se.

Como esclarecedor foi planeado: - numa fase inicial a entrega da Tese até ao fim de junho 2010, devido a contratempos contempla-se a entrega da mesma na data limite (setembro 2010); - caso esta não se verifique dentro deste prazo, terá de haver reinscrição na cadeira curricular de projeto de dissertação e respeitar o regulamento de propinas (algo lamentável, estou desempregada e com escassez de recursos).

Com o intuito de colaborar, caso seja permitido levar a termo esta investigação no Instituto de Loures, os desempregados com o ensino superior poderiam ser convocados por carta a apresentarem-se, ou pelo modo que considerem mais adequado. Estou disponível para os receber a tempo inteiro, sem prejudicar nenhum técnico e o bom funcionamento do centro (apresentar o projeto, pedir autorização e aplicar o inquérito) durante o mês de junho e meados de julho (dois filhos pequenos 5 e 7 anos / questão escola).

Sem outro assunto de momento, apresento os melhores cumprimentos e aguardo resposta urgente ao exposto.

Atentamente,
Lurdes Baeta

Anexo B: Carta Redigida ao Centro de Emprego de Loures

Maria de Lurdes Fernandes Baeta
Rua das Granjas, Lote 37- 2.0
Granjas Novas
2620-305 Ramada
Tlm. 91 826 39 79
lurdes.terra composta@sapo.pt

IEFP - Loures

Ex. Mo Sr. Diretor Paulo Simões
Rua de Goa (Alvogas), n.º 9 - A
2670 Loures

Ramada, 3 de outubro de 2010

Assunto: Trabalho de campo para dissertação ISCTE-IUL

Ex. Mo Senhor Diretor,

No seguimento do trabalho de campo curricular - incidindo em algumas sessões de aplicação de questionários a ativos qualificados desempregados, a nível do ensino superior e inscritos no centro de emprego de Loures, à procura de novo emprego. Durante os meses de maio e junho resultando num total de 22 inquiridos, sou a expor:

- Que probabilidade teria de dar continuidade às sessões individuais/ grupo no IEFP Loures para o desenlace da investigação, até alcançar 70/100 indivíduos da população de referência;
- Poder colocar um anúncio com os meus contactos num placard do Centro de Emprego, ou deixar um papelinho com os meus contactos aos técnicos que aceitassem entregar aos desempregados que aí fossem;
- Através de vós, desenvolver o trabalho em simultâneo com o JEEP, CM ou J. Freguesia, aquando estes se apresentam quinzenalmente;
- Conseguir obter uma listagem com esta população e seus contactos (não sei bem como!?) para que, um a um, saber se estão interessados em participar.

Como deve calcular o tempo de entrega expirou no fim de setembro, a única hipótese que ainda resta é mediante pagamento entregar até finais de outubro. Assim, se existir alguma possibilidade de colaboração num período imediato (10/15 dias) ficaria imensamente grata, caso contrário, reconhecia que o referissem.

Foi enriquecedor desenvolver o projeto no IEFP de Loures, estar de perto com os técnicos/ profissionais e com a população desempregada, aportou-me maior discernimento à esta realidade social.

Sem outro assunto de momento, apresento os melhores cumprimentos. Muito obrigada!

Atentamente,
Lurdes Baeta

Anexo C: Correio Eletrónico enviado ao IEFP, IP

Lurdes Baeta

De: Lurdes Baeta [lurdes.terra composta@sapo.pt]

Enviado: sexta-feira, 25 de fevereiro de 2011 18:48

Para: 'alexandre.rosa@iefp.pt'

Cc: Paulo Pedroso (paulo.pedroso@live.com.pt); paulo.pedroso.consult@gmail.com

Assunto: Aplicação de Questionários

Importância: Alta

Ex.Mo Sr. Vice-presidente Dr. Alexandre Rosa
Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP)

O meu nome é Maria de Lurdes Fernandes Baeta, estudante de Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais, ministrado no ISCTE-IUL, coordenado pelo Ex. Mo Professor Dr. Alan Stoleroff.

A temática da minha tese centra-se sobre os Ativos Desempregados Qualificados a Nível do Ensino Superior à Procura de Novo Emprego e Inscritos no IEFP. Estando presentemente a desenvolver a investigação científica sob a Orientação do Ex. Mo Professor Dr. Paulo Pedroso e cumprindo as suas orientações, venho expor o caso e solicitar a V. Ex.a a melhor compreensão.

A metodologia selecionada para este estudo em ciências sociais foi a quantitativa, assente na aplicação de inquéritos por questionário a 70/100 inquiridos registados no C. Emprego de Loures, assim, apelo a que autorize levar a cabo este trabalho académico dentro da estrutura física do IEFP de Loures (escolhido pela proximidade com a minha residência e por conseguinte numa redução de custos, como também, por abranger dois concelhos Loures e Odivelas), mas da minha inteira responsabilidade, ou seja, estou disponível a tempo inteiro e a partir do preciso momento para abordar, questionar, apresentar, pedir autorização e aplicar os questionários aos desempregados que cumpram as condições em cima referidas, sem prejudicar ou incomodar algum técnico e o bom funcionamento do C. Emprego.

No passado 2010, realizei uma reunião com o Ex. Mo Diretor do IEFP de Loures, o Engenheiro Paulo Simões e posteriormente redigi duas cartas que vão em anexo formalizando o pedido às quais até à data não obtive resposta.

Sem outro assunto de momento, apresento os melhores cumprimentos e agradeço a atenção despendida.

De V. Ex.a
Atentamente,

Lurdes Baeta
(Tel/Fax) +351 21988 1347
(Tlm) +351 91 826 39 79
2620-305 Ramada/Odivelas

Anexo C: Correio Eletrónico enviado ao IEFP, IP

Lurdes Baeta

De: Lurdes Baeta [lurdes.terra composta@sapo.pt]

Enviado: quinta-feira, 7 de abril de 2011 12: 14

Para: 'alexandre. rosa@iefp.pt'

Cc: Paulo Pedroso (paulo.pedroso@live.com.pt); paulo.pedroso.consult@gmail.com

Assunto: FW: Aplicação de Questionários

Anexos: Carta IEFP Loures 2.doc; Carta IEFP Loures.doc

Importância: Alta

Bom dia

Ex. Mo Sr. Vice-presidente Dr. Alexandre Rosa (IEFP, IP)

Conforme *email* enviado a 25 de fevereiro venho averiguar se já existe alguma novidade referente há minha exposição e pedido (mencionados em baixo)?

Bem sei que a agenda de V. Ex.a é muito atribulada e preenchida, contudo, agradecia que emitisse uma resposta o mais brevemente possível.

Sem querer ser maçada e justificativa passo a explicar:

- Devido a contratempos não consegui entregar no ano letivo anterior a minha dissertação, por conseguinte voltei a realizar a inscrição e o respetivo pagamento de propinas, tendo como data limite a entrega em junho ou setembro'11. Caso não ocorra, o procedimento será o mesmo e pela última vez. Para o caso é praticamente inviável, estou desempregada;

- Também tenho dois filhos pequenos (6 e 8 anos) que entram agora de férias da Páscoa e que em julho e agosto estarão de novo em casa de férias de verão. O que implicará uma redução de tempo disponível para a mesma;

- Por último, vou ser operada a 10 de maio e durante +/- 15 dias, não terei uma vez mais, tempo disponível para o projeto.

Por estes motivos e porque o tempo escasso, apelo a uma resposta seja ela de que índole for.

Dar-me-á o benefício à alternativa.

Sem mais de momento, muito obrigada.

Cumprimentos

Lurdes Baeta

918263979

Peço desculpa, esqueci-me dos anexos.

Obrigada

Lurdes Baeta

**Europass
Curriculum
Vitae**



Informação pessoal

Apelido (s) / Nome (s) próprio (s) **Fernandes Baeta, Maria de Lurdes**
 Morada (s) Rua das Granjas, Lt. 37 - 2º, Granjas Novas | 2620-305 Ramada | Portugal
 Telefone (s) / Fax (s) 219 88 13 47 | 211 93 14 96 | Telemóvel: 918 26 39 79
 Correio (s) eletrónico (s) Lurdes.baeta@terracomposta.pt
 Nacionalidade Portuguesa
 Data de nascimento 05.12.1967

Emprego pretendido Responsável RH | Desenvolvimento RH | Gestão ou Coordenação RH |
Área funcional Técnica RH

**Experiência
profissional**

Datas Desde maio de 2007 ...

Função ou cargo ocupado Gestão Administrativa | Executiva e RH Manager da **TERRA COMPOSTA, LDA.**

Principais atividades e responsabilidades

- Levantamento e análise de necessidades de formação, de políticas, procedimentos e regulamento interno com a direção da Empresa;
- Estudo, projeto e implementação de Avaliação de Desempenho 270º (*Top down*, Autoavaliação e por Pares). Elaboração e redação do Manual de Avaliação;
- Atribuição de prémios anuais a colaboradores e redação de regulamentação;
- Recrutamento e seleção de Encarregados, Jardineiros, Operadores de jardinagem e Espaços Verdes, Ajudantes e Motoristas;
- Elaboração de anúncios, seleção, colocação e manutenção comercial;
- Atribuição de categorias profissionais, remunerações, recompensas, prémios, etc.;
- Controle de despesas com pessoal (produtividade, rotatividade e substituição) e gestão de carreiras;
- Horários de trabalho diários e para a ACT, mapas de férias e faltas;
- Contratos de trabalho, procedimentos à legalização de trabalhadores estrangeiros, cessações, adendas, acordos, etc.;
- Responsável pela Higiene, Segurança e Medicina no Trabalho (consultas, exames médicos) e respetivos contratos;
- Responsável pelos contratos e seguros de acidentes de trabalho;
- Responsável pela negociação de incentivos e apoios à contratação (IEFP e SS);
- Controlo de processamento salarial com a contabilidade (Impostos SS, IRS, FCGT, IRC, IMT, IUC, etc.);
- Tesouraria, faturação e recibos, análise financeira e reconciliação bancária. Gestão de clientes e fornecedores;
- Coordenação, construção e avaliação do *site* da empresa com o *Web designer*;
- Redação e implementação de Plano Geral de Higieneção, mensal e diário.

Nome e morada do empregador **TERRA COMPOSTA**, Construção e Manutenção de Jardins, Lda. | Odivelas

Tipo de empresa ou sector Atividades de Plantação e Manutenção de Jardins

Datas De agosto de 2000 até novembro de 2006

Função ou cargo ocupado Responsável de Recursos Humanos da **STRADIVARIUS**

Principais atividades e responsabilidades

- Responsável pelo *Start Up* de 13 lojas e de 230 Colaboradores da cadeia **Stradivarius**;
- Viagens periódicas a Espanha (Barcelona) para reuniões com a direção de Topo e dos RH. *Feedback*, estratégias, diretrizes e planeamento para os RH em Portugal;

	<ul style="list-style-type: none"> - Acompanhamento semanal/ mensal de Norte a Sul do País e Ilha da Madeira, supervisionando e coordenando Encarregados de loja e colaboradores, avaliando o cumprimento de regras internas, estudo e análise do clima/ cultura do trabalho, reportando à direção de RH do Grupo em Portugal; - Elaboração e controlo do orçamento mensal/ anual de horas de trabalho para cada loja; - Planear e organizar aberturas de lojas, e fazer executar funções; - Criação, elaboração de anúncios e propostas comerciais; - Recrutamento e seleção de Encarregados de loja, Vitrinistas, Caixeiros Centrais e Colaboradores; - Atribuição de categorias profissionais, recompensas e remunerações; - Controle de despesas com pessoal (produtividade, rotatividade e substituição); - Gestão de carreiras por níveis de responsabilidade; - Avaliações de desempenho e promoções internas/ externas; - Gestão de conflitos; - Agenda, aprovação e realização de escalas e mapas de férias; - Elaboração de horários de trabalho semanais e mensais; - Elaboração de horários de trabalho oficiais - ACT; - Responsável pela medicina no trabalho, exames, consultas e unidades móveis de saúde; - Formadora de módulos nos cursos de aberturas de novas lojas para todas as cadeias do Grupo.
Datas	De setembro de 1998 até julho de 2000
Função ou cargo ocupado	Responsável de Recursos Humanos da BERSHKA
Principais atividades e responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Responsável pelo <i>Start Up</i> de 10 lojas e de 200 colaboradores da cadeia Bershka; - Formadora do curso de “Atendimento ao Cliente” ministrado em todas as lojas da Zara e Kiddy’s Class; - ...Desempenho das mesmas funções descritas anteriormente como responsável de Recursos Humanos da <i>Stradivarius</i>.
Datas	De setembro de 1998 até agosto de 1999
Função ou cargo ocupado	Responsável temporária pela Direção Comercial da BERSHKA (Cargo acumulado com o anterior)
Principais atividades e responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Controle de <i>stocks</i>, inventários, caixas, alarmes, vendas, ...; - Acompanhamento e prospeção comercial de clientes, reclamações; - Reportando à direção de lojas em Barcelona.
Datas	De Setembro de 1998 até Março de 1999
Função ou cargo ocupado	Responsável temporariamente de Recursos Humanos da PULL & BEAR (Cargo acumulado com os 2 anteriores)
Principais atividades e responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Responsável por 16 Lojas e por 180 colaboradores da cadeia Pull & Bear; - ...Desempenho das mesmas funções, como responsável de Recursos Humanos da <i>Stradivarius</i> e da <i>Bershka</i>; -Reportando à direção de lojas na Corunha e a direção de Recursos Humanos em Portugal.
Datas	De julho de 1998 até agosto de 1998
Função ou cargo ocupado	Estagiária de Recursos Humanos do GRUPO INDITEX
Principais atividades e responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Estagiária e participante da criação e implementação do Departamento de Recursos Humanos do Grupo Inditex em Portugal, nomeadamente, ZARA, PULL & BEAR, KIDDY’S CLASS e BERSHKA; - Conhecimento, formação, aquisição e desenvolvimento de todas as funções mencionadas anteriormente como Gestora de Recursos Humanos.
Datas	De fevereiro de 1995 até junho de 1998
Função ou cargo ocupado	Administrativa do GRUPO INDITEX
Principais atividades e responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Apoio administrativo ao Departamento Financeiro e Contabilidade (Pagamento fornecedores, letras, cheques, depósitos, faturas, recibos, ...); - Apoio Administrativo à Direção Geral e de Recursos Humanos; - Telefones, receção e economato.
Nome e morada do empregador	GRUPO INDITEX , Av. Fontes Pereira de Melo, nº 49 - 2ºEsq., 1050-120 Lisboa
Tipo de empresa ou sector	Comércio de Pronto-a-vestir
Datas	De janeiro de 1995 até março de 1995

Função ou cargo ocupado	Escriturária na CONTACTEL , empresa pertencente à Portugal Telecom
Principais atividades e responsabilidades	- Envio de mensagens escritas a <i>pager's</i> .
Datas	De janeiro de 1994 até julho de 1994
Função ou cargo ocupado	Escriturária na P.O.P. MALLORCA , empresa Maiorquina de Importação Exportação com os países de Leste
Principais atividades e responsabilidades	Secretariado, telefones e receção.
Datas	De outubro de 1986 até junho de 1987
Função ou cargo ocupado	Estagiária na CRINABEL , Instituição para deficientes
Principais atividades e responsabilidades	- Formação na área da saúde e primeiros cuidados com os portadores de deficiência.
Datas	De junho de 1985 até setembro de 1985
Função ou cargo ocupado	Administrativa na C.M. de LOURES
Principais atividades e responsabilidades	- Apoio administrativo ao Departamento de Engenharia e Arquitetura.
Formação académica	
Datas	De 2008/09 a 2013/14 - A terminar a Dissertação do Mestrado Temático em Ciências do Trabalho e Relações Laborais Área científica Sociologia.
Designação da qualificação atribuída	Pós-Graduação e Grau de Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais
Principais disciplinas/competências profissionais	- Gestão de RH, Direito do Trabalho e da Proteção Social/ Europeu e Internacional, Gestão Sindical, Consultoria no domínio das Relações Laborais, Economia do Trabalho, ...
Nome e tipo da organização de ensino ou formação	ISCTE - IUL, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa Instituto Universitário de Lisboa
Datas	De 1997/98 até 2002/03 - Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos e Organização Estratégica
Designação da qualificação atribuída	Consultoria, Coordenação/ Direção e Gestão de Recursos Humanos. Auditoria Social e da Empresa e Docente do Ensino Secundário.
Principais disciplinas e competências profissionais	- Gestão de Recursos Humanos, Financeira, Comercial e Marketing, Remunerações e Potencial Humano, Psicologia, Psicossociologia Diferencial, Sociologia e Direito do Trabalho, Comunitário e Internacional.
Nome e tipo da organização de ensino ou formação	ISLA - Instituto Superior de Línguas e Administração, Lapa Lisboa
Conferência	“Orçamento de Estado 2014” , ministrado por BTime-Soluções Empresariais e com o apoio da CMO-Câmara Municipal Odivelas, em 19.02.14
Conferência	“Orçamento de Estado 2013” , ministrado por BTime-Soluções Empresariais e com o apoio da CMO-Câmara Municipal Odivelas, em 23.04.13
Conferência	De 05.03.09 a 06.03.09, “O que mudou no Código do Trabalho” Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro , ISCTE -IUL (8h) - Certificado
Workshop	Workshop “y+e=s” , Empreendedorismo e Inovação, entidade formadora <i>Raise It Now</i> , formador Professor Mário Rui Cardoso e apoio do IEFP de Loures e da CML-Câmara Municipal Loures, de 07.01.12 até 04.02.12
Workshop	Marketing Empresarial no Facebook , com o apoio da CMO-Câmara Municipal Odivelas, em 14.03.14
Formação Profissional	
ISQ	Organização do Trabalho e Gestão das Organizações , em 27.09.13, 25H
ISQ	Comunicação Interpessoal , em 09.07.13, 25 H
Datas	Dez. 2006 a abril de 2007 - Curso de Sistemas de Gestão e Auditoria da Qualidade , (450h)
Designação da qualificação atribuída	Consultoria e Auditoria Interna e/ou Externa na Implementação de Processos para a Qualidade

Principais disciplinas e competências profissionais	- ISO 9001, ISO 9000, ISO 9004, ISO 14001, ISO 22000, ISO 19011, OHSAS 18001, NP 4433 e NP 4397.																												
Nome e tipo da organização de ensino ou formação	Entidade formadora Forsaúde , no âmbito do programa Fordesq .																												
Datas	De 05.07.04 a 09.07.04 - Curso Intensivo do novo C. do Trabalho Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e sua Regulamentação Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (15h)																												
Designação da qualificação atribuída	Certificado																												
Principais disciplinas e competências profissionais	- Contrato de Trabalho - as partes e a forma, o conteúdo, descansos e retribuição, o incumprimento, ... - Direito Coletivo e Penal																												
Nome e tipo da organização de ensino ou formação	Entidade formadora ISLA – Instituto Superior de Línguas e Administração , formador Prof. Dr. Alcides Martins, acreditado pelo Inofo																												
Aptidões e competências pessoais	Língua Materna - Português																												
Outras Línguas - Autoavaliação Nível europeu (*)	<table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">Compreensão</th> <th colspan="2">Conversaço</th> <th colspan="2">Escrita</th> </tr> <tr> <th></th> <th colspan="2">Compreensão oral</th> <th colspan="2">Interaçaõ oral</th> <th colspan="2">Produçãõ oral</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Espanhol</td> <td>Utilizador experiente</td> <td>C 2</td> <td>Utilizador experiente</td> <td>C 1</td> <td>Utilizador experiente</td> <td>B2</td> </tr> <tr> <td>Inglês</td> <td>Utilizador Independente</td> <td>B 2</td> <td>Utilizador Independente</td> <td>A 2</td> <td>Utilizador Elementar</td> <td>B2</td> </tr> </tbody> </table> <p>(*) Nível do Quadro Europeu Comum de Referência (CECR)</p>		Compreensão		Conversaço		Escrita			Compreensão oral		Interaçaõ oral		Produçãõ oral		Espanhol	Utilizador experiente	C 2	Utilizador experiente	C 1	Utilizador experiente	B2	Inglês	Utilizador Independente	B 2	Utilizador Independente	A 2	Utilizador Elementar	B2
	Compreensão		Conversaço		Escrita																								
	Compreensão oral		Interaçaõ oral		Produçãõ oral																								
Espanhol	Utilizador experiente	C 2	Utilizador experiente	C 1	Utilizador experiente	B2																							
Inglês	Utilizador Independente	B 2	Utilizador Independente	A 2	Utilizador Elementar	B2																							
Trabalho de Voluntariado	Coordenação e Organização Social do I <i>Rally Paper</i> “FamíliaAventura” em 6.6.2009, pela Instituição ABA. Elaboração e redação do <i>Road Book</i> , questionários e regulamento. Definição dos percursos de itinerário, livre e cartográfico. Correção e classificação dos manuais e entrega de prémios. Em ações de formação, contextos associativos e em atividades recreativas																												
Aptidões e competências sociais	adquiri ao longo do tempo espírito de equipa, capacidade de relacionamento, comunicação e adaptação.																												
Aptidões e competências de organização	Num contexto profissional adquiri sentido de organização, capacidade de gestão, liderança e coordenação de equipas.																												
Aptidões e competências informáticas	Informática na ótica do utilizador do ambiente <i>Windows 7, Windows Vista, Windows XP, Word, Excel, PowerPoint, Access, Outlook, SPSS 19 e Internet/ Intranet</i> .																												
Aptidões e competências artísticas	Curso de Iniciação à Pintura, S.N.Belas Artes, Lisboa e Curso de Artes Plásticas, C.C. Social de SAC.																												
Outras aptidões e competências	Explicações das matérias e conteúdos do 1º ciclo do EB. Pintar (artes plásticas), restauração e remodelação de antiguidades, prática de desporto nas modalidades de <i>cardiofitness</i> , musculação, <i>Indoor Cycling</i> , <i>yoga</i> e Pilatos.																												
Carta de condução	Carta de Veículos Ligeiros (B)																												

Setembro 2014