

**Universidade de Évora – Escola de Ciências Sociais**

Mestrado em Psicologia

Área de especialização | Psicologia da Educação

Dissertação

**Percepção do trabalho numa amostra de jovens pouco  
qualificados**

Mariana Paulino de Campos

Orientador(es) | Paulo Miguel da Silva Cardoso

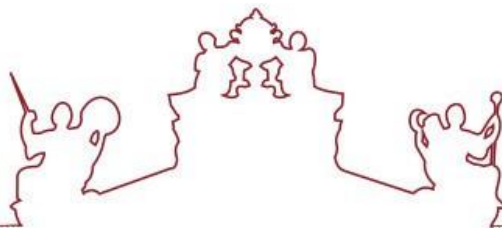
Évora 2019

---

---

---

---



**Universidade de Évora – Escola de Ciências Sociais**

Mestrado em Psicologia

Área de especialização | Psicologia da Educação

Dissertação

**Percepção do trabalho numa amostra de jovens pouco  
qualificados**

Mariana Paulino de Campos

Orientador(es) | Paulo Miguel da Silva Cardoso

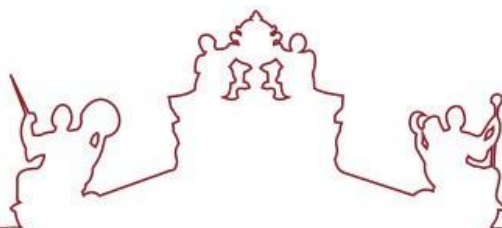
Évora 2019

---

---

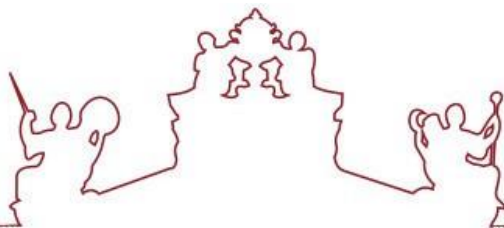
---

---



A dissertação foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

- Presidente | Fátima Bernardo (Universidade de Évora)
- Vogal | Heldemerina Samutelela Pires (Universidade de Évora)
- Vogal-orientador | Paulo Miguel da Silva Cardoso (Universidade de Évora)





---

## **Agradecimentos**

Quero agradecer ao Professor Doutor e Orientador Paulo Cardoso, pela forma como me motivou, orientou e enriqueceu esta etapa do meu percurso académico.

Quero agradecer à minha mãe, por acreditar sempre em mim, pelo entusiasmo e pelo apoio incondicional.

Ao Paulo Andrade, pela amizade e por estar sempre presente.

Ao Luís Rocha, que me ajudou a encontrar a maioria dos participantes, agradeço a imprescindível paciência, companheirismo e envolvimento, essenciais para este trabalho.

E finalmente, à Joana Silva pelos conselhos e críticas sempre construtivas nos momentos de maior incerteza.

### Resumo

Numa sociedade da informação e globalizada, cada vez mais há a necessidade de aprendizagem ao longo da vida para garantir trabalho de melhor qualidade. Para muitos jovens adultos, não é possível devido a obstáculos como marginalização, abandono escolar, dificuldades económicas e entrada precoce no mercado de trabalho, que podem influenciar as suas expectativas para o futuro. Deste modo, e tendo em conta que uma das características fundamentais para a promoção do trabalho digno é a forma como o indivíduo percebe a sua experiência individual no trabalho, o objetivo deste estudo é conhecer quais as percepções do trabalho em jovens com poucas qualificações. O estudo envolveu uma amostra de 10 participantes, entre os 18 e os 24 anos, inseridos no mercado de trabalho à cerca de 6 meses. O instrumento utilizado baseou-se nos critérios do método de *Photovoice*, e foram também realizadas entrevistas individuais a partir de um guia de entrevista semiestruturado. Os dados foram analisados através do método *Consensual Qualitative Research*. Os resultados evidenciaram que, para os jovens adultos, o convívio com colegas e o desenvolvimento profissional são as categorias que mais representam dignidade no trabalho. Por outro lado, a desvalorização, a carga laboral e a monotonia representam os aspetos menos dignos do trabalho.

**Palavras-Chave:** Jovens Desfavorecidos; Poucas Qualificações; Trabalho Digno; Consensual Qualitative Research; Teoria da Psicologia do Trabalho

### **Abstract**

In an information driven and globalized society, there is an increasing need for lifelong learning to ensure better quality work. For many young adults, this is not possible, due to obstacles such as marginalization, exclusion from education, economic constraints and early engagement in work, which can influence their prospects in the future. With that said and considering that one of the fundamental characteristics for the promotion of decent work is the way one perceives its individual experience at work, the aim of this study is to find out what young adults with low qualifications perceive of work. The study involved a sample of 10 participants, between 18 and 24 years old, inserted in the labor market for at least 6 months. The instruments used were centered on the criteria from the *Photovoice* method, also, individual interviews were conducted through use of a semi-structured interview guide. The data was analyzed relying on the method of *Consensual Qualitative Research*. Subsequently, the results were interpreted in the light of the theoretical model of the Psychology of Working Theory. The results show that colleague interaction and professional development are the most representative categories of decent work for young adults. On the other hand, downgrade, workload and monotony represent the least decent aspects of work for young adults.

**Key-Words:** Disadvantaged Youth, Low Qualifications, Decent Work; Consensual Qualitative Research; Psychology of Working Theory.



---

## Índice

Introdução.....	6
1. Enquadramento Teórico .....	9
1.1. A importância do trabalho: uma perspetiva psicológica .....	9
1.2. Precariedade .....	11
1.3. Precaridade no trabalho e juventude .....	13
1.4. Trabalho Digno: uma proposta teórica.....	14
1.5. A situação laboral dos jovens adultos na atualidade .....	20
1.6. A perceção do trabalho e do futuro laboral .....	22
2. Método .....	24
2.1. Objetivos .....	24
2.2. Participantes .....	25
2.3. Investigadores.....	25
2.4. Medida.....	26
2.5. Procedimentos .....	26
2.5.1. Recrutamento de Participantes .....	26
2.5.2. Recolha dos Dados .....	27
2.5.3. Análise dos Dados .....	28
3. Resultados .....	29
4. Discussão.....	40
4.1. Limitações .....	45
4.2. Implicações para a investigação .....	46
5. Conclusões .....	46

---

Referências Bibliográficas.....	48
Anexos.....	53
Termo de Consentimento Informado.....	53

---

## Introdução

A forma como os jovens trabalhadores se envolvem no mercado de trabalho está a mudar, para condições de trabalho menos seguras. Os jovens adultos encontram-se numa posição vulnerável no mundo do trabalho, especialmente os que têm poucas qualificações (Ribeiro, Cardoso, Duarte, Machado & Figueiredo, 2019). Por vulnerabilidade, entende-se jovens entre os 15 e os 25 anos em risco de abandono escolar ou já tendo abandonado os estudos, e, com dificuldade em encontrar ou manter um emprego (Frøyland, 2018). Hoje em dia, a realidade laboral reflete-se em empregos de curto prazo, pouca confiabilidade e informalidade. Dito isto, os jovens estão a enfrentar muitos desafios no mercado de trabalho, visto que, a qualidade dos empregos é um desafio proeminente. Contudo, os jovens com maior probabilidade de iniciar as suas carreiras num emprego estável e satisfatório, são os que têm uma educação e formação relevante. Mas, muitos jovens não têm essa possibilidade, refletindo-se em implicações a longo-prazo para as suas perspetivas profissionais (ILO, 2017). Na verdade, para estes jovens o período entre o final da adolescência e início da idade adulta é um período desafiante e difícil na entrada num mercado de trabalho intransigente e hostil. Percecionam o trabalho não como uma forma de autoexpressão e identidade, mas como uma forma de sobrevivência, procurando apenas um trabalho estável com uma remuneração digna. Quando perspetivam o futuro, não lhes está disponível um conjunto de possibilidades, mas sim vários obstáculos (Arnett, 2015). De uma perspetiva social, a falta de educação, formação e participação na comunidade leva a que muitos jovens sejam marginalizados, impedindo que os mesmos exerçam o seu direito fundamental de educação ou trabalho significativos, ou impedindo os jovens de viver vidas com motivos para serem valorizadas (Frøyland, 2018). O seu verdadeiro potencial não é alcançado por muitos jovens adultos não terem acesso a trabalhos dignos e produtivos (ILO, 2004). Na verdade, o acesso a um trabalho digno está-se a tornar cada vez mais desafiante e complexo. Dada a necessidade de combater estes desafios, foram providenciadas orientações sobre a qualidade do trabalho que deve estar disponível a todos os indivíduos. O trabalho deve ser justo, digno, estável e seguro, com o potencial de impulsionar pesquisa, iniciativas políticas e soluções


---

para as potenciais crescentes crises no trabalho (Blustein, Olle, Connors-Kelgreen & Diamonti, 2016).

Dito isto, o objetivo deste estudo consiste em conhecer quais as percepções do trabalho em jovens com poucas qualificações.

A primeira parte deste estudo consiste no enquadramento teórico, onde são identificadas as principais perspetivas e modelos teóricos que definem o trabalho de uma perspetiva psicológica, a precariedade no trabalho, o trabalho digno, a empregabilidade dos jovens na atualidade e como os mesmos percebem o seu trabalho e futuro profissional. Dito isto, no primeiro ponto é feito um enquadramento da importância do trabalho através de uma perspetiva psicológica, nomeadamente como o mesmo é parte integrante do indivíduo e o seu poder de satisfazer três necessidades básicas fundamentais de sobrevivência, conexão social e autodeterminação. É também referido como muitos indivíduos não possuem o privilégio de satisfazer estas necessidades no trabalho devido ao seu carácter cada vez mais instável e inseguro. No segundo ponto é apresentado como as condições do mercado de trabalho hoje em dia contribuem para o aumento do trabalho precário, expondo as dimensões que definem o mesmo. No terceiro ponto é associado o tema da precariedade do trabalho com os jovens adultos. São expostas as várias consequências que têm impacto nos jovens quando trabalham em condição precária. No quarto ponto é exposta a definição de trabalho digno, de uma perspetiva objetiva e subjetiva, de forma a utilizar o conceito em termos psicológicos. Para este efeito, é feita a ligação entre o trabalho digno através das suas definições derivadas da economia, políticas públicas, sociologia, governos e sector privado (Blustein et al., 2016) e através da abordagem psicológica do trabalho, nomeadamente recorrendo à Teoria da Psicologia do Trabalho. No quinto ponto, é apresentada a situação laboral dos jovens atualmente, e o quais os fatores que contribuem para o aumento da condição vulnerável dos mesmos. Finalmente, no sexto ponto são referidos estudos sobre a percepção e valores do trabalho para os jovens adultos.

A segunda parte deste estudo consiste no estudo empírico recorrendo a um grupo de 10 jovens adultos (N=10) com baixa escolaridade. Os instrumentos



---

para a recolha de dados foi através da recolha de dados fotográficos, recorrendo ao método de *Photovoice* (Palibroda, Krieg, Murdock & Joanne, 2009), e através da realização de entrevistas individuais recorrendo a um guia de entrevista semiestruturado. A análise dos dados foi realizada utilizando o método de *Consensual Qualitative Research* (Hill, Thompson & Williams, 1997; Hill et al., 2005; Hill, 2012).

A terceira parte do presente estudo apresenta os resultados, através de uma lista de domínios e categorias de frequência típica e variante. A quarta parte apresenta ainda a discussão, as limitações do estudo e, as implicações para a investigação. A quinta parte contém as principais conclusões.

---


## **1. Enquadramento Teórico**

### **1.1. A importância do trabalho: uma perspetiva psicológica**

O trabalho é um aspeto central da vida, um fator primário do bem-estar em geral, e essencial para entender o comportamento humano (Blustein, Kenna, Gill & DeVoy, 2008). Tem importância para o bem-estar psicológico em geral e é uma forma de dar significado à vida, contribuir para a realização pessoal e felicidade (Blustein, 2008). O trabalho é um direito humano básico e parte integral da capacidade de sobrevivência humana, como uma forma de conexão com os outros e com o mundo social, e idealmente, como uma forma de prosperar de forma significativa na vida. Por esta razão, o contexto de trabalho deve também ser parte integrante do indivíduo (Blustein, Kenny, Autin & Duffy, 2019).

De uma perspetiva psicológica, o trabalho tem o poder de preencher três necessidades básicas humanas fundamentais: (1) a necessidade de sobrevivência e poder, (2) a necessidade de conexão social e, (3) a necessidade de autodeterminação. A primeira, necessidade de sobrevivência, refere-se a recursos que permitem a alimentação, casa, cuidados de saúde e capital social. O capital social aqui é entendido como processo de construção e manutenção de relações e conexões com os outros, trabalhando em conjunto para atingir objetivos que não seriam capazes de atingir sozinhos, ou que teriam maior dificuldade em atingir. Através de uma rede social em comum, onde se partilham dos mesmos valores e desta forma, são construídos recursos que formam um capital. Logo, quanto mais aspetos em comum com outros indivíduos, mais rico é o capital social (Field, 2003). A segunda, necessidade de conexão social, reflete-se na necessidade básica humana de se relacionar e contribuir para a comunidade. De facto, o trabalho é um local onde pode haver esta conexão com outros indivíduos. Se os relacionamentos formados através do trabalho, forem baseados no apoio afetivo, estes fatores podem ser instrumentais para auxiliar os indivíduos a lidar com alguns dos desafios no trabalho, como a aprendizagem de novas tarefas e capacidades ou lidar com o mal-estar no trabalho (Blustein et al., 2008). Logo, o trabalho permite o desenvolvimento de ligações e relações


---



sociais, liga também os indivíduos ao ambiente social mais vasto, providenciando assim, meios estruturados de relação com os contextos sociais mais próximos e distantes (Blustein, 2006). Finalmente, o bem-estar através da necessidade de autodeterminação. A teoria de Deci & Ryan (1985, 2000), explica que a progressão natural dos seres humanos é no sentido de crescimento psicológico, internalização psicológica e bem-estar. Sendo que, atitudes e a forma como interagem com o meio ambiente podem facilitar ou dificultar a realização desta progressão natural. O crescimento psicológico é manifestado por motivações intrínsecas, ou curiosidade e exploração de atividades que os indivíduos consideram inerentemente interessantes e satisfatórias, realizadas na ausência de um estímulo externo. Já a internalização psicológica representa uma inclinação natural para os indivíduos transformarem razões externas para um certo comportamento, noutras formas de motivação mais internalizadas e integradas no *self*. Finalmente, o bem-estar psicológico refere-se a aspetos como satisfação, saúde mental e física e vitalidade. Esta teoria também permite o desenvolvimento de um sentido de competência, de autonomia e de ligação. Estes são os três aspetos centrais e necessidades básicas da teoria da autodeterminação. A necessidade de autonomia implica atuar com um sentimento de escolha e vontade, refere-se à necessidade de agir de forma livre, sem ser manipulado por motivos externos (Broeck, Ferris, Chang & Rosen, 2016). A necessidade de competência está relacionada com o sentimento de domínio do ambiente e da capacidade de desenvolver novas capacidades, enquanto que, a necessidade de ligação, refere-se à experiência de conexão com o outro (Olafsen, Niemiec, Halvari, Deci & Williams, 2016). Esta necessidade é satisfeita quando os indivíduos se inserem num grupo, experienciam um sentido de comunidade, e desenvolvem relações próximas (Broeck et al., 2016). Em conjunto, estas três necessidades básicas são cruciais na promoção de bem-estar geral e no trabalho (Blustein et al., 2019).

Idealmente, o mundo do trabalho deveria poder fornecer oportunidades de expressão pessoal e de realização através da resolução das necessidades referidas (Blustein, 2006). Muitos indivíduos não possuem o privilégio de selecionar um emprego que corresponda aos seus interesses pessoais e capacidades, ou que seja um local viável para a expressão do seu autoconceito. Pelo contrário, muitos indivíduos, têm de encontrar uma forma de se motivarem para desempenhar trabalhos que podem ser dolorosos,

---



monótonos e degradantes (Blustein et al., 2008). Os indivíduos que perdem o emprego muitas vezes sofrem com problemas psicológicos como, depressão, abuso de substâncias e ansiedade. Numa perspectiva individual, a perda do emprego tem sido consistentemente ligada a problemas de autoestima, conflitos relacionais, abuso de substâncias, alcoolismo. De uma perspectiva comunitária, a perda do emprego tem sido associada a uma diminuição da qualidade das comunidades, bairros, na qualidade das relações familiares, e a um aumento da criminalidade. Os desafios que as pessoas enfrentam em quase todos os setores das suas vidas profissionais estão a aumentar em complexidade e impacto (Blustein, 2008). As condições de trabalho são cada vez mais governadas pelas forças do mercado de trabalho que criam constantemente níveis crescentes de instabilidade e insegurança, evocando assim, maiores níveis de mal-estar e angústia para muitas pessoas do mundo inteiro. Muitos empregos expõem os indivíduos a experiências físicas e psicológicas extremamente dolorosas, como exposição a várias formas de exclusão social e marginalização, monotonia e aborrecimento, fadiga, entre outras formas de mal-estar físico e psicológico. O trabalho precário é um fenómeno crescente e prevalente (Blustein et al., 2016). Por esta razão, compreender o trabalho significa identificar como as forças sociais, económicas e políticas, influenciam a distribuição de recursos e possibilidades no contexto alargado (Pouyaud, 2016).

## **1.2. Precariedade**

O mercado de trabalho tem sofrido mudanças substanciais, emergindo de uma reestruturação neoliberal dos mercados de trabalho, com governos e empresas a procurar responder ao efeito da globalização, crescente concorrência global, avanço dos desenvolvimentos tecnológicos e uma força de trabalho em mudança. Agindo em concordância com uma agenda neoliberal, que enfatiza a eficácia dos mercados se autorregularem e responderem eficientemente à mudança, os governos têm adotado políticas voltadas para a desregulamentação e apoio à “flexibilidade” corporativa, que muitas vezes corroem os padrões de emprego e deslocou o risco social corrido pelas empresas, para os trabalhadores. Entre as consequências das políticas voltadas para a



---

promoção da flexibilidade corporativa, o crescimento do trabalho precário transfere os riscos para longe dos empregadores e dos seus governos e coloca todo o risco nos trabalhadores, nas suas famílias e comunidades (Blustein, Olle, Connors-Kelgreen & Diamonti, 2016).

O trabalho precário tem um significado diferente em diferentes contextos nacionais e disciplinares. A literatura existente sobre a precariedade no trabalho é mais focada em problemáticas específicas de certos trabalhos e setores do mercado de trabalho relacionados com a insegurança no trabalho (Burchell, Sehnbruch, Piasna & Agloni, 2014). O trabalho precário é geralmente entendido como um construto multidimensional, definido baseando-se em quatro dimensões: (1) continuidade de insegurança laboral, (2) vulnerabilidade (fraco poder de negociação da posição de trabalho ou no exercício de direitos de trabalho), (3) proteção (fraco acesso a benefícios e proteções legais) e (4) remuneração.

*Continuidade e insegurança laboral* - As causas para a insegurança laboral sentida pelos trabalhadores em condição precária, são manifestadas através da falta de flexibilidade pessoal e de poder, ou de meios para resistir a exploração e opressão no trabalho. Nestas condições, as pessoas ficam obrigadas a obedecer às condições de trabalho ou correm o risco de enfrentar graves consequências de não poder encontrar emprego e não poder manter os seus meios de subsistência (Blustein et al., 2016). Embora o trabalho seja uma componente essencial na construção e expressão da identidade, quando o mesmo contribuí para o aumento do isolamento e alienação no próprio trabalho, pode não só pôr em risco o desempenho individual do trabalhador, como também pode afetar negativamente o bem-estar psicológico do mesmo (Blustein et al., 2008). Dito isto, muitos trabalhadores experienciam insegurança no trabalho, não como uma condição transitória até obter um emprego permanente, ou de forma temporária, mas sim de forma crónica, que subsiste nas suas vidas e é conseqüentemente uma fonte contínua de mal-estar. O aumento do mal-estar ocupacional, a constante ameaça de perder o emprego e a falta de controlo sobre o futuro, leva muitos trabalhadores a sobrecarregarem-se de modo a manter um emprego (Blustein et al., 2016).

---

*Vulnerabilidade* - Quanto à vulnerabilidade no trabalho esta é sentida devido a fatores como a recessão económica e o crescimento das novas tecnologias, que fizeram com que as oportunidades de trabalho se tornassem difíceis em vários setores do mercado de trabalho. Portanto, uma das razões da vulnerabilidade e consequentemente falta de proteção e remuneração no trabalho é o subemprego. De facto, o trabalho estável ir-se-á tornar cada vez menos disponível em várias regiões do mundo, resultando num aumento do desemprego e do subemprego. O subemprego é um construto multidimensional operacionalizado e medido de várias formas, mas é geralmente definido como um trabalho que é menor ou inferior ao padrão comum. Hoje em dia, é definido também por características como trabalhar menos horas por semana do que aquelas que seriam desejadas, o que é tipicamente referido como trabalho temporário involuntário. Portanto, o subemprego ocorre quando um indivíduo deseja um trabalho a tempo inteiro, porém, tem de se sujeitar a um trabalho temporário, ou a trabalhar menos horas do que o que idealizava (Allan, Duffy & Blustein, 2016).

*Remuneração* - Por último, a fraca remuneração é também uma consequência da precariedade no trabalho. Os trabalhadores em condição precária são significativamente pior remunerados, têm horários indesejáveis, maior insegurança no trabalho e acesso a menos direitos de modo a alcançar uma posição de trabalho mais segura (Choi & Mattoni, 2010).

### **1.3. Precaridade no trabalho e juventude**

No que diz respeito ao trabalho precário nos jovens adultos, de acordo com a *International Labour Organization* (ILO) (2018) e O'Higgins (2017), os jovens adultos com baixas qualificações estão mais expostos a condições de trabalho precário e percebem o trabalho principalmente como um meio de estabilidade financeira (Ribeiro et al., 2019). Os jovens trabalhadores em condição precária, mesmo que se encontrem empregados, a realização de um trabalho precário envolve a perda de muitas das funções latentes do trabalho, como o desenvolvimento da identidade adulta, o desenvolvimento do sentido de significado e a inclusão em organizações sociais. Quanto aos vários fatores que têm impacto na saúde física e psicológica dos trabalhadores em condição precária, incluem-se a falta de

---


reconhecimento, mais frequentemente caracterizada por baixos salários e falta de respeito dos colegas, insegurança no emprego, pouca autonomia, incapacidade de progressão de carreira ou de desenvolvimento de competências, falta de apoio no trabalho e carga de trabalho. Os trabalhadores em condição precária também formam menos ligações sociais no trabalho, e experienciam falta de apoio social e isolamento social. Considerando coletivamente estas evidências, pode-se concluir que o impacto do trabalho na saúde depende mais da qualidade do trabalho, do que simplesmente na obtenção de um trabalho. Sendo que, trabalhadores cujos ambientes de trabalho se coadunem com os seus interesses, valores e capacidades, terão maior probabilidade de experienciar satisfação no trabalho (Blustein et al.,2016).

Acrescenta-se a estas condições precárias de trabalho, a crescente necessidade de maiores níveis de competências e conhecimentos. Muitos dos trabalhos anteriormente desempenhados por trabalhadores com poucas qualificações ou semiquilificados são agora substituídos pelas tecnologias e automatização. Simultaneamente, os novos trabalhos irão envolver um maior nível de aptidões. Fazendo com que as necessidades do mercado de trabalho muitas vezes envolvam um conjunto de competências mais complexas do que aquelas disponíveis. Muitos trabalhadores, não estarão suficientemente instruídos para os trabalhos disponíveis e para os que serão criados nas próximas décadas. Consequentemente, os indivíduos menos equipados para lidar com as exigências cognitivas e intelectuais de um local de trabalho rico em informação, poderão ser privados da oportunidade de conseguir um trabalho produtivo ou de serviço público que seja estável e adequadamente remunerado (Blustein, 2006).

#### **1.4. Trabalho Digno: uma proposta teórica**

O mercado de trabalho cada vez mais precário e de natureza cada vez mais incerta, pode afetar as carreiras contemporâneas. As condições do mercado de trabalho, o desemprego, o subemprego, o trabalho precário e as desigualdades económicas são consideradas ameaças à inclusão social em todo o mundo (Masdonati, Schreiber, Marcionetti & Rossier, 2019). Hoje em dia, o trabalho é caracterizado pela complexidade,

---




heterogeneidade, flexibilização e diminuição dos direitos do trabalhador, desigualdade de oportunidades de trabalho, que gerou trabalho informal e precário, assim como, desemprego (Ribeiro et al., 2019). De modo a combater estas mudanças no mercado de trabalho, os líderes internacionais do governo, trabalho, e outros domínios de políticas públicas, providenciaram orientações sobre a qualidade do emprego que todos os trabalhadores devem poder ter na sociedade contemporânea. A sua orientação produziu uma declaração de aspiração sobre o tipo de trabalho que deve definir a vida de todos os que trabalham e desejam trabalhar (Blustein et al., 2016).

A primeira definição de trabalho digno foi proposta pela *International Labour Organization (ILO)* em 1999, e o conceito tem sido redefinido e melhorado, de modo a que seja operacional a todos (Ferraro, Pais & Santos, 2015). De acordo com a ILO (2008, 2012) o trabalho digno é caracterizado por quatro atributos interrelacionados. Primeiro, o trabalho digno inclui um esforço do próprio governo e das suas políticas oficiais para a criação de postos de trabalho, que garantam a existência de oportunidades para pessoas que estejam à procura de emprego. Segundo, o trabalho digno garante os direitos dos trabalhadores, incluindo a representação e liberdade de expressão e outros aspetos que providenciem direitos humanos aos trabalhadores. Terceiro, o trabalho digno permite o diálogo social entre trabalhadores, empregadores e líderes de governo, de modo a facilitar um ambiente comunitário, em vez de um ambiente controlador no mundo do trabalho. Por último, o trabalho digno procura garantir que homens e mulheres possuam condições de trabalho seguras, com tempo livre e descanso adequados, com o respeito pelos valores familiares e sociais, com remuneração adequada e com acesso a cuidados de saúde. Estes quatro atributos representam o modelo ideal da natureza do trabalho, que fornece ferramentas úteis numa era de crescimento do trabalho temporário e com baixos salários (Duffy, Blustein, Diemer & Autin, 2016).

De um modo geral, é usada uma definição consensualmente acordada sobre o trabalho digno, este deve ser justo, digno, estável e seguro, com o potencial de impulsionar pesquisa, iniciativas políticas e soluções para as potenciais crescentes crises no trabalho (Blustein et al., 2016).

Na sua formulação mais recente, o trabalho digno é definido recorrendo a onze elementos, que representam os princípios, formam a base do conceito e referem-se a um

---



conjunto de implicações para a prática em vários níveis de análise e de interpretação. Estes onze elementos são estabelecidos através dos quatro valores principais de trabalho digno: liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Os onze elementos são: oportunidades de emprego, remuneração adequada e trabalho produtivo, horário de trabalho digno, combinação de vida profissional, familiar e pessoal, trabalho inaceitável, estabilidade e segurança no trabalho, igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho, ambiente de trabalho seguro, segurança social, diálogo social e representação dos trabalhadores e empregados e contexto social e económico de trabalho digno (Ferraro, Pais & Santos, 2015).

Embora a definição conceptualizada pela *ILO* explique objetivamente as condições económicas e morais que tornam um trabalho digno, não explora os aspetos subjetivos. A definição é, portanto, incompleta no ponto de vista psicológico pela falta da sua dimensão subjetiva. A questão fulcral é, como pode o significado subjetivo do trabalho fazer parte das condições que fazem o trabalho mais, ou menos digno para o indivíduo e para a sociedade. De forma a utilizar o conceito de trabalho digno em termos psicológicos, uma definição subjetiva de trabalho digno deve ser adicionada à definição objetiva, salientando como as relações entre os indivíduos em contextos sistematicamente organizados criam as condições para que seja possível o desenvolvimento individual e a igualdade (Pouyaud, 2016).

Neste sentido, a Teoria da Psicologia do Trabalho (Blustein, 2006) elucida a ligação entre a definição de trabalho digno da *Internacional Labour Organization* e a abordagem psicológica do trabalho (Masdonati et al., 2019). É baseada na noção de que o trabalho abrange tanto as carreiras volitivas, como, todo o espectro de trabalhos que os indivíduos encontram de modo a sobreviver. Esta teoria tem como objetivo explorar o impacto dos fatores internos, relacionais, sociais, económicos, políticos e históricos nas vidas profissionais dos indivíduos. Destaca a forma como tanto os aspetos profissionais, como os não profissionais experienciados pelos indivíduos, estão intimamente ligados ao curso natural da vida. Pressupõe que o trabalho é um aspeto central no bem-estar psicológico e na prosperidade humana (Blustein, 2011). A Teoria da Psicologia do Trabalho oferece um bom enquadramento teórico para definir o trabalho digno na vida das pessoas. Esta teoria fornece no fundo, por um lado os fatores que vão determinar o

acesso ao trabalho digno e por outro lado as consequências psicológicas do acesso ao trabalho digno. A função primária desta teoria é explicar os elementos importantes no processo de obtenção de um trabalho digno e descrever como a experiência de um trabalho digno resulta na satisfação das necessidades básicas, a realização no trabalho e o bem-estar (Duffy et al., 2016).

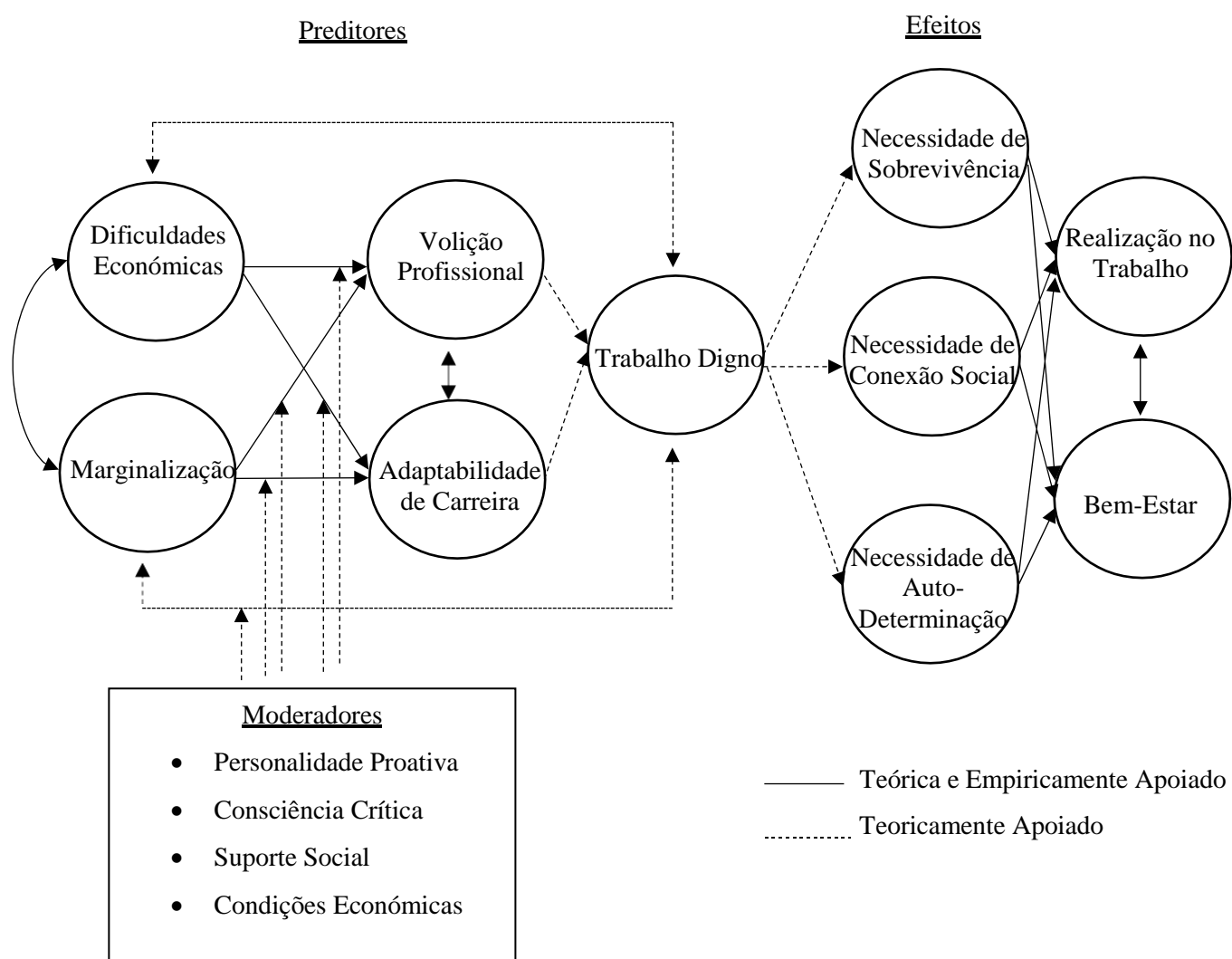



Figura 1. *Modelo Teórico da Teoria da Psicologia do Trabalho.*

Ao construir este modelo teórico, Duffy, Blustein, Diemer e Autin (2016) tinham como objetivo englobar a experiência do trabalho para todos os trabalhadores,



---

posicionando fatores contextuais como primários. São especificamente realçadas as variáveis contextuais e psicológicas que são preditoras de trabalho digno, as variáveis moderadoras da relação entre as variáveis preditoras e o trabalho digno, e as variáveis que representam os efeitos do desempenho de um trabalho digno. Neste modelo teórico, as variáveis preditoras de um trabalho digno são a marginalização e as dificuldades económicas. A marginalização abrange os indivíduos ou grupos de pessoas que sofrem de exclusão social, económica, cultural e política e que por sua vez, têm menos poder dentro de uma sociedade. A marginalização social e a opressão reduzem a igualdade de acessos a recursos. Logo, o modelo teórico propõe que níveis maiores de marginalização podem reduzir a possibilidade de encontrar um trabalho digno. Já as dificuldades económicas, são evidenciadas através de indicadores de estatuto socioeconómico, como o salário, educação e formação ou prestígio profissional. Recursos económicos limitados, limitam a qualidade e o rigor dos contextos académicos e vocacionais. Para os jovens adultos, os recursos económicos permitem que os pais possam suportar as despesas de uma educação superior, o que tem um papel importante no desenvolvimento profissional e no acesso a um trabalho digno. À entrada do mercado de trabalho, os recursos económicos permitem que os jovens adultos possam realizar estágios não remunerados, ou voluntariados, que são também necessários para a entrada ou abertura a um trabalho digno, neste sentido, os pais poderão subsidiar os seus filhos enquanto estes participam em experiências de trabalho pessoalmente significantes. O modelo teórico propõe que indivíduos com mais dificuldades económicas terão mais dificuldade em encontrar um trabalho digno.

A perceção de escolha e de decisão de carreira também tem um papel principal na obtenção de um trabalho digno. Logo, este modelo apresenta como variáveis mediadoras, a volição e a adaptabilidade de carreira (Blustein, 2008). A volição no trabalho é definida como a capacidade de fazer escolhas ocupacionais independentemente das restrições, como barreiras financeiras e estruturais. A adaptabilidade de carreira é definida como um constructo social que representa os recursos que o indivíduo tem para lidar com tarefas presentes ou previstas, transições e traumas nos seus papéis ocupacionais (Masdonati et al., 2019). A adaptabilidade na carreira envolve a capacidade de planear o futuro, o conhecimento sobre si e o sistema de oportunidades, bem como a vivência de sentimentos

---

de otimismo e confiança, os quais são fundamentais para a agência pessoal na gestão dos desafios do desenvolvimento de carreira (Savickas, 2013). Logo, dificuldades económicas e marginalização vão prever negativamente a volição no trabalho e adaptabilidade de carreira.

Outros fatores psicológicos e económicos moderam a relação entre fatores contextuais, trabalho digno, volição no trabalho e adaptabilidade de carreira. Estas variáveis alteram a direção e a força da relação entre as variáveis predictoras e os efeitos. Este modelo teórico assume como variáveis moderadoras, uma personalidade mais proativa, consciência crítica, apoio social e condições económicas. Traços de personalidade saudáveis, como a personalidade proativa estão ligadas a resultados positivos no trabalho como melhores relações interpessoais e maior resiliência face adversidades. A personalidade proativa influencia os efeitos que a marginalização e as dificuldades económicas têm na volição profissional, na adaptabilidade de carreira e na possibilidade de encontrar um trabalho digno. A consciência crítica, refere-se a componentes de reflexão crítica e tem sido associada a desenvolvimentos positivos nos jovens marginalizados. Por essa razão, a consciência crítica influencia os efeitos que a marginalização e as dificuldades económicas têm na volição de trabalho e na capacidade de encontrar um trabalho digno. O grau de apoio social, através da família, amigos e a comunidade funciona como um mecanismo de gestão dos desafios associados à marginalização e dificuldades económicas. O que indica que o apoio social influencia os efeitos que as experiências de marginalização e dificuldades económicas têm na volição no trabalho e na capacidade de encontrar um trabalho digno. Por sua vez, o acesso a uma vida profissional recompensadora é moldado pelas condições económicas contemporâneas. O que significa que condições económicas positivas, influenciam o efeito que as experiências de marginalização e dificuldades económicas têm na volição no trabalho, na adaptabilidade de carreira e na capacidade de encontrar um trabalho digno. Como já foi anteriormente referido, também neste modelo teórico, o desempenho de um trabalho digno permite a satisfação de um conjunto de necessidades básicas de sobrevivência, conexão social e autodeterminação, que por sua vez resultam em realização no trabalho e bem-estar (Duffy et al., 2016).



---

Em síntese, este modelo tem como objetivo capturar os constructos essenciais no processo de desenvolvimento de carreira, para indivíduos que enfrentam transições laborais involuntárias ou menos volição no trabalho. De facto, o trabalho digno é uma problemática que abrange a psicologia vocacional e o aconselhamento de carreira (Masdonati et al.,2019). A Teoria da Psicologia do Trabalho permitiu um referencial teórico para um entendimento multifacetado do papel do trabalho digno na vida das pessoas. Ao mesmo tempo, abriu possibilidades para estudar e analisar o comportamento vocacional e o desenvolvimento de carreira de populações desfavorecidas tendo em conta o indivíduo e os fatores que contribuem para dificultar o acesso a trabalho digno. Como refere Blustein et al. (2018), há necessidade de uma maior comunidade de investigadores com diversas perspetivas, que estudem os crescentes problemas enfrentados globalmente pelas pessoas na sua busca por trabalho digno (Masdonati et al.,2019).

### **1.5. A situação laboral dos jovens adultos na atualidade**

Os contextos de trabalho globalizados e tecnológicos, caracterizados pela precariedade levaram a trajetórias de carreira menos definidas e previsíveis, com transições de emprego cada vez mais frequentes e difíceis. Estas mudanças, exigem o desenvolvimento de habilidades e competências com características substancialmente diferentes dos conhecimentos e capacidades exigidas pelo mercado de trabalho industrializado. Os trabalhadores da era da informação devem fomentar uma aprendizagem ao longo da vida, optar pela flexibilidade em vez da estabilidade, manter a empregabilidade e criar as suas próprias oportunidades (Savickas et al., 2009). Isto significa que o prosseguimento dos estudos é imprescindível para melhores oportunidades no mercado de trabalho (Almeida & Lopes, 2013). Assim, obstáculos como abandono escolar, ou entrada precoce no mercado de trabalho, não diminuem apenas as hipóteses no futuro, como podem transmitir desvantagens intergeracionais (ILO, 2017).

Um baixo nível de qualificações está relacionado com a falta de rendimento, e ambos atuam de forma negativa nas oportunidades no mercado de trabalho (Almeida & Lopes, 2013), sendo que estas estão ligadas diretamente ao nível educacional do

---

indivíduo. Por esta razão, são limitadas as possibilidades de obtenção de um trabalho digno. No entanto, outros fatores como as tendências demográficas, as regulações do mercado de trabalho, a formação, a experiência pessoal, as opções de empreendedorismo, a representação e as aspirações dos próprios jovens também podem influenciar as possibilidades de acesso a trabalho digno (ILO, 2004).

A forma como os jovens adultos se envolvem no mercado de trabalho também está a mudar para formas de trabalho menos seguras (ILO, 2017). De facto, os jovens que mais rapidamente encontram emprego podem estar em desvantagem, construindo assim carreiras descontinuadas, precárias e instáveis ou vivendo em limbos transicionais, ou seja, sem formação e sem emprego (Ribeiro et al., 2019). Do ponto de vista psicológico, a identidade destes indivíduos é ameaçada, e a sua autodeterminação e relações sociais são dificultadas. Os jovens adultos são um dos grupos mais vulneráveis do mundo do trabalho, especialmente aqueles que têm poucas qualificações. Vivem precocemente a experiência de se tornarem adultos e com mais dificuldade, estão mais expostos a desemprego, trabalho precário e informal (Ribeiro et al., 2019). Os jovens têm três vezes maior probabilidade de permanecerem no desemprego do que os adultos, sendo que, quando efetivamente encontram emprego, a qualidade deste continua a ser um problema. A qualidade da transição também depende do nível de desenvolvimento do país em questão e do nível de educação, sendo que, quanto mais tempo o jovem adulto estudar, mais curta será a transição. Logo, os jovens adultos terão mais sucesso a transitar para o mercado de trabalho se estiverem em países desenvolvidos, com mercados de trabalho melhor organizados e, se possuírem uma educação ou formação que sejam relevantes (ILO, 2017).

Globalmente, três em cada quatro jovens adultos empregados, estão em situação de emprego informal, em comparação com três em cada cinco adultos (ILO, 2017). Segundo a *PORDATA*, em 2018 a taxa de abandono precoce de educação e formação em Portugal foi de 11,8% e cerca de metade da população ativa portuguesa não frequentou o ensino secundário (50,2%). Já a ILO (2018), revelou dados estatísticos que indicam que a taxa de empregabilidade nos jovens adultos portugueses foi de 21.9% e a taxa de desemprego para jovens adultos sem o ensino superior foi 9.5%. Quanto à educação,

---

18.1% da população portuguesa possui um curso de ensino superior, enquanto que 60.4% não frequentou o ensino secundário e 20.8% não estão empregados nem a frequentar formações ou treino (Ribeiro et al., 2019).

### **1.6. A perceção do trabalho e do futuro laboral**


Num mercado de trabalho tão mutante e complexo, entender a perceção que as pessoas têm do mercado de trabalho é importante para as apoiar nas especificidades da sua condição laboral.

Estudos revelam que os jovens adultos em condições de vida desfavorecidas e poucas qualificações, atribuem um significado duplo ao trabalho (Ribeiro et al., 2019). Por um lado, procuram percecionar o trabalho como uma forma de mudança da sua realidade social e financeira, capaz de gerar um futuro melhor e com mais dignidade. Por outro lado, o trabalho é percecionado como uma forma de adquirir património pessoal e económicos, ambos para resolver as suas necessidades de consumo e para sustentar a família (Ribeiro et al., 2019).

Num estudo conduzido por DiFabio e Kenny (2019), sobre a perceção do trabalho digno em Itália, concluiu que os indivíduos consideram como uma dimensão central do trabalho digno, a remuneração adequada. A necessidade de ter uma remuneração adequada é uma preocupação predominante devido à crescente crise económica. Outras dimensões psicológicas, como as relações significativas com os colegas, chefias e colaboradores, o trabalho significativo, o reconhecimento profissional, o respeito e o crescimento profissional e pessoal, foram outras dimensões igualmente prevalentes.

Por sua vez, os resultados do estudo de Masdonati et al. (2018) sobre a perceção do trabalho digno na Suíça, também revelaram que os componentes mais importantes para um trabalho digno são um conteúdo de trabalho atrativo e relações positivas fomentadas no trabalho, oportunidades de crescimento e de um trabalho significativo, remuneração adequada, ritmo e carga de trabalho e segurança física e contratual no trabalho.

Já no estudo de Ribeiro et al. (2016) sobre a noção de trabalho digno num grupo de jovens do Brasil sem educação superior, concluiu que os fatores que garantem um



---

trabalho significativo e que podem ser consideradas características de um trabalho digno são uma remuneração adequada, a possibilidade de ter um emprego a longo-prazo, possuir uma rede de apoio informal, a oportunidade de ser polivalente, de ser capaz de tomar as suas próprias decisões e de ter controlo das suas próprias trajetórias de vida. Estes resultados revelam que é de destacar a importância em compreender a realidade diária das populações desfavorecidas, dando voz às mesmas nos estudos, numa tentativa de definir o significado de um trabalho digno na sua perspetiva, não apenas baseado na visão idealizada de trabalhos estáveis e bem remunerados (Ribeiro et al., 2016).

Posteriormente, Ribeiro e colaboradores (2019) analisaram as diferenças da perceção do trabalho digno e do futuro profissional em jovens desfavorecidos em Portugal e no Brasil. Com este estudo chegou-se à conclusão de que os participantes percecionam o trabalho como um meio de estabilidade financeira e que a qualidade do trabalho depende da qualidade do ambiente de trabalho. Neste estudo também se conclui que o trabalho digno está diretamente relacionado com a proteção social, oportunidades de tempo livre e de convívio, autonomia, remuneração justa e satisfatória, oportunidades de desenvolvimento, participação em decisões e trabalho regulado. Em Portugal, estas características foram identificadas como importantes para o trabalho digno. De um modo geral, os participantes também consideram a formação académica e profissional como essencial para o desenvolvimento profissional.

Os resultados do estudo de Duque (2013) sobre como os trabalhadores portugueses percecionam e valorizam o trabalho comparado com outros países da União Europeia, concluiu que os mesmos dão prioridade a aspetos como ser adequadamente remunerado, um bom ambiente de trabalho, um trabalho interessante, seguro e estável, um trabalho onde possam mostrar as suas competências e que permita realização pessoal e profissional. Por outro lado, os portugueses priorizaram aspetos como segurança financeira e profissional, assim como, realização e criatividade no trabalho, expressando assim, as mesmas prioridades que os outros países da União Europeia. Este estudo, indica que os países da União Europeia no geral, estão a passar por um período caracterizado pela instabilidade no mundo do trabalho, especialmente no que toca à capacidade de garantir um recurso financeiro seguro e estável.

---

Estes estudos, reforçam a necessidade de pensar sobre o trabalho digno de uma forma psicossocial e contextual, por várias razões. Em primeiro lugar, o trabalho digno deve ser o resultado da tensão entre o universal e o singular. Em segundo lugar, o trabalho digno não deve ser baseado exclusivamente no modelo de emprego de modo a respeitar os contextos onde os trabalhos informais prevalecem. Em terceiro lugar, o conceito de trabalho digno deve conter elementos universais, mas deve também ser contextualizado e reconstruído de acordo com o ambiente de trabalho (Ribeiro et al., 2019).

Blustein (2011) propõe que a noção de trabalho digno devem incluir o sentido de significado do trabalho e a forma como cada indivíduo percebe a sua vida de trabalho. Esta definição deve ser construída com base nos discursos, narrativas e práticas dos próprios trabalhadores através dos processos relacionais que lhes garantem significado e sentido.

## **2. Método**

### **2.1. Objetivos**

O objetivo do presente estudo é analisar a perceção de trabalho digno de jovens pouco qualificados e em situações de precariedade de trabalho. Assim, este estudo é guiado pelas seguintes questões de investigação:

De acordo com o modelo teórico da Teoria da Psicologia do Trabalho, quais os fatores que preveem o trabalho digno, realização profissional e bem-estar para os jovens adultos?

De acordo com o modelo teórico da Teoria da Psicologia do Trabalho, quais as condições de trabalho que limitam o desenvolvimento de carreira dos jovens, e consequentemente a obtenção de um trabalho digno?

Com este estudo procura-se contribuir para um entendimento da perceção do trabalho digno em jovens pouco qualificados. E com isto, adquirir um maior entendimento da realidade laboral dos jovens portugueses com poucas qualificações e, fundamentados nesse conhecimento, contribuir para o desenvolvimento de práticas facilitadoras do desenvolvimento de carreira destas pessoas.

## 2.2. Participantes

Os participantes consistiram num grupo de 10 jovens adultos com baixa escolaridade. Destes jovens adultos, oito eram do género masculino e dois do género feminino, de etnia caucasiana, com idades compreendidas entre os 18 e os 24 anos ( $M = 21.80$ ;  $SD = 1.39$ ), inseridos no mercado de trabalho há mais de seis meses. Os 10 participantes exerciam a sua atividade profissional em contextos distintos: Empregado de Limpeza, Empregado de Supermercado, Empregado de Balcão, Tatuador, Vigilante de Segurança Privada, Empregada de Hotelaria, Especialista de Manufatura, Operador de *Call Center*, Técnica de Qualidade de *Call Center* e Empregado do Departamento de *Marketing* de Agência Imobiliária. A heterogeneidade da amostra levou-nos a considerar 10 participantes, um número dentro das recomendações de Hill, Thompson & William (1997), ou seja, de 8 a 15 participantes, para se conseguir alguma estabilidade dos resultados.

## 2.3. Investigadores

O presente estudo envolveu uma investigadora principal que analisou os dados e um segundo investigador que agiu como auditor. Anteriormente à recolha e análise de dados, de modo a garantir a fiabilidade dos resultados, os investigadores dialogaram sobre as suas expectativas sobre os resultados deste estudo. Pretendia-se ter consciência dessas expectativas e, assim, reduzirem a possibilidade de enviesamento na análise de dados. A investigadora principal espera que a dignidade do trabalho esteja associada principalmente às boas relações interpessoais no trabalho, pois o bom relacionamento e bom ambiente de trabalho poderá fazer com que o mesmo seja compensatório. A investigadora principal também pensa que a dignidade do trabalho poderá estar associada à capacidade de progressão na carreira. O auditor (segundo investigador) espera que a dignidade do trabalho esteja associada a boas remunerações e boas condições de trabalho, principalmente boas relações de trabalho. A proximidade etária entre a investigadora principal e os participantes possibilitou uma abertura dos participantes, evidenciada na coloquialidade da linguagem de referência (e.g. “bué”) e revelação de informação sensível (e.g. relação difícil com os superiores hierárquicos). Tudo isto, abonando para a fiabilidade dos resultados.

## **2.4. Medida**

Na primeira fase de recolha de dados, foi realizada uma recolha de fotografias, utilizando o método *Photovoice*, como forma a auxiliar na expressão das perceções acerca do trabalho atual dos participantes. Na segunda fase de recolha de dados, de uma semana a um mês após a recolha de fotografias, foram realizadas entrevistas individuais utilizando um guia de entrevista semi-estruturada, construída com base nas fotografias captadas pelos participantes. A entrevista evocava a elaboração dos participantes sobre o seu contexto de trabalho e a atividade profissional a partir das seguintes questões:

- 1. Porque tirou esta fotografia em particular?*
- 2. Consegue descrever esta fotografia?*
- 3. O que é mais interessante para si nesta fotografia?*
- 4. O que diz esta fotografia sobre o seu trabalho?*
- 5. O que diz esta fotografia sobre um trabalho que gostasse de ter no futuro?*

Na terceira questão foi alterada a conotação positiva de “mais interessante” para “menos interessante” nas fotografias que representavam os aspetos que os participantes menos gostavam no seu trabalho.

## **2.5. Procedimentos**

### **2.5.1. Recrutamento de Participantes**

Foi utilizado o método de amostra de conveniência e “bola de neve” para o recrutamento de participantes. Durante o primeiro contacto os participantes foram contactados e informados sobre o objetivo e natureza do estudo, por telefone ou recorrendo a outros meios de comunicação social. Os participantes foram previamente informados e assegurados quanto ao anonimato e confidencialidade da informação recolhida. Posteriormente, foi agendado um prazo para a entrega da primeira recolha de dados, nomeadamente a recolha de fotografias. Passado entre uma semana a um mês após a recolha de fotografias, realizou-se a entrevista individual, usando as fotografias

---

captadas por cada participante e as cinco questões formuladas para cada fotografia como forma de expressão da sua perceção do seu atual emprego. Todos os participantes preencheram o Termo de Consentimento Informado.

### **2.5.2. Recolha dos Dados**

Para a recolha de dados foram recolhidas fotografias e realizadas entrevistas individuais recorrendo a um guia de entrevista semiestruturado. A decisão da recolha de fotografias e realização de entrevistas individuais partiu essencialmente de uma necessidade de conhecer quais as perceções do trabalho em jovens com poucas qualificações e, quais as condições que se refletem no emprego hoje em dia para esta população, procurando assim, estabelecer um maior entendimento sobre a realidade laboral dos jovens portugueses pouco qualificados. Para a recolha dos dados fotográficos, recorreu-se ao método de *Photovoice*. Este método, trata-se de uma abordagem criativa para a metodologia de investigação-ação participativa. O *Photovoice* é um instrumento que promove a afirmação e empoderamento dos participantes, para que estes compartilhem as suas experiências e fotografias de modo a impulsionar a tomada de decisão e a implementação de mudanças positivas na sua comunidade. Deste modo, o *Photovoice* tem três objetivos principais: identificar e registar as vantagens e limitações dentro de uma população; expor as suas experiências através da reflexão crítica e diálogo; e, consciencializar a restante comunidade para tomadas de decisão mais inclusivas e abrangentes (Palibroda et al., 2009). Especificamente foi pedida a recolha das seguintes fotografias: uma ou duas fotografias que representem os aspetos que mais gosta no seu trabalho, uma ou duas fotografias que representem os aspetos que menos gosta no seu trabalho e uma ou duas fotografias que fazem com que o seu trabalho seja bom. Em conjunto com o método de recolha de fotografias e de análise do conteúdo pictórico, foram realizadas entrevistas individuais a partir de um guia de entrevista semiestruturado, onde se explora a perceção dos participantes sobre a atividade profissional que realizam, usando três a seis fotografias captadas por cada participante como forma alternativa de expressão da sua perceção do seu atual emprego.



### 2.5.3. Análise dos Dados

A análise dos dados foi realizada utilizando o método *Consensual Qualitative Research* (Hill, Thompson & Williams, 1997; Hill et al., 2005; Hill, 2012), a fim de estabelecer domínios, categorias e subcategorias da percepção do trabalho em jovens pouco qualificados. O método *Consensual Qualitative Research* é ideal para o estudo de experiências, atitudes, e crenças dos indivíduos pois permite que os investigadores obtenham um entendimento detalhado que muitas vezes não é possível através de métodos quantitativos. Também é ideal para o estudo de percepções sobre eventos que não ocorram frequentemente e para o estudo de tópicos que não tenham sido explorados anteriormente (Hill et al., 1997). Uma das características mais importantes deste modelo é o facto de a análise de dados ser indutiva, ou seja, os investigadores fazem surgir os resultados através dos dados sem impor construtos teóricos nos mesmos. No processo de consenso, os investigadores começam por examinar os dados recolhidos, depois discutem as ideias até chegar a um consenso acerca da melhor representação dos dados. A utilização de diferentes perspetivas dos investigadores permite que seja melhor capturada a complexidade dos dados. Logo, a partir do momento em que as entrevistas foram transcritas, os investigadores começaram a analisar os diferentes casos. O método utilizado para a organização dos dados recolhidos em domínios, foi através da revisão das transcrições das entrevistas de modo a analisar quais os tópicos que emergiram naturalmente dos dados das entrevistas. Primeiro, os investigadores refletiram sobre os diferentes tipos de ideias que emergiram dos dados, e depois estas ideias foram organizadas dentro dos domínios. De seguida, analisaram-se os diálogos dos participantes de modo a construir ideias principais que capturassem a essência das entrevistas dos participantes de forma resumida. Nestas ideias principais foi retirado o mais importante do diálogo dos participantes e organizado em ideias mais concisas, claras e compreensíveis, que encaixassem no contexto da investigação. Assim que os domínios foram todos identificados e as ideias principais de cada entrevista selecionadas, estas foram novamente verificadas e analisadas pelos investigadores de modo a identificar elementos em comum que pudessem criar uma estrutura categorial que capturasse a maioria dos dados dentro dos domínios. A lista de domínios e categorias continuou a ser

---

constantemente melhorada até haver estabilização e saturação dos resultados. Para este efeito, dos dez casos recolhidos, recorreu-se a dois casos para avaliar a saturação dos resultados, isto é, verificar se não existem mais nenhuns aspetos não considerados e avaliar em que medida a análise feita, satura domínios e categorias previamente identificados nos oito casos. Se os dois casos avaliados posteriormente não introduzirem alterações na quantidade de domínios, categorias e subcategorias, significa que o universo formulado satura a análise dos dados. Finalmente, o papel do auditor é fundamental, pois enquanto os investigadores organizam e discutem os dados até chegar a um consenso, o auditor encontra-se separado do processo de consenso, contribuindo com perspetivas objetivas e relevantes sobre os dados, de modo a manter um processo científico rigoroso. Neste estudo, o segundo investigador também agiu como auditor (Hill, 2012).

### 3. Resultados

Os domínios, categorias e frequências relativos à perceção do trabalho na amostra de jovens pouco qualificados encontram-se na Tabela 1. De acordo com as sugestões de Hill et al. (2005), as categorias foram consideradas *gerais* se comuns a todos os participantes, as categorias escolhidas por pelo menos cinco participantes foram consideradas *típicas*, as categorias escolhidas por menos de cinco e até dois participantes foram consideradas *variantes* e, as categorias escolhidas por apenas um participante foram consideradas *raras*. Por não haver categorias de frequência *geral*, foram apenas comentadas as categorias de frequência *típica* e *variante*. As categorias de frequência *rara* não foram comentadas por não serem significativas. Foi igualmente adicionada uma percentagem de todos os participantes que mencionaram cada ideia principal em cada categoria, de forma a capturar a representatividade da ideia principal da amostra total. Devido à extensividade de exemplos de ideias principais mencionadas pelos participantes, a apresentação deste material não irá ser fornecido na Tabela 1, mas ao longo da descrição dos resultados.

A análise de dados conduziu à definição de quatro domínios: (1) Trabalho de que gosta, (2) Não gosta no trabalho, (3) Realização no trabalho e (4) Aspirações. No domínio

---

referente ao *Trabalho de que gosta*, emergiram seis categorias (1) Convívio com colegas; (2) Desenvolvimento profissional; (3) Trabalho flexível; (4) Horário adequado; (5) Equipa de trabalho e (6) Sentir-se valorizado. A primeira categoria, Convívio com colegas, ocorreu com frequência típica pelo que traduz uma das componentes mais destacadas sobre aquilo que os participantes gostam no trabalho. Esta categoria define-se por momento de convívio durante a atividade laboral ou fora dela em que os participantes reconhecem a importância que as relações pessoais têm no bom ambiente de trabalho, através da camaradagem, amizade e espírito de equipa. É ilustrativo o referido por um dos participantes:

“Uma das partes que obviamente mais gosto no trabalho é a equipa e é o convívio entre nós (...) estamos mais horas a trabalhar do que em casa, ao fim e ao cabo começamos a passar mais tempo com pessoas que nunca conhecemos do que eventualmente com as pessoas que conhecemos e com quem crescemos (...) É mesmo a camaradagem, a amizade que existe... porque poderia eventualmente ser outra a situação, não me dar bem com os meus colegas, chegávamos lá, nem passávamos serviço nem falávamos uns com os outros nem nada, chegávamos atrasados ou qualquer coisa... Não, geralmente toda a gente chega um bocadinho mais cedo, tem essa atenção, estamos ali um bocadinho juntos, falamos, contamos o que aconteceu o que não aconteceu (...) esse cuidado é mais por parte pessoal por assim dizer e não profissional (...) a parte pessoal é importante, é mesmo aquele à vontade que temos com a equipa, torna o trabalho muito, muito, muito mais fácil”. (Participante #4)

Outra categoria com frequência típica, *Desenvolvimento Profissional*, também significando que, para os participantes neste estudo, o desenvolvimento profissional é um aspeto que mais gostam no trabalho que realizam. Esta categoria define-se pela capacidade de aprendizagem e inovação dentro do próprio trabalho. De forma a exemplificar o desenvolvimento no trabalho, outro participante mencionou:

“Escolhi a bandeira porque representa as várias culturas às quais eu estou exposto no dia-a-dia, portanto, tanto os clientes como os colegas. A minha empresa é uma empresa multinacional, trabalho com várias pessoas de vários países diferentes... e como contacto com o Reino Unido diariamente e com a Irlanda, acabo por aprender mais sobre a cultura

---

deles e contactar com várias pessoas diferentes no meu trabalho (...) estou exposto a culturas diferentes, a ideias diferentes e estou sempre pronto a aprender com elas (...) estou perto de tantas pessoas de... tantos sítios diferentes do mundo” (Participante #7).

A categoria, *Trabalho Flexível*, ocorreu com frequência variante. Esta categoria reflete-se pela liberdade de escolha de ritmo laboral, seja este mais dinâmico ou descontraído. Um participante referiu “Gosto de trabalhos em que sou mais dinâmico e que posso andar de um lado para o outro. (Participante #2)”. Por sua vez, a categoria, *Horário Adequado*, de frequência variante, é determinada pela possibilidade de fazer pausas e pela conveniência do horário laboral, um dos participantes exemplificou que:

“O horário são oito horas, não tenho que estar as oito horas sempre a trabalhar (...) o meu trabalho é mais flexível, até mesmo o horário, posso escolher as horas que quero almoçar, as horas a que tenho pausas (Participante #8)”.

A categoria, *Equipa de Trabalho*, de frequência variante, retrata-se pela partilha e boa ligação com a equipa de trabalho, um dos participantes referiu:

“Mais interessante, pode-se dizer que é o facto de a equipa jogar toda em conjunto, até na mais mínima coisa, poderia eventualmente, um estar interessado em ajudar e o outro não estar sequer interessado, mas não, neste caso quando acontece alguma coisa, *pá*, por mais mínima que seja, está disponível (...) faz-se o plano, e executa-se o plano, por mais simples que seja... até na mais simples situação. O que de facto é interessante... é interessante... pensava de haver aqueles desleixe mais... por parte, mas não, nada disso, o que me surpreende bastante e me deixa bastante contente também por lá estar a trabalhar” (Participante #4).

Finalmente, quanto à categoria *Sentir-se valorizado*, igualmente de frequência variante, define-se pela satisfação e gratificação pessoal da execução de um bom trabalho e de reconhecimento de profissionalismo. Para ilustrar esta categoria um participante mencionou:

“Eu gostei do resultado... tanto eu como o cliente gostámos bastante do resultado (...) o facto de eu e o cliente ficarmos contente e com o trabalho que foi feito (...) Para mim compensa bastante saber que depois de ter tido tanto trabalho o cliente apreciarisso

---

(...) quando apanhamos, clientes assim é bastante gratificante para nós, ver a felicidade do cliente. E às vezes a partir de uma simples tatuagem conseguimos fazer grandes amizades (Participante #3).

Em todas estas circunstâncias, tendo em conta que os participantes deste estudo consideraram que os dois fatores de maior importância para aquilo que gostam no trabalho são o *Convívio com Colegas* e o *Desenvolvimento Profissional*, é clara a valorização que cada participante dá, às relações que consegue formar no local de trabalho. Esta valorização ocorre tanto em termos de convívio com os colegas como em relação à equipa de trabalho. Também são destacados pelos participantes, aspetos referentes à capacidade de progressão e de aprendizagem dentro da sua empresa, a liberdade e flexibilidade de horário e, à valorização associada à satisfação dos clientes que por sua vez, contribui para a sua própria valorização pessoal.

No domínio referente ao que o participante *Não gosta no trabalho* as ideias principais eram referentes à exposição a várias situações que sujeitavam os participantes a mal-estar físico e psicológico, falta de apoio e desenvolvimento profissional, assim como, desvalorização e conflitos com as chefias. Estas ideias foram organizadas em oito categorias: (1) Desvalorização, (2) Carga Laboral, (3) Monotonia, (4) Chefia incompetente, (5) Tarefas, (6) Desenvolvimento Profissional Limitado, (7) Falta de Condições de Trabalho e (8) Falta de Colaboração. Para os participantes, a desvalorização devida a preconceções concebidas acerca das profissões, preconceito e desconsideração por parte dos clientes é um aspeto que representa aquilo que menos gostam no trabalho. Estes aspetos são ilustrados na categoria *Desvalorização*, de frequência típica. Nesta categoria outro participante mencionou:

“Dia 17 fez um ano que já cá estou, e o que tenho reparado é que nem toda a gente gosta de aceitar este trabalho, porque é limpeza, especialmente, não sei se é de ser da universidade, mas as pessoas são bastante preconceituosas (...) muitas vezes não somos valorizados por isso e até sinto que os outros olham para mim de lado. Se calhar é um trabalho um pouco ingrato (Participante #2)”.

---

A categoria *Carga Laboral*, é igualmente de frequência típica. Com esta categoria os participantes referem-se a tarefas demasiado exigentes no trabalho, que contribuem para o desconforto físico e pressão psicológica no cargo desempenhado, como um participante refere:

“Há pessoas que se fartam de estar na fila e deixam os carros. Ficam filas que vai quase até ao meio da loja, as pessoas entram pelos corredores dentro. Eu compreendo. Só que depois tenho que andar eu e outros colegas a andar de um lado para o outro feito maluco para a loja estar arranjada. (...) Nós nem tempo temos para nos mexermos, quanto mais para estarmos a separar tudo e a ficar tudo bonito. É um *stress* enorme (Participante #1)”.

A categoria, *Monotonia*, ocorreu com frequência típica, o que significa que é outra das componentes que mais representa aquilo que os participantes menos gostam no trabalho. Esta componente é definida pelo aborrecimento relacionado à repetição e à falta de versatilidade das tarefas no trabalho. Para ilustrar esta categoria um participante referiu “Temos as partes piores do trabalho, que neste caso é o aborrecimento de ter que limpar as zonas comuns todos os dias constantemente... (Participante #2)”.

Já a categoria, *Chefia Incompetente*, é de frequência variante e esta representa os conflitos, a pressão, o abuso de autoridade e a falta de competências e conhecimentos necessários por parte da chefia para desempenhar a posição que ocupa. Nesta categoria um participante enunciou “Há lá pessoas que não sabem a diferença entre chefe e líder... e há lá uns que têm a mania e usam demasiada autoridade, sem necessidade (Participante #1)”. Na categoria *Tarefas*, também de frequência variante, refere-se à realização de tarefas e assunção de responsabilidades com as quais os participantes não se sentiam confortáveis a desempenhar, tendo um participante referido:

“A máquina é das coisas que temos de ter mais responsabilidade num estabelecimento destes, porque fazemos os trocados, temos de mexer em contabilidade, e dinheiro que, é a responsabilidade de faltar ou haver dinheiro a mais. E essa responsabilidade eu não gosto (...) quando por exemplo, faço um fecho, e pode-me estar a faltar 10, ou 20 euros. E é bastante *stressante*... uma pessoa depois não fica descansada

---

e sai daqui a pensar o que é que aconteceu... Eu sou assim mesmo, e depois é a mim que chamam à responsabilidade porque era eu que estava na caixa aquela hora, naquele tal dia, portanto sou chamado à responsabilidade por haver quebras de dinheiro (Participante #9)”.

Na categoria, *Desenvolvimento Profissional Limitado*, também esta de frequência variante, é ilustrada pelos participantes através da perceção de estagnação e falta de formação e aprendizagem dentro do local de trabalho. Nesta categoria um participante refere:

“Eu estou identificada como categoria de operador, quando aquilo que estou a desempenhar não é operador. Quase que não é legal, mas é o que diz. É uma grande falha em termos de formação profissional que oferecem nas empresas hoje em dia, especialmente neste tipo de empresa, tipo, empresas de prestação de serviço. Não acontece só nos *Call Center's*. Tu entras para ali com uma categoria e mesmo que venhas a desempenhar outras funções com mais responsabilidade arranjam-te prémios sem jeito para justificar um aumento qualquer no teu ordenado, mas tu continuas sempre com a mesma categoria. Portanto, o teu ordenado base nunca aumenta, e a qualquer momento eles podem-te tirar esse prémio e essa categoria e ninguém sabe (Participante #10).

*Falta de Condições de Trabalho* de frequência variante, foi outra categoria definida pelos participantes pela falta de condições de higiene e segurança no trabalho, e pela desorganização e irrelevância do serviço prestado. Para ilustrar esta categoria um participante citou:

“Os balneários são lavados de semana a semana. Cheiram bastante mal (...) o chão em si às vezes há cuspo e não sei quê... há coisas no chão (...) Por isso é que tirei a fotografia aos cacifos, porque é mesmo a coisa que eu menos gosto, os balneários. Acho que podia ter muito mais condições, tens cacifos mesmo em frente a urinóis, as pessoas estão-se a vestir e estão ao lado de homens a urinar. É falta de higiene, educação e respeito para com as pessoas. E de privacidade também (Participante #1)”.

Finalmente, *Falta de Colaboração* de frequência variante, refere-se, à frustração social associada ao cargo de trabalho. Um participante esclarece esta categoria referindo:

---

“O menos interessante é o facto de ter de atribuir um número... e o escrutínio que eu passo de forma injustificável. Algumas pessoas têm esse tipo de atitude, o mais *chato* ainda é quando vem de pessoas que são mais velhas. É muito mais fácil, moldar um assistente júnior do que um assistente sénior. Para já, adapta-se muito pior a mudanças, e no nosso trabalho quase todos os dias os procedimentos mudam, e justificam-se sempre com “*Ah, mas isso não era assim*” e tu tens que dizer “*Pois, mas hoje em dia é... e tens de fazer como é hoje e não como foi o ano passado*” (Participante #10)”.

Neste domínio é importante destacar as categorias que se referem à *Desvalorização*, *Carga Laboral* e *Monotonia*. Estas categorias são ilustrativas dos obstáculos ao nível social e profissional que mais de metade dos participantes deste estudo experienciam no mercado de trabalho.

No domínio referente à *Realização no Trabalho*, as ideias principais eram ilustradas pelos participantes através da realização profissional e pessoal e reconhecimento do trabalho desempenhado. As mesmas foram organizadas em três categorias (1) Remuneração Adequada, (2) Reconhecimento e (3) Relevância para Outros. A categoria de frequência variante, *Remuneração Adequada*, é definida através da adequação, aumento ou compensação salarial no emprego, tendo um participante revelado:

“Não vamos dar respostas estúpidas, óbvio que umas das coisas que tem de compensar, em termos práticos, no teu trabalho, é o que tu recebes, Não que compense na totalidade, mas é razoável. Se bem que é uma resposta um pouco ambígua, no final do dia eu só vou trabalhar para receber dinheiro, portanto... em última instância tem que ser algo me compense. Eu não acho que recebo aquilo que trabalho, nem eu nem ninguém que lá está. Mas óbvio que o facto de eu receber dinheiro é por isso que lá estou. Não é porque gosto, é porque preciso de receber esse dinheiro (Participante #10)”.

Por sua vez, a categoria *Reconhecimento*, também de frequência variante, é representada pela valorização e reconhecimento profissional através da atribuição de gratificações como, mensagens, prémios de produção e prémios de assiduidade. Nesta categoria um participante referiu:



---

“O nosso engenheiro mandou-nos uma mensagem, por exemplo, a agradecer o esforço que a equipa fez, e a equipa de trabalho... neste caso a equipa bateu o recorde e o *gajo* mandou-nos uma *mensagenzinha* e recebemos pelo menos alguma coisa pelo esforço que temos, nem que seja uma mensagem, pelo menos é algo (...) em qualquer trabalho é bom sermos valorizados pelas coisas que fazemos, é bom ainda bem. E *epá*, é um comprovativo de que estamos a conseguir, de que o nosso esforço foi reconhecido” (Participante #6).

Na categoria *Relevância para Outros*, também de frequência variante, a importância do trabalho para a sociedade e a satisfação do cliente são os aspetos que, segundo os participantes, mais relevância têm. Referente a esta categoria, um participante mencionou:

“Achei que este aspeto fazia do meu trabalho, um trabalho digno. Estou a trabalhar para manter o espaço limpo para que os outros possam usufruir dele. Poder arranjar e limpar o sítio onde a maior parte das pessoas passa o tempo, faz o meu trabalho compensar (Participante #2)”.

Este domínio, *Realização no Trabalho*, foi pautado pela presença de apenas categorias de frequência variante. Embora seja comentado pelos participantes que os aspetos que mais contribuem para a realização profissional são boas remunerações, e reconhecimento da qualidade do trabalho desempenhado.

Por último, no domínio referente às *Aspirações*, as ideias principais dos participantes eram relativas a aspirações de um trabalho que envolvesse uma melhor relação com os colegas e com a equipa de trabalho, maior valorização e reconhecimento profissional, melhores contratos profissionais e também, possibilidade de progressão de carreira. Estas ideias foram organizadas em cinco categorias (1) Trabalho em Equipa, (2) Boa Relação com os Colegas, (3) Reconhecimento, (4) Melhores Condições Contratuais e (5) Desenvolvimento Profissional. A categoria *Trabalho em Equipa*, de frequência variante, é ilustrada pelos participantes através do desejo de pertencer a uma equipa de trabalho, como refere um participante “Um trabalho que gostasse de ter no futuro... Se calhar que gosto de trabalhos em equipa... Que gosto de trabalhos em que posso socializar

---

com os outros, em vez de trabalhos solitários” (Participante #6). Por sua vez, na categoria *Boa Relação com os Colegas*, também de frequência variante, o desejo de manter ou alcançar um bom ambiente de trabalho através de relacionamentos significativos com os colegas é mencionado pelos participantes:

“Gostava de manter o bom ambiente em tudo aquilo que eu faça, que tudo aquilo que faça implique relações com mais pessoas, quero que seja sempre mais ou menos neste registo, que tenha um bom ambiente e que consiga falar de outras coisas que não só trabalho com essas pessoas, porque acabam por ser as pessoas com quem tu passas mais tempo na tua vida (Participante #7)”.

Definida pelo desejo de maior valorização profissional está a categoria de frequência variante, *Reconhecimento*. Como um participante diz: “Um trabalho que gostasse no futuro... o reconhecimento, na mais mínima coisa novamente, tanto por parte do cliente como por parte do Diretor (Participante #4)”. A necessidade de melhores condições económicas e de contratos de trabalho levou à criação da categoria *Melhores Condições Contratuais*, de frequência variante. Relativamente a esta categoria, um participante citou:

“Sinceramente eu gostava de estar um ano a temporário, depois assentar e conseguir arranjar uma casa. Na minha empresa não vejo possibilidades disso. Estou no meu segundo ano naquela fábrica, se calhar vou esperar mais três ou quatro para me dizerem “ah, talvez vás”. Não vou esperar mais que isso. Estou a pensar em sair dali (Participante #6)”.

O desejo de progressão na carreira e na formação académica também é evidenciada pela categoria de frequência variante, *Desenvolvimento Profissional*. Como ilustra um participante: “Gostava de sair desta área e experimentar outra coisa, ou Jornalismo ou Design, estou indecisa entre duas coisas, mas o que quero é completamente distinto do que aqui está. Acho que é possível eu um dia sair daqui e fazer isso (Participante #5)”.

No domínio *Aspirações*, embora como no domínio *Realização no Trabalho*, não possua categorias de frequência típica, os participantes de um modo geral aspiram a

melhores relacionamentos e reconhecimento dentro do local de trabalho, aspiram a um trabalho com melhores condições contratuais, assim como a melhores oportunidades de desenvolvimento profissional. Ao nível das aspirações, os participantes deste estudo, não só consideram um aspeto importante para gostar do trabalho que desempenham, o bom relacionamento com os colegas, como também é o aspeto que mais aspiram alcançar no trabalho.

As análises dos resultados de acordo com as principais ideias expressas pelos participantes, sugerem diferenças especialmente nos domínios de *Trabalho de que Gosta* e de *Não Gosta no Trabalho*. Como exemplificado na Tabela 1, a categoria *Convívio com Colegas* foi mais frequentemente expressa entre os participantes (60%), é reconhecida a importância que as relações pessoais têm para que um trabalho seja adequado. O *Desenvolvimento Profissional* é outra categoria expressa como importante para mais de metade dos participantes (60%), em que os mesmos consideram fundamental um trabalho onde seja possível continuar a aprender e a inovar. Por outro lado, no domínio *Não gosta no trabalho*, sentimentos de *Desvalorização* no trabalho (60%) foram experienciados pelos participantes, a *Carga Laboral* (60%) também se destacou entre os participantes, e a repetição de tarefas e aborrecimento relativo ao cargo de trabalho é dos aspetos também mais referidos pelos participantes com a categoria de *Monotonia* (50%).

**Tabela 1** Domínios, categorias, frequências e percentagens da perceção do trabalho numa amostra de jovens pouco qualificados

Domínios a	Categorias b	Participantes	
		Freq.	%
Trabalho de que gosta	Convívio com Colegas	Típica	60
	Desenvolvimento Profissional	Típica	60
	Trabalho Flexível	Variante	20
	Horário Adequado	Variante	20
	Equipa de Trabalho	Variante	30
	Sentir-se Valorizado	Variante	40
Não gosta no trabalho	Desvalorização	Típica	60

---

	Carga Laboral	Típica	60
	Monotonia	Típica	50
	Chefia Incompetente	Variante	30
	Tarefas	Variante	20
	Desenvolvimento Profissional Limitado	Variante	40
	Falta de Condições de Trabalho	Variante	40
	Falta de Colaboração	Variante	30
Realização no trabalho	Remuneração Adequada	Variante	20
	Reconhecimento	Variante	30
	Relevância para Outros	Variante	30
Aspirações	Trabalho em Equipa	Variante	30
	Boa Relação com os Colegas	Variante	40
	Reconhecimento	Variante	20
	Melhores Relações Contratuais	Variante	20
	Desenvolvimento Profissional	Variante	30

---

**Nota:**

a Foram utilizadas cotações diretas dos participantes para elaborar cada domínio e categoria apresentados ao longo da tabela.

b As categorias eram gerais se fossem escolhidas por pelo menos 10 participantes, típicas de fossem escolhidas por mais de 5 participantes mas menos de 10, variantes se fossem escolhidas entre 5 a 2 participantes e raras de fossem escolhidas por apenas 1 participante.

#### 4. Discussão


Este estudo, teve como objetivo analisar a percepção do trabalho digno numa amostra de jovens pouco qualificados. Para este efeito, foram recolhidas fotografias e realizadas entrevistas individuais recorrendo a um guia de entrevista semiestruturado. O objetivo consistia em explorar o contexto de trabalho e percepção da atividade profissional dos participantes, usando seis fotografias capturadas por cada participante como forma alternativa de expressão da sua percepção do atual emprego. A discussão dos resultados irá ser feita à luz do modelo teórico de Duffy, Blustein, Diemer e Autin (2016). O objetivo deste modelo teórico é primeiramente capturar as variáveis contextuais, e posteriormente as variáveis psicológicas que têm impacto na capacidade de obter um trabalho digno, satisfazer necessidades e experienciar realização profissional e bem-estar. Este modelo captura os construtos essenciais no processo de desenvolvimento de carreira, para todos os indivíduos, especialmente os que enfrentam transições laborais involuntárias ou que apresentam menos volição no trabalho. Ainda, recorrendo a este modelo teórico, tentámos entender de que modo o estudo respondeu às questões de investigação:

De acordo com o modelo teórico da Teoria da Psicologia do Trabalho, quais os fatores que preveem o trabalho digno, realização profissional e bem-estar para os jovens adultos?

De acordo com o modelo teórico da Teoria da Psicologia do Trabalho, quais as condições de trabalho que limitam o desenvolvimento de carreira dos jovens, e consequentemente a obtenção de um trabalho digno?

A análise dos resultados, sugere que as ideias principais expressas pelos participantes eram principalmente significativas nos domínios de *Trabalho de que Gosta* e de *Não Gosta no Trabalho*. No domínio *Trabalho de que Gosta*, a categoria que traduz uma das componentes mais destacadas de bem-estar no trabalho (60%), é a categoria *Convívio com Colegas*, de frequência típica. Esta categoria expressa a importância que as relações pessoais têm para que um trabalho seja digno. Este estudo revelou que os participantes reconhecem o valor que as relações pessoais têm para a promoção de um bom ambiente de trabalho. Sendo que, para os participantes, a percepção de um trabalho digno é traduzida

---




principalmente na possibilidade de conviver com os colegas de trabalho. Este facto, sustenta o modelo teórico de Duffy, Blustein, Diemer e Autin (2016), em que nomeadamente, é destacada a necessidade inerente de conexão e pertença. O trabalho é uma forma de satisfazer esta necessidade básica humana de conexão social, que se reflete num trabalho digno. A necessidade básica de conexão social pode ser satisfeita de duas formas, ambas no local de trabalho. Primeiro, o trabalho pode fornecer uma forma de interação interpessoal direta com os colegas, clientes e chefias, que equipam os participantes com relacionamentos que auxiliam no sentido de significado e conexão na vida pessoal. Segundo, o trabalho pode também fornecer indiretamente conexões sociais, ao ligá-los ao mundo social mais vasto. Ainda, a necessidade de conexão social alcançada na realização de um trabalho digno, também tem impacto na realização profissional. Primeiro, porque uma boa relação com os colegas é um preditor essencial de satisfação no trabalho. Os indivíduos que têm melhores relacionamentos pessoais, satisfazem não só a necessidade básica de conexão social, como também o aumento da realização no ambiente de trabalho e o bem-estar. Ou seja, os indivíduos sentem satisfação em ajudar o outro, e poder fazer isto no trabalho pode ter um papel fundamental em alcançar um trabalho que seja significativo e satisfatório.

Ainda relativamente ao domínio *Trabalho de que gosta*, 60% dos participantes consideraram o Desenvolvimento Profissional, outra categoria de frequência típica, um dos aspetos mais importantes para a realização pelo trabalho. Para os participantes é importante a constante possibilidade de aprendizagem, versatilidade de tarefas e de inovação dentro do próprio trabalho, para o considerarem um trabalho digno.

Encontrar significado no trabalho é fundamental para a motivação profissional, compromisso, bem-estar, assim como, escolhas de carreira. Ter um trabalho significativo não se prende apenas pela obtenção de certos resultados, pelo contrário, o significado e valor atribuídos ao trabalho são uma experiência subjetiva e intrínseca. Embora a satisfação possa ser obtida através de muitos aspetos profissionais, ter um trabalho significativo é mais especificamente sobre se o trabalho fornece algo que esteja de acordo com os valores do indivíduo. A teoria da autodeterminação explica que as necessidades de autonomia e competência são fundamentais para prever um trabalho significativo.

---




Neste caso, para os participantes, o que representa um trabalho significativo é a valorização das possibilidades de aprendizagem e inovação no trabalho, assim como, o desafio que isso pode constituir para o seu desenvolvimento, para a promoção de sentimentos de autonomia e competência, fundamentais à valorização pessoal de pessoas pouco qualificadas. A promoção de autonomia no trabalho está relacionada com maior volição, sendo que, o participante sente que as atividades que desempenha no trabalho refletem os seus valores pessoais, em vez de ser o resultado de pressões externas. A promoção de competência, por sua vez, trata-se de um sentido de domínio e eficácia nas atividades desempenhadas no trabalho. O participante sente que é capaz de atingir os seus objetivos (Martella & Riecki, 2018). Assim, quando os mesmos são capazes autonomamente de escolher as suas atividades e tarefas profissionais, estas são vistas como mais significantes. Logo, pode-se dizer que maiores níveis de autonomia e competência estão relacionados com maior desenvolvimento profissional, e assim, melhor acesso a um trabalho digno.

Ao analisar os resultados obtidos no domínio de *Não gosta no trabalho*, 60% dos participantes consideraram que um dos aspetos menos dignos de um trabalho é representado na categoria Desvalorização, de frequência típica. Segundo Duffy et al., (2016), uma das variáveis preditoras, que limita a obtenção de um trabalho digno é a marginalização. Um aspeto que é representativo da categoria Desvalorização, pois como os participantes referiram nas suas ideias principais, o preconceito e as preconceções acerca de uma profissão, resultam numa forma de opressão e marginalização. Estas, reduzem globalmente a igualdade de acesso a um trabalho digno e criam barreiras que limitam o desenvolvimento de carreira, a igualdade de oportunidades e um ambiente de trabalho positivo. Ainda, este domínio está igualmente relacionado com a frustração da necessidade básica de conexão social, que ao contrário do que os participantes referem na categoria Convívio com colegas, representa a desigualdade no trabalho baseada na opressão sistemática, preconceito e desconsideração que inibe os trabalhadores de aceder às necessidades relacionais no trabalho e consequentemente, de experienciar um trabalho digno.

Um outro ponto importante relativamente ao domínio *Não gosta no trabalho*, é a categoria Carga Laboral, com 60% dos participantes a considerar aspetos como tarefas

---



demasiado exigentes, que contribuem para a pressão psicológica e desgaste físico, alguns dos fatores que impedem a dignidade no trabalho. A carga laboral tem sido amplamente estudada como um preditor da saúde física e psicológica dos trabalhadores. É considerada uma componente de esgotamento no trabalho, refletida nas obrigações impostas ao trabalhador, que por sua vez geram tensão psicológica e comportamental (Nahum-Shani & Bamberger, 2011). Uma maior carga laboral, leva a utilização de recursos pessoais, como tempo, recursos cognitivos e recursos relacionais para lidar com as exigências do trabalho, que se reflete em menos tempo para a dedicação a outras atividades. Recursos como energia e tempo são esgotáveis, ou seja, quando os indivíduos utilizam mais estes recursos para um domínio, irão usar menos para outros. O que significa que, os trabalhadores que consomem mais energia e tempo no trabalho, irão ter menos recursos para as necessidades relacionais e familiares, criando assim perda de recursos e aumento da pressão, manifestando-se através de sintomas físicos e desgaste psicológico (Che, Zhou, Kessler & Spector, 2017). Deste modo, pode-se dizer que quando não há acesso a componentes que façam um trabalho ser digno, e pelo contrário, são uma forma de opressão, marginalização e exploração, a satisfação de necessidades básicas no trabalho é estagnada, pois o trabalho é prejudicial para a saúde e bem-estar em geral. No entanto, de um ponto de vista baseado no modelo teórico de Duffy et al., (2016), os moderadores psicológicos representam variáveis maleáveis que podem diminuir o impacto de vários aspetos que impedem um trabalho digno, podendo a carga laboral ser um aspeto passível de ser amenizado se os indivíduos tiverem acesso a algumas das variáveis moderadoras, como uma personalidade proativa, consciência crítica e suporte social. Estas características auxiliam os indivíduos na capacidade de exercer algum poder de negociação nos contextos de trabalho, alterando a direção e força das variáveis contextuais, ajudando-os igualmente a desafiar possíveis barreiras sociais. Uma personalidade proativa é algo que pode catapultar o indivíduo na medida em que, impele-o a mudar o seu ambiente, e pode ser particularmente importante quando o ambiente não conduz a sentimentos de sucesso vocacional, como os aspetos que fazem com que exista precariedade no trabalho no presente estudo. Por outro lado, uma consciência crítica pode auxiliar o indivíduo na capacidade de superar desafios estruturais e na obtenção de resultados desejados. Esta tem um efeito direto no bem-estar e é também um moderador



---

de eventos de vida desafiantes. Ou seja, reduz o impacto dos desafios do trabalho no bem-estar geral dos indivíduos. Desta forma, o modelo teórico explica que estes desafios de trabalho têm impacto na capacidade de o indivíduo se sentir adaptado, volitivo e num trabalho estável e digno. No entanto, o suporte social é um mecanismo essencial que contribui para a forma como os indivíduos gerem as pressões contextuais.

Finalmente, ainda no domínio *Não gosta no trabalho*, a terceira categoria que 50% dos participantes considerou representativa dos aspetos menos dignos de um trabalho, é a Monotonia. A monotonia no trabalho está relacionada com a realização de tarefas aborrecidas, desinteressantes e repetitivas, que desgastam o participante e contribuem para um mau ambiente de trabalho. De facto, o trabalho deve ser um local onde os trabalhadores podem realizar atividades profissionais de forma significativa e autorregulada. A realização de tarefas profissionais intrinsecamente motivantes está relacionada com maior satisfação no trabalho. Quando os indivíduos estão intrinsecamente motivados, percebem-se como competentes, experienciam interesse e satisfação no trabalho. No entanto, a teoria da autodeterminação de Deci & Ryan (1985) explica que os indivíduos devem também realizar atividades extrinsecamente motivantes e desafiantes, tais como as atividades que os participantes consideram monótonas. Neste caso, os indivíduos devem encontrar motivação para realizar as tarefas através de um benefício externo. Muitas vezes, este benefício externo é alcançado através de uma remuneração adequada no trabalho. Porém, de acordo com os resultados, poucos participantes neste estudo consideraram a sua remuneração e compensação salarial, um fator de realização no trabalho. Podendo assim inferir que, para os participantes a motivação para realizar tarefas num emprego não intrinsecamente motivante, não é possível de ser alcançada através de compensação salarial. Segundo o modelo teórico, a falta de condições económicas é preditora da diminuição de um trabalho digno. Tornando ainda mais complicada a autodeterminação extrínseca para a realização de tarefas monótonas.

Como os participantes neste estudo, muitos indivíduos não têm a possibilidade de obter um trabalho que seja inteiramente intrinsecamente recompensante, o que salienta a

---

importância de compreender como sentimentos de maior significado e propósito podem ser obtidos no trabalho (Duffy et al., 2016).

Em síntese, respondendo à primeira questão de investigação, o estudo realizado revela que os fatores que preveem o trabalho digno, a realização profissional e o bem-estar para os jovens adultos traduzem-se principalmente na capacidade de ter uma boa relação com os colegas e satisfazer as necessidades básicas de conexão social no trabalho e a possibilidade de realizar um trabalho congruente com os seus valores pessoais, contribuindo assim para um maior sentido de autonomia e competência no trabalho.

Relativamente à segunda questão de investigação, os resultados evidenciam que os fatores limitadores do desenvolvimento de carreira dos jovens e a obtenção de um trabalho digno estão associados à marginalização, que é uma forma de desvalorização e preconceito no trabalho. A carga laboral dificulta igualmente a satisfação das necessidades básicas, contribuindo para um trabalho mais precário. Finalmente, um trabalho desinteressante e desmotivante é impedidor da satisfação das necessidades de autodeterminação.

#### **4.1. Limitações**

Relativamente às limitações do presente estudo podemos destacar vários pontos importantes:

Em primeiro lugar, é importante destacar a dificuldade em encontrar participantes pelo facto de um dos métodos de recolha de dados para a exploração do contexto de trabalho e da perceção de atividade profissional dos participantes ser através da recolha de fotografias. Vários potenciais participantes, não podiam tirar fotografias ao seu local de trabalho ou não se sentiam confortáveis a fazê-lo, o que dificultou o recrutamento de participantes. Também o facto de os participantes terem de se comprometer com a recolha de fotografias, implica que o participante deve estar motivado para a participação na investigação. O que também impôs algumas barreiras à gestão de tempo no intervalo entre a recolha de fotografias e a entrevista.

Em segundo lugar, houve dificuldades em encontrar participantes do género feminino, o que resultou numa amostra não tão heterogénea como seria desejável. O

---

número reduzido de participantes do género feminino, pode constituir um problema de enviesamento. A amostra também foi constituída apenas por participantes de etnia caucasiana, o que não é representativo das perceções do trabalho de jovens adultos pertencentes a outras etnias.


#### **4.2. Implicações para a investigação**

Uma vez que este estudo se focou, fundamentalmente, no entendimento da perceção dos jovens pouco qualificados sobre o trabalho que realiza, futuros estudos poderiam complementar este através da análise das suas aspirações. Tais estudos dariam um contributo para entender como pensam ultrapassar (ou não) a condição presente.

Tendo em conta que a nossa amostra foi predominantemente constituída por rapazes, estudos futuros deveriam ter em conta mais equilíbrio entre rapazes e raparigas de modo a possibilitar evidência empírica sobre diferenças de género. Esta possibilidade de investigação fundamenta-se em literatura evidenciando que importantes diferenças de género na perceção do trabalho e do desenvolvimento de carreira (Heppner, 2013).

#### **5. Conclusões**

Com este estudo pretendeu-se conhecer a perceção do trabalho numa amostra de jovens pouco qualificados. Para este efeito, foram recolhidas fotografias, recorrendo ao método de *Photovoice*, e realizadas entrevistas individuais recorrendo a um guia de entrevista semiestruturado. A análise de dados foi realizada utilizando o método de *Consensual Qualitative Research* (Hill, Thompson & Williams, 1997; Hill et al., 2005; Hill, 2012). O estudo foi guiado através do modelo teórico da Teoria da Psicologia do Trabalho de Duffy, Blustein, Diemer e Autin (2016), cujos resultados evidenciam que para os jovens adultos, a convivência com os colegas é das componentes de maior destaque para um bom ambiente de trabalho e satisfação no trabalho. Já, o significado atribuído ao trabalho depende do sentido de competência e autonomia, fundamentais para o desenvolvimento profissional. Por outro lado, o preconceito contribuí para a marginalização, que faz com que os participantes percecionem desvalorização no



---

trabalho, limitando o acesso à dignidade no trabalho. A sobrecarga de tarefas e exigências no trabalho também, por sua vez, consomem recursos pessoais, cognitivos e relacionais esgotáveis dos participantes, que comprometem a saúde física e psicológica, com um trabalho que causa continuamente mau ambiente. Finalmente, para os participantes a outra componente de maior desgaste psicológico é a realização de tarefas aborrecidas e repetitivas, que, sem significado ou motivação intrínseca ou extrínseca, justifiquem a realização das mesmas num contexto laboral, que por regra deverá ser idealmente volitivo e motivante para se considerar digno.

---

## Referências Bibliográficas

Allan, B., Duffy, R., & Blustein, D. (2016). Under (and Over) Employment: Measurement and Correlates of Employment Discrepancy. *The Counseling Psychologist, 1*(23), 815-840. doi: 10.1177/0011000016654766.

Almeida, A., & Lopes, J. (2013). Qual a relação entre escolaridade, trabalho degradante e pobreza: uma análise estatística. *VIII Encontro De Produção Científica e Tecnológica*, Campo Mourão.

Arnett, J. J. (2016). Does emerging adulthood theory apply across social classes? National data on a persistent question. *Emerging Adulthood, 4*(4), 227-239. doi: 10.1177/2167696815613000.

Blustein, D., Kenny, M., Autin, K., & Duffy, R. (2019). The Psychology of Working in Practice: A Theory of Change for a New Era. *The Career Development Quarterly, 67*, 238-254. doi: 10.1002/cdq.12193.

Blustein, D., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent Work: A Psychological Perspective. *Frontiers in Psychology, 7*(407). doi: 10.3389/fpsyg.2016.00407.

Blustein, D. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 1-17. doi: 10.1016/j.jvb.2010.10.004.

Blustein, D. (2008). The Role of Work in Psychological Health and Well-Being. *American Psychologist, 63*(4), 228-240. doi: 10.1037/0003-066X.63.4.228.

Blustein, D., Kenna, A., Gill, N., & DeVoy, J. (2008). The psychology of Working: A new Framework for counselling practice and public policy. *The Career Development Quarterly, 56*(4). doi: 10.1002/j.2161-0045.2008.tb00095.x.

Blustein, D. L. (2006). The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy. Mahwah, NJ, US: *Lawrence Erlbaum Associates Publishers*.

---

Broeck, A., Ferris, D., Chang, C.-H., & Rosen, C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, XX(X), 1–35. doi: 10.1177/0149206316632058.

Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: Definitions, Methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38, 459–477. doi: 10.1093/cje/bet067.

Che, X., Zhou, Z., Kessler, S., & Spector, P. (2017). Stressors beget stressors: The effect of passive leadership on employee health through workload and work–family conflict. *Work & Stress*. doi: 10.1080/02678373.2017.1317881.

Choi, H.-L., & Mattoni, A. (2010). The Contentious Field of Precarious Work in Italy: Political Actors, Strategies and Coalitions. *Working USA: The Journal of Labor and Society*, 13, 213-243. doi: 10.1111/j.1743-4580.2010.00284.x.

Coutinho, C., & Lisbôa, E. (2011). Sociedade da Informação, do conhecimento e da aprendizagem: desafios para a educação no século XXI. *Revista De Educação*, XVIII(1), 5–22.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

Di Fabio, A. (2014). Career counselling and positive psychology in the 21st century: New Constructs and measures for evaluating the effectiveness of intervention. *Journal of Counsellogy*. 1. 193-213.

Duffy, R., Allan, B., Autin, K., & Bott, E. (2012). Calling and Life Satisfaction: It's Not About Having It, It's About Living It. *Journal of Counselling Psychology*, 60(1), 42–52. doi: 10.1037/a0030635.

Duffy, R., Blustein, D., Diemer, M., & Autin, K. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counselling Psychology*, 63(2), 127-148. doi: 10.1037/cou0000140.

---

Duque, E. (2013), “Work Values in Portuguese Society and in Europe”, in Ana Paula Marques, Carlos Gonçalves, Luísa Veloso (coord.), *Trabalho, organizações e profissões: recomposições conceptuais e desafios empíricos*, Secção temática Trabalho, Organizações e Profissões, Associação Portuguesa de Sociologia, pp. 81-98.

Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., & Moreira, J. M. (2017). Decent Work and Work Motivation in Lawyers: An empirical research. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(4), 192-200. doi: 10.17652/rpot/2017.4.13908

Ferraro, T., Pais, L., & Santos, N. (2015). Decent Work: An aim for all made by all. *International Journal of Social Sciences*, IV(3), 30-42. doi: 10.20472/SS2015.4.3.003

FFMS. (2018). *População sem o ensino secundário em % da população entre os 25 e os 64 anos: total e por grupo etário*. Lisboa: PORDATA.

FFMS. (2018). Taxa de abandono precoce de educação e formação: total e por sexo. Lisboa: PORDATA.

Field, J. (2003). *Social Capital: Key Ideas*. Routledge.

Heppner, M.J. (2013). Women, man, and work: The long road to gender equity. Steven, D. Brown, & Robert W. Lent (Eds). *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work* (pp. 187-213). New York: John Wiley.

Hill, C. E. (2012). *Consensual qualitative research: A practical resource for investigating social science phenomena*. Washington, DC, EUA: American Psychological Association.

Hill, C. E., Knox, S., Thompson, B. J., Nutt, W. E., Hess, S. A., & Ladany, N. (2005). Consensual Qualitative Research: An update. *Journal of Counseling and Development*, 52, 196–205. doi:10.1037/0022-0167.52.2.196.

Hill, C. E., Thompson, B. J., & Williams, E. N. (1997). A guide to conducting consensual qualitative research. *The Counseling Psychologist*, 25(4), 517-572. doi: 10.1177/0011000097254001

International Labour Organization (ILO). (2004). Starting right: decent work for young people. *Tripartite Meeting for Youth Employment: the Way Forward*.

---

International Labor Organization. (2008). *Work of work report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization*.

International Labor Organization. (2012). *Decent work indicators: Concepts and definitions*.

International Labour Organization (2013). *Decent work indicators: Guidelines for procedures and users of statistical and legal framework indicators* (2nd ed.). Geneva, Switzerland: International Labor Office.

Kalleberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. doi: 10.1177/000312240907400101.

Kim, S., Fouad, N., Maeda, H., Xie, H., & Nazan, N. (2018). Midlife Work and Psychological Well-Being: A Test of the Psychology of Working Theory. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 413–424. doi: 10.1177/1069072717714538

Martela, F., & Riekkari, T. (2018). Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: A Multicultural Comparison of the Four Pathways to Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 9, 1–14. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01157

Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 12-27. doi: 10.1016/j.jvb.2018.11.004.

Nahum-Shani, I., & Bamberger, P. (2011). Explaining the variable effects of social support on work-based stressor–strain relations: The role of perceived pattern of support exchange. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 114, 49–63. doi: 10.1016/j.obhdp.2010.09.002.

O’Higgins, N. (2017). *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues*. Geneva, Switzerland: International Labour Office - ILO.



- 
- Olafsen, A., Niemec, C., Halvari, H., Deci, E., & Williams, G. (2016). On the dark side of work: a longitudinal analysis using self-determination theory. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. doi: 10.1080/1359432X.2016.125761.
- Palibroda, B., Krieg, B., Murdock, L., & Havelock, J. (2009). *A Practical Guide to Photovoice: Sharing Pictures, Telling Stories and Changing Communities*. Prairie Women's Health Centre of Excellence.
- Pouyaud, J. (2016). For a Psychosocial Approach to Decent Work. *Frontiers in Psychology*, 7(422), 1-14. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00422.
- Ribeiro, M., Cardoso, P., Duarte, M. E., Machado, B., & Figueiredo, P. (2019). How low educated youths in Portugal and Brazil face the future of their careers.
- Ribeiro, M., Silva, F., & Figueiredo, P. (2016). Discussing the Notion of Decent Work: Senses of Working for a Group of Brazilian Workers without College Education. *Frontiers in Psychology*, 7(207), 1-14. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00207.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi: 10.1037/110003-066X.55.1.68.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In R. W. Lent, & S. D. Brown (eds.), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2<sup>a</sup>. edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004.

## Anexos

### Termo de Consentimento Informado



UNIVERSIDADE DE ÉVORA  
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

### Termo de Consentimento Informado

Declaro que fui informado(a) de forma clara e precisa acerca do objetivo da recolha de fotografias e entrevista individual, que se insere no estudo sobre a **Perceção do trabalho numa amostra de jovens pouco qualificados**, no âmbito da Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação da Universidade de Évora. Com esta entrevista pretende-se explorar a perceção da atividade profissional que realiza, utilizando as fotografias captadas como forma de expressão da sua perceção sobre o seu atual emprego.

Não há respostas certas ou erradas. As mesmas permanecerão anónimas e confidenciais. Tem o direito e a total liberdade de recusar ou parar, a qualquer momento da entrevista.

Obrigado(a).

**Declaro que aceito participar nesta investigação:**

**Assinatura:**

**Data:** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**Assinatura do(a) Investigador(a):**

**Data:** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_