

MULTIPLASTICIDADE: UMA TEORIA FUNDAMENTADA SOBRE A ADAPTAÇÃO DOS GRADUADOS AO INEMPREGO

Patrícia Araújo¹
Filomena Jordão²
José Manuel Castro³

RESUMO

Mundialmente, as mudanças no mercado de trabalho têm feito surgir novos tipos de relações laborais. Simultaneamente, o número de diplomados portugueses do ensino superior representa já cerca de 15% da população ativa (PORDATA, 2014). A experiência do trabalho alternando relações precárias com desemprego ao longo da carreira é uma realidade na vida profissional dos graduados, que tem sido reenquadrada como o construto de inemprego⁴ (*anemployment*). O objetivo deste estudo foi gerar uma teoria sobre como os graduados lidam com o inemprego, usando a abordagem da *Grounded Theory*. Vinte entrevistas com a história de vida profissional e experiências de inemprego foram codificadas sistematicamente no *software* Nvivo. A multiplasticidade é a categoria *núcleo* dos resultados e assim emergem quatro perfis de adaptação ao inemprego: Abraçar o inemprego, Aceitar o inemprego, Suportar o inemprego e Combater o inemprego. Estes perfis têm implicações ao nível de políticas de ensino superior e de programas de empregabilidade para graduados.

Palavras-chave

Multiplasticidade, graduados no ensino superior, desemprego.

1 Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. E-mail: pattaraujo@gmail.com

2 Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto

3 **Instituto de Emprego e Formação Profissional.** Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto

4 Essa designação, proposta pelos autores há alguns anos, é composta pela palavra emprego à qual se adiciona o prefixo de negação latino *in-*. Optou-se pelo prefixo *in-* no português, por motivos de sonoridade; contudo, no inglês, optou-se pelo prefixo de negação *a*, unido à palavra *employment*: *Anemployment*. Após diversos encontros científicos, foi possível trocar impressões com investigadores de outros países que contribuíram com a versão em Castelhano/espanhol (*Inempleo*), uma vez que também observam o fenómeno. Obviamente, em todas as línguas, essas palavras são neologismos (uma vez que a regra principal para criar um neologismo é exatamente que a palavra não exista e seja livre de significado)

Introdução

A Psicologia é cada vez mais consciente de como as novas relações laborais afetam a vida dos seres humanos. A flexibilidade laboral, a insegurança no trabalho e a qualidade da vida laboral estão atualmente no foco ideológico do debate político na Europa, e são igualmente abordados no projeto da Constituição do Tratado da União Europeia (URBAN; VELO, 2005). Os mercados de trabalho estão mudando e os maiores participantes envolvidos nessa mudança – os trabalhadores e as organizações – estão constantemente tentando adaptar-se. Porém, surgem dificuldades para conceitualizar essa “fase da história e organizar a transição de uma ordem social a outra, especialmente pelo *background* de uma globalização generalizada” (URBAN; VELO, 2005).

Essas transformações nos mercados de trabalho influenciam a maneira como as pessoas e as organizações mantêm os vínculos laborais e possibilitam o surgimento de novas relações no trabalho que não se ajustam à clássica polaridade emprego-desemprego, também denominadas *shades of gray* / ‘tons de cinza’ (EUROFOUND, 2012) e incluem diversas designações, por exemplo, precariedade, flexibilidade, relações laborais contingenciais ou atípicas.

Ao mesmo tempo, está havendo no mundo uma massificação do Ensino Superior (a partir de agora, abreviado como ES). Especificamente em Portugal, o número de estudantes do ES que a cada ano se forma mais do que quadruplicou: em 1991, formaram-se 18.671 estudantes, e em 2012 esse número aumentou para 81.410. Atualmente, os graduados no ES representam 15% da população portuguesa em idade ativa (PORDATA, 2014).

Perante novos padrões de comportamento humano, é papel da ciência estudar os fenômenos sob um novo ponto de vista. Os estudos sobre o inemprego têm esse objetivo, pois sempre será possível trabalhar em inúmeras organizações em qualquer país, porém ser um assalariado com carteira registrada tendo um contrato estável de trabalho está se tornando algo cada vez menos habitual.

O foco da pesquisa tem evoluído de forma a poder estudar os fenômenos relacionados com isso: desemprego (FRYER, 1986; GLYPTIS, 1989; JAHODA, 1997) contratos psicológicos (ROUSSEAU, 1997), *Boundaryless careers* (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996), flexigurança (contração das palavras flexibilidade e segurança) (KLAMMER, 2005), *Portfolio Workers* (HANDY, 2006), *Employee-Organizational Relationship* (EOR) ou o estudo das relações entre trabalhadores e organizações (COYLE-SHAPIRO; SHORE, 2007), insegurança no emprego (BURCHELL, 2005; CESÁRIO; FEIJÃO, 2014), clima organizacional de insegurança (CUYPER, 2009), trabalho contingente (CHAMBEL; FONTINHA, 2015), trabalho flexível e atípico (NIENHUESER, 2005), trabalho precário (KALLEBERG, 2012) e uma vasta e diversificada terminologia mais uma gama de pesquisas cujo objetivo é compreender de que maneira as mudanças no mercado afetam os trabalhadores.

Não obstante, são escassos os estudos relativos aos graduados no ES, poucos deles abordam o assunto desde um ponto de vista psicológico e feno-

menológico (ao contrário, as pesquisas são sobre o impacto social e organizacional), e também são poucos os que levam em consideração essas experiências com a visão da involuntariedade: a maior parte desses trabalhadores quer ter um contrato de trabalho.

Para redirecionar e reenquadrar esta área de pesquisa temos proposto o construto do inemprego/*anemployment*, explorado e definido como a experiência do trabalho ao longo da carreira de cada pessoa, alternando momentos de trabalho atípicos ou precários de diversos tipos com momentos de desemprego, principalmente em graduados no ES (ARAÚJO; JORDÃO, 2011, 2014; ARAÚJO, 2015). Para estarem nessa situação, de inemprego, os graduados no ES não podem ser empreendedores/empresários e devem ainda ter motivação para ter um emprego. A pesquisa sobre o inemprego começa com um caso de estudo utilizando análise de dados qualitativos, que descreveu com detalhe os impactos do trabalho precário e do desemprego dos graduados (ARAÚJO; JORDÃO, 2011; ARAÚJO, 2009). Posteriormente, (ARAÚJO; JORDÃO; CASTRO, 2009) realizaram uma revisão sistemática integrativa sobre os impactos do trabalho precário e os impactos do desemprego nos graduados do ES, concluindo que, embora não de maneira intencional, algumas investigações já haviam estudado simultaneamente os efeitos do trabalho precário com os efeitos do desemprego nos graduados. Recentemente, Araújo, Jordão e Castro ²³ realizaram um estudo descritivo quantitativo com 170 graduados portugueses para descrever as relações laborais e as experiências vividas nas suas carreiras. Nesse estudo, os graduados tinham vivenciado em média quatro diferentes tipos de vínculos laborais. Por fim, um estudo descritivo qualitativo de (ARAÚJO; JORDÃO; CASTRO, 20--) foi realizado através de nove entrevistas que geraram mais de 60 categorias de análise, utilizando o software Nvivo, e descreveu os efeitos do inemprego e as estratégias que os graduados utilizavam para lidar com ele.

O objetivo do presente trabalho é apresentar uma *grounded theory* (Teoria fundamentada nos dados) que explica como os graduados portugueses lidam com o inemprego.

Método

Os fundadores da *Grounded Theory* (GT) a definem como a “descoberta de uma teoria baseada em dados – sistematicamente obtidos e analisados na pesquisa social” (GLASSER; STRAUSS, 1967). A pesquisa sobre inemprego é incipiente –pois é um construto emergente- consequentemente a GT é a metodologia ideal para abordar esse complexo fenômeno e “entender o processo pelo qual os atores constroem o significado dessa experiência intersubjetiva” (SUDDABY, 2006) que é o caso do inemprego. Portanto, a questão que norteou a pesquisa é: De que maneira lidam os graduados com o *inemprego*?

Participantes

Os participantes foram vinte graduados do ES, de diversas áreas científi-

cas. Os participantes eram predominantemente do sexo feminino (14), a maioria não tinha filhos (14), 10 eram casados ou em união estável e 10 solteiros, com uma idade média de 32.06 anos (± 5.57).

Com relação ao nível acadêmico, classificamos as participantes pelo Quadro Europeu de Qualificações (EUROPEAN COMMISSION, 2015) que inclui 8 níveis acadêmicos/qualificações (os graduados no ES se encaixam nos níveis 6, 7 ou 8). Treze dos graduados do nosso estudo se encaixavam no nível 6 (licenciados), cinco estavam no nível 7 (master) e dois no nível 8 (PhD).

Com relação à experiência profissional, os participantes tinham em média 8.51 (± 4.96) anos de experiência após a formatura.

Coleta de dados

Na GT, o “processo de coleta de dados é controlado pela teoria emergente” (GLASSER; STRAUSS, 1967), portanto o princípio de amostragem teórica sempre esteve presente ao contatar e selecionar participantes durante o processo de coleta de dados. Os participantes deveriam preencher dois requisitos: ser graduado do ES e ter experienciado inemprego. Tomamos como amostras pessoas que fossem casos teoricamente relevantes, por exemplo, graduados em diferentes áreas científicas, de diferentes cidades, idades, estado civil, anos de experiência, número e tipo de relações laborais vividas e outras diversas experiências de trabalho.

Os propósitos da pesquisa e o conceito de inemprego foram explicados antes do início da entrevista. O roteiro tinha quatro seções: (1) informe a sua história profissional; (2) quais são os efeitos do *inemprego* na sua vida?; (3) quais estratégias você utilizou para lidar com esses efeitos?; (4) para encerrar, os entrevistados eram convidados a relatar a sua percepção do fenômeno, dar sugestões, e então a entrevista era finalizada.

As entrevistas eram marcadas e realizadas em datas, horários e locais compatíveis com a disponibilidade e preferência dos participantes. Eles assinavam uma autorização expressa, na qual era permitido escolher nomes fictícios para eles mesmos e seus empregadores.

As entrevistas semiestruturadas foram gravadas em áudio e foram realizadas ao longo de um período de aproximadamente um ano. A coleta de dados foi finalizada após atingir uma saturação teórica, dado que a “saturação significa que será cada vez mais improvável que a coleta de mais dados ajude a desenvolver ainda mais a sua teoria fundamentada”²⁸. Na entrevista número 18, considerou-se atingida a saturação teórica, assim mesmo foram feitas mais duas entrevistas para confirmar esse fato.

Análise de Dados

As entrevistas foram totalmente transcritas e importadas para o software NVivo, e seguindo a metodologia clássica da Grounded Theory (GLASSER; STRAUSS, 1967), tendo sido utilizado o método comparativo constante para gerar, analisar e codificar os dados. O primeiro pesquisador foi o único entres-

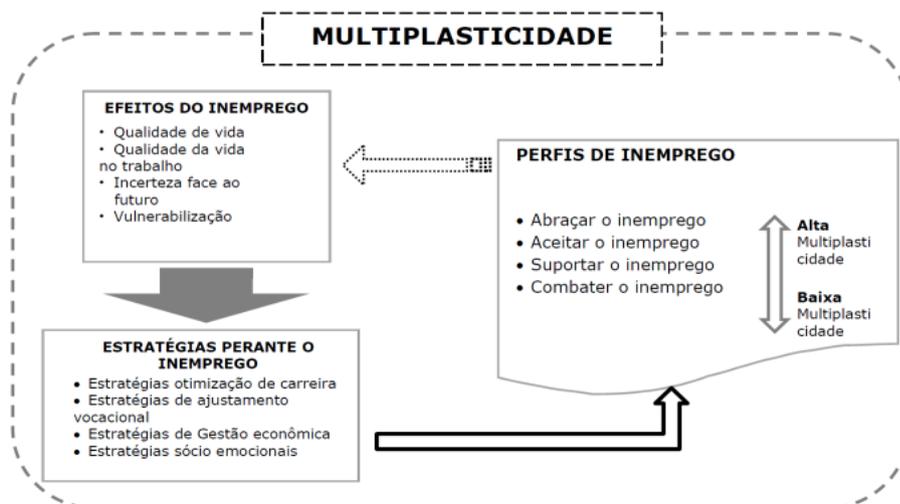
tador, transcritor e codificador dos dados. Isso representou uma vantagem ao realizar a codificação, conceitualização e no processo de abdução. Duas outras técnicas de confiabilidade (Trustworthiness) foram usadas, seguindo a recomendação de Whitemore; Chase et al (2001): (i) Peer debriefing (revisão por pares) Houve reuniões temáticas específicas com dois pesquisadores seniores (os coautores); (ii) triangulação de dados (tempo espaço e pessoas), triangulação de pesquisadores e triangulação teórica (PATTON, 2015).

Inicialmente as entrevistas foram cuidadosamente lidas e codificadas e assim, foram geradas 61 categorias. Logo após, elas foram agregadas em categorias conceituais mais amplas: similaridades e diferenças foram analisadas, gerando nove categorias conceituais: quatro relacionadas com os efeitos do inemprego, quatro relacionadas com estratégias e, por último, foi identificada uma categoria núcleo (*core category*).

Resultados: A Teoria da Multiplasticidade face ao Inemprego

O objetivo desta pesquisa foi desenvolver uma teoria sobre a maneira em que os graduados lidam com o inemprego. Nesta seção, utilizaremos um diagrama para ilustrar o escopo completo da teoria (Figura 1), um efetivo e poderoso instrumento recomendado pelos seus fundadores para explicar a GT (GLASSER; STRAUSS, 1967). A seguir apresentamos as principais categorias conceituais e, por fim, apresentamos a teoria coesa, explicando em detalhe a *core category*.

Figura 1: Multiplasticidade - Uma GT que explica como os graduados lidam com o inemprego



Uma vez que “ao descobrir uma teoria são geradas categorias conceituais ou suas propriedades ficam evidentes, essa evidência a partir da qual surgiu a categoria é utilizada para ilustrar o conceito”(GLASSER; STRAUSS, 1967). Utilizaremos frases dos participantes (cada um deles será identificado pelo número

da entrevista da qual participou [por exemplo o entrevistado número um (1) será identificado pelo acrônimo (E.1)].

De maneira geral, a teoria postula que o inemprego afeta as vidas dos graduados em tantas áreas, que eles lidam com isso desenvolvendo multiplasticidade, utilizando variadas e diversas estratégias para lidar com esses efeitos.

No diagrama utilizamos setas contínuas para representar as relações diretas, e pontilhadas para referir-nos às indiretas. Em suma: os graduados do ensino superior percebem diversos efeitos ou impactos do inemprego em suas vidas, e para lidar com esses impactos utilizam diferentes tipos de estratégias que geraram diferentes perfis. Ao longo do tempo e dependendo do perfil em que se enquadram, eles perceberão novos ou até os mesmos efeitos em novos modos e estratégias, e isso se tornará um processo dinâmico de ajuste e adaptação ao inemprego: eles passarão a utilizar a multiplasticidade (ou seja, eles “multiplasticizam-se”).

Os efeitos do inemprego

São quatro as categorias principais de efeitos do *inemprego* que emergem dos dados: Efeitos na qualidade de vida (QV), Efeitos na qualidade da vida no trabalho (QVT), Incerteza perante o futuro e Vulnerabilização.

Efeitos na qualidade de vida (QV)

A qualidade de vida é um construto bem desenvolvido em ciências sociais (DROBNIC; BEHAM; PRAG, 2010). Não obstante a *Grounded Theory* utilize frequentemente novos construtos, caso um já existente se ajuste às pesquisas e tenha capacidade explanatória, é adequado utilizá-lo (GLASSER; STRAUSS, 1967). Portanto escolhemos a conceitualização da QV da Eurofound, (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*) Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho, que incorpora experiências de cidadãos europeus, pois está baseada no Inquérito Europeu sobre a qualidade de vida (*European Quality of Life Survey*), um “instrumento estabelecido para documentar e analisar a qualidade de vida na União Europeia”³².

Algumas das categorias relacionadas com emprego e trabalho surgiram destes dados, mas foram concetualizados num construto em separado, a qualidade de vida no trabalho (QVT) (por isso, neste trabalho serão apresentados separadamente).

Os graduados relataram diversos efeitos do inemprego na sua qualidade de vida, que reunimos em três categorias principais: (i) Família; (ii) Bem-estar, e (iii) Equilíbrio entre vida e trabalho. Na subcategoria Família, os graduados que estavam experimentando inemprego relataram ter que depender de outras pessoas, ter as suas relações sociais afetadas e passar mais tempo com suas famílias (no tempo em que estavam em situação de inemprego ou por causa de trabalhos precários em tempo parcial). Depender de outras pessoas foi a

subcategoria mais mencionada: A Entrevistada 11 declara: “isto inclui muitas coisas, até no casamento! “Por que... quando uma pessoa depende de outros, os conflitos aparecem e nós pensamos ‘se eu tivesse um trabalho estável isto não seria assim, não é?” (E.11).

Os efeitos no Bem-Estar incluem sete diferentes subcategorias: medo do desemprego, aumento do autoconhecimento, perda da identidade profissional, sentir-se inútil, culpar-se e duvidar das suas capacidades, ter o estigma de ser desempregado ou ser um trabalhador precário, deterioração da saúde mental e psíquica. Em geral, os graduados têm sentimentos negativos: ficam estressados, ansiosos, com raiva, frustração, à causa do *inemprego*. Um graduado disse: “Chega uma hora em que a situação nos leva a pensar: Será que realmente tenho algum valor? Sou verdadeiramente competente?” (E.10). Outro graduado disse: “Com toda essa instabilidade, como será este ano, conseguirei o que espero, onde irei parar, será perto ou longe, terei capacidade de pagar as minhas contas, voltarei para casa com frequência, ou... terei trabalho”? Será muito difícil, a angústia é muito grande, o estresse também é muito grande” (E.1). O único estado positivo de bem-estar que surgiu foi um aumento do autoconhecimento, como declarou (E.16): “Acima de tudo eu penso que ... no final eu acabei me descobrindo a mim mesmo...”.

Finalmente, a categoria equilíbrio entre vida e trabalho foi endossado por quatro participantes do sexo feminino: “Eu enviei currículos para muitas empresas (...) e tive algumas entrevistas fora da minha cidade. Em algumas me ofereceram trabalho noturno, mas era difícil por causa da minha filha, pois não tinha com quem deixá-la e outros problemas. Desisti de procurar um emprego na minha área de graduação, e comecei a procurar qualquer trabalho” (E.11).

Efeitos na Qualidade da vida no trabalho (QVT)

A QVT tem se tornado um importante tema político em nível europeu desde a inclusão dos indicadores da Estratégia Europeia de Emprego em 2001 (DROBNIC; BEHAM; PRAG, 2010). Dado que o Eurofound também estuda o QVT através do (*European Working Conditions Survey (EWCS)*) (Inquérito Europeu sobre as Condições do Trabalho), passaremos a adotar a sua terminologia (EUROFOUND, 2010). Os efeitos ao nível da qualidade de vida no trabalho foram a subcategoria mais codificada e gerou seis subcategorias: perspectivas de carreira, efeitos econômicos e na remuneração, exigências no trabalho e stress no trabalho, satisfação no trabalho, segurança no trabalho e relações contratuais, e desenvolvimento de competências. Em geral, os efeitos QVT nos graduados se caracterizam pela instabilidade econômica, impostos adicionais e despesas, escassas perspectivas de carreira e a disposição para aceitar trabalho precários ou outros para os quais eles são sobrequalificados. Dois graduados relataram: “Não há dúvida de que é injusto, e que gera uma imensa insegurança” (E.3); “O lado negativo que eu vejo nisso é o problema dos impostos ...hum...nós pagamos contribuições sociais, imposto de renda, etc. (...) por isso o impacto

financeiro é muito importante (E.2).”

A Frustração nas expectativas dos graduados foi uma das subcategorias mais mencionadas. Os participantes declararam: “É frustrante ter estudado e trabalhado tão duro, debruçado sobre os livros e queimado as pestanas – como as pessoas costumam dizer, tudo isso para não se sentir recompensado, não é verdade? (...) é bastante desmoralizante pois a pessoa investe, investe, investe e ... depois, não tem o que esperava, não é? (E.12)”; “Não é isso o que eu almejava. Estou um pouco frustrado. Eu gosto de tudo o que fiz e aprendi algo, mas gostaria de trabalhar na minha área. Porém, nela todas as portas estão fechadas.” (E.18).

Não obstante, houve graduados que identificaram aspectos positivos do inemprego, por exemplo, a satisfação no trabalho e o reconhecimento: “o lado positivo... é que realmente faço o que eu quero... e é por isso que eu luto e continuo tentando, ano após ano, porque se não gostasse do que faço, que é ser professor, não me submeteria tanto” (E.1); “Conheci muita gente, trabalhei com muitas pessoas famosas, e a minha experiência ao longo dos anos que estive nessa empresa foi fantástica. Aprendi muito!” (E.3).

Incerteza perante o futuro

A incerteza perante o futuro pode ser definida, na nossa teoria, como sentir-se inseguro e incapaz de fazer planos para o futuro e pode ser dividida em três diferentes áreas: incapacidade para planejar o futuro e tornar-se independente; instabilidade pessoal que leva a adiar outros projetos de vida (casamento, maternidade ou paternidade, viagens, comprar uma casa e outros).

Os graduados tinham a expectativa de que estudando por mais tempo e obtendo um diploma, conseguiriam ter uma carreira estável e estabilidade econômica. Mas como isso não aconteceu, agora eles sentem incerteza com relação ao futuro: “Eu sei que não posso dar esse salto, ... tudo está parado. Para ter uma vida pessoal, preciso primeiro ter uma vida profissional... Tal vez não possa ser estável, mas ao menos deve ser confortável”. (E.4). Outro graduado disse: “Não posso arriscar nada nas atuais circunstâncias!” (E.19). Falando sobre instabilidade, um graduado com 32 anos, com mais de 10 anos de experiência, diz: “Aconteça o que acontecer, fui capaz de conseguir alguns trabalhos, ... mas é complicado viver nesta instabilidade! Na minha idade, ... já são muitos anos vivendo assim” (E.1).

Vulnerabilização

No geral, os graduados que vivenciam o inemprego estão se tornando um grupo vulnerável: são sobrequalificados para os trabalhos disponíveis, dependem das suas famílias e da ajuda social, e os organismos oficiais não entendem as particularidades de estar nessa situação (uma das razões que nos levou a desenvolver esta pesquisa).

Nove subcategorias emergiram dos dados: aumento das dificuldades devido a acumulação de trabalhos, exploração corporativa, dependência da apoios sociais, desvalorização da experiência de trabalho acadêmico, discriminação, obrigatoriedade de exclusividade em trabalhos precários, soluções inadequadas de organismos/instituições oficiais, ter experiência profissional em demasia, qualificações em demasia e nível de educação demasiado elevado.

A exploração corporativa foi a subcategoria mais codificada. Os graduados sentem que as empresas portuguesas estão se aproveitando deles (através de salários baixos, múltiplos estágios, sobrecarga laboral, etc.) e a fugir aos impostos e outros compromissos organizacionais. A esse respeito um graduado disse: “o governo deveria fiscalizar se essas empresas realmente têm profissionais (...) ou se eles têm contratos de trabalho falsos, não é”? “A empresa contrata o profissional, logo depois o manda embora, depois o recontrata novamente, e depois o manda novamente embora!” (E.13). Ou, como mencionado por outro graduado, os programas de incentivo à empregabilidade estão se tornando uma forma de explorar os graduados: “muitas empresas fazem assim: contratam um graduado para um estágio, depois ele é mandado embora e contratam outro” (E.20). Com referência a sobrequalificação, (E.9) disse: “Sim, um empregador me disse que eu tinha demasiadas qualificações...e é muito ruim ter que ouvir isso!”.

Estratégias face ao inemprego

Confrontados com os efeitos do *inemprego*, os graduados utilizaram quatro categorias principais de estratégias: estratégias de otimização da carreira, estratégias de ajuste vocacional, estratégias de gestão econômica e estratégias sócioemocionais.

Estratégias de otimização da carreira

Os graduados utilizam ativamente estratégias de otimização da carreira para enfrentar o inemprego: repensar suas carreiras, acumular múltiplos trabalhos, criar redes de contatos (*Networking*), fazer contatos, entrar nas redes sociais, procurar incessantemente novas oportunidades, elevar o nível educacional e as qualificações, e desempenhar-se com excelência no trabalho. “Eu quero trabalhar, não quero ficar inativo, eu quero ser ativo, porque quem para, morre. Na minha área científica ou em qualquer outra, tudo o que eu quero é trabalhar. Todas as oportunidades que eu tive, eu as agarrei! Nunca recusei um trabalho, jamais (...) porque a minha estratégia sempre foi: vou aceitar qualquer trabalho, o importante é não ficar parado” (E.3). Outro graduado disse: “Eu faço o melhor que posso, o melhor que eu sei para dar o meu melhor em cada situação, a cada momento. Para apreciar, para aprender tanto quanto for possível com as pessoas que me rodeiam naquele momento” (E.7).

Em algum momento nas suas carreiras, 15 dos nossos 20 participantes

tinham múltiplos trabalhos simultaneamente e 16 graduados disseram que ter disponibilidade para deslocar-se geograficamente era uma maneira de conseguir trabalho: “Eu enviava currículos e candidaturas espontâneas todas as semanas! Cada semana eu procurava na internet para ver o que havia de novo, enviava para todos os lugares, respondia a todos os anúncios de empregos, fossem a cinco ou a quinhentos quilômetros da minha casa, ... e nunca tive uma resposta! (E.3)”; “Em um determinado momento eu acumulava o trabalho 1, 2 e 3. Corria de um lugar para outro!” (E.16).

Por outro lado, alguns graduados têm começado a deixar o seu diploma de lado e aceitar qualquer trabalho, pois ‘Esquecer que se tem um diploma’ foi também uma estratégia reportada: “Eu comecei a ‘esquecer’ que tinha um diploma em Direito e comecei a aceitar qualquer trabalho que aparecia!” (E.18).

Estratégias de ajuste vocacional

Os participantes utilizam diversas estratégias de ajuste vocacional para lidar com o inemprego: reajustar o significado do desemprego e da precariedade, reformular a centralidade do trabalho nas suas vidas, moderar as suas expectativas e fazer menos planos, aconselhar as próximas gerações para não frequentar o ensino superior ou ir trabalhar para o estrangeiro, melhorar a sua gestão pessoal e tentar manter-se ocupados.

Melhorar a sua gestão pessoal é uma estratégia claramente associada com o inemprego: se você tem múltiplos trabalhos em simultâneo, ou se você não consegue prever quando ou onde você terá trabalho, você tem que atualizar as suas habilidades de gestão pessoal. Um graduado disse: “Em certa época eu dava aulas, também trabalhava como professor particular, colaborava em uma instituição, ... tinha que acabar a minha tese, eu me lembro que nessa época eu tinha uma brecha entre as atividades de 15 a 30 minutos! (...) Não podia viver sem uma agenda onde marcava os compromissos” (E.5);

Com relação à estratégia de Moderar ou mediar suas expectativas, um graduado disse: “o fato é que eu tive que parar de ser tão... Tive que reduzir as minhas expectativas, fazer com que fossem menores... Tinha que aprender a esperar, o que pretendia da situação ano por ano (...), portanto esses dez anos que se passaram têm sido um redesenho e uma reavaliação do que eu quero e das expectativas que tenho” (E.1).

Estratégias de gestão econômica

Surgiram três estratégias de gestão econômica: consciência e conhecimento fiscal, jurídico e político, maior planejamento e controle econômico, e evitamento de pagamento de impostos e outros deveres. Alguns graduados disseram: “Nos últimos dois anos, tive que manter um imenso controle financeiro porque o dinheiro, a minha renda tinha caído significativamente” (E.2); “Além do empréstimo para pagar a casa, não fiz nenhuma outra dívida. Agora

tudo é feito com muito mais cuidado” (E.7).

O Evitamento de pagamento de impostos acontece, não apenas da perspectiva dos participantes, mas também das organizações, e é descrita da seguinte maneira: entre as inúmeras estratégias utilizadas, o trabalho ilegal (a economia informal) continua existindo. Este testemunho de um graduado ilustra a categoria e ao mesmo tempo se refere a outras categorias desta pesquisa, tais como a perda dos benefícios sociais, salários baixos, etc.: “A empresa propôs que eu ficasse...mas ilegalmente (...) e assim eu trabalhava o dia inteiro sem direito a férias, sem ticket alimentação, nada, sem nenhum benefício social. Apenas 400 euros por mês” (E.9).

Estratégias sócio emocionais

Os graduados utilizam estratégias sócio emocionais para lidar com o inemprego: destacam os aspectos positivos, mantêm a esperança e o otimismo, a gratidão pelo que têm, praticam diversas atividades para administrar sua ansiedade (esportes, ioga, etc.), reajustam suas emoções e sua filosofia de vida e procuram apoio social. Três graduados disseram: “Eu tinha que viver com o que tinha... cada dia apreciar o que eu tenho ... agarrar cada oportunidade como se fosse a última, como se amanhã não houvesse outra (E.3); “Eu verdadeiramente acredito que o segredo seja continuar vivendo o que me aconteça com otimismo e... de maneira positiva, sem dramatizar, porque se parássemos para pensar, veríamos que realmente as coisas são dramáticas...” (E.7); “Acho que com o tempo me tornei uma pessoa mais calma... todos os eventos negativos pelos que passei, me forçaram a acalmar-me, a tomar decisões no longo prazo porque... no curto prazo... Eu aprendi isso no que diz respeito às decisões e também que não podia simplesmente ficar estressado!” (E.4).

Multiplasticizing: a categoria núcleo

Todas essas estratégias para lidar com o inemprego nos levam a conceitualizar a nossa categoria núcleo. Os seres humanos têm sempre se adaptado às mudanças no seu entorno, mas o rápido e desafiador mercado de trabalho instiga os graduados a um novo, versátil e sempre alerta tipo de comportamento adaptativo: a Multiplasticidade.

A categoria núcleo na metodologia de *Grounded Theory* é “o ponto central do modelo, uma abstração que representa o tema principal da pesquisa” (MEWBORN, 2005), baseada na “reconceitualização e frequentemente também baseado em um salto criativo” (ISABELLA, 1990). Como os gerúndios descrevem conceitos que surgem da GT (RUSSEL, 2014) nós decidimos denominar a categoria como “*Multiplasticizing*”, para ilustrar o processo social representado pela capacidade do graduado de adaptar-se a desempenhar múltiplas áreas

ao enfrentar o *inemprego* (porém, em determinadas situações, utilizaremos *multiplasticidade*).

Os cientistas evolucionistas confirmaram que ao longo da história da vida humana, o mecanismo essencial de sobrevivência tem sido a adaptação e, portanto este se tornou um conceito central em psicologia, antropologia, sociologia, geografia e em muitas áreas da biologia (SIMONET, 2010). A noção de que o desenvolvimento humano manifesta uma capacidade de plasticidade é amplamente aceita pelos neuropsicólogos e pelos desenvolvimentalistas (BELSKY; PLUESS, 2009). Esse conceito não tinha sido introduzido na carreira de psicologia organizacional, porém agora surge como núcleo da categoria na nossa pesquisa.

Simonet (2010) denomina plasticidade a real capacidade de adaptação da vida, e numa revisão detalhada da literatura a define como a propriedade de qualquer sistema que seja suscetível a adaptar-se de maneira coerente e autônoma para responder ao estresse interno e externo.

Multiplasticidade, a categoria núcleo desta pesquisa, é a capacidade de adaptar-se às mudanças do mercado de trabalho e suas contínuas transformações, através de ajustes em todas as áreas da vida utilizando estratégias de adaptação de múltiplos tipos. Portanto, *multiplasticizing* é o processo dinâmico que os graduados estão desenvolvendo para adaptar-se, moldar-se e poder utilizar todo tipo de estratégias para sobreviver no novo mercado de trabalho, sem desistir da esperança de conseguir um trabalho estável.

Enfrentando o *inemprego*: Perfis de Multiplasticidade

As pessoas podem ter diferentes capacidades de *multiplasticizing*, portanto voltamos aos dados da nossa pesquisa e a reanalisamos considerando os diversos níveis de Multiplasticidade, dos altos aos baixos (ver quadro pág. 5). Assim surgiram quatro diferentes perfis.

Perfil I: *'Acolher/Abraçar o *inemprego*'*: Alguns graduados reconhecem os aspectos positivos de alternar precariedade e desemprego e até preferem essas experiências, dessa maneira surgem como uma nova classe de trabalhadores. Eles percebem e admitem que haja alguns efeitos negativos, porém eles destacam os efeitos positivos.

Perfis similares foram descritos na história, por exemplo, com o neologismo em japonês *'Freeter'* (フリーター *furitā*) que originalmente era usado para denominar jovens com bom nível educacional que deliberadamente escolhiam não ser assalariados (dependentes de um salário), embora nessa época houvesse emprego disponível (GENARRI; ALBUQUERQUE, 2013). Eles valorizavam o tempo livre, a sua liberdade e adotavam a precariedade, trabalhando apenas quando precisavam dinheiro. Um conceito similar, *'jobbers'* (de "job" = trabalho), foi descrito por Gorz (1997) observando uma nova realidade na Europa, onde os trabalhadores não tinham mais a aspiração de um emprego

permanente, e evitavam a corrida desenfreada pelas carreiras (*rat race*), procurando novos valores e caminhos. Para “atingir isso, os trabalhadores desenvolvem estratégias de ajuste face à precariedade, gerenciando seus períodos de trabalho e de não trabalho, ocupando-se produtivamente nas épocas de lazer e ajustando a dinâmica do consumo” (GENARRI; ALBUQUERQUE, 2013).

Perfil II: ‘Aceitar o inemprego: Este perfil é caracterizado pela atitude de aceitar a nova realidade do trabalho no mercado de trabalho português. Os graduados concordam com alguns aspectos positivos, porém querem um contrato clássico de emprego permanente. Os graduados com este perfil atribuem o *inemprego* a uma fase ou ciclo do mercado e da crise econômica, aceitam essa situação e têm confiança e esperança de que isso mudará, portanto esperam que cheguem dias melhores e que o pleno emprego volte.

Perfil III: ‘Suportando o inemprego’: Os graduados com esse perfil não enxergam nenhum aspecto positivo e pelo contrário, enxergam o inemprego como negativo em todas as áreas das suas vidas. Assumem uma posição passiva, fazendo tremendos esforços e com a esperança de que isso passe, mas sofrem severos efeitos nas suas vidas: raiva, frustração e insatisfação são os principais sentimentos dos graduados que vem suportando o inemprego.

Perfil IV: ‘Combatendo o inemprego’: Alguns graduados sentem raiva, frustração e notam que suas vidas foram afetadas muito negativamente. Eles estudaram e trabalharam duro, e querem desesperadamente ter uma situação de trabalho estável. Eles se queixam das crises econômicas, mas também e principalmente reclamam dos governos e das medidas de empregabilidade que eles adotaram, achando que são péssimas para os graduados e, portanto devem ser combatidas. Os graduados deste perfil tentam ativamente acabar com todas aquelas formas de trabalho que não sejam o contrato clássico de emprego e todos os benefícios sociais a ele associados. Eles também têm uma postura ativa e se envolvem com os movimentos sociais que lutam contra essas mudanças.

Discussão

Discutiremos as conclusões, baseados em diferentes pesquisas em áreas principalmente relacionadas com o desemprego, o trabalho precário e outros.

Uma pesquisa europeia mostra que a insegurança no trabalho, a pressão no trabalho, as dificuldades para estabelecer um equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, as longas viagens diárias de ida e volta ao trabalho, e as baixas perspectivas de carreira afetam a qualidade de vida³¹. Essa mesma pesquisa revelou que, entre 15 países europeus, Portugal tem elevados níveis de condições adversas de trabalho e elevada insegurança laboral, trabalhos que exigem muito e causam excessivo estresse, e baixa qualidade de vida no trabalho, todos fatos que afetam a qualidade de vida.

Depender dos outros é uma das subcategorias mais mencionadas nesta pesquisa, e parece ser um efeito presente em muitas vidas europeias. Um rela-

tório recente da Comissão Europeia (2014) diz: “este princípio de solidariedade familiar é um ponto muito importante de referência na Espanha, Portugal e Grécia. Muitos dos desempregados entrevistados voltaram a morar com seus parentes. Alguns até admitiram viver graças à aposentadoria dos parentes ou a uma pensão por invalidez” (EUROPEAN COMMISSION, 2014).

Por outro lado, a incerteza com relação ao futuro e a vulnerabilização dos graduados são novos aspectos que surgem na nossa pesquisa.

A sociologia do trabalho discute ideias similares a vulnerabilidade, especialmente o autor Castel (1998), quem definiu quatro diferentes etapas de exclusão social: (a) integração; (b) vulnerabilização, (c) assistência e (d) desfiliação. Os graduados se encaixam na área da vulnerabilização, que o autor descreve como em crescimento e incluindo pessoas desempregadas e grupos com vulnerabilidades específicas, por exemplo os trabalhadores precários (CASTEL, 1998).

Os graduados estão se tornando uma nova população vulnerável: demasiado educados e qualificados e explorados pelas empresas, por exemplo, com sobrecarga de trabalho, confirmada por pesquisas europeias: “Outro assunto que surge é o relacionado com a intensificação de trabalho. Empregados em todos os países encontram-se a experiência trabalhos demasiado exigente e estressante, e nas sociedades com maior poder aquisitivo ainda há outro problema: uma crescente pressão para fazer as tarefas em menos tempo e um volume mais intenso de trabalho” (DROBNIC, BEHAM; PRAG, 2010).

A vulnerabilização dos graduados portugueses afeta tanto a vida social como a política, e está diretamente relacionada com a sua cidadania e participação social como cidadãos europeus (RODRIGUES, 2015).

Além de vulneráveis, os graduados se sentem incertos face ao seu futuro. A “natureza inerentemente interdisciplinar da incerteza” (SMITHSON, 2008) é inquestionável. Para Smithson (2008) a psicologia, a economia comportamental, as ciências empresariais, a gestão de riscos, a filosofia, a neurociência, a ciência ambiental e a ciência política são algumas das áreas científicas que se dedicam ao estudo da incerteza humana. A pesquisa sobre a incerteza está vinculada com os modelos de tomada de decisões, que até poucos anos atrás eram apenas considerados como explicações cognitivas, mas “nós não pensamos apenas que estamos inseguros, nós também nos sentimos inseguros” (SMITHSON, 2008). Por isso, em 1994, Damásio (1994) trouxe as emoções novamente ao palco central deste estudo. Nas abordagens psicológicas, a incerteza é um conceito presente no planejamento e consultoria de carreira e novas estratégias como a ‘incerteza positiva’ têm sido introduzidas nas práticas de consultoria (GELATT, 1989).

Em investigações prévias, nomeadamente estudos de caso, a instabilidade e incapacidade para planejar o futuro também foram confirmadas (ARAÚJO; JORDÃO, 2011) e diversos estudos têm descrito conclusões similares: os trabalhadores estão a começar a adiar o casamento ou a adiar a decisão de ter filhos (ALVES, 2011). Uma pesquisa suíça fornece evidência das consequên-

cias em longo prazo da incerteza no trabalho, mostrando que um aumento da mesma faz com que as pessoas abandonem a intenção de ter um filho (HANAPPI; RYSER; BERNARDI, 2014).

Para enfrentar todos esses efeitos, os graduados multiplasticizem-se, adotando um amplo e diversificado conjunto de estratégias adaptativas.

Ao longo de muitas décadas, a pesquisa sobre estratégias de enfrentamento face ao desemprego tem sido abundante (JAHODA, 1981; MCFAYDEN, 1995; WATERS, 2000), porém ela é escassa com referência ao trabalho precário.

Algumas das nossas conclusões são confirmadas a partir de pesquisas prévias sobre inemprego: os graduados inempregados valem-se da procura de suporte social e a procura ativa de emprego, enfrentamento através do lazer e mudando seu comportamento e filosofia de vida para enfrentar o problema (ARAÚJO, 2009). Um relatório da Comissão Europeia denominado “Enfrentando a crise: estratégias enfrentamento de pessoas desempregadas na Europa” (EUROPEAN COMMISSION, 2014) confirma que diversas estratégias utilizadas pelos nossos graduados, também foram utilizadas por desempregados europeus.

Com relação às estratégias de gestão econômica, o relatório informa que os europeus estão aprendendo a viver com menos, a procurar produtos mais baratos e a evitar dívidas e tomar créditos: “Controlar as despesas do dia a dia após fazer grandes sacrifícios, e ao mesmo tempo manter-se afastados de créditos bancários, permite que as pessoas sobrevivam a uma espiral de dívida, algo que a maioria das vezes as leva a estress” (EUROPEAN COMMISSION, 2014). O relatório confirma que os europeus evitam os impostos, e assim mantêm viva a economia informal. Essas mesmas conclusões também surgiram na nossa pesquisa. Nossa principal descoberta com relação a estratégias de gestão econômica é um incremento na consciência e no conhecimento fiscal, jurídica e política: em função da instabilidade e das múltiplos tipos de relações laborais que as pessoas vivenciaram, os graduados no *inemprego* aprenderam a estar permanentemente alerta da nova legislação e das leis fiscais em constante mudança.

Há determinadas estratégias sócio emocionais que sempre foram utilizadas para lidar com os fatos da vida. Por exemplo, o suporte social tem sido uma estratégia fundamental para lidar com o desemprego (MCFAYDEN, 1995). As estratégias emocionais dos nossos graduados se caracterizam principalmente por serem positivas ao invés de negativas. Por isso, podemos vê-las como um tipo estratégia de *Savoring*, um conceito da psicologia positivista: servir-se de pensamentos e ações para incrementar a intensidade, duração e apreciação de experiências positivas e emoções. Foi utilizado por primeira vez por Bryant (1989). Além do suporte social e da estratégia de manter a esperança e o otimismo, que já haviam surgido em pesquisas prévias sobre o inemprego, novas estratégias emergiram nesta pesquisa que aportam novas contribuições.

Os participantes utilizam estratégias de ajustamento vocacional, tais como, reajustamento dos significados do desemprego e da precariedade, pre-

viamente tratadas por outros autores: uma vez que este estigma afeta a identidade da pessoa, elas frequentemente utilizam outras maneiras de reformular essas auto-categorizações (MCFAYDEN, 1995). Outras estratégias cognitivas, por exemplo, reformular a centralidade do trabalho nas nossas vidas, poderiam estar relacionadas com as referidas estratégias Savoring.

Finalmente e com relação às estratégias de otimização da carreira: continuar os estudos, apender a esperar por melhores oportunidades, maximizar a experiência de trabalho que temos no momento presente, tem sido estratégias utilizadas por graduados desempregados ou a vivenciaram trabalho precário, na Grécia para tentar obter melhores empregos (KARAMASSINI, 2010), resultados que são confirmados nesta pesquisa.

A procura ativa de emprego está se tornando uma estratégia comum, segundo o relatório da Comissão Europeia referido anteriormente: “Dos desempregados que estudamos a maioria tinha uma abordagem muito ativa com relação a procurar emprego. Alguns poucos ficaram tão desanimados a ponto de abandonarem”. E as nossas conclusões com relação a estratégias de estabelecer uma rede de contatos abrangente (NetWorking), é confirmada pelo mesmo relatório: “A tendência de ativar redes de contato pessoais tem se incrementado durante a crise, particularmente em Portugal e na Romênia”(EUROPEAN COMMISSION, 2014).

Nossas conclusões sugerem que há um florescimento de novas estratégias ainda não mencionadas na literatura, por exemplo, acumular múltiplos trabalhos, alargar a rede de contatos (networking), colocar de lado o facto de possuir um diploma de Ensino superior, ter disponibilidade para ir ao estrangeiro ou aceitar trabalhos longe do local onde a pessoa mora.

A multiplasticidade que os graduados estão desenvolvendo explica parcialmente alguns fenômenos que têm surgido em Portugal: trabalhos sobrequalificados (e conseqüentemente, mal pagos), graduados indo ao trabalho para o estrangeiro, redução da taxa de nascimentos e de casamentos, aumento da economia informal e todos estes assuntos sociais exigem atenção. Mas o nosso foco está na questão psicológica e, portanto, os graduados no ES se inclinam pela multiplasticidade para lidar com o inemprego, independentemente dos impactos que isso possa ter na vida econômica, fiscal e social portuguesa.

As mudanças no mercado laboral e nas relações com o trabalho fazem com que os graduados se encontrem ‘a lutar uma batalha’, e para isto eles estão se equipando com uma nova característica: a multiplasticidade. Eles tentam gerenciar os efeitos do *inemprego* nas suas vidas e aplicam estratégias versáteis e em toda a linha, para adaptar-se e sobreviver.

No seu livro ‘Princípios de Psicologia’ William James⁵² foi o primeiro a utilizar a palavra ‘plasticidade’ para defini-la como a capacidade do comportamento humano se modificar. A neuroplasticidade foi confirmada na década de 1960 e refere-se a capacidade do cérebro de adaptar-se como resultado de experiências (antes disso, os pesquisadores acreditavam que as mudanças no cérebro só aconteciam durante a infância, e que na idade adulta, a estrutura

física do cérebro não se alterava).

Assim, para discutir os perfis de inemprego que estão a surgir, podemos analisá-los com duas lentes diferentes: ou assumimos que o pleno emprego é a norma, ou vemos que o pleno emprego foi uma aberração dos ciclos econômicos e, portanto assumimos que outros acordos e relações laborais (novos e similares aos antigos) são o futuro.

Com relação a este assunto, Wallman declara:

“A visão otimista é que haverá novamente pleno emprego quando a indústria se “recupere”, e que quando isso aconteça tudo funcionará bem. Esta visão não considera o fato de que o forte crescimento econômico que sustentou o pleno emprego tem mais probabilidades de ter sido a aberração de algumas décadas do que o começo de uma eterna curva ascendente de progresso” (WALLMAN, 2004).

Portanto, se adotamos a idéia de que o pleno emprego voltará e que o inemprego é uma fase, os graduados com perfil IV (combatendo o inemprego) se ajustam mais a realidade e farão com que efetivamente o pleno emprego volte, pois eles estão contribuindo para que isso aconteça.

Por outro lado, se concordamos com a opinião de que o pleno emprego foi uma mera fase (que está acabando), então os graduados com perfil I (Abrçar/Acolher o inemprego) são os que estão mais adaptados à realidade, pois estão se preparando para o fim do emprego.

Dado que gerar a uma teoria fundamentada nos dados habitualmente significa que outra hipótese surgirá no final²⁵, sustentamos que um segundo ponto de vista é o mais adequado: esses acordos de trabalho, sejam precários ou como quer que se denominem, chegaram para ficar e o pleno emprego não voltará. Ao contrário, muito provavelmente irá diminuir. Doravante, conforme o sentido da teoria evolutiva que defende ‘a sobrevivência dos mais fortes’, os graduados que adotem o perfil I e tenham maiores níveis de multiplasticidade, serão os que poderão se adaptar melhor, multiplasticizando-se mais e conseqüentemente, se ajustarão de maneira mais efetiva e manterão em geral, uma melhor qualidade de vida.

Conclusões

A principal conclusão desta pesquisa é que os graduados estão fazendo grandes esforços e utilizando diversas estratégias para adaptar-se à nova realidade do trabalho, processo que nós conceitualizamos como *Multiplasticizing*.

Esses resultados têm implicações nas políticas de ES e nos programas de empregabilidade para graduados que desenvolveremos na próxima seção. Por outro lado, essas conclusões parecem expor um ‘efeito cobra’ (*The Cobra Effect*) dos programas portugueses de empregabilidade e do mercado de trabalho

dos graduados.

O efeito cobra foi originalmente descrito na época em que os britânicos governavam uma de suas colônias: a Índia. Eles ofereciam uma recompensa por cada cobra morta, para parar a proliferação desses animais. No começo a iniciativa provou ser eficiente, mas rapidamente as pessoas começaram a criar cobras para receber a recompensa. Quando os incentivos acabaram, os criadores de cobras as liberaram e assim a população desses animais aumentou ainda mais.

O livro do economista Siebert (2001) descreve que o efeito cobra acontece quando alguma tentativa de solução, ou uma aparente solução a um problema o torna pior, ao utilizar a expressão especificamente para ilustrar as causas de uma estimulação incorreta na economia e na política. Posteriormente, uma similar lei econômica descreveu o efeito: a lei das consequências não intencionais (NORTON, 2015).

Os programas que promovem a empregabilidade para graduados têm sido o ponto central da política portuguesa nos últimos anos. Porém o 'efeito cobra' está presente: ao invés de combater a precariedade, esses programas a incrementam. Ao invés de ver estas oportunidades como um incentivo para a contratação de graduados, as empresas portuguesas aproveitam a situação para obter mão-de-obra qualificada barata. Assim contratam um graduado após o outro, e raramente eles terminam obtendo um contrato estável de trabalho, situação que também tem sido observada em outros países (WALLMAN, 2004).

Limitações, implicações práticas e pesquisa futura

O desemprego, o trabalho precário e o inemprego entre graduados do ES é um fenômeno recente, portanto os estudos específicos com esses graduados são raros e torna-se urgente fazer novas pesquisas. Não obstante, também é importante pesquisar o inemprego em outros níveis acadêmicos, pois na nossa pesquisa, as conclusões limitam-se aos graduados portugueses. Alguns países europeus (e também muitos outros) estão vivenciando essas mudanças no mercado e, no entanto, novos enfoques devem ser pensados para posteriormente implementar programas de empregabilidade para graduados.

Em termos de implicações práticas, indiferentemente das lentes evolucionistas que sejam adotadas, os graduados que se encaixam nos perfis I e II demonstram ter visão de empreendedores e, portanto, intervenções de empregabilidade poderiam redirecioná-los para programas de empreendedorismo, pois muitos autores, por exemplo, Strauss (2015), no Fórum Mundial de Empreendedorismo em Singapura, defendem que "somente os empreendedores podem salvar o mundo".

Com relação aos perfis III e IV, o aconselhamento de carreira (AC) deve

mudar. Quase vinte anos atrás uma série de novos pontos de vista teórica surgiu com relação ao aconselhamento de carreira, incluindo a Savickas (1997) quem defendeu a ideia de que incrementar a adaptabilidade na carreira dos clientes é um objetivo principal em AC. Os graduados precisam de novos programas de AC que incluam a promoção de novas competências, por exemplo, gestão do risco e da incerteza, capacidades de adaptação e competências no empreendedorismo. Esses programas podem ser desenvolvidos por instituições de do ensino superior e serviços públicos de promoção da empregabilidade.

Finalmente e com relação aos órgãos oficiais portugueses que lidam diretamente com emprego e treinamento vocacional, estatísticas de emprego e assuntos relacionados, é necessário mudar o enfoque: de um lado porque existe uma sólida evidência de que muitos programas de empregabilidade fracassam na promoção da inserção profissional e do outro porque a clássica polaridade empregado-desempregado não é mais a adequada (WALLMAN, 2004) e muitos trabalhadores estão sendo excluídos do cenário e mal interpretados pelos órgãos oficiais, o que faz com que percam seus benefícios sociais e outros direitos porque não se encaixam nessa polaridade.

O nosso estudo é apenas um primeiro passo na pesquisa sobre inemprego. Segundo os autores da metodologia de *Grounded Theory*, a geração de uma teoria substantiva é uma ligação estratégica na definição e geração de uma *Grounded Theory* formal: é necessário dar início à teoria formal partindo da substantiva (GLASER; STRAUSS, 1967). Esta tarefa pode ser o ponto de partida para uma teoria formal sobre a multiplasticidade dos graduados que enfrentam o *inemprego* ou até possivelmente para a uma teoria formal sobre novos enfoques em aconselhamento de carreira.

Referências Bibliográficas

ALVES, N. et al. **Jovens em transições precárias: trabalho, quotidiano e futuro**. Lisboa: Editora Mundos Sociais, 2011.

ARAÚJO, P. **Multiplasticity: A grounded theory on the adaptation to anemployment**. 2015. (Doctoral Thesis). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto, 2015.

ARAÚJO, P. **Os inempregáveis: estudos de caso sobre os impactos psicossociais do não emprego em licenciados portugueses**. (Dissertação de Mestrado). Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, 2009.

ARAÚJO, P.; CASTRO, J.; JORDÃO, F. Always a worker, hardly an employee: the anemployment' as an emergent labour category= [Sempre Trabalhador, Dificilmente Empregado": O "inemprego" como uma dimensão laboral emergente]. **Revista Trabalho e Educação**, v. 23, n. 3, p. 31-53, 2014.

ARAÚJO, P.; JORDÃO, F. "The unemployable": case studies on the psychosocial impacts of non-employment among Portuguese graduates. **Análise Psicológica**, v. 29, n. 2, p. 289-314, 2011. ISSN 08708231 (ISSN).

ARAÚJO, P.; JORDÃO, F.; CASTRO, F. Anemployment in Portugal: a descriptive study on graduate's work relations throughout the career. **Psicologia, Educação e Cultura** v. 29, n. 1, p. 109-133, 2015.

ARAÚJO, P.; JORDÃO, F.; CASTRO, J. Consequences of atypical work relations and unemployment in higher education graduates: an integrative literature review. In: U.CATÓLICA (Ed.). **Pessoas e trabalho: investigação, diagnóstico e intervenção nas organizações** [People and work: research, diagnosis and intervention in organizations]. Braga: Aletheia, In Press. [20--].

ARAÚJO, P.; JORDÃO, F.; CASTRO, J. Impacts of anemployment in higher education Graduates: intermediate results [Impactos do Inemprego em Graduados do Ensino Superior: Resultados Preliminares]. In: FERREIRA, C.; CASTRO, J. M., *et al* (Ed.). **Lugares do trabalho, espaços de aprendizagem: a relevância da formação para o trabalho**= [Places of Work, Learning Environments: The relevance of Training for Work]. Porto: IEFP: Instituto de Emprego e Formação Profissional, 2015. p.131-141.

ARTHUR, M.; ROUSSEAU, D. **The boundaryless career**: a new employment principle for a new organizational era. New York: Oxford University Press, 1996.

BELSKY, J.; PLUESS, M. The nature (and nurture?) of plasticity in early human development. **Perspectives on Psychological Science**, v. 4, n. 4, p. 345-351, 2009.

BRYANT, F. A. Four-factor model of perceived control: avoiding, coping, obtaining, and savoring. **Journal of Personality**, v. 57, n. 4, p. 773-797, 1989.

BURCHELL, B. The welfare costs of job insecurity: psychological well-

-being and family life. In: COUNCIL OF EUROPE (Ed.). **Reconciling labour flexibility with social cohesion** : Facing the challenge. Belgium: Council of Europe Publishing/ Editions du Conseil de l'Europe, 2005. p.71-108.

CASTEL, R. **Metamorfoses da questão social**. Petrópolis: Editora Vozes, 1998.

CESÁRIO, F.; FEIJÃO, A. Perceptions of employability impact on a job insecurity context. **Revista Psicologia**: Organizações e Trabalho, v. 14, n. 1, p. 89-103, 2014.

CHAMBEL, M.; FONTINHA, R. Contingencies of contingent employment: psychological contract, job insecurity and employability of contracted workers. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, v. 25, n. 3, p. 207-217, jun. 2015. Disponível em: <<http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v25n3/v25n3a02.pdf>>.

COYLE-SHAPIRO, J.; SHORE, L. The employee-organization relationship: where do we go from here? **Human Resource Management Review**, v. 17, n. 2, p. 166-179, 2007.

CUYPER, N. et al. Organizations' use of temporary employment and a climate of job insecurity among Belgian and Spanish permanent workers. **Economic and Industrial Democracy**, v. 30, n. 4, p. 564-591, 2009.

DROBNIC, S.; BEHAM, B.; PRAG, P. Good job, good life? working conditions and quality of life in Europe. **Social Indicator Research**, v. 99, p. 205-225, 2010.

EUROFOUND. **3rd European Quality of Life Survey**: quality of life in europe: impacts of the crisis. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2012

EUROFOUND. **NEETs**: Young people not in employment, education or training. Luxemburgo: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Publications Office of the European Union, 2012.

_____. **Fifth european working conditions survey**: technical report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2010

EUROPEAN COMMISSION. Descriptors defining levels in the european qualifications framework (EQF). 2015. Disponível em: < <http://ec.europa.eu/plo->

[teus/content/descriptorspage](#) >. Acesso em: June 2015.

EUROPEAN COMMISSION. **Facing the crisis: the coping strategies of unemployed people in Europe.** Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.

FRYER, D. Employment deprivation and personal agency during unemployment: a critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. **Social Behaviour**, v. 1, n. 1, p. 3–23, 1986.

GELATT, H. Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. **Journal of Counseling Psychology**, v. 36, n. 2, p. 252-256, 1989.

GENNARI, A.; ALBUQUERQUE, C. Precarização do trabalho no Brasil. Mapeamento das configurações sociais, econômicas e políticas e impactos nas condições de vida dos trabalhadores e famílias= [Precarization of Work in Brazil: Mapping of social configurations, economic and political and impacts in life conditions of workers and families]. In: TRABALHO, A. L.-A. D. E. D. (Ed.). **Actas do VII Congresso latino-americano de estudos do trabalho: "O Trabalho no século XXI. Mudanças, impactos e perspectivas"**. São Brasil, 2013.

GIBSON, B.; HARTMAN, J. **Rediscovering grounded theory.** London: SAGE Publications, Ltd., 2014.

GLASER, B.; STRAUSS, A. **The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research.** Chicago: Aldine Publishing Company, 1967.

GLYPTIS, S. **Leisure and Unemployment.** Londres: Milton Keynes Open University Press, 1989.

GORZ, A. **Misères du présent: richesse du possible.** Paris: Galilée, 1997.

HANAPPI, D.; RYSER, V.; BERNARDI, L. **Coping strategies under uncertain, precarious employment conditions in Switzerland.** Project funded by European Union's Seventh Framework. 2014

HANDY, C. **O meu eu e outros temas importantes=** [Myself and Other More Important Matters]. Lisboa: Actual Editora, 2006.

ISABELLA, L. Evolving interpretations as a change unfolds: how managers construe key organizational events. **Academia of Management Journal**, v. 33,

n. 1, p. 7-41, 1990.

JAHODA, M. Work, employment and unemployment: values, theories and approaches in social research. **American Psychologist**, v. 36, n. 2, p. 184-191, 1981.

JAMES, W. **The principles of psychology**. New York: H. Holt and Company, 1890.

KALLEBERG, A. Job quality and precarious work: clarifications, controversies, and challenges. **Work and Occupations**, v. 39, n. 4, p. 427-448, 2012.

KARAMESSINI, M. **Transition strategies and labour market integration of greek university graduates**. The Hellenic Observatory: European Institute. Greece. 2010

KLAMMER, U. Flexicurity schemes. In: COUNCIL OF EUROPE (Ed.). **Reconciling labour flexibility with social cohesion: facing the challenge**. Belgium: Council of Europe Publishing/ Editions du Conseil de l'Europe, 2005. p.157-190.

MCFAYDEN, R. Coping with threatened Identities: unemployed people's self categorizations. **Current Psychology**, v. Fall-14, n. 3, p. 233-256, 1995.

MEWBORN, K. **A grounded theory study of the multicultural experiences of school psychologists**. 2005. (Doctor). University of Maryland, University of Maryland, Maryland, 2005.

NIENHUESER, W. Flexible work: atypical work: precarious work? introduction to the special issue. **Management Revue**, v. 16, n. 3, p. 299-303, 2005.

NORTON, R. Unintended Consequences. **The concise encyclopedia of economics**, 2015. Disponível em: < <http://www.econlib.org/library/Enc/UnintendedConsequences.html> >.

PATTON, M. **Qualitative research & evaluation methods: integrating Theory and practice**. 4ª. California: SAGE Publications, 2015.

PORDATA. **Diplomados por ano** : ensino superior [Higher Education Graduates, by Year]. 2014. Disponível em: < <http://www.pordata.pt> >. Acesso em: ago. 2014.

RODRIGUES, E. O Estado-providência e os processos de exclusão social: considerações teóricas e estatísticas em torno do caso português. **Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, v. 10, p. 173-200, mar 2015. Disponível em: <<http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1477.pdf>>.

ROUSSEAU, D. Organizational behavior in a new era. **Annual Review of Psychology**, v. 48, n. 515-546, 1997.

RUSSELL, A. A comment on gerunds: realizing the researcher's process. **The Grounded Theory Review**, v. 13, n. 2, 2014.

SAVICKAS, M. Career. Adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. **The Career Development Quarterly**, v. 45, p. 247-259, 1997.

SIEBERT, H. **Der kobra effekt**. München: Deutsche Verlags-Anstalt GmbH, 2001.

SIMONET, G. The concept of adaptation: interdisciplinary scope and involvement in climate change. **S.A.P.I.EN.S: Surveys and Perspectives Integrating Environment and Society**, v. 3, n. 1, p. 1-15, 2010.

SMITHSON, M. Psychology's ambivalent view of uncertainty. In: BAMMER, G. e SMITHSON, M. (Ed.). **Uncertainty and risk: multidisciplinary perspectives**. London: Earthscan Publications Ltd, 2008. p. 205-217.

STRAUSS, S. Só o empreendedorismo pode salvar o mundo [Only entrepreneurship can save the world]. **Portal de Gestão**, June 2015. Disponível em: <<http://www.portalgestao.com/item/6671-s%C3%B3-o-empendedorismo-pode-salvar-o-mundo.html>>.

SUDDABY, R. What grounded theory is not. **Academy of Management Journal**, v. 49, n. 4, p. 633-642, 2006.

URBAN, S.; VELO, D. Labour market flexibility and socio-economic performance: a European perspective. In: COUNCIL OF EUROPE (Ed.). **Reconciling labour flexibility with social cohesion: facing the challenge**. Belgium: Council of Europe Publishing/ Editions du Conseil de l'Europe, 2005. p.23-45.

WALLMAN, S. The hazards of overemployment: what do chief executives and housewives have in common? In: PROCOLI, A. (Ed.). **Workers and narratives of survival in Europe: of the management of precariousness at the end**

of the twentieth century. New York: State University of New York Press, 2004. p.15-30.

WATERS, L. Coping with unemployment: a literature review and presentation of a new model. **Internacional Journal of Management Review**, v. 2, n. 2, p. 169-182, 2000.

WHITTEMORE, R.; CHASE, S.; MANDLE, C. Pearls, pith, and provocation: validity in qualitative research. **Qualitative Health Research**, v. 11, n. 4, p. 522-537, 2001.