



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Os efeitos da pandemia de Covid 19 e a precariedade na grande distribuição

Marta Gomes de Carvalho Pinto Raeiro

Católica Porto Business School
Abril 2022



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Os efeitos da pandemia de Covid 19 e a precariedade na grande distribuição

Trabalho Final na modalidade de Dissertação
apresentado à Universidade Católica Portuguesa
para obtenção do grau de mestre em Gestão

por

Marta Gomes de Carvalho Pinto Raeiro

sob orientação de
Prof. Dr. Carlos Seixas e Prof^ª. Dra. Sandra Coelho

Católica Porto Business School
Abril 2022

Agradecimentos

Aos Professores Carlos Seixas e Sandra Lima Coelho, em primeiro lugar, pela proposta deste tema que me suscitou de imediato interesse. Também pela disponibilidade e ajuda dada ao longo destes meses de redação da dissertação.

À Lídia, ao Zé Carlos, ao Rúben, à Carla, ao Vítor e à Martita, que sempre acompanharam o meu percurso.

A todos os que me ajudaram a estabelecer contacto com as empresas e a, consequentemente, adquirir respostas para o inquérito efetuado. Às empresas e trabalhadores que se disponibilizaram para ajudar o próximo.

À minha equipa, colegas de arbitragem e amigos. À Sara, Sofia e Diana por me “arrancarem de casa” e me fazerem esquecer as preocupações por umas horas. À Constança, Leonor, Inês e Maria por serem as minhas principais companheiras de curso. Ao João, António, Miriam e Bárbara que, por vezes, mesmo distantes, estão sempre presentes.

Mais importante, aos meus pais que são os meus principais pilares. Sem a sua ajuda e suporte incondicional nada disto seria possível. À minha madrasta e irmã por me apoiarem sempre. À Vó Dete, Tio Zé Tó, Diogo, Gi, Bruno e Tomás por fazerem também parte desta etapa.

Ao meu cão, Boris, o meu companheiro, que sempre esteve ao meu lado enquanto escrevia este trabalho.

Aos meus avôs, Fátima e Abel, a quem dedico esta dissertação, em especial ao meu avô que partiu recentemente. Sem eles não teria a oportunidade de estudar nesta universidade e de concluir esta etapa, o mestrado.

Resumo

Devido à chegada da pandemia de Covid 19 a Portugal, em março de 2020, o governo teve de adotar medidas de confinamento que originaram a perda de postos de trabalho. Assim, o objetivo desta dissertação é perceber qual o tipo de emprego mais afetado com a pandemia e analisar o seu impacto no setor da grande distribuição. Tendo por base os objetivos de investigação, usamos, neste trabalho, duas abordagens diferentes, uma quantitativa e outra qualitativa. Recorrendo a diversas bases de dados, o primeiro exercício consiste em analisar variáveis económicas, como o PIB e a taxa de desemprego, a partir de 2019, ano em que a pandemia começou a demonstrar o seu impacto económico em Portugal. Assim, demonstramos que, a partir desse ano, houve uma quebra na economia portuguesa, derivada de uma crise pandémica.

No exercício quantitativo, aplicámos ainda inquéritos que permitem sugerir que os mais afetados pela pandemia eram anteriormente já os indivíduos em condições mais precárias. Essa precariedade resulta das condições de emprego a que estão sujeitos, como os contratos a termo incerto, a flexibilidade em termos de horário e funções e o rendimento insuficiente ou irregular. Mostramos, com as entrevistas, método qualitativo adotado neste estudo, que os trabalhadores enfrentaram severamente estas condições durante a pandemia. O impacto da pandemia de Covid 19 foi especialmente abrupto para os trabalhadores precários, o que inclui trabalhadores do setor da grande distribuição.

Palavras-chave: pandemia de Covid 19; precariedade; emprego; flexibilidade; setor da grande distribuição.

Abstract

With the Covid 19 pandemic appearing in Portugal in March 2019, the government had to adopt confinement measures that resulted in the loss of jobs. Thus, the objective of this dissertation is to understand which type of job was most affected by the pandemic and to analyze its impact on the large distribution sector. Based on the research objectives, we used, in this work, two different approaches, one quantitative and the other qualitative. By using different databases, the first exercise consists in analyzing economic variables, such as GDP and the unemployment rate, starting in 2019, the year in which the pandemic impacted Portugal. Thus, we demonstrate that from 2019 onwards there was a downturn in the Portuguese economy, resulting from a pandemic crisis.

In the quantitative exercise, we've also considered surveys that suggest that those most affected by the pandemic were previously the most precarious individuals. This precariousness results from the employment conditions to which they are exposed, such as indefinite contracts, flexibility in terms of working hours and functions and insufficient or irregular income. We also found, in interviews' results, that workers severely faced these conditions during the pandemic. The impact of the Covid 19 pandemic has been especially abrupt for precarious workers, which includes workers in the large distribution sector.

Keywords: Covid 19 pandemic; precariousness; employment; flexibility; large distribution sector.

Número de palavras: 9 929 palavras

Índice

Agradecimentos	iv
Resumo	vii
Abstract	viii
Índice.....	x
Índice de Gráficos	xii
Índice de Tabelas.....	xiv
Lista de Abreviaturas	xvi
Introdução.....	18
Revisão da Literatura	21
1. O que é a precariedade laboral?.....	23
2. Precariedade laboral em Portugal	26
3. Relação entre precariedade laboral em Portugal e a pandemia de Covid 19.	28
4. Precariedade laboral no setor da grande distribuição	29
Percurso Metodológico	31
Análise Estatística	35
Análise de Resultados	47
1. Inquérito	48
1.1 Caracterização da amostra	48
1.2 Impacto da pandemia de Covid 19 no emprego	54
2. Entrevista	57
2.1 Caracterização da amostra	57
2.2 Impacto da pandemia de Covid 19 no emprego	61
Discussão de Resultados	63
Conclusão	66
Bibliografia	68
Anexos	74
Anexo 1- Inquérito.....	74
Anexo 2- Guião da Entrevista.....	81
Anexo 3- Transcrição das Entrevistas	82

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Grau de preocupação das empresas face a diferentes cenários possíveis, em % do total de empresas respondentes	37
Gráfico 2: Taxa de variação do desemprego registado, por grupo etário	40
Gráfico 3: Taxa de variação do desemprego registado, por motivo de transição para o desemprego.....	41
Gráfico 4: PIB a preços de mercado.....	44
Gráfico 5: População empregada (em milhares de indivíduos).....	46
Gráfico 6: Género dos inquiridos.....	48
Gráfico 7: Localização da empresa dos inquiridos.....	51
Gráfico 8: Condição perante o trabalho dos inquiridos.....	51
Gráfico 9: Vínculo contratual dos inquiridos	52
Gráfico 10: Objetivos (estratégicos, táticos ou operacionais) que a empresa dos inquiridos tem a cumprir	54
Gráfico 11: Número de horas de trabalho diário dos inquiridos pré-pandemia de Covid 19.....	55
Gráfico 12: Número de horas de trabalho diário dos inquiridos durante a pandemia de Covid 19.....	56
Gráfico 13: Disponibilidade dos inquiridos para conceder a entrevista	58
Gráfico 14: Nível de escolaridade dos entrevistados	59
Gráfico 15: Profissão dos entrevistados	59
Gráfico 16: Empresa em que os entrevistados trabalham	60
Gráfico 17: Localização da empresa na qual os entrevistados trabalham.....	60

Índice de Tabelas

Tabela 1: Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional (média anual): total- Continente (em milhares de indivíduos).....	39
Tabela 2: Taxa de crescimento real do PIB (taxa de variação- %)	43
Tabela 3: Taxa de desemprego: total e por grupo etário (%).....	47
Tabela 4: Escolaridade dos inquiridos	49
Tabela 5: Empresa dos inquiridos	51
Tabela 6: Profissão dos inquiridos.....	54

Lista de Abreviaturas

APED- Associação Portuguesa das Empresas de Distribuição

BdP- Banco de Portugal

CESP/CGTP-IN- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

COVID-IREE- Inquérito Rápido e Excecional às Empresas- COVID-19

ENSP- Escola Nacional de Saúde Pública

ICS- Instituto de Ciências Sociais

IEFP- Instituto do Emprego e Formação Profissional

INE- Instituto Nacional de Estatística

ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

OCDE- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT- Organização Internacional do Trabalho

OMS- Organização Mundial da Saúde

Otan- Organização do Tratado do Atlântico Norte

PE- Parlamento Europeu

PIB- Produto Interno Bruto

PME- Pequenas e Médias Empresas

SMS- *Short Message Service*

UCP- Universidade Católica Portuguesa

UE- União Europeia

Introdução

As fragilidades de um país tendem a ser expostas quando este tem de dar resposta a situações de emergência resultantes de eventos inesperados, como a crise financeira de 2008. Os seus efeitos em Portugal não serão diferentes aos da pandemia, dado que com os múltiplos confinamentos perderam-se postos de trabalho. Tendo a pandemia chegado a Portugal em março de 2019, este é ainda um tema recente, pelo que a informação é escassa e algumas questões continuam por responder, o que abre caminho ao desenvolvimento de um novo trabalho de investigação.

Assim, as questões de investigação a abordar serão as seguintes:

- Qual o impacto, ou impactos, da pandemia no trabalho precário?
- Qual foi o impacto que a pandemia provocou nos trabalhadores da grande distribuição?

Estas questões refletem os objetivos a atingir:

- 1) Perceber se a pandemia afetou maioritariamente o trabalho precário ou o não precário;
- 2) Avaliar o impacto da pandemia no trabalho precário;
- 3) Analisar o impacto da pandemia nos trabalhadores precários da grande distribuição.

O facto de haver ainda escassa literatura acerca deste tema é, por si só, motivação para abordar estas questões, dado que será algo novo para o conjunto de estudos relacionados com a precariedade, mas também com a pandemia.

Adicionalmente, o fator surpresa levou a que vários países não estivessem preparados para combater uma pandemia, pelo que as suas economias foram bastante abaladas. Conhecer, através de dados concretos e reais sobre o tema, qual o impacto do Covid 19 no emprego do nosso país é também não só um fator de motivação, como algo essencial para que medidas possam ser adotadas pelo Estado, tais como apoios sociais e políticas de trabalho, visando o bem-estar dos cidadãos portugueses.

A dissertação está organizada por diferentes capítulos. No primeiro capítulo apresenta-se a revisão da literatura, de modo a enquadrar o leitor no tema e a familiarizá-lo com conceitos importantes, como o de precariedade e de precariedade laboral. No segundo capítulo apresenta-se a metodologia utilizada para responder à questão de investigação e aos objetivos anteriormente expostos. No terceiro capítulo efetua-se uma análise estatística dos dados recolhidos no inquérito por questionário. Os resultados do estudo são analisados e discutidos no quarto e quinto capítulos, respetivamente. Por fim, no sexto capítulo, constam as conclusões, bem como as limitações da investigação e sugestões para investigação futura sobre este tema.

Capítulo 1

Revisão da Literatura

A indústria da grande distribuição tem como função criar valor para os consumidores. Engloba um conjunto de empresas: retalhistas, grossistas, armazenistas, distribuidores, de comércio eletrónico, de comércio alimentar, ou não alimentar, e de venda de produtos de grande consumo. Juntas representam mais de 11 % do PIB de Portugal (Fernandes, P. & Rio, P., 2022). Esta indústria deparou-se, recentemente, com a necessidade de superar tempos difíceis impostos pela pandemia de Covid 19, que surgiu em Wuhan, na China, a 31 de dezembro de 2019, tendo-se alastrado a mais de 210 países (Debata et al., 2020). A OMS declarou o surto de Covid 19 como uma emergência mundial a 30 de janeiro de 2020. O surto afetou a saúde das pessoas, mas também a economia, nomeadamente, devido à cessação de alguns negócios e atividades económicas.

Para travar o crescente número de pessoas infetadas pelo vírus, os governos impuseram restrições fronteiriças e quarentenas, gerando receio em relação a uma crise económica iminente e, igualmente, a um período de recessão económica (Nicola et al., 2020). Em Portugal, as várias quarentenas resultaram num pânico generalizado entre a população, refletindo-se na compra de produtos de empresas com atividade de distribuição alimentar e retalho. As franjas mais vulneráveis da população, devido aos seus níveis de rendimento inferiores, recearam não conseguir criar um *stock* que lhes permitisse possuir bens alimentares durante os períodos de confinamento. Estas camadas da população

incluem indivíduos vulneráveis como idosos e famílias, também com níveis de escolaridade mais baixos. Os bens em causa são os essenciais, como o leite, massa, arroz, vegetais (Nicola et al., 2020), sendo que estes bens são oferecidos maioritariamente pelo setor da grande distribuição.

Assim, perante uma situação pandémica, torna-se crucial perceber o impacto da pandemia na empregabilidade neste setor, que até ao início de 2020, tinha criado 25 000 postos de trabalho, de acordo com o diretor geral da APED, Gonçalo Xavier. Contudo, Célia Lopes, dirigente do CESP, afirma que os baixos salários, os horários irregulares e a fraca progressão na carreira afastam os trabalhadores do setor (Mateus et al., 2018). Estes fatores fazem com que o risco de perder o emprego seja superior, devido à precariedade já existente (Soeiro, 2020). O risco de perder o emprego gera sentimentos negativos e ansiedade nas pessoas, o que pode ser amplificado por distúrbios pré-existentes em grupos vulneráveis como os anteriormente referidos. O trabalho é algo essencial na vida do ser humano, dado que o rendimento daí proveniente permite-lhe adquirir os bens de que necessita para satisfazer as suas necessidades (Anderco, 2020). Não deve ser instrumental e oportunista, de aceitar o que surge primeiro, mas algo estável (Standing, 2011). Todavia, no setor da grande distribuição, são vários os trabalhadores que se vêm forçados a aceitar trabalhos onde as leis laborais, aparentemente, não subsistem (Barrancos, 2018).

Neste capítulo temos como objetivo dar a conhecer o fenómeno da precariedade, fundamentalmente, no que respeita à precariedade laboral em Portugal e, mais concretamente, no setor da grande distribuição, que foi afetado pela pandemia de Covid 19. Pretende-se, ainda, demonstrar a existência de condições precárias no setor da grande distribuição e analisar a forma como a pandemia veio expor essas fragilidades.

1. O que é a precariedade laboral?

Atualmente, o trabalho é visto numa ótica instrumental, em que apenas serve para obter rendimentos que permitam a satisfação das necessidades, independentemente do facto de esse trabalho satisfazer, ou não, o indivíduo, se o motiva, ou se confirma as expetativas previamente concebidas. Esta perspetiva sobre o trabalho é sustentada por Guy Standing (2011), que defende que o trabalho é algo instrumental (para viver), oportunista (aceitar o que surge) e precário (inseguro) - (Standing, 2011). Esta definição de trabalho advém de um sistema que promove a competitividade, meritocracia e flexibilidade, não permitindo às pessoas idealizar um futuro seguro (Standing, 2011).

Também Raluca Anderco (2020) define trabalho como uma atividade específica, exercida manualmente ou intelectualmente, visando a produção dos bens necessários para satisfazer as necessidades das pessoas. Defende, igualmente, que viver é um direito humano e que tal só é possível tendo bens que nos permitam satisfazer as nossas necessidades, sendo o trabalho o meio para tal (Anderco, 2020). De um ponto de vista legal, o direito a trabalhar incorpora dois significados (Anderco, 2020): no sentido constitucional, inclui a liberdade para escolher uma profissão, comércio ou ocupação, local de trabalho, proteção social do trabalho, trabalho assalariado, poder de negociação, estabilidade. Num ponto de vista mais restrito, o direito ao trabalho inclui a liberdade de emprego e a estabilidade no emprego.

Deste modo, o trabalho não deveria ser apenas instrumental, mas assegurar estabilidade e bem-estar, devendo permitir a obtenção de um rendimento ou salário, que resulte de uma relação contínua de emprego, baseada num contrato implícito ou explícito, ter um horário definido, ganhos previsíveis, e estar sujeito à supervisão da empresa que paga o salário (Mas & Pallais, 2020). Verificadas as condições anteriormente explicitadas, o trabalho pode ser considerado como

decente, de acordo com a definição de trabalho oferecida pela OIT e adotada pelo PE, em 2016. O “trabalho decente” atenta nas condições que uma relação de emprego (laboral) contratual deve respeitar, de forma a corresponder aos padrões internacionais, para que o trabalho possa ser efetuado de uma forma livre, justa, segura e digna (Anderco, 2020).

Um trabalho que não respeite as condições acima mencionadas é visto como precário, ou seja, um trabalho provisório, inseguro e instável. A origem desta palavra remete-nos para o latim *precarius*, que corresponde a uma súplica ou a uma prece. A precariedade é marcada pela insegurança em relação ao emprego, pela sobre-exposição ao subemprego e pela ausência de acesso a proteção social (Soeiro, 2015). Baseia-se numa realidade fugaz, fugitiva, inconstante, sendo, por estas razões, uma fonte de angústia e incerteza para quem a vive (Soeiro, 2015). Causa a sensação de “risco iminente” e de “vida no limite”, traduzidas na incapacidade de traçar um futuro (Barbosa, 2020). O termo “precariedade” surgiu, primeiramente, na literatura francesa, em 1970, associado à pobreza e a um estilo de vida inferior a um nível considerado decente (Anderco, 2020). Mais tarde, no final dos anos 80, surge associado às relações laborais, para ilustrar um tipo de contrato de trabalho que espelha “empregos sem estatuto”, isto é, um emprego incerto e com menos regalias sociais (Sá, 2010).

Associando o fenómeno da precariedade ao do trabalho, deparamo-nos com o conceito de precariedade laboral. Este conceito está muito presente, atualmente, no emprego de futuro inseguro, com falta de perspetivas de carreira, rendimento insuficiente ou irregular e problemas de saúde provocados pelo trabalho, o que origina falta de estabilidade a um nível geral.

Estamos perante uma situação de precariedade laboral quando um trabalho é inseguro, instável, vulnerável e está em risco (Anderco, 2020). Todavia, a precariedade também se pode refletir numa vertente não profissional. Através da “incapacidade de fazer face às despesas, traçar projetos de vida ou formular

planos a médio ou longo prazo” (Carmo & Matias, 2019). A precariedade traduz-se em vários aspetos: na instabilidade (dificuldade em planear o futuro); na incapacidade económica (impossibilidade de combater os “riscos sociais” e de fazer face às despesas económicas do quotidiano) e na alteração dos ritmos de vida (mudança dos horários de trabalho e da relação entre trabalho/desemprego) (Sá, 2010).

A precariedade laboral é um tema antigo, mas que continua a perdurar com o decorrer dos anos. Já em 1950 existiam preocupações com o trabalho precário, como consequência dos sistemas de proteção social pós Segunda Guerra Mundial. Esses sistemas excluíaam setores inteiros da população (Gutiérrez-Barbarrusa, 2016). A precariedade laboral foi ganhando força ao longo dos anos, alastrando-se quando se deu a globalização, marcada pelo crescimento do comércio internacional, dos movimentos de capital, produção e trabalho e pelos avanços tecnológicos.

A precariedade laboral advém, também, da sujeição por parte das classes sociais mais desfavorecidas à “flexibilidade” laboral. Os trabalhadores cada vez mais se sujeitam à flexibilidade e a horários e turnos mais longos. Esta “flexibilidade” tem vindo a revelar-se como o principal impulsionador para o emprego precário na Europa nas décadas recentes (Gutiérrez-Barbarrusa, 2016). O emprego precário emergiu nos anos 70, com a introdução da flexibilização neoliberal no setor produtivo (Gutiérrez-Barbarrusa, 2016).

A flexibilização da economia tem levado a uma progressiva precarização do emprego e trabalho, com os trabalhadores a servirem a economia. Sujeitam-se à precarização do emprego, imposta pelas empresas no sentido de conseguirem obter lucro mais facilmente, através, como exemplo, de uma redução dos custos salariais. Consequentemente, a maior parte dos trabalhos tem características não tradicionais (Mas & Pallais, 2020). Atualmente, é possível o trabalhador fazer o trabalho de toda uma semana em quatro dias, ou ter horários rotativos, ao invés

de turnos fixos (Jesus, 2018). Podemos, então, inferir que o modelo tradicional de relações de trabalho *standard*, caracterizado por um contrato fixo, a tempo inteiro, um salário e uma relação direta com o empregador representa, cada vez menos, o mercado de trabalho atual (Carmo & Matias, 2019).

2. Precariedade laboral em Portugal

Ao longo dos anos, a precariedade em Portugal tem vindo a crescer. Existem várias formas de precariedade, sendo um forte indicador de precariedade ter um trabalho temporário. Os vínculos precários são mais frequentes entre os trabalhadores a tempo parcial (CGTP-IN, 2018). Também Guy Standing (2011) associa precariedade ao trabalho temporário, pois este leva a um estatuto de rendimento inferior. As Estatísticas do Emprego recolhidas pelo INE demonstram o aumento da precariedade nos últimos anos, nomeadamente, a partir de 2013. Tal é sustentado pelo aumento dos contratos não permanentes, quer em termos do número de trabalhadores atingidos, quer no seu peso no total dos assalariados (CGTP-IN, 2018). As Estatísticas do Emprego apresentadas pelo INE, no ano de 2017, demonstram que o grupo dos menores de 25 anos tem 66% dos seus trabalhadores com vínculos precários e os trabalhadores dos 25 aos 34 anos 34%.

Há outra questão que pode surgir e levar à precariedade: a sobrequalificação. Ao longo dos anos, principalmente após a adoção do Plano de Bolonha, a exigência e procura no mercado de trabalho por profissionais com licenciatura, mestrado ou doutoramento aumentou. Porém, apesar das qualificações dos jovens serem mais elevadas, a sua inserção no mercado de trabalho ocorre de forma precária. Os jovens são contratados temporariamente ou a recibos verdes (Jesus, 2018). A esta classe com elevadas qualificações, mas com um modo de

inserção precário no mercado trabalho, Guy Standing dá o nome de “precariado” (Standing, 2011).

“Precariado” designa uma classe social de jovens sobrequalificados, que se sujeitam a uma flexibilidade salarial, laboral e de qualificações, aceitando vínculos laborais precários a fim de evitar a exclusão social (Jesus, 2018). Ou “Geração à Rasca”, um termo usado primeiramente por Vicente Jorge Silva em 1994. Designa uma geração que mesmo tendo habilitações superiores aos seus familiares possui vínculos frágeis e instáveis (Barbosa, 2020). Cada vez mais os jovens optam por se licenciarem, contudo, apesar dos níveis de escolaridade elevados, são das gerações mais afetadas pela Grande Recessão¹ (Carmo & Matias, 2019).

O mercado de trabalho, especialmente para os jovens, é também cada vez mais caracterizado pela heterogeneidade e situações contraditórias, pelo que segmentos mais qualificados podem coexistir na mesma situação profissional com segmentos menos qualificados (Carmo & Matias, 2019). Os elevados níveis de desemprego e inatividade registados na faixa etária dos 15 aos 29 anos (sendo que alguns estudos estendem a faixa até aos 35 anos) pode levar a que os jovens aceitem contratos de trabalhos precários (Carmo & Matias, 2019). Ao aceitarem contratos precários, sujeitam-se a não conseguir progredir na carreira e, igualmente, a fontes irregulares de rendimento e a não conseguir avançar para empregos melhores no futuro (Kalleberg & Vallas, 2018).

Acresce que Portugal é um dos países da UE com níveis de precariedade mais elevados. Tendo por base dados do Eurostat relativos a 2018, Portugal é apenas precedido da Espanha e da Polónia, estando substancialmente acima da média da UE. Em concordância com dados da OCDE, Portugal é também um dos piores

¹ A Grande Recessão foi uma crise económica e financeira, que se iniciou com um choque de crédito nos EUA, devido ao colapso da bolha especulativa no mercado imobiliário (Brito, 2019).

países para trabalhar, ocupando o 3.º lugar na lista de países onde o risco de perder o emprego é superior, apenas atrás da Grécia e da Espanha, sendo também o 4.º com mais insegurança no trabalho, depois da Grécia, Espanha e Itália (CGTP-IN, 2018). Portugal é, de facto, um país com salários muito baixos comparativamente com os restantes países da UE (Sá, 2010).

3. Relação entre a precariedade laboral em Portugal e a pandemia de Covid 19

A pandemia de Covid 19 foi um acontecimento inesperado, que trouxe incertezas e levou à procura de rápidas soluções tanto ao nível social como político. No caso da pandemia, falamos de um evento global, contudo, Portugal já enfrentou crises a nível nacional, como a crise financeira de 2008.

As crises económicas têm um impacto desigual no mercado de trabalho, mas tendem a acentuar desigualdades pré-existentes. As desigualdades já existentes resultam de características tanto individuais como do tipo de trabalho (Standing, 2011). Olhando para as características do trabalho, percebemos que os trabalhadores mais precários² serão os primeiros a perder o emprego e uma parte substancial, se não todo, do seu rendimento (Caldas et al., 2020). Efetivamente, constata-se que, entre 2008 e 2013, no período da Grande Recessão, determinadas categorias de trabalhadores foram mais atingidas do que outras, desde logo, no que respeita à permeabilidade face ao risco de desemprego. Nesse período, os trabalhadores precários e parte significativa dos trabalhadores independentes

² Os trabalhadores mais precários são os que se encontram em regime experimental, com contratos de curta duração ou no mercado de trabalho por via da subcontratação (Caldas et al., 2020).

foram os primeiros a perder o emprego, por não terem proteção social, devido aos escassos mecanismos de apoio existentes (Silva et al., 2020).

Com a pandemia, não será diferente. As consequências desta crise pandémica serão semelhantes às fragilidades causadas na economia e no emprego pela crise financeira do ano de 2008. Uma crise financeira internacional com origem no mercado norte-americano de hipotecas de alto risco (*subprime*) e na falência do banco de investimentos *Lehman Brothers* (Bresser-Pereira, 2009). Nos anos seguintes, Portugal sofreu graves consequências, como uma subida da taxa de desemprego de mais de 2,4 pontos percentuais (Comité de Datação dos Ciclos Económicos Portugueses, n.d.).

A pandemia e os múltiplos confinamentos impostos pelo governo levaram a uma paralisação da economia que expôs os limites da precariedade, com os despedimentos a afetarem milhares de trabalhadores em Portugal, fundamentalmente, os mais precários. A paralisação da economia impactou desde logo, atividades particularmente expostas a choques de procura externa, como a restauração e o turismo (Silva et al., 2020), resultando num aumento do desemprego e do número de falências em Portugal.

De acordo com o INE, no ano de 2020 ocorreu a maior quebra do PIB desde que há registo em Portugal. Adicionalmente, a taxa de desemprego subiu de 6,5% em 2019 para 6,8% em 2020 (INE & PORDATA, n.d.). Dados do IIEFP demonstram que entre março de 2020 e fevereiro de 2021, cerca de 93 000 pessoas se inscreveram como desempregadas, às quais se somam 308 000 ex-precários.

4. Precariedade laboral no setor da grande distribuição

É responsabilidade das organizações tentar minimizar o impacto da pandemia, protegendo os seus trabalhadores e garantindo o seu bem-estar. No

entanto, perante uma situação pandémica, para as empresas a sobrevivência é o principal foco, ao passo que, para os trabalhadores, surgem novas preocupações e motivações, sendo difícil assegurar o bem-estar geral (Bello, 2021). Uma crise económica e social é usualmente acompanhada de ações sociais de consentimento relativamente a restrições à liberdade, neste caso, em nome da saúde pública (Caldas et al., 2020), pelo que os trabalhadores têm múltiplas vezes que abdicar dos seus direitos para corresponder à pressão exercida pelas empresas, de forma a servirem a sociedade (Barrancos, 2018).

Com a situação pandémica a ter impacto no setor da grande distribuição, foram várias as empresas que se viram na necessidade de exercer pressão, ordens de serviço e alterações frequentes aos horários de trabalho (Barrancos, 2018). Esta pressão resulta em consequências graves para a saúde mental dos trabalhadores. Um trabalhador no setor da grande distribuição recebe tipicamente um valor semelhante ao salário mínimo nacional. A APED sugeriu a fixação do salário dos trabalhadores da grande distribuição especializados, isto é, em topo de carreira, num valor inferior ao previsto para o salário mínimo nacional em 2022 (Agência Lusa, 2021). Estes trabalhadores são ainda confrontados com a necessidade de permanecer nos seus locais de trabalho muito para além do horário regulamentar, prejudicando a sua saúde e tempo disponível para estar com as suas famílias, afetando, naturalmente, a sua qualidade de vida (Barrancos, 2018).

A pandemia originou, inicialmente, uma mudança no comportamento da população, o que se refletiu num aumento da procura nos supermercados. De salientar que, segundo dados da APED, a população gastou mais nos supermercados, visto que as vendas cresceram 316 milhões de euros em 2021 (Pinto, 2022). Numa altura de pandemia, o CESP/CGTP-IN considera urgente o respeito pelos limites máximos dos períodos normais de trabalho, principalmente as oito horas diárias. Porém, dada a importância de garantir o acesso a produtos considerados como essenciais num momento de pandemia, os

trabalhadores da distribuição tiveram que diariamente assumir as suas funções, muitas vezes com medidas de prevenção de contágio escassas e com um horário de trabalho superior ao limite de oito horas diárias para corresponder às necessidades das empresas, que não tencionavam contratar mais trabalhadores (Vasconcelos et al., 2020).

É difícil analisar a precariedade e trabalho precário em Portugal, dado que a “precariedade ilegal”, o “falso trabalho independente” e o “trabalho clandestino” têm um peso bastante elevado (Sá, 2010). Assim, emerge a importância de estudos que se complementem de forma a permitir um conhecimento mais aprofundado sobre este problema. Neste estudo foi adotado um percurso, que se iniciou com métodos quantitativos e que foi posteriormente complementado com uma análise qualitativa, de modo a estudar a precariedade laboral existente em Portugal e a analisar o impacto da pandemia no emprego no setor da grande distribuição.

Capítulo 2

Percurso Metodológico

Usando métodos quantitativos e qualitativos, foi possível estudar o impacto da pandemia gerada com o Covid 19 no setor da grande distribuição em Portugal.

Primeiramente, recorreu-se à análise de variáveis económicas, através de bases de dados como o INE e PORDATA, um método quantitativo.

A abordagem quantitativa está também presente em inquéritos, nomeadamente, num de elaboração própria. Um inquérito permite “através de perguntas suscitar uma série de discursos individuais e depois interpretá-los e generalizá-los a conjuntos mais vastos e mais amplos” (Rodrigues, 2010).

Este inquérito em concreto, permite perceber o impacto que a pandemia provocou sobre os trabalhadores da grande distribuição, em aspetos como as condições de trabalho e o número de horas de serviço.

Os objetivos do inquérito passam por:

- Identificar alterações no mercado de trabalho causadas pela pandemia;
- Verificar a existência, ou não, de características precárias na situação laboral dos inquiridos;
- Comparar o impacto da pandemia no trabalho precário com o não precário;
- Analisar a motivação dos empregados no setor da grande distribuição;
- Analisar a satisfação / insatisfação dos empregados no setor da grande distribuição;
- Analisar se a precariedade é um fenómeno temporário ou permanente na vida dos trabalhadores da grande distribuição.

Os inquéritos foram aplicados na forma de questionário, com perguntas de resposta múltipla e aberta. Presencialmente e via *e-mail*, foi solicitado um contacto para que fosse enviado o *link* para resposta ao inquérito.

O *link* permitia o acesso e conseqüente resposta ao questionário elaborado no *Google Forms*, representado no Anexo 1, que recolhia e guardava a informação, possibilitando posteriormente, uma análise e comparação de resultados. As respostas foram recolhidas, de forma anónima, entre 1 de fevereiro e 16 de março de 2022, a partir de uma amostra de 27 trabalhadores de 11 empresas pertencentes à APED e de outras com o mesmo tipo de atividade.

Foi possível obter a colaboração de 11 empresas, num universo de cerca de 30 contactadas. Tal deveu-se a limitações impostas pelas empresas, nomeadamente: informáticas, que levaram as empresas a responder apenas a estudos internos; burocráticas, dado que era necessário haver autorização da gestão de topo para a partilha dos inquéritos; e de proteção de dados, não havendo forma de chegar, via *e-mail*, aos trabalhadores. Com uma amostra tão pequena num inquérito não é possível generalizar os resultados, pelo que o presente trabalho almeja ser exploratório e não representativo.

Houve então a necessidade de complementar o estudo com entrevistas, um método qualitativo. Estabelecendo relações, foi possível compreender os comportamentos e atitudes dos indivíduos, contribuindo para aumentar o conhecimento sobre o problema de investigação e colmatando a falta de representatividade do inquérito (Gouveia, 2012). Com a análise do conteúdo das respostas, obtivemos conhecimento sobre o impacto da pandemia no setor da grande distribuição, através do testemunho de trabalhadores. A análise de conteúdo é uma “técnica de investigação para fazer inferências válidas e repetíveis a partir de dados e em relação ao seu contexto” (Bell, 2010, 107). Ao analisar as respostas, foi, então, tido em conta o seu conteúdo, como exemplo, através da contabilização do número de vezes em que surgiam certos termos na amostra em questão.

A escolha das estratégias de investigação usadas teve em conta as questões de investigação a estudar e a necessidade de atingir os objetivos do estudo. Dada a formulação das questões de investigação com a presença do pronome “qual”, optou-se pelo uso de entrevistas, dado que métodos como os casos de estudo são mais vocacionados para perceber o “como” e o “porquê” de uma determinada problemática. Os casos de estudo são mais complexos, visto que se pretende estudar em profundidade uma realidade específica, o que poderia obrigar ao recurso a múltiplos estudos de caso. Por sua vez, as entrevistas permitem o foco

num certo ponto de vista e no conhecimento partilhado pelo indivíduo. A realização de entrevistas tem como objetivo “enriquecer o estudo com reflexos mais profundos sobre o tema por parte dos entrevistados, existindo assim uma maior flexibilidade na estruturação das questões e mesmo das interpretações dos interlocutores respeitando os próprios quadros de referência.” (Rodrigues, 2010).

As entrevistas foram efetuadas tendo por base um guião (Anexo 2) constituído por perguntas que permitiram aprofundar o tema do inquérito. O guião está dividido em duas partes: a primeira, que permite caracterizar a amostra, composta pelas primeiras 6 questões. A segunda parte é constituída por questões que têm como objetivo constatar traços de precariedade no emprego dos entrevistados, em aspetos como a evolução na carreira e o nível salarial, e comprovar alterações no emprego causadas pela pandemia.

O contacto com os entrevistados foi efetuado por *e-mail* e *SMS*, solicitando o agendamento de uma entrevista online. Neste contacto, explicou-se que a entrevista seria um complemento ao inquérito ao qual tinham respondido anteriormente.

As entrevistas realizaram-se entre os dias 8 e 11 de março de 2022 e tiveram uma duração média de 25 minutos. Foi usado o *Microsoft Teams* para a sua realização e o telemóvel para a gravação, após ser solicitada a autorização no início da entrevista. As transcrições foram efetuadas no *Microsoft Word* e podem ser consultadas no Anexo 3. Os entrevistados são denominados por letras, para preservar a sua identidade e anonimato. A transcrição permitiu a posterior análise do seu conteúdo, com o intuito de olhar para os resultados e cruzar informação.

Assim sendo, usou-se uma triangulação metodológica, que inclui abordagens qualitativas e quantitativas, e não o monométrico ou método único, que implica o uso de um único método de produção de dados ou de uma única teoria, o que pode levar a conclusões limitadas (Holanda & Farias, 2020). Em oposição, a

triangulação permite obter conclusões com um rigor superior, através da utilização de diversas técnicas de recolha de dados para estudar um determinado problema de investigação. Esta técnica surgiu em 1950, da necessidade de garantir uma maior cientificidade das pesquisas qualitativas, confiabilidade e validade (Holanda & Farias, 2020). Em síntese, a triangulação metodológica possibilita o estudo de um problema sobre diversos ângulos. Todavia, esta metodologia apresenta algumas limitações, podendo favorecer um determinado ponto de vista preferido pelo investigador (Azevedo et al., 2013). Adicionalmente, pode ocorrer uma interpretação enganosa dos pontos convergentes e divergentes entre os dados recolhidos, pois estes são obtidos usando métodos bastante diferentes entre si (Azevedo et al., 2013). Os autores Fielding e Schreirer (2001) alertam inclusive que pode ser enganador usar várias fontes de informação para colmatar erros, visto que se houver erros em cada uma, acontecerá uma duplicação dos mesmos.

Capítulo 3

Análise Estatística

Este capítulo de discussão tem por base a análise de várias variáveis estatísticas, incluindo taxas e inquéritos. O INE e o BdP lançaram a cerca de 6 000 empresas o COVID-IREE em novembro de 2020. O inquérito foi dirigido a micro e PME representativas dos diversos setores de atividade económica, sendo a

amostra válida de 5 837 empresas, o que representa uma taxa de resposta global de 65,8%. Para 59% das empresas respondentes, as variações nas encomendas/clientes têm um impacto negativo ou muito negativo na evolução do seu volume de negócios. Uma redução da procura era também motivo de preocupação para 88% das empresas, sendo uma preocupação elevada para 55%. Na altura 55% das empresas manifestavam uma preocupação elevada e 45% uma moderada relativamente a um possível agravamento ou prolongamento das medidas de contenção da pandemia. Tais medidas traduziram-se no receio de 62% das empresas não recuperarem o nível normal do seu volume de negócios. Apenas 34% das empresas respondentes considerou que a sua atividade já voltou ao normal ou voltará num cenário de controlo efetivo da pandemia. Tal deve-se em parte ao facto da atividade das empresas ter diminuído 17,3% em termos acumulados no primeiro semestre de 2020, face ao final de 2019 (“Boletim Económico Dez.2020,” 2020). Apesar da recuperação no terceiro trimestre, com um crescimento em cadeia de 13,3%, o surgimento da segunda vaga da pandemia levou a uma inversão da trajetória de recuperação, com uma queda em cadeia da atividade de 1,8% no quarto trimestre de 2020 (“Boletim Económico Dez.2020,” 2020).

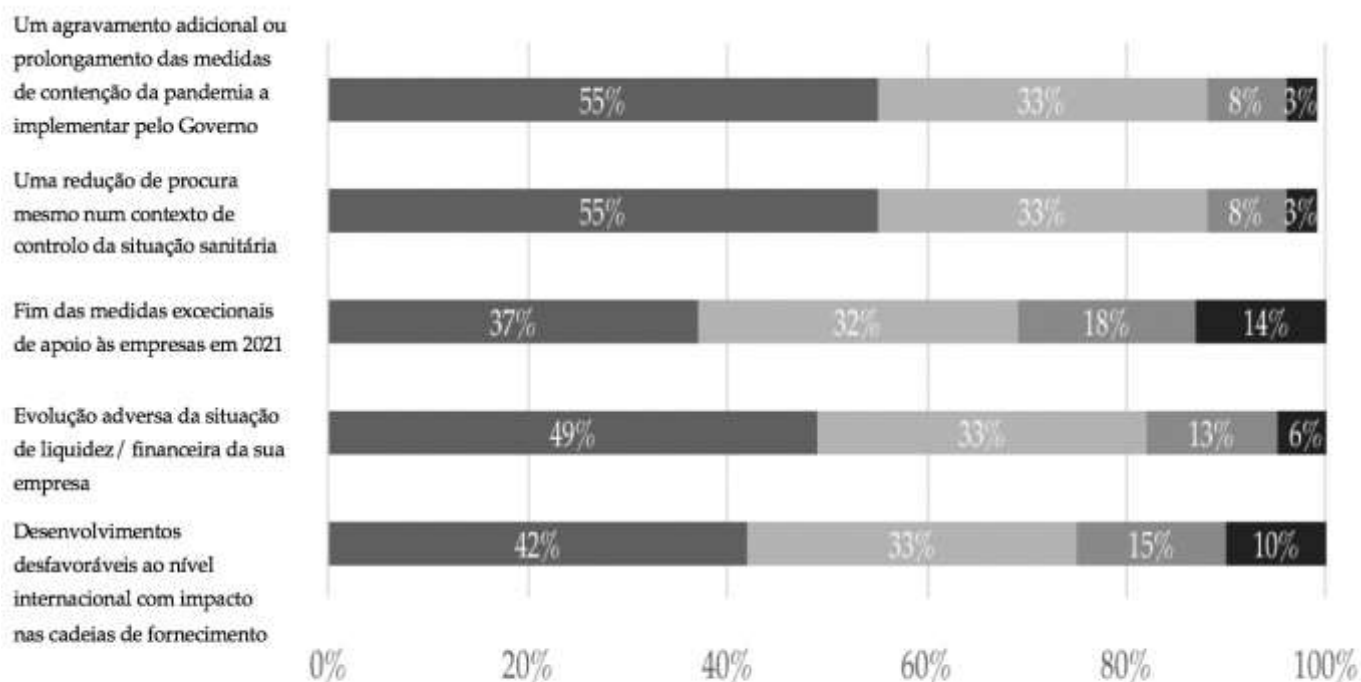


Gráfico 1: Grau de preocupação das empresas face a diferentes cenários possíveis, em % do total de empresas respondentes

Fonte: INE e BdP, COVID-IREE

Sendo o emprego o objeto de estudo principal desta dissertação, é importante analisar a taxa de desemprego, que permite estabelecer uma relação entre a população desempregada³ e a população ativa (soma da população empregada com a desempregada). É calculada da seguinte forma:

$$\text{Taxa de desemprego} = (\text{População desempregada} / \text{População ativa}) \times 100$$

Fonte: INE

³ Segundo o INE, a população desempregada é composta pelos indivíduos dos 15 aos 74 anos que, no período em causa, se encontravam simultaneamente: sem trabalho remunerado ou qualquer outro, que tinham procurado ativamente um trabalho remunerado ou não ao longo de um determinado período, e que estavam disponíveis para ter um trabalho remunerado ou não.

Segundo o INE e o PORDATA, a taxa de desemprego aumentou entre 2019 (6,6%) e 2020 (7%). Entre o final de fevereiro e o final de abril de 2020, o desemprego registado aumentou cerca de 24%. Em termos homólogos, no final de abril o desemprego registado aumentar cerca de 22,1%. Todavia, apenas metade dos trabalhadores afetados encontravam-se protegidos pelo subsídio de desemprego, dado que o serviço público de emprego possuía 392 000 desempregados e apenas 198 000 indivíduos recebiam o subsídio de desemprego.

Em adição, do 2.º para o 3.º trimestre de 2020, registaram-se mais 125,7 mil desempregados, uma variação de 45,2% e um aumento de 25% de variação homóloga. Tal espalha-se no aumento da taxa de desemprego: mais 2,2 pontos percentuais face ao trimestre anterior e mais 1,7 pontos percentuais de variação homóloga. Contudo, em termos absolutos, o nível de desemprego ainda está longe dos valores máximos atingidos na Grande Recessão, apesar do elevado ritmo do seu aumento.

No período entre 2008 e 2013, a variação do desemprego entre os meses de fevereiro e setembro foi sempre bastante inferior, em termos relativos e absolutos, em comparação ao observado em 2020. Segundo o IEFP, em setembro de 2020 existiam aproximadamente mais 100 000 desempregados registados face a fevereiro, um aumento de 30% do valor deste indicador. Olhando para a variação homóloga, o mês de setembro de 2019 e 2020, registou-se também um aumento de 40%. Segundo a tabela 1, o desemprego tem vindo a aumentar, com 291,5 milhares de indivíduos desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional em 2019, 360 milhares em 2020 e 361,4 milhares em 2021.

Apenas no final de 2022 e 2023, se espera um redução da taxa de desemprego, para cerca de 8,1% em 2022, e 7,4% em 2023, valores que ainda assim permanecem superiores aos registados no final de 2019 (“Boletim Económico Dez.2020,” 2020). Todavia, tal pode ser afetado pela Guerra entre a Rússia e a

Ucrânia⁴. Estas perspetivas resultam dos setores mais afetados pela pandemia serem os intensivos em mão de obra e do desajustamento entre as qualificações existentes e procuradas (“Boletim Económico Dez.2020,” 2020). Adicionalmente, a quebra de vínculos contratuais durante a pandemia, a realocação de recursos e o crescimento mais lento do investimento levarão a que o produto da economia permaneça abaixo da tendência projetada antes da pandemia de Covid 19 (“Boletim Económico Dez.2020,” 2020).

Anos	Total
2019	291,5
2020	360,0
2021	361,4

Tabela 1: Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional (média anual): total- Continente (em milhares de indivíduos)

Fonte: IEFP/MTSSS-METD, PORDATA

Efetuando uma análise categorial aos dados registados do desemprego, é possível identificar as classes de trabalhadores mais afetadas, que são os jovens, os que têm qualificações de nível superior, os precários, e os que trabalham em atividades alistadas ao setor do turismo (Cantante, 2020). Através do gráfico 2, é possível visualizar o desemprego registado por grupo etário, pelo que é possível concluir que a população com idade até aos 34 anos é, em termos relativos, a mais afetada pelo aumento do desemprego. Observando o grupo dos 25 aos 34 anos, o número de desempregados desta faixa etária registados nos centros de emprego aumentou 46,9% entre fevereiro e setembro de 2020 e 62,8% entre

⁴ Guerra entre Rússia e Ucrânia: A Guerra iniciou-se com uma invasão russa a 24 de fevereiro de 2022, por decisão do atual presidente russo Vladimir Putin, devido à possibilidade da Ucrânia entrar para a Otan.

setembro de 2019 e o período homólogo de 2020. A faixa etária da população com idades compreendidas entre os 35 e 54 anos também registou uma subida bastante significativa do número de desempregados.

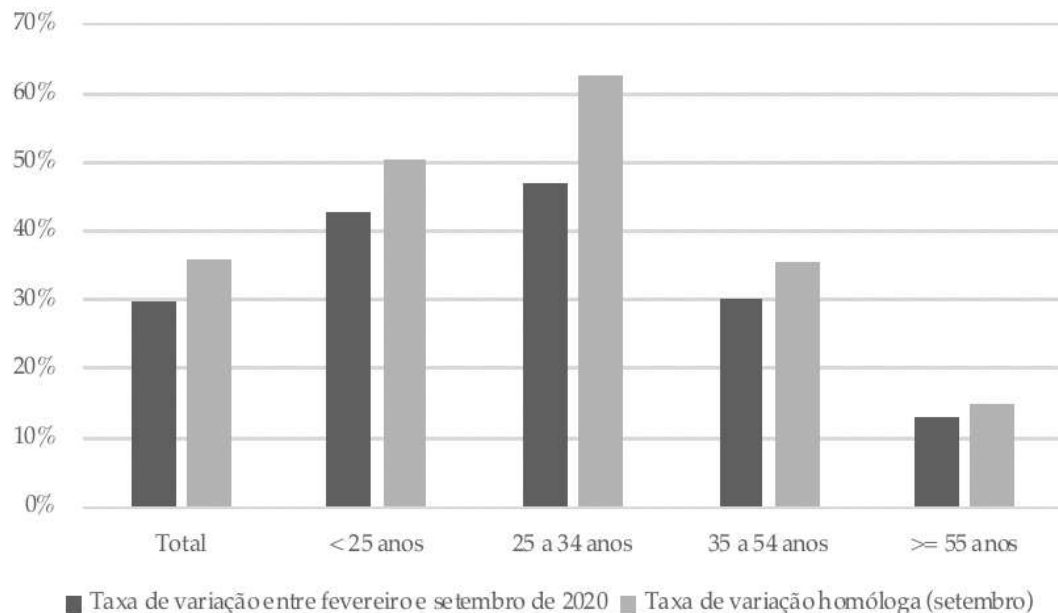


Gráfico 2: Taxa de variação do desemprego registado, por grupo etário

Fonte: IEFP, Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego

Os jovens são a classe etária mais afetada devido, fundamentalmente, à precariedade que pauta as inserções laborais deste grupo de trabalhadores (Cantante, 2020). Dos trabalhadores com menos de 25 anos, dois terços têm relações de trabalho não permanentes, em comparação com um quinto das pessoas da faixa etária entre os 25 e 49 anos e cerca de um décimo dos trabalhadores mais idosos (Mamede et al., 2020). O aumento do desemprego entre os mais jovens espelha-se nos elevados números de desemprego da população com qualificações superiores. A população com níveis de qualificação intermédios é a que regista um maior aumento dos dois indicadores de variação do desemprego em questão, cerca de 60% face ao verificado no período homólogo do ano anterior. Esta população, além de possuir contratos a termo

certo, encontrava-se em setores severamente afetados pela pandemia, como o turismo e comércio, ficando excluídos da possibilidade de *lay-off* simplificado (Caetano, 2022).

A precariedade é uma condição que fortalece a possibilidade de cair-se numa situação de desemprego. O gráfico 3 demonstra isso mesmo: durante 2020, a percentagem de desempregados que se inscreveu nos centros de emprego, devido ao fim de um trabalho não permanente, aumentou 80% entre fevereiro e setembro de 2020. De destacar também que, em termos homólogos, a subida mais acentuada ocorreu na categoria dos trabalhadores despedidos.

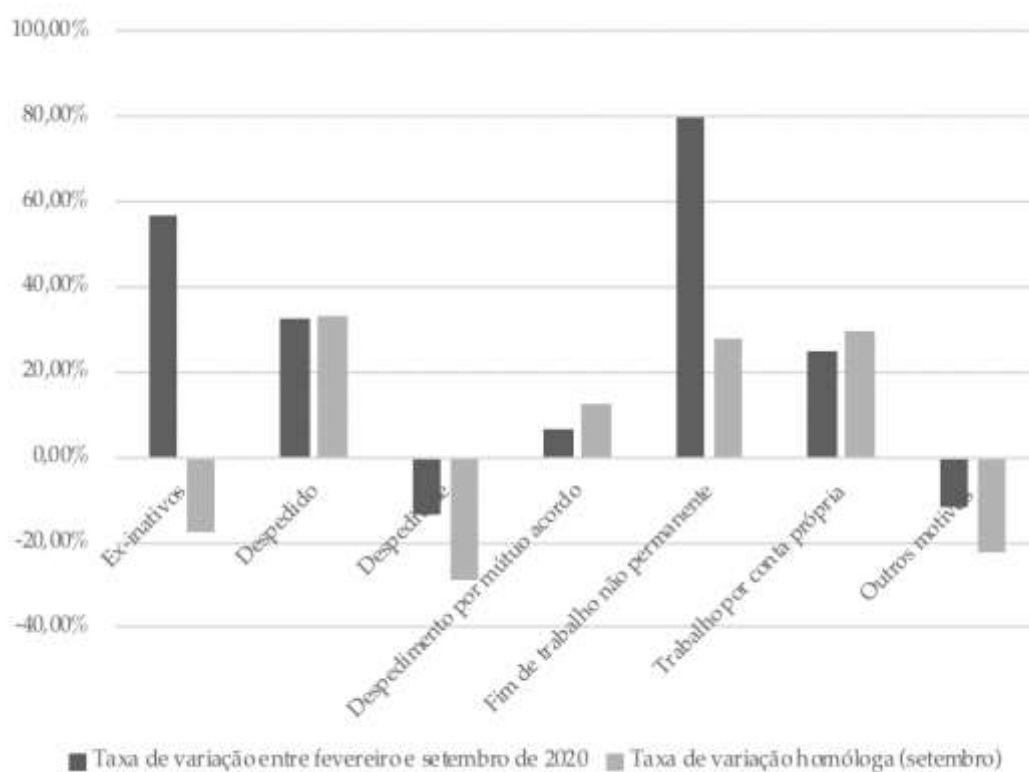


Gráfico 3: Taxa de variação do desemprego registado, por motivo de transição para o desemprego

Fonte: IEFP, Estatísticas Mensais do Mercado de Emprego

Em suma, os efeitos da pandemia de Covid 19 no emprego têm sido consideráveis. O fenómeno do desemprego tem afetado severamente os trabalhadores mais jovens, com qualificações superiores e com vínculos contratuais precários. O ritmo a que o desemprego cresceu desde março de 2020 é muito superior ao que se sucedeu no período da Grande Recessão, entre 2008 e 2013.

No período de crise financeira da Grande Recessão, ocorreu também uma contração, em termos reais, do PIB português de 7,74%. O PIB expressa o resultado da atividade económica dos residentes num determinado território, num dado período de tempo, habitualmente, um ano ou um trimestre (Coimbra, 2011). O valor do PIB pode ser analisado tendo em conta uma produção mercantil, a preços de mercado, ou não mercantil, cujo valor reflete apenas os custos inerentes à criação do produto.

Com a pandemia a gerar uma crise económica, em 2020, o PIB teve uma contração histórica de 8,44%, em concordância com o exposto na Tabela 2. No primeiro trimestre do ano em causa, o PIB real caiu em termos homólogos 2,4%, e 3,9% face ao trimestre anterior.

Porém, o cenário prospetivado para o futuro é positivo, embora possa ser afetado pela atual Guerra entre a Rússia e a Ucrânia. Em 2021, o PIB cresceu 3,9%, e é esperado um crescimento de 4,5% em 2022 e de 2,4% em 2023. Este panorama de recuperação é estabelecido com base no controlo gradual da pandemia e consequente redução da incerteza gerada pela mesma, e na aplicação de medidas de política económica (“Boletim Económico Dez.2020,” 2020).

Anos	Taxa de crescimento real do PIB
2008	0,32
2009	-3,12
2010	1,74
2011	-1,70
2012	-4,06
2013	-0,92
2014	0,79
2015	1,79
2016	2,02
2017	3,51
2018	2,85
2019	2,68
2020	Pro ⁵ -8,44
2021	Pro 4,92

Tabela 2: Taxa de crescimento real do PIB (taxa de variação- %)

Fonte: INE, PORDATA

Estabelecendo uma comparação com o PIB da Zona Euro, Portugal recupera mais lentamente da contração histórica causada pela crise pandémica, tal como evidenciado pelo gráfico 4. Portugal registou a maior contração do PIB da UE no primeiro trimestre de 2020, devido à difícil situação pandémica nos meses de janeiro e fevereiro, o que atrasou a retoma da economia portuguesa (Varzim, 2021b). A lenta retoma é influenciada também pela elevada dependência do país no turismo (Varzim, 2021b).

⁵ Pro significa valor provisório.

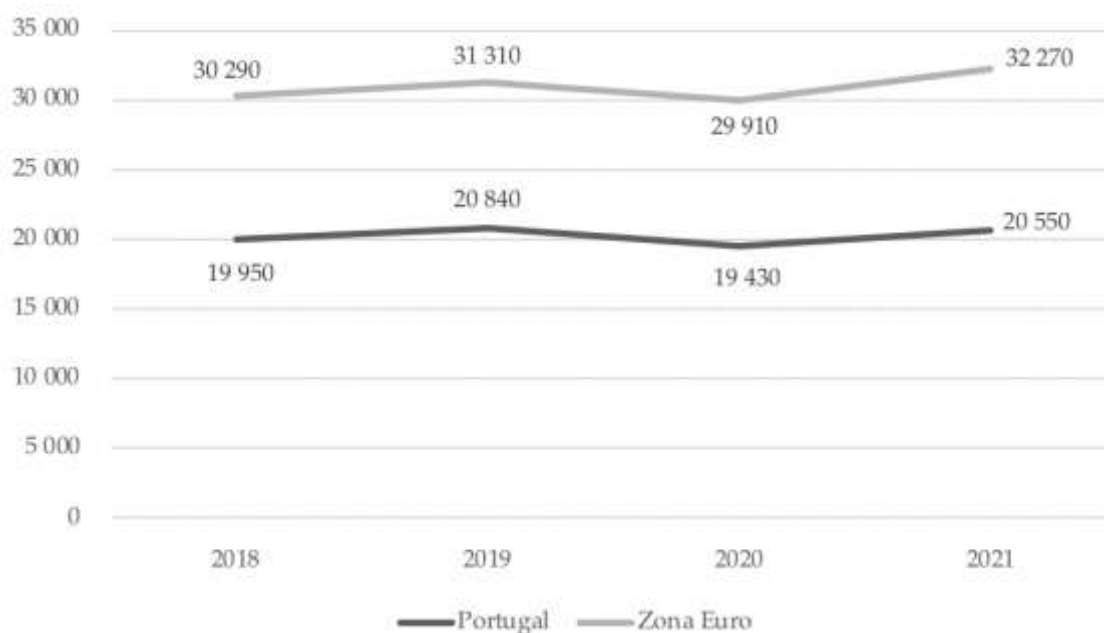


Gráfico 4: PIB a preços de mercado

Fonte: Eurostat

Outro conceito que importa ter em consideração é o da população inativa, que aumentou com a pandemia de Covid 19. Pela definição dada pelo INE, a população inativa engloba os indivíduos, que durante um período de referência, não podem ser considerados economicamente ativos, ou seja, não estão empregados nem desempregados, nem a cumprir serviço militar obrigatório. As restrições impostas pelo Estado impediam quem não tinha emprego de o procurar, apesar de estarem disponíveis para trabalhar, pelo que não eram contabilizados como desempregados, mas como inativos.

Segundo o INE, no 1.º trimestre de 2020, a população inativa englobou cerca de mais 65 500 pessoas, o maior aumento trimestral visto desde o início das séries estatísticas, em 2011. No 3.º trimestre de 2020, o número de inativos disponíveis, mas que não procuravam trabalho, era de 233 000, mais 42% face ao período homólogo do ano anterior.

Numa altura de pandemia, é essencial ter também em atenção a taxa de subutilização do trabalho, dado que engloba a população desempregada, o

subemprego dos trabalhadores a tempo parcial, os inativos à procura de emprego mas não disponíveis e os inativos disponíveis mas que não procuram emprego (Varzim, 2021a). Os últimos são os indivíduos que podem ter ficado sem emprego devido à crise pandémica, mas que não foram, de imediato, considerados desempregados, por não procuraram ativamente emprego, devido às restrições à mobilidade e ao encerramento parcial ou total de várias empresas. Em adição, a falta de disponibilidade para começar a trabalhar devido à necessidade de cuidar dos filhos ou de pessoas que adoeceram com a pandemia, leva à inclusão na população inativa. Segundo o INE, a taxa de subutilização do trabalho disparou para 13,9% da população em 2020 face a 12,7% em 2019 e agravou-se em junho de 2020, atingindo o seu pico de 820 000 pessoas.

Também a população empregada sofreu uma diminuição de 4 776,2 milhares de indivíduos em 2019 para 4 683,7 milhares em 2020, devido ao encerramento parcial ou total das empresas e ao *lay-off* simplificado, que permitiu às empresas suspender os contratos de trabalho ou reduzir as horas de trabalho. No 3.º trimestre de 2020 era inferior à do trimestre homólogo de 2019 em 148 000 indivíduos. A população empregada representa o conjunto de indivíduos com 16 ou mais anos que, no período de referência, trabalharam pelo menos uma hora, em contrapartida de uma remuneração, um lucro ou ganho familiar.

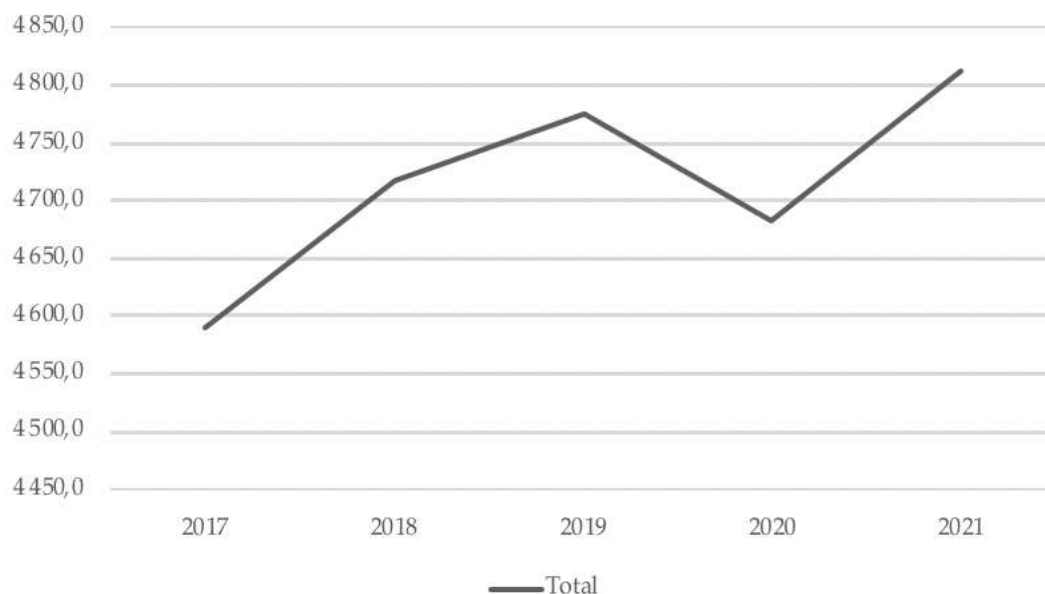


Gráfico 5: População empregada (em milhares de indivíduos)

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Inquéritos já elaborados em 2020 sobre o impacto da pandemia nas famílias permitem obter uma visão nítida do impacto assimétrico da crise (Mamede et al., 2020). De acordo com Magalhães, Gouveia, Costa e Lopes (2020), autores de um relatório onde constam informações relativas ao estudo ICS/ISCTE Covid 19, criado em março de 2020, podemos concluir que as pessoas que classificaram, previamente à crise pandémica, a sua situação financeira como “difícil” ou “muito difícil”, encontravam-se sobre representadas no grupo de pessoas financeiramente impactadas pela pandemia. Outro inquérito online, o Barómetro Covid-19⁶, elaborado pela ENSP, demonstrou que uma em cada quatro pessoas que auferiam salários abaixo dos 650€ tiveram perdas de rendimento, o que contrasta com 6% nos escalões de rendimento acima dos 2 500€. Por sua vez, um estudo da UCP⁷, com uma amostra de 1 700 pessoas de abril de 2020, revelou que

⁶ Mais informações em <https://barometro-covid-19.ensp.unl.pt>

⁷ Mais informações em <https://www.youtube.com/watch?v=HShEcdk1F-A>

43% das famílias que auferem um rendimento mensal até aos 1 000€ tiveram perdas de rendimento, face a apenas 32,6% das que ganham entre 1 001 e 2 500€ mensais e com 23,4% das que recebem acima de 2 500€.

Em acréscimo, são vários os indicadores que demonstram que muitos dos grupos afetados pela crise pandémica já se encontravam entre os mais desfavorecidos. A taxa de pobreza dos trabalhadores com contratos temporários antes da pandemia era aproximadamente o dobro da média dos que tinham um contrato permanente. As taxas de desemprego e subemprego já eram mais elevadas entre os trabalhadores mais jovens.

Anos	Total	Menos de 25	25-54	55-64
2017	9,2	23,9	7,9	9,7
2018	7,2	20,3	6,2	7,3
2019	6,6	18,3	5,7	7,0
2020	7,0	22,5	6,0	6,5
2021	6,6	23,4	5,7	5,7

Tabela 3: Taxa de desemprego: total e por grupo etário (%)

Fonte: INE, PORDATA

Capítulo 4

Análise de Resultados

1. Inquérito

1.1. Caracterização da amostra

Foram contempladas 27 respostas, sendo 13 indivíduos do género feminino e 13 do género masculino.

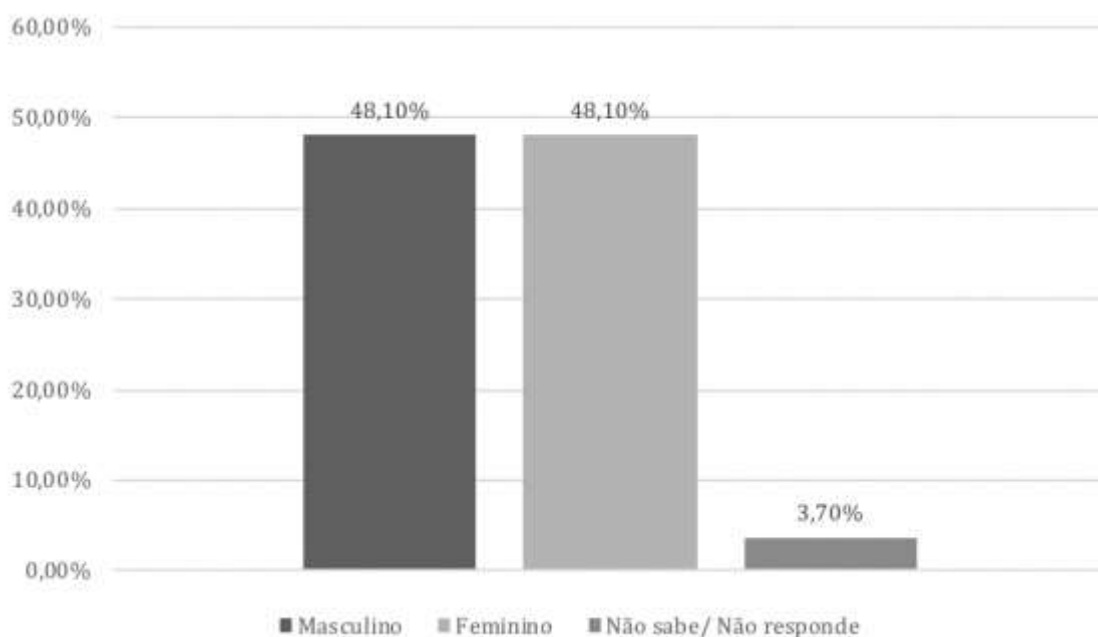


Gráfico 6: Género dos inquiridos

Fonte: Elaboração própria

Atendendo à idade, pode-se afirmar que 81,5% dos inquiridos se situa no grupo etário dos 25 aos 54 anos. Apenas 14,8% possui uma idade inferior aos 25 anos e só 3,7% tem uma idade compreendida entre os 55 e 64 anos.

No que concerne à sua escolaridade, a maioria é licenciada ou mestre.

	Frequência	Porcentagem
Ensino básico- 3.º ciclo	1	3,7%
Ensino secundário	4	14,8 %
Licenciatura	10	37%
Mestrado	9	33,3%
Pós-graduação	2	7,4%
Licenciatura e pós-graduação	1	3,7%
Total	27	100%

Tabela 4: Escolaridade dos inquiridos

Fonte: Elaboração própria

O inquérito teve como população alvo vários trabalhadores de empresas ligadas à distribuição. Apenas foi possível a colaboração das 11 empresas mencionadas na tabela 5. A maioria dos trabalhadores encontra-se nas subsidiárias do norte do país, tal como demonstrado no gráfico 7.

	Frequência	Percentagem
A.J. Pinto II-Distribuição, Lda	1	3,7%
Du Bois de La Roche (Portugal) - Agro-Alimentar, Lda	1	3,7 %
Fábrica de Tintas 2000, S.A.	1	3,7%
Jerónimo Martins, SGPS, SA (Pingo Doce)	2	7,4%
Leroy Merlin-Sociedade de Bricolage S.A.	1	3,7%
Lidl & Companhia	1	3,7%
Maxmat-Distribuição de Materiais de Construção, S.A.	2	7,4%
Tecniquitel-Sociedade de Equipamentos Técnicos, S.A.	1	3,7%
Sonae SGPS, S.A. (Sonae MC)	15	55,6%
Staples Inc.	1	3,7%
Würth Portugal- Técnica de Montagem, Lda.	1	3,7%
Total	27	100%

Tabela 5: Empresa dos inquiridos

Fonte: Elaboração própria

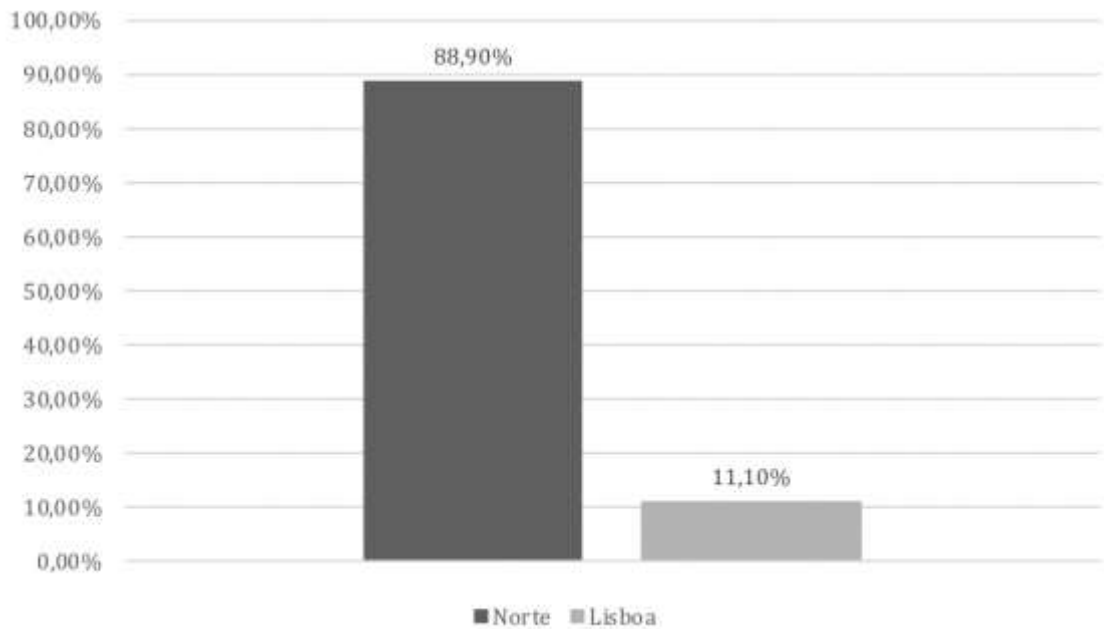


Gráfico 7: Localização da empresa dos inquiridos

Fonte: Elaboração própria

Apenas 1 dos inquiridos exerce a profissão em causa a tempo parcial, pelo que se verifica também um horário de trabalho maioritariamente *full-time*.



Gráfico 8: Condição perante o trabalho dos inquiridos

Fonte: Elaboração própria

Em relação ao vínculo contratual verifica-se um equilíbrio entre os contratos a termo certo e incerto, como consta no gráfico 9.



Gráfico 9: Vínculo contratual dos inquiridos

Fonte: Elaboração própria

O inquérito foi submetido a trabalhadores de diferentes áreas e níveis hierárquicos:

	Frequência	Porcentagem
Administrativo	1	3,7%
Assistente	1	3,7%
Diretor comercial	2	7,4%
Diretor de <i>e-commerce</i>	1	3,7%
Diretor de <i>marketing</i>	1	3,7%
Diretor de recursos humanos	1	3,7%
Estruturas centrais	3	11,1%
Gerente ou subgerente de loja	4	14,8 %
Gestor de categoria	2	7,4%
Gestor de conteúdos	1	3,7%
Gestor de negócio	3	11,1%
Gestor de projetos	1	3,7%
Operador de loja	1	3,7%
Operador de máquina	1	3,7%
Técnico de <i>marketing e advertising</i>	1	3,7%
<i>Trading planner e-commerce</i>	1	3,7%
<i>Web designer</i>	2	7,4%

Tabela 6: Profissão dos inquiridos

Fonte: Elaboração própria

1.2. Impacto da pandemia de Covid 19 no emprego

Podemos concluir que os inquiridos consideram que o seu emprego lhes proporciona um rendimento insuficiente ou irregular, com 25,9% dos inquiridos a concordar parcialmente com a afirmação (ver pergunta 10, Anexo 1, questão 10.3).

Tal como exposto no gráfico 10, as empresas têm objetivos a atingir, 96,30% disseram que sim. As principais razões que os levam a atingir os objetivos são o brio profissional e pessoal, e o compromisso, com 37% dos inquiridos a dar justificações neste sentido. Consequentemente, apenas 37% dos inquiridos se encontra muito satisfeito com o seu trabalho atual.

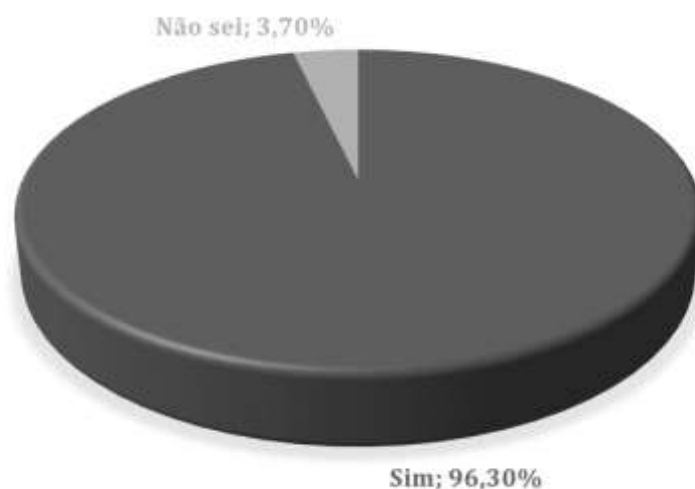


Gráfico 10: Objetivos (estratégicos, táticos ou operacionais) que a empresa dos inquiridos tem a cumprir

Fonte: Elaboração própria

Os inquiridos dizem não ter sentido grandes mudanças com a pandemia, dado que 96,30% trabalham a *full-time*. Essa condição permitiu que mantivessem os seus empregos, trabalhando remotamente, pelo que 66,7% discorda que a sua situação de emprego foi alterada.

No entanto, atendendo às variáveis dos gráficos 11 e 12, número de horas de trabalho pré e pós pandemia de Covid 19, registaram-se mudanças na carga horária dos trabalhadores. Antes da pandemia, 66,7% dos inquiridos trabalhavam 8 horas por dia e após a chegada da pandemia a Portugal, 66,7% dos inquiridos afirmaram trabalhar mais de 8 horas diárias. De facto, tal como evidenciado na resposta à pergunta 16, Anexo 1, questão 16.1, a pandemia trouxe para 66,7% dos inquiridos alterações na carga horária. Também suscitou alterações salariais e mudanças na área de negócio para 16,7% dos respondentes. As mudanças englobam quer interrupções da atividade, quer trocas de função, tal como vai ser explicitado posteriormente na análise das entrevistas.

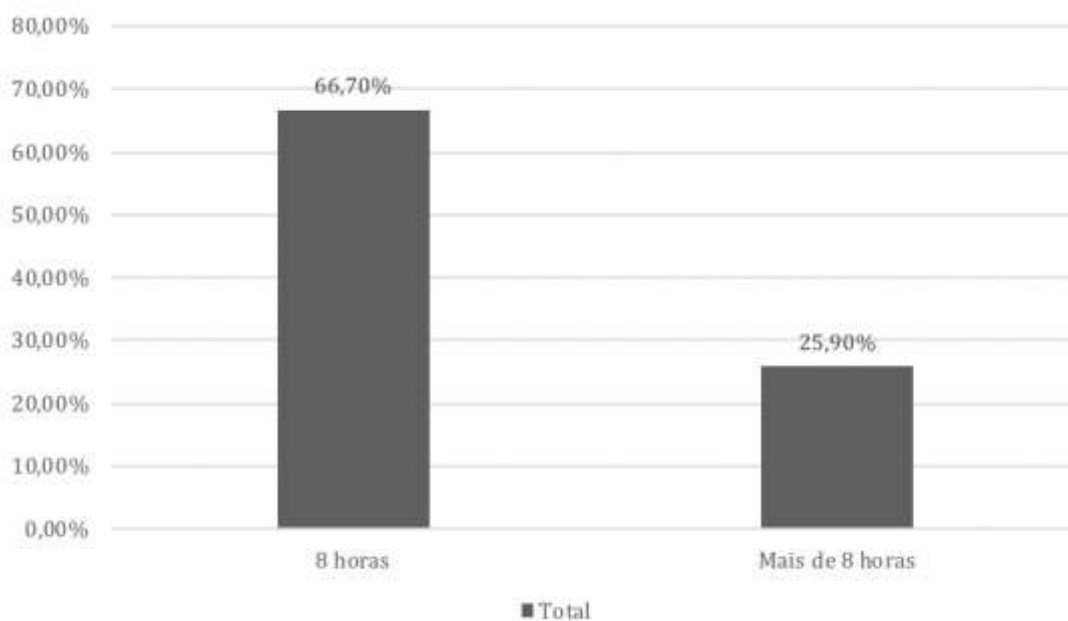


Gráfico 11: Número de horas de trabalho diário dos inquiridos pré-pandemia de Covid 19

Fonte: Elaboração própria

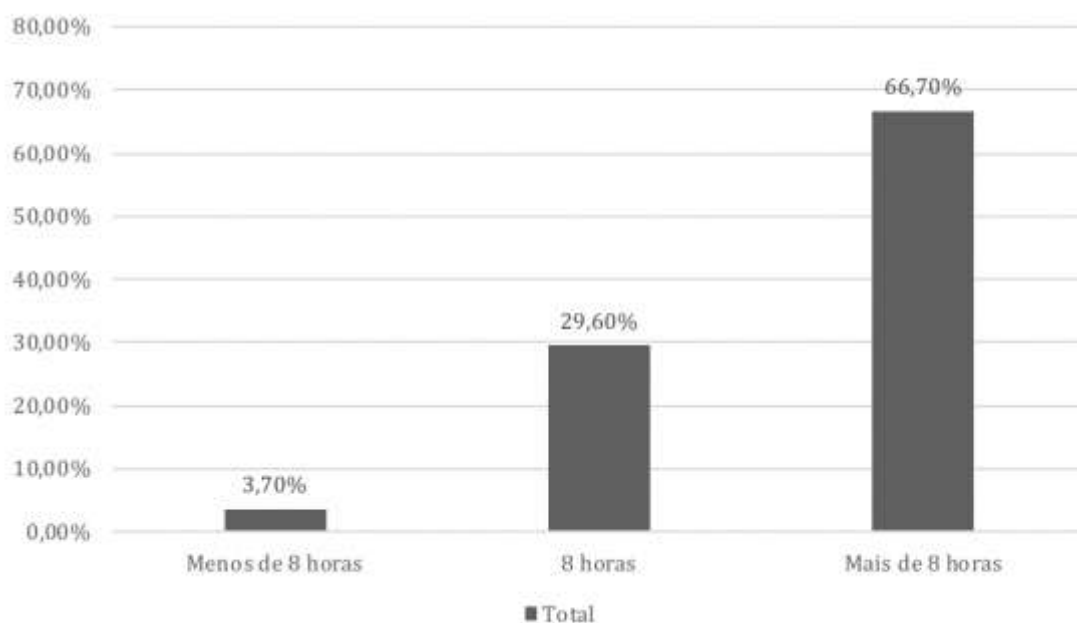


Gráfico 12: Número de horas de trabalho diário dos inquiridos durante a pandemia de Covid 19

Fonte: Elaboração própria

Nenhum dos inquiridos se encontra à procura de um novo emprego, pois 88,8% afirma encontrar-se totalmente ou parcialmente motivado. Adicionalmente, o trabalho atual que desempenham também permite a 81,4% evoluir na carreira e alcançar objetivos pessoais.

Todavia, os inquiridos reconhecem que determinadas condições podem levá-los a mudar de trabalho, nomeadamente, um emprego que oferecesse um salário superior, um novo desafio, uma maior flexibilidade de horário ou a oportunidade de evoluir na carreira. Apesar dos vários motores de mudança apresentados pelos inquiridos, a principal razão que os poderia motivar a mudar de trabalho seria o aspeto salarial. Das 27 respostas recolhidas, 20 delas (74,1%) referem o aspeto salarial como fonte motivacional.

Sinteticamente, é possível afirmar que o inquérito reforça a perspetiva apresentada nos capítulos 2 e 3 do presente trabalho sobre o emprego em

Portugal. Apenas 4 dos inquiridos possuem idades inferiores aos 25 anos, o que coincide com os elevados números de inatividade e desemprego dos 15 aos 29 anos.

Analisando traços de precariedade no setor da grande distribuição, surge o rendimento insuficiente ou irregular como uma característica do tipo de trabalho em causa. Mais de metade dos inquiridos concordou ou não discordou de que o seu trabalho oferecia um rendimento insuficiente ou irregular, um indicador de precariedade apontado por autores como Guy Standing (2011) e Raluca Anderco (2020). Tal é sustentado pelo facto do principal fator impulsionador de uma possível mudança de emprego ser uma alteração salarial.

O emprego neste setor já apresentava, nitidamente, um forte traço de precariedade. A pandemia de Covid 19 veio expor ainda mais essa precariedade, com os inquiridos a passarem a trabalhar mais horas com a chegada da pandemia, excedendo as 8 horas diárias. Com o propósito de conhecer as características do emprego no setor e as causas que levaram a um aumento da carga de trabalho, realizou-se a entrevista a seguir salientada.

2. Entrevista

2.1. Caracterização da amostra

Dos 27 inquiridos, apenas 8 (29,6%) se disponibilizaram a conceder uma entrevista, de uma forma anónima. No entanto, apenas 4 responderam ao contacto por *e-mail* ou *SMS* que solicitava o agendamento da entrevista, pelo que a amostra é de 4 indivíduos.



Gráfico 13: Disponibilidade dos inquiridos para conceder a entrevista

Fonte: Elaboração própria

Atendendo à média de idades dos entrevistados, é possível verificar que se encontra nos 45 anos, não havendo uma grande disparidade de diferenças de idade. Podemos, assim, afirmar que o grupo etário em estudo se situa, fundamentalmente, nos 25 aos 54 anos. Verifica-se ainda uma divisão igual de género. Todos possuem o mesmo estado civil, sendo todos casados.

O nível de escolaridade dos entrevistados consta no gráfico 14, sendo que todos têm níveis distintos. Também a sua profissão é diferente, como é possível observar no gráfico 15.



Gráfico 14: Nível de escolaridade dos entrevistados

Fonte: Elaboração própria

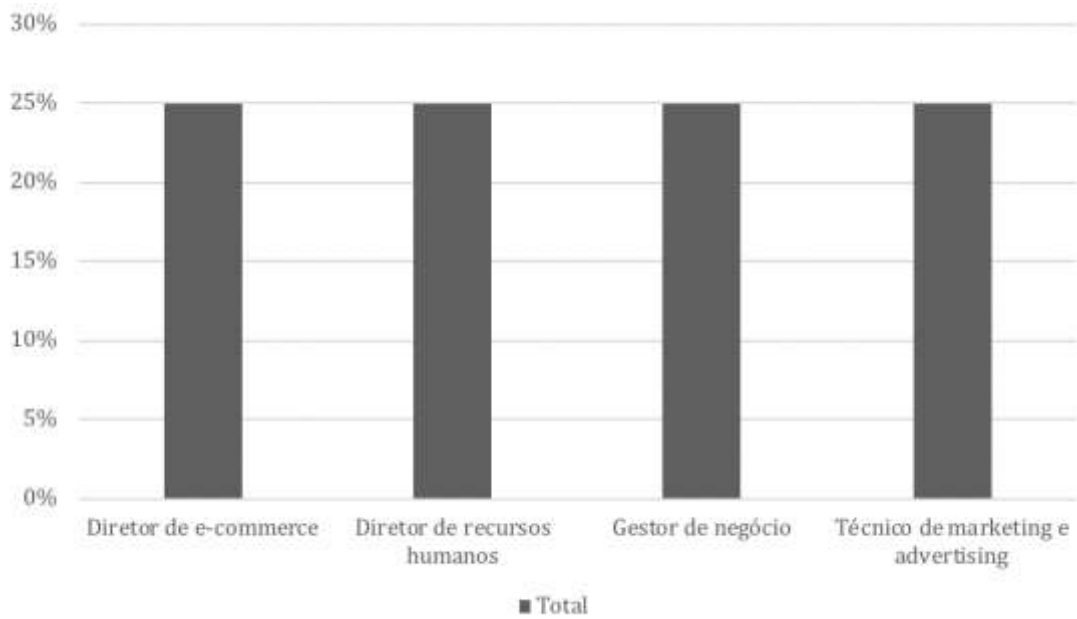


Gráfico 15: Profissão dos entrevistados

Fonte: Elaboração própria

Relativamente à empresa em que trabalham, apenas um dos trabalhadores não pertence à Sonae MC. Esse trabalhador trabalha na Staples Inc. no distrito de Lisboa, sendo que os restantes trabalham no distrito do Porto.

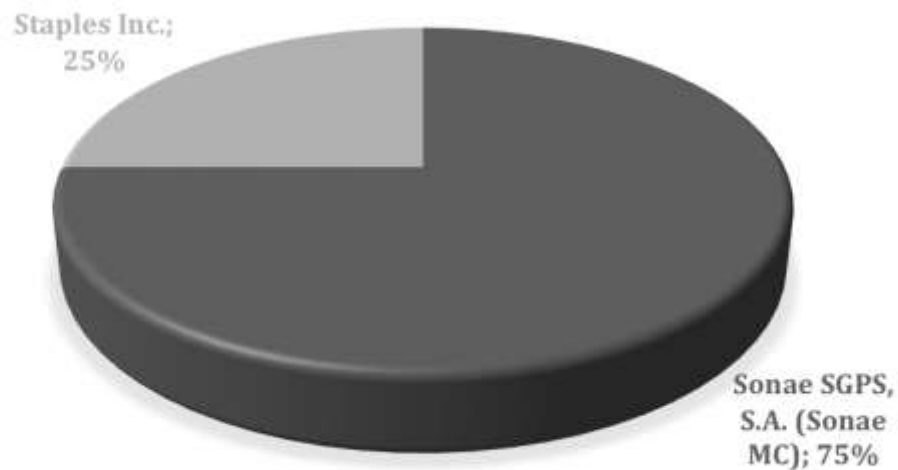


Gráfico 16: Empresa em que os entrevistados trabalham

Fonte: Elaboração própria

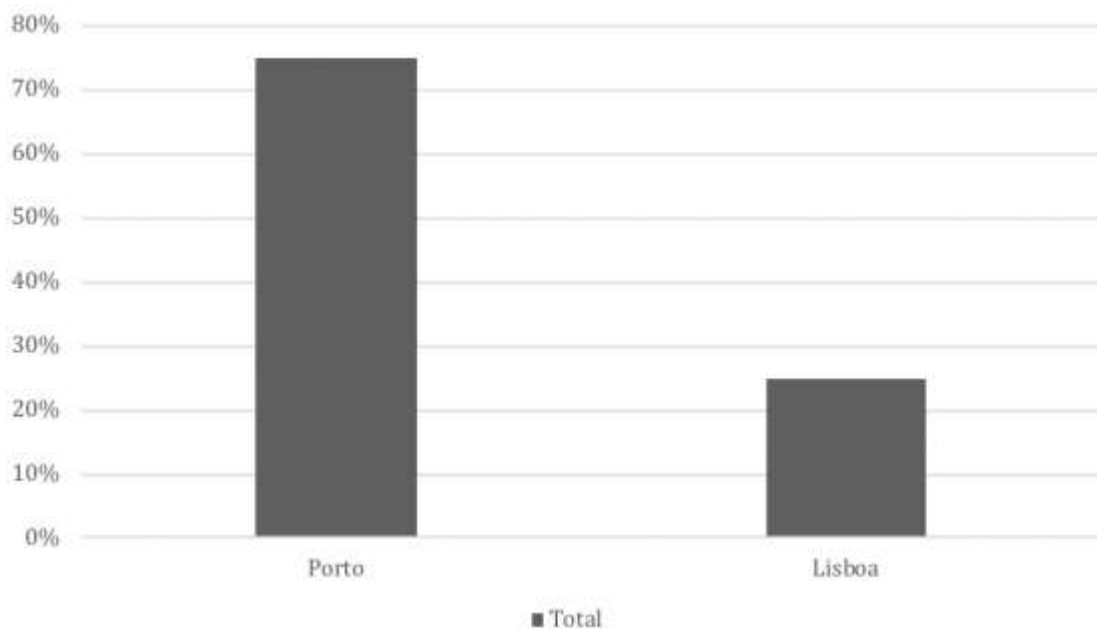


Gráfico 17: Localização da empresa na qual os entrevistados trabalham

Fonte: Elaboração própria

2.2. Impacto da pandemia de Covid 19 no emprego

Quando se perguntou aos entrevistados se consideravam ser mais vantajoso ter um contrato a termo certo ou incerto, responderam a termo incerto, visto que a termo certo poderiam ser despedidos findo o contrato: “Com contrato a termo certo estamos sempre à espera que ele revogue automaticamente ou alguém avisa-te antes. (...)”(W trabalhador da Sonae MC). A insegurança de poder ser despedido a qualquer altura ou perto do fim do contrato, é uma condição precária que afeta a vida pessoal.

Também o rendimento insuficiente ou irregular é um traço de precariedade, com os entrevistados a considerar que o seu salário poderia ser melhor: “A Sonae não é propriamente conhecida por pagar salários excelentes aos seus funcionários, mas é razoável.”(W trabalhador da Sonae MC). O rendimento insuficiente é segundo Célia Lopes, dirigente do CESP, uma condição precária que afasta os trabalhadores do setor da grande distribuição. A aceitação desta condição precária, é vista por Standing (2011) como habitual, ao afirmar que o trabalho é algo oportunista, pois, tendo em conta o mercado de trabalho atual, os trabalhadores são forçados a aceitar o que surge. Consequentemente, as razões que poderiam levar os entrevistados a uma mudança de emprego são um salário e reconhecimento superiores ou um novo desafio: “Se já estás sempre a fazer o mesmo, e não há reconhecimento ou desenvolvimento pessoal, então está na hora de partir.” (X trabalhador da Sonae MC), “Bom, para já a nível salarial, o dinheiro não é tudo, mas também é importante. Pensaria em mudar também por um novo desafio (...)” (W trabalhador da Sonae MC).

Os entrevistados demonstram consciência da existência de empregos precários que condicionam as possibilidades de evolução na carreira, como empregos em setores em decréscimo ou em certas áreas: “Evolução na carreira?

Também tem haver com a área em que estás.” (W trabalhador da Sonae MC). Adicionalmente um entrevistado disse já não ter possibilidade de evoluir na carreira, “Comecei como operador de caixa e evolui até diretor, pelo que já estou no topo da hierarquia.” (Z trabalhador da Staples Inc.), o que demonstra a falta de esperança de avançar para empregos melhores no futuro, referida por Kalleberg & Vallas (2018) como consequência da aceitação de contratos precários. O emprego rotineiro e previsível que possui, leva-o a acostumar-se à segurança oferecida pelo cargo.

Os trabalhadores estão ainda expostos a outra condição precária, a flexibilidade. Mais concretamente, o aumento de 316 milhões de euros nas vendas dos supermercados em 2021 (Pinto, 2022), levou a que a Sonae, sentisse necessidade de efetuar mudanças estruturais, “Mudei de área e de função.” (Y trabalhador da Sonae MC), para fazer face à elevada procura, “O foco era colocar comida em casa das pessoas.” (X trabalhador da Sonae MC). Estes testemunhos, apresentam um ponto em comum com a definição de precariedade de Sá (2010), no que concerne à alteração dos ritmos de vida, com uma mudança de horários e funções resultante da pandemia.

Em suma, com base na análise do conteúdo das entrevistas, podemos concluir que o setor da grande distribuição já apresentava características precárias antes da pandemia, nomeadamente os contratos a termo, os rendimentos insuficientes ou irregulares, e a dificuldade em progredir na carreira. Assim, a pandemia veio expor a precariedade já existente no setor, e originou o aparecimento de outro traço de precariedade, a flexibilidade, demonstrada através das mudanças de horário e funções impostas pelas empresas, como consequência da pandemia de Covid 19.

Capítulo 5

Discussão de Resultados

Variáveis económicas revelam que a pandemia veio reforçar a precariedade já existente neste sector. Em primeiro lugar, a taxa de pobreza já era mais elevada entre os trabalhadores com contratos temporários, pois era aproximadamente o dobro da média dos que tinham um contrato permanente. Possuir um contrato a termo certo torna o trabalho inseguro e instável, pois segundo Anderco (2020), o lugar está sempre em risco. A flexibilidade dos contratos de trabalho permitiu às empresas aplicar o *lay-off* simplificado, suspendendo contratos ou alterando as horas de trabalho, o que se refletiu na diminuição da população empregada após o surgimento da pandemia em Portugal, em 2019. Também o número de desempregados que se inscreveram nos centros de emprego, devido ao fim de um emprego não permanente, aumentou 80% entre fevereiro e setembro de 2020.

Este tipo de trabalho é cada vez mais frequente, em oposição ao modelo standard, com um contrato fixo, a tempo inteiro (Carmo & Matias, 2019). Também Mas & Pallais (2020) e Jesus (2018) afirmam que, atualmente, a maior parte dos trabalhos apresenta diferenças em relação às condições contratuais estabelecidas. Esta instabilidade contratual é vista como uma situação de precariedade laboral por Anderco (2020) e Sá (2010), pois ter trabalho não exclui a hipótese de ficar desempregado rapidamente.

Adicionalmente, o desemprego afeta maioritariamente os jovens, apesar das suas elevadas qualificações. A esta classe de jovens sobrequalificados que se vê forçada a aceitar vínculos precários para evitar o desemprego, Standing (2011)

apelida de “precariado”. Silva (1994) denomina-a de “Geração à Rasca”, uma geração que mesmo tendo habilitações superiores às dos seus familiares possui vínculos frágeis e instáveis. Entre setembro de 2019 e 2020, o desemprego dos menores de 25 anos aumentou 62,8%. Dois terços dos trabalhadores desta faixa etária têm vínculos não permanentes, uma condição precária que os remete para o desemprego.

A análise dos inquéritos permite perceber que também na grande distribuição se verifica um desemprego da população jovem, dado que apenas 14,8% dos inquiridos têm idades inferiores a 25 anos. Os indivíduos que constituem a amostra parecem não ter noção da situação precária em que se encontram, dado que concordaram parcialmente ou não se manifestaram em relação a ter um rendimento insuficiente ou irregular. Contudo, afirmaram que uma das razões que os levaria a mudar de emprego seria o nível salarial, dado que o mesmo poderia ser melhor, o que nos remete para uma situação precária, à luz das perspetivas de autores como Anderco (2020), Barbosa (2020), Mas & Pallais (2020) e Soeiro (2015), que defendem que um trabalho que não permita a obtenção de ganhos previsíveis, origina uma realidade inconstante, que causa uma sensação de “risco iminente” e de “vida no limite”.

Anderco (2020) refere mesmo que estamos perante uma situação de precariedade laboral quando um trabalho é inseguro, instável, vulnerável e está em risco. Contudo, há também a vertente não laboral, sobre a qual Sá (2010) se pronuncia afirmando que a precariedade também se traduz na alteração dos ritmos de vida, através de mudanças nos horários de trabalho. Aliás, com base no inquérito realizado, a pandemia de Covid 19 trouxe precisamente uma alteração no número de horas de trabalho. Mais concretamente, antes da pandemia 66,7% dos inquiridos trabalhava 8 horas diárias, o que passou para 29,6% durante a pandemia. Com a pandemia, 66,7% trabalha mais de 8 horas diárias. Tal espelha a obrigação dos trabalhadores de aceitar trabalhos onde as

leis laborais não se impõem (Barrancos, 2018). Este autor defende também que as empresas, com a pandemia, exerceram pressão sobre os trabalhadores, o que foi possível verificar com as entrevistas.

A análise do seu conteúdo permitiu concluir que a pandemia trouxe alterações semelhantes na vida dos quatro entrevistados. Uma alteração nas funções que desempenhavam, com o entrevistado Y a referir que se viu forçado a ajudar a equipa da categoria alimentar, algo que não correspondia à profissão para a qual foi contratado. Mencionou, ainda, que se tornou difícil gerir o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, tendo de se sujeitar a estar simultaneamente numa reunião de trabalho e numa aula com as filhas. Esta aceitação da flexibilidade foi também identificada por Barrancos (2018). O autor sustenta que os trabalhadores têm que, muitas vezes, abdicar dos seus direitos, sujeitando-se a ordens de serviço e alterações frequentes dos horários de trabalho, para corresponder à pressão exercida pelas empresas. Adicionalmente, os entrevistados também referiram o aspeto salarial como problemático, considerando que este poderia ser melhor. Essa insatisfação poderá levá-los a uma mudança de emprego. Afirmaram preferir contratos a termo incerto, dada a insegurança associada aos contratos a termo certo e a precariedade inerente associada à sensação de risco e incerteza, identificada por Barbosa (2020) e Soeiro (2015).

O percurso metodológico efetuado no presente trabalho de investigação apresenta semelhanças entre si, bem como com a revisão de literatura efetuada. Tanto a análise estatística como os inquéritos demonstram o maior desemprego jovem, identificado também pelos autores Barbosa (2020), Jesus (2018) e Standing (2010). A análise dos dados recolhidos permite-nos afirmar que a precariedade está presente no emprego, incluindo no setor da grande distribuição, no tipo de contrato de trabalho, no rendimento insuficiente ou irregular e na flexibilidade em termos de horário e funções, fragilidades expostas com a pandemia.

Estas fragilidades identificadas contradizem a definição de trabalho decente, apresentada por Mas & Pallais (2020): o trabalho deve permitir a obtenção de um rendimento ou salário que resulte de uma relação contínua de emprego, baseada num contrato implícito ou explícito, ter um horário previsível, ganhos previsíveis, e estar sujeito à supervisão da empresa que paga o salário.

Capítulo 6

Conclusão

Os efeitos da pandemia de Covid 19 nos trabalhadores da grande distribuição, estão ainda longe de ser concretamente quantificáveis. No entanto, este estudo, ainda que exploratório, permite responder às questões de investigação: qual o impacto, ou impactos, da pandemia no trabalho precário, e qual foi o impacto que a pandemia provocou nos trabalhadores da grande distribuição. A análise efetuada demonstrou que o maior impacto se fez sentir sobre o trabalho precário e que a pandemia impactou os trabalhadores da grande distribuição. Os principais trabalhadores a serem afetados pela pandemia foram aqueles com contratos temporários e os mais jovens, já considerados precários de acordo com Standing (2011) e Barbosa (2020). Os trabalhadores da grande distribuição estão sujeitos a uma flexibilidade vista como forma de precariedade laboral por Standing (2011) e por Gutiérrez-Barbarrusa (2016). Essa flexibilidade foi referida pelos inquiridos e entrevistados, que se viram forçados a mudar de funções e a

ter um horário laboral diferente, incluindo um aumento das horas diárias de trabalho.

Este trabalho contribui para a área de estudos sobre o impacto de situações de emergência sobre o emprego, na medida em que acrescenta à literatura existente a análise incidente sobre o trabalho precário num setor, o da grande distribuição, num período de pandemia. Não obstante, sendo este um tema recente, existe ainda espaço para futura investigação. Consequentemente, o trabalho que aqui se apresenta pretende abrir caminho para que, no futuro, possam ser efetuados outros estudos, inclusive de carácter representativo. Os resultados obtidos na presente dissertação podem também conduzir à investigação de políticas sociais e apoios que possam ser implementados, de maneira a compensar os trabalhadores afetados pela crise pandémica.

Sendo este um trabalho exploratório e não representativo, não é possível generalizar os resultados. Durante a pesquisa surgiram alguns obstáculos, especificamente de carácter informático e burocrático, tal como explicitado no segundo capítulo.

O presente trabalho é de interesse para as empresas do setor da grande distribuição, de modo a entenderem o impacto da pandemia nos seus trabalhadores e a assegurarem o bem-estar geral. É relevante também para todos os que pretendam conhecer as características precárias do emprego em Portugal e as consequências da pandemia no emprego. Pode ser ainda pertinente para os sindicatos de trabalhadores e governo de Portugal, de modo a proteger os trabalhadores das consequências de possuir um tipo de vida precário, que foi agravado com a pandemia de Covid 19 e que será certamente exposto se uma nova situação de crise ocorrer.

Bibliografia

- Agência Lusa. (2021, abril 30). *Trabalhadores da grande distribuição mobilizados para greve no 1º de Maio, Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços*. Observador. <https://observador.pt/2021/04/30/trabalhadores-da-grande-distribuicao-mobilizados-para-greve-no-1o-de-maio-sindicato-dos-trabalhadores-do-comercio-escritorios-e-servicos/>
- Anderco, R. (2020). The right to work and precarious work. *Annals of the Constantin Brancusi University of Targu Jiu Juridical Sciences Series* 2020 (3), 133-144.
- Azevedo, C. E. F., Oliveira, L. G. L., Gonzales, R. K., & Abdalla, M. M. (2013). A Estratégia de Triangulação: Objetivos, Possibilidades, Limitações e Proximidades com o Pragmatismo. *Encontro de Ensino e Pesquisa Em Administração e Contabilidade*, 1–16.
- Barbosa, I. (2020). Geração à Rasca Crise (s), Precariedade e Futuro In Univerisidade do Porto Faculdade de Letras (Ed.), *Cadernos da Pandemia*. Instituto de Sociologia da Universidade do Porto.
- Barrancos, A. F. M. (2018, março 27). *Trabalhadores da grande distribuição*. Esquerda.Net. <https://www.esquerda.net/artigo/trabalhadores-da-grande-distribuicao/54018>
- Bell, J. (2010). COMO REALIZAR UM PROJETO DE INVESTIGAÇÃO. *Gradiva*.
- Bello, D. M. (2021, junho 14). *Bem-estar empresarial, a quanto obrigas?* Observador. <https://observador.pt/opiniaio/bem-estar-empresarial-a-quanto-obrigas/>
- Blundell, R., Costa Dias, M., Joyce, R., & Xu, X. (2020). COVID-19 and Inequalities*. *Fiscal Studies*, 41(2), 291–319. <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12232>
- Boletim económico Dez.2020. (2020). *Banco de Portugal*.

- Bresser-Pereira, L. (2009). A crise financeira de 2008. *Brazilian Journal of Political Economy*, 29(1), 133–149.
- Brito, S. P. (2019). *A REACÇÃO DAS EMPRESAS AO CHOQUE NEGATIVO DA GRANDE RECESSÃO: O CASO PORTUGUÊS*. Mestrado em Economia. Faculdade de Economia da Universidade do Porto.
- Caetano, M. (2022). Desemprego continua a subir para os mais novos e apanha jovens da última crise. *Dinheiro Vivo*.
<https://www.dinheirovivo.pt/economia/desemprego-continua-a-subir-para-os-mais-novos-e-apanha-jovens-da-ultima-crise-14582325.html>
- Caldas, J., Silva, A., & Cantante, F. (2020). *As consequências socioeconómicas da COVID-19 e a sua desigual distribuição*. CoLABOR. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3954400>
- Cantante, F. (2020). *Números em análise*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4604626>
- Carmo, R. M. do, & Matias, A. R. (2019). As dimensões existenciais da precariedade: jovens trabalhadores e os seus modos de vida. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 118, 53–78. <https://doi.org/10.4000/rccs.8502>
- CGTP-IN. (2018). Caracterização da precariedade do emprego em Portugal. 1–16.
- Coimbra, C. (2011). *Como se Calcula o PIB 1*. 1–12.
- Comité de Datação dos Ciclos Económicos Portugueses. (n.d.). Recessão de 2008:T1 – 2009:T1. *Fundação Francisco Manuel dos Santos*
- DataLABOR. *Taxa de emprego (16 aos 89 anos)*. Disponível em março, 1, 2022 em <https://datalabor.pt/data/emprego?m1z=2&laW=1&MJE=1&2M8=0&2D1=0&QbO=0&trigger=MJE>
- Debata, B., Patnaik, P., & Mishra, A. (2020). COVID-19 pandemic! It's impact on people, economy, and environment. *Journal of Public Affairs*, 20(4), 1–5.
<https://doi.org/10.1002/pa.2372>
- Eurostat. *Gross domestic product at market prices*. Disponível em março, 1, 2022

- em
<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00001/default/table?lang=en>
- Eurostat. (2018). *Part-time employment and temporary contracts - annual data*. Disponível em fevereiro, 3, 2022 em
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_pt_a&lang=en
- Fernandes, P. & Rio, P. (2022). *Aped- Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição*. <http://aped.pt>
- Freitas, C. S. A. (2016). *Igualdade de oportunidades: a justiça pela Educação Democrática. O problema da educação na justiça como equidade de Rawls*. Mestrado em Filosofia Política. Universidade do Minho.
- Gouveia, M. M. H. (2012). *DAS BEIRAS PARA O CENTRO A IMAGEM DA REGIÃO CENTRO JUNTO DOS SEUS HABITANTES*. Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Aveiro.
- Gutiérrez-Barbarrusa, T. (2016). The growth of precarious employment in Europe: Concepts, indicators and the effects of the global economic crisis. *International Labour Review*, 155(4), 477–508. <https://doi.org/10.1111/ilr.12049>
- Holanda, S. G., & Farias, S. M. I. (2020). *ESTRATÉGIA DA TRIANGULAÇÃO: UMA INCURSÃO CONCEITUAL*. *Atos de Pesquisa em Educação*, 15, 1150-1166. <https://doi.org/10.7867/1809-0354.2020v15n4p1150-1166>
- INE. (2020). *Produto interno bruto dados encadeados em volume (B.1*g) (Taxa de variação homóloga - Base 2016 - %) por Localização geográfica; Trimestral*. Lisboa, Portugal: INE, Instituto Nacional de Estatística. Disponível em fevereiro, 3, 2022 em
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&contexto=pi&indOcorrCod=0009887&selTab=tab0
- Jesus, N. P. F. (2018). *Precariedade Jovem: A entrada no mercado de trabalho através*

- do Estágio*. Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laboriais. Instituto Universitário de Lisboa.
- Kalleberg, L. A., & Vallas, P. S. (2018). Precarious Work. *Emerald Publishing*, 31, 1-30. <https://doi.org/10.1177/2378023121992601>
- Luiza, A., Holanda, N. De, & Hecksher, M. (2020). Mercado De Trabalho E Pandemia Da Covid-19: Ampliação De Desigualdades Já Existentes? *Boletim Mercado de Trabalho*, 69. <https://doi.org/10.38116/bmt69/notastecnicas1>
- Magalhães, Gouveia, Costa, Lopes, A. (2020). O Impacto Social da Pandemia. *Cis*.
- Mamede, R. P., Pereira, M., & Simões, A. (2020). Portugal: Uma análise rápida do impacto da COVID-19 na economia e no mercado de trabalho. *Organização Internacional Do Trabalho*, 1–26.
- Mateus, C., Cardoso, M., & Lima, P. (2018). Retalho diz que não consegue contratar. *Expresso*. <https://expresso.pt/economia/2018-12-23-Retalho-diz-que-nao-consegue-contratar>
- Mas, A., & Pallais, A. (2020). Alternative Work Arrangements. *Annual Review of Economics*, 12(1), 631–658. <https://doi.org/https://doi.org/10.3386/w26605>
- Neto, V. C. C. (2020). *O período experimental em caso do trabalhador à procura do primeiro emprego e desempregado de longa duração*. Mestrado Forense. Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.
- Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C., Agha, M., & Agha, R. (2020). The socio-economic implications of the coronavirus pandemic (COVID-19): A review. *International Journal of Surgery*, 78(March), 185–193. <https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2020.04.018>
- Pinto, I. (2022). *Gastos nos supermercados subiram para 10,7 mil milhões*. JN. <https://www.jn.pt/economia/gastos-nos-supermercados-subiram-para-107-mil-milhoes-14554453.html>
- PORDATA. *Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação*

profissional (média anual): total e por grupo etário- Continente. Disponível em março, 1, 2022 em

[https://www.pordata.pt/Portugal/Desempregados+inscritos+nos+centros+d+e+emprego+e+de+formação+profissional+\(média+anual\)+total+e+por+grupo+etário+--+Continente-60](https://www.pordata.pt/Portugal/Desempregados+inscritos+nos+centros+d+e+emprego+e+de+formação+profissional+(média+anual)+total+e+por+grupo+etário+--+Continente-60)

PORDATA. *Taxa de crescimento real do PIB*. Disponível em março, 1, 2022 em

<https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+crescimento+real+do+PIB-2298>

PORDATA. *Taxa de desemprego: total e por grupo etário (%)*. Disponível em março, 1, 2022 em

[https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+grupo+etário+\(percentagem\)-553](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+grupo+etário+(percentagem)-553)

PORDATA. (2020). *Taxa de desemprego: total e por sexo (%)*. Disponível em fevereiro, 3, 2022 em

[https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-550](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+(percentagem)-550)

Rodrigues, V. (2010). “*Precariedade laboral em contexto do shopping : Marshopping , um caso prático*”. Mestrado em Sociologia. Faculdade de Letras da Universidade do Porto.

Sá, T. (2010). “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. *Configurações (Online)*, 7|2010, 91–105.

<https://doi.org/https://doi.org/10.4000/configuracoes.203>

Silva, P. A. E., Estêvão, P., & Pereira, T. S. (2020). *Trabalho e desigualdades no Grande Confinamento*. (Estudos CoLABOR, N.º 2/2020). CoLABOR.

Soeiro, J. (2015). *A Formação do Precariado: Transformações no trabalho e Mobilização de Precários em Portugal*. Doutoramento em Sociologia. Universidade de Coimbra.

Soeiro, J. (2020). “Recebo verdi”. A cultura dos recibos verdes na cultura. In T. Leão (Ed.), *Cadernos da Pandemia: Em Suspense. Reflexões sobre o Trabalho*

Artístico Cultural e Criativo na Era Covid 19 (pp. 68–80).

Standing, G. (2011). *The precariat: the new dangerous class*. Bloomsbury Academic.

Varzim, T. (2021). *Após o pico da pandemia inativos atingem valor mais baixo de sempre*. ECO.

Varzim, T.(2021). Portugal na cauda da UE no regresso ao PIB pré-Covid. Nove países já recuperaram da crise. ECO.

<https://eco.sapo.pt/2021/08/18/portugal-na-cauda-da-ue-no-regresso-ao-pib-pre-covid-nove-paises-ja-recuperaram-da-crise/>

Vasconcelos, D., Gonçalves, G., Amador, H., Brilhante, S., Lourenço, R., &

Lopes, R. (2020). *Nem respeito pelos direitos dos trabalhadores, nem prémios «a valer» na distribuição*. Associação AbrilAbril.

<https://www.abrilabril.pt/trabalho/nem-respeito-pelos-direitos-dos-trabalhadores-nem-premios-valer-na-distribuicao>

Anexos

Anexo 1- Inquérito



Inquérito: "O impacto da pandemia de Covid 19 no setor da grande distribuição"

No âmbito da minha dissertação do 2.º ano do Mestrado em Gestão, formulei este inquérito com o intuito de compreender qual o tipo de emprego mais afetado com a pandemia e que impacto provocou sobre os trabalhadores da grande distribuição. A informação recolhida será apenas utilizada para fins estatísticos, mantendo-se o anonimato e a confidencialidade. Obrigada pela sua colaboração!

Preencher, por favor, online, em:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdfgun2JmVlg6tLw->

[TxuN_iqQUAVg0wARbzQ3JzAIxFSG8AGw/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdfgun2JmVlg6tLw-TxuN_iqQUAVg0wARbzQ3JzAIxFSG8AGw/viewform)

1. Empresa:

2. Localização da empresa:

Norte

Centro

Lisboa

Alentejo

Algarve

3. Idade:

4. Género:

Masculino

Feminino

Não sabe / Não responde

5. Escolaridade:

1º ciclo

2º ciclo

3º ciclo

Ensino secundário

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

Outro:

6. Condição perante o trabalho:

Profissão a tempo inteiro

Profissão a tempo parcial

Estudante-trabalhador

Formando

Frequenta um estágio

Outro:

7. Profissão:

Operador de Loja

Operador de Caixa

Auxiliar Administrativo
Encarregado de Loja
Gerente ou Subgerente de Loja
Outro:

8. Vínculo contratual:

Contrato a termo certo
Contrato a termo incerto
Part-time
Contrato com duração inferior a 6 meses
Trabalho temporário
Recibos verdes

9. Horário de trabalho:

Full-time

Part-time

10. Considero o meu trabalho:

10.1. Inseguro:

Discordo parcialmente

Discordo totalmente

Neutro

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

10.2. Com falta de perspetivas de carreira:

Discordo parcialmente

Discordo totalmente

Neutro

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

10.3. Com rendimento insuficiente ou irregular:

Discordo parcialmente

Discordo totalmente

Neutro

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

10.4. Com uma "falta de estabilidade geral":

Discordo parcialmente

Discordo totalmente

Neutro

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

11. As tarefas que realiza no seu trabalho correspondem às expectativas que tinha?

Sim

Não

11.1. Se não, especifique o porquê:

12. A empresa em que trabalha tem objetivos (estratégicos, táticos ou operacionais) a cumprir?

Sim

Não

Não sei

12.1. Se sim, indique o que o (a) motiva para atingi-los:

13. Qual o seu grau de satisfação perante o seu trabalho atual?

Muito satisfeito

Satisfeito

Nem satisfeito, nem insatisfeito

Insatisfeito

Muito insatisfeito

14. Indique o seu número de horas de trabalho diário pré-pandemia de Covid 19:

15. Indique o seu número de horas de trabalho diário durante pandemia de Covid 19:

16. A minha situação de emprego foi afetada pela pandemia.

Discordo parcialmente

Discordo totalmente

Neutro

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

16.1. Se concordou com a afirmação acima apresentada, indique a razão que melhor justifica a resposta dada:

Alteração do número de horas de trabalho

Alteração salarial

Alteração do vínculo contratual

Redução do pessoal ao serviço

Motivos pessoais

Outro:

17. Encontra-se à procura de outro trabalho?

Sim

Não

18. O que o (a) poderia motivar para mudar de trabalho?

19. Sinto-me motivado (a) no meu trabalho.

Discordo parcialmente

Discordo totalmente

Neutro

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

20. O meu trabalho permite-me alcançar objetivos pessoais e evoluir na carreira.

Discordo parcialmente

Discordo totalmente

Neutro

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

21. Estaria disposto (a) a conceder-nos uma breve entrevista sobre o impacto da pandemia no seu emprego (poderá fazê-lo de forma anónima)?

Sim

Não

21.1. Se sim, indique o seu nome e contacto:

21.2. Se sim, pretende manter o anonimato?

Sim

Não

Obrigada pela sua colaboração!

Anexo 2- Guião da Entrevista

Guião Entrevista

1. Qual a sua idade?
2. Qual o seu estado civil?
3. Qual o seu nível de escolaridade?
4. Qual a sua profissão?
5. Em que empresa trabalha?
6. Qual a localização da empresa em que trabalha?
7. Como caracteriza as condições contratuais que a sua empresa oferece?
8. Considera mais vantajoso ter um contrato a termo certo ou incerto?
Porquê?
9. Sente, ou não, que o seu vínculo contratual o condiciona na definição de objetivos a longo prazo?
10. A sua profissão permite-lhe evoluir na carreira?
11. Pretende evoluir na carreira?
12. Comparando a sua situação de emprego pré-pandemia e durante a mesma, ocorreram mudanças?
13. O que o motiva no seu emprego atual?
14. Encontra-se satisfeito com o seu emprego atual?
15. Em que condições é que pensaria em mudar de emprego?

Anexo 3- Transcrição das Entrevistas

Entrevista 1 – W trabalhador da Sonae MC

E: Qual a sua idade?

e: 48

E: Qual o seu estado civil?

Casada.

E: Qual o seu nível de escolaridade?

e: Licenciatura e pós-graduação.

E: Qual a sua profissão?

e: Técnica de *marketing* e *advertising* é o nome que se dá, mas faço gestão de *web*.

E: Qual a empresa em que trabalha?

e: Sonae MC

E: Qual a localização da empresa em que trabalha?

e: Matosinhos, Porto.

E: Como caracteriza as condições contratuais que a sua empresa oferece?

e: São boas. A nível salarial poderiam ser melhores. A Sonae não é propriamente conhecida por pagar salários excelentes aos seus funcionários, mas é razoável.

E: Considera mais vantajoso ter um contrato a tempo certo ou incerto?

Porquê?

e: A tempo incerto. Tem muita mais segurança nesse aspeto. Com contrato a tempo certo estamos sempre à espera que ele revogue automaticamente ou alguém avisa-te antes. Eu transitei há uns anos da Otimus para a Sonae com um contrato efetivo, porque já vinha de uma empresa do grupo. Mas tive colegas que vieram de outros sítios, como a Rentstar e foram situações muito complicadas. As pessoas estão sempre à espera de poder não haver uma renovação, ou serem contactadas um mês ou dois antes da renovação, o que tiver estimulado no contrato, e houve pessoas a quem isso aconteceu, o que traz muita mais insegurança. Mas honestamente na fase em que estamos qualquer contrato traz insegurança.

E: Sente, ou não, que o seu vínculo contratual o condiciona na definição de objetivos a longo prazo?

e: Não de todo. Se tiver que mudar, ou surgir uma oportunidade que me interesse mais, não é pelo facto de ter um contrato a termo incerto que irei hesitar. Acho que devemos arriscar, principalmente se não estivermos bem obviamente.

E: A sua profissão permite-lhe evoluir na carreira?

e: Sim. Nós a nível de qualquer empresa temos não os nomes a nível de contrato, mas de área. Eu estive 10 anos na área de negócio, e fazia gestão web de categorias, eu trabalho no *e-commerce*. Só que desde à 1 ano continua no *e-commerce*, mas na equipa de *marketing* e *advertising*. Por isso tudo o que é comunicação passa por mim. Por isso é um pouco diferente do que fazia antes. Antes estava a gerir categorias, agora estou também a gerir comunicação. Por isso nesta fase ainda estou em transição, por isso é que hesitei um pouco na resposta

a esta questão. Às vezes os nomes que são dados às áreas são um bocado dúbios, porque acabas por fazer outras coisas.

E: Pretende evoluir na carreira?

e: Ora bem, boa pergunta. Na vida às vezes as coisas acabam por nos acontecer. Posso dizer que tirei o curso de direito e depois fiz uma pós graduação em medicina legal, porque concorri à polícia judiciária, e entretanto, fui para a ordem, fazer a ordem de estágio, tive a estagiar e pensei em fazer uma estrutura ir para lisboa, mas por questões pessoais acabei por não ir. Surgiu a oportunidade da Sonae, neste caso da Optimus, e eu trabalhava com PME, clientes empresariais, tive lá uns anos. Depois surgiu a hipótese da Sonae, fui a uma entrevista e fui escolhida. Evolução na carreira? Neste momento a Sonae está com uma política a nível de liderança diferente, que não teve durante uns anos. Mas também tem haver com a área em que estás. Se tiveres por exemplo numa área comercial, é muito fácil estares como assistente e até podes ir para a gestão comercial ou de stocks passado uns anos. Na área de e-commerce é diferente. Porque eu dentro da minha função de gestão de categorias, foi uma função que ao longo dos anos foi sempre evoluindo. Porque neste momento o e-commerce, o continente online, não é o que era há 15 anos atrás. Nessa altura estávamos com *“baby steps”*, era tudo novo. O nosso objetivo sempre foi ter tudo o que tínhamos em loja física, ter também no site. Temos 30 e tal lojas online, antes tínhamos meia dúzia delas e ninguém sabia o que era o online. A gestão comercial quando criava produtos não sabia que tinha que associar à nossa loja online. Portanto isto foi um processo que foi sempre crescendo. Houve uma grande evolução do e-commerce e dentro da minha função, desde que comecei com gestão de categorias até agora. Agora no geral evolução de carreira... Não te sei dizer! É algo que ainda estou a descobrir. Já tive oportunidades para estar noutras áreas do e-commerce, e há uma área que gosto muito, a de gestão de negócio e

fornecedores. E, entretanto, quando surgiu essa oportunidade eu não a quis por outras questões. Portanto isso às vezes não é a altura certa ou a pessoa certa. Quer dizer, depende de um grande número de fatores.

E: Comparando a sua situação de emprego pré-pandemia e durante a mesma, ocorreram mudanças?

e: Só a nível presencial. Passei de ir 5 dias por semana ao escritório, passei a estar a trabalhar em casa. Não me fez diferença alguma ao nível do desempenho da função, porque trabalho no portátil. Tendo VPN por isso tudo o que faço no escritório faço aqui. O que mudou foi as pessoas. Passamos a ter mais reuniões. A nível de trabalho, a gestão de categorias e produtos foi mais complicada nessa fase, até porque houve roturas de loja, e muita gente começou a encomendar online, até por uma questão de conveniência, e por exemplo, eu continuo a comprar coisas online, como roupa, apesar de já não ter necessidade, porque me familiarizei com isso, é muito mais prático, e cada vez tenho menos paciência para “bater pé nas lojas”. Tínhamos muitos clientes que até tinham deixado de comprar ou faziam compras de dois em dois meses, e que começaram a comprar de uma forma muito mais sistemática. Mas a nível de funções a única alteração foi começar a trabalhar a partir de casa.

E: O que o motiva no seu emprego atual?

e: Primeiro é sempre desafiante acompanhar o plano promocional de uma empresa como a Sonae. A comunicação é louca. E depois a eficácia e a forma de chegar ao clientes e a forma minuciosa de analisar as coisas, porque tens grande visibilidade. Tu numa simples avaliação de uma newsletter tens de ser minuciosa, porque basta haver um erro ortográfico ou comunicares mal um desconto, basta em vez de segmentares enviases para uma base de dados geral. Tem de ser tudo muito estudado ao pormenor, e acredito que com a comunicação

conseguimos chegar a muita gente e passar muitas mensagens. Portanto gosto do que faço neste momento.

E: Encontra-se satisfeito com o seu emprego atual?

e: Sim. Gosto do que faço.

E: Em que condições é que pensaria em mudar de emprego?

e: Bom, para já a nível salarial, o dinheiro não é tudo, mas também é importante. E se calhar uma maior valorização. Nós verificamos que supostamente quando te pagam mais, valorizam-te mais. Um *picker* que esteja a recolher as coisas na loja não tem que ser menos valorizado que alguém que está no escritório ou a gerir uma categoria. Nós os portugueses é que gostamos muito dos Drs. e afins. Tu vais para outro país na Europa e ninguém liga a isso. Nós aqui adoramos. Tiras um curso de secretariado de 3 anos e já és doutora. Aqui qualquer pessoa é doutora. Eu tinha colegas minhas engenheiras que faziam questão de que lhes chamassem sra. Eng., há pessoas que dão muito valor a isso. Acho que em qualquer empresa agora funcionam muito os amiguismos e favores, de repente “vês uma pessoa cair de paraquedas”. Percebes que é primo do administrador A,B ou C, que nunca deram provas de nada e que chegam ali em cargos fantásticos, sem qualquer esforço. E depois olhas e percebes que não há muito mérito, até porque a pessoa nem percebe muito daquilo. Mas está ali porque é amigo de, ou primo de, ou sobrinho de, e a Sonae não é exceção.

Pensaria em mudar por um novo desafio, novos clientes ou outro ramo. Gosto do alimentar, mas há outras áreas que também me fascinam. Acho que já estou à uns valentes anos no retalho alimentar, e se calhar, outra área iria ser mais desafiante para variar. Até porque aqui acho que não tenho muito mais para aprender do que o que já aprendi. Como disse agora estou na área de comunicação e *advertising*, mas tu chegas ao fim de uns anos e achas que já não

podes aprender muito mais ali. E depois há sempre aquela ideia e costume, e passo a redundância, de nos acomodarmos um bocadinho: “Ai estou bem, pronto”. E depois no mercado de trabalho vez entrar pessoas com 21 anos que estão já a fazer mestrados, porque os cursos agora não têm 5 anos, mas 3 e tu estás a concorrer com estes milénios, e é um bocadinho diferente o que é o mercado de trabalho do que o que era há uns anos atrás. E tu chegas a uma certa idade e já é um bocado complicado pensares em haver alteração. Embora a experiencia e talento sejam valorizados, com o estado atual do mundo é um bocado arriscado tu pensares por algo a perder, tem de ser muito ponderado. Eu conheço muita gente que já saiu da Sonae e voltou a entrar. O fascínio das Farfetch e por aí, e aquilo ao fim dos meses é complicado. Iludem-se com o dinheiro, mas isso não é tudo. Acho nesta fase menos provável as pessoas mudarem de emprego. Mas mesmo achando isso, não vou dizer que não o faria, principalmente sendo algo desafiante. Se tiveres uma base familiar estável se calhar acabas por faze-lo, se tiveres por tua conta provavelmente não o fazes.

Entrevista 2 – X trabalhador da Sonae MC

E: Qual a sua idade?

e: 40

E: Qual o seu estado civil?

Casada.

E: Qual o seu nível de escolaridade?

e: Pós-graduação.

E: Qual a sua profissão?

e: Gestora de negócio online.

E: Qual a empresa em que trabalha?

e: Sonae MC.

E: Qual a localização da empresa em que trabalha?

e: Matosinhos, Porto.

E: Como caracteriza as condições contratuais que a sua empresa oferece?

e: As condições estão em linha com o mercado de trabalho. Não senti divergências nem quando entrei, nem em termos de progressão interna. Pode ser discutível o nível salarial em comparação com os concorrentes, mas acho que está em linha com o mercado português.

E: Considera mais vantajoso ter um contrato a tempo certo ou incerto?

Porquê?

e: Acho que essa pergunta é muito geracional, para quem está a começar. Nesta altura já não faz muito sentido, e alias a nossa empresa a partir de determinada idade ou experiencia profissional os contratos são todos a tempo incerto. Pelo menos eu acho que valemos por aquilo que sabemos fazer e aprender e o resto é ir à luta. Há sempre mecanismos de contorno da figura legal que pode ser o vínculo profissional. E eu também já tive a recibos verdes e eram os falsos recibos verdes, noutra vida passada, noutra setor. Na verdade até nos pagavam férias e recebíamos como recibos verdes. Há sempre várias figuras legais que permitem formalizar o vinculo, mas acho que não deve ser essa a nossa preocupação em relação ao que fazemos.

E: Sente, ou não, que o seu vínculo contratual o condiciona na definição de objetivos a longo prazo?

e: Pode ser que sim, numa fase de início de carreira. Imagino que pode ser um fator inibidor para quem quer comprar casa e precisa de uma hipoteca e aí para uma entidade bancária o tipo de vínculo que se tem é extremamente relevante. Depois acho que a partir de uma certa altura já não estamos a discutir isso, mau era.

E: A sua profissão permite-lhe evoluir na carreira?

e: Sim. Aliás eu sou engenheira civil de formação, e no rescaldo da crise estava a trabalhar num setor um pouco ao lado, a fazer peritagens de seguros e avaliações de imóveis, e depois houve um momento em que havia “falta de estradas”, não havia “uma luz ao fundo do túnel”, o setor estava cada vez pior. A centralização em Lisboa era enorme e começaram a entrar *players* intermediários e nos recebíamos cada vez menos. Consequentemente, fui fazer um MBA e dar a volta completamente ao que fazia, e fazer uma reciclagem de formação. E depois entrei a seguir na Sonae neste mundo no online, e agora sim há estrada aberta e está nas nossas mãos. É um setor em crescimento, por isso se “pedalarmos” as coisas acontecem.

E: Pretende evoluir na carreira?

e: Claro! Muito, sempre. Acho que temos de ser altamente versáteis e ir mudando. Não é porque a nossa formação base era numa determinada coisa que isso condiciona o nosso trajeto futuro. Acho que traz sempre valor termos uma formação base e aprendemos imensas coisas e em termos de escola e raciocínio engloba sempre valor que se pode levar para outro setor. E até trazem uma novidade perante de quem já vem dessa indústria, por exemplo os meus colegas vêm de gestão ou marketing, e eu “venho ao lado” e também tenho colegas da

banca ou fisioterapeutas. E na Sonae há essa flexibilidade, as pessoas trazem uma visão e saber diferente, que completa o conhecimento de quem vem de economia e gestão. Por isso sim, acho que há sempre caminho para evoluir e mudar, quem sabe daqui a 2 ou 3 anos.

E: Comparando a sua situação de emprego pré-pandemia e durante a mesma, ocorreram mudanças?

e: Em termos do volume de trabalho, explodiu. Em termos de vínculos formais e estrutura, fomos obrigados por via do setor em que estamos do retalho alimentar online explodiu a necessidade de satisfazer os nossos clientes. Por isso fomos chamados a responder a necessidades mais imediatas, para fazer face a essa procura exponencial. Por isso se tínhamos projetos inovadores ou de desenvolvimento tecnológico, tudo o que era paralelo passou a ser secundário. O foco era colocar comida em casa das pessoas. As pessoas estavam com medo, estão em casa, os supermercados estavam sobre pressão e nós eramos um canal alternativo, mais seguro, porque as pessoas não tinham que sair. Neste carácter de urgência fomos redistribuídos por novas funções. Mas em termos contratuais e quando as coisas foram normalizando voltamos às nossas posições nativas e apanhamos as coisas que estávamos a fazer. Por exemplo, eu sou responsável por categorias a que chamamos não alimentar, tudo o que é de jardim, livraria, brinquedos, etc. E nessa altura isso não era urgente, quer dizer, a certa altura depois de meses e meses fechada em casa até precisavas de alguma alegria e *glamour* e compravas uma toalha de mesa nova, por exemplo. E as piscinas nesse ano também explodiram imenso, porque os pais tinham os miúdos em casa. Mas nesse primeiro mês o foco era pôr comida em casa das pessoas, e nós que eramos da “não comida” fomos repescados para reforçar e ajudar essa equipa.

A gestão da pandemia em si, em casa, e o trabalho remoto... eu tenho duas filhas uma com 9 e outra com 7 anos, e mais pequena entrou em modo primário, a aprender letras em casa, quando nós estávamos cheios de trabalho. E essa gestão e equilíbrio foi extremamente difícil. No primeiro momento em março e abril de 2020, era tão novo que a mensagem que a empresa recebia era para nos desligarmos, protegermos, ter cuidado com a família, descansar. Também não se sabia quanto tempo se ia estar em casa. Quando se inicia o segundo ciclo de confinamento, já ninguém se lembrou que tínhamos filhos em casa e que estávamos a trabalhar com eles, porque eles não tinham autonomia. Havia dias em que eu ouvia a aula delas, e elas a minha reunião, era horrível. Houve um dia em que era moderadora de uma reunião e não podia desligar, e aquilo durou 3 horas, das 9 horas às 12 horas, e as minhas filhas não tomaram o pequeno almoço porque eu não conseguia desligar da reunião. Acho que as empresas nos invadiram a casa e temos que aprender a refrear e dosear isso e criar intervalos e rotinas. E depois somos altamente dependentes de reuniões e é consecutivo e não há tempo para nada, nem para beber um copo de água, nem para ir à casa de banho. Temos muito a aprender para saber trabalhar à distancia, e a malta esqueceu-se disso ao longo do tempo. Nem aprendeu, piorou. Mas também nunca mais me mandem para o escritório, das 9h às 17h, 5 dias por semana. Porque ganhas uma flexibilidade diferente e poupas. O ir para o trânsito de manhã, e o final do dia, consegues ir despachando algumas coisas. Para quem vive mais longe do trabalho é mais complicado, até devido a este aumento do preço dos combustíveis. "A malta já pensa 2 vezes, deixa-nos ficar em casa.". Há uma série de aprendizagens, e ainda não sabemos trabalhar isto de forma equilibrada. O paradigma mudou, sim. Mudou no meu caso, mas o meu marido, por exemplo, trabalha em obras, na produção e por isso tem que lá estar. As nossas operações tudo o que é lojas e logística nunca parou, estiveram sempre lá. O que é mais remoto, o trabalho de escritório, a pandemia trouxe algumas

vantagens, mas também dificuldades em termos de gestão de equipa. Como exemplo, eu tive uma pessoa da minha equipa que “quebrou mentalmente” e eu não consegui perceber porque só a via pelo ecrã, parecia que não chegava lá. Não pode ser tudo em casa, faz falta a pausa para café e o conversar com as pessoas. Tem de ser equilibrado, mas espero que as empresas não voltem atrás porque foi dado um salto que melhora a qualidade de vida das pessoas a quem o preferir. Mas nem todas as empresas foram capazes de o ver ou aproveitar. Na nossa sim, aliás até trabalhamos mais. As pessoas mais novas também vão exigir esta flexibilidade e elasticidade às empresas. E por isso espero que o caminho seja luminoso e que as pessoas aprendam e melhorem e se “construa para a frente”.

E: O que o motiva no seu emprego atual?

e: Primeiro enche-me a alma haver estrada aberta para crescer e desenvolver. Depois acho que acaba por ser uma função que ao fim de quase 20 anos, estou num sítio que me preenche e desafia como as anteriores funções que tinha não me desafiavam. Mas eu também confesso que sou um pouco “viciada” no trabalho, e, por vezes, tenho que refrear um pouco. Mesmo fora do trabalho, estou sempre a pensar o que posso fazer, é um trabalho que me obriga a pensar diferente. Acaba por complementar várias coisas: tem o lado analítico de acompanhamento de negócio, vendas, indicadores; o de gestão de equipa, que é extremamente exigente em termos de recursos humanos e comunicação, porque às vezes estamos a dizer uma coisa e a perceção do outro lado é completamente diferente, e perceber se quem está a trabalhar comigo está bem; e criativa, que é muito estimulante. Na Sonae trabalhamos com muitas equipas diferentes e é nos dado autonomia. Por isso corresponde a um conjunto de coisas que aspirava, e que venha daí o futuro, acho que promete!

E: Encontra-se satisfeito com o seu emprego atual?

e: Sim, claramente. Acho que há aqueles clichés do “procura uma coisa que te faça feliz” ou que te alimente, e é mesmo verdade. Pode ser um pouco difícil perceber o que faz sentido para nós, o autoconhecimento. Fiz o meu curso e terei a especialidade mais técnica e fui parar ao melhor gabinete de projeto, e depois aquilo acabava por ser frustrante. Eramos pequenos, não tínhamos grande visibilidade, não saímos do escritório. E demora a perceber que o caminho não é por aí e o que faz sentido. E o ter feito o MBA mais tarde, acho que foi na altura certa, porque há mais sentido crítico e permite-te olhar para o lado e há coisas que estão a acontecer que acabas por pensar que não achavas ser possível ou não te imaginavas a fazê-lo. O mercado português não é elástico a este pondo, da minha turma de MBA fui a única que depois mudou de função. É um ótimo exercício sair da caixa e ver o que se passa à volta, porque se não estamos bem ou não é estimulante o que fazemos, vamos estar atentos porque se arranjas algo que gostas e não é trabalho e é muito difícil descolar e a cabeça precisa de trabalhar.

E: Em que condições é que pensaria em mudar de emprego?

e: Pensaria mudar no momento em que sentisse que já não traz mais valia para mim própria. Até posso achar eu não estou a evoluir ou a progredir, não fui aumentada, ou já queria ter sido promovida na minha função, mas se ainda estiver aprender ou a acrescentar valor ao meu percurso profissional, se calhar ainda se espera um bocadinho. Mas se já estás sempre a fazer o mesmo, e não há reconhecimento ou desenvolvimento pessoal, então está na hora de partir. Ao longo do meu percurso percebi que as empresas apesar de maiores ou menores são seres orgânicos, com vida própria e valores, e que bebem muito de cima. Por isso se não há uma identificação clara com os valores da empresa, não é o caso, mas já foi de início, não interessa achar que vamos remar contra a maré ou que vamos ser capazes de induzir alguma alteração. Se eu não me revejo nos valores,

então estou a perder tempo. Quer para mim pessoalmente, porque estou a trabalhar com alguém que não me identifico e não fala a mesma linguagem que eu, quer para a empresa que devia procurar alguém que se identifique mais com esses valores. Aí sim, se não há essa identificação, é tempo de mudar.

Entrevista 3 – Y trabalhador da Sonae MC

E: Qual a sua idade?

e: 39

E: Qual o seu estado civil?

Casado.

E: Qual o seu nível de escolaridade?

e: Mestrado.

E: Qual a sua profissão?

e: Diretor *e-commerce*.

E: Qual a empresa em que trabalha?

e: Sonae MC

E: Qual a localização da empresa em que trabalha?

e: Matosinhos, Porto.

E: Como caracteriza as condições contratuais que a sua empresa oferece?

e: As condições são competitivas com o mercado de trabalho. É um contrato sem termo.

E: Considera mais vantajoso ter um contrato a tempo certo ou incerto?

Porquê?

e: Nesta fase da vida um contrato a tempo incerto é teoricamente mais seguro. Mas eu acho que depende muito da vontade de trabalhar e de fazer as coisas do colaborador. O termo do contrato para mim é indiferente.

E: Sente, ou não, que o seu vínculo contratual o condiciona na definição de objetivos a longo prazo?

e: Sim, no planeamento da vida pessoal.

E: A sua profissão permite-lhe evoluir na carreira?

e: Sim.

E: Pretende evoluir na carreira?

e: Sim.

E: Comparando a sua situação de emprego pré-pandemia e durante a mesma, ocorreram mudanças?

e: Sim. Mudei de área e de função. Eu trabalho no online e o online cresceu imenso. Ao crescer imenso, houve necessidade de aumentar estrutura. Ao aumentar estrutura, houve necessidade de criar novas equipas. E consequentemente novas chefias. Isto foi uma consequência do Covid, mas uma consequência também acredito eu do trabalho.

E: O que o motiva no seu emprego atual?

e: O sentimento de “vestir a camisola” e cumprir a minha função.

E: Encontra-se satisfeito com o seu emprego atual?

e: Sim.

E: Em que condições é que pensaria em mudar de emprego?

e: Pensaria mudar por um novo desafio, ou melhores condições salariais.

Entrevista 4 – Z trabalhador da Staples Inc.

E: Qual a sua idade?

e: 51

E: Qual o seu estado civil?

Casado.

E: Qual o seu nível de escolaridade?

e: Licenciatura.

E: Qual a sua profissão?

e: Diretor de recursos humanos.

E: Qual a empresa em que trabalha?

e: Staples Portugal.

E: Qual a localização da empresa em que trabalha?

e: Lisboa.

E: Como caracteriza as condições contratuais que a sua empresa oferece?

e: As condições estão alinhadas com o mercado de trabalho.

E: Considera mais vantajoso ter um contrato a tempo certo ou incerto?

Porquê?

e: A tempo incerto, é mais seguro.

E: Sente, ou não, que o seu vínculo contratual o condiciona na definição de objetivos a longo prazo?

e: Neste momento já não. Comecei como operador de caixa e evolui até diretor, pelo que já estou no topo da hierarquia.

E: A sua profissão permite-lhe evoluir na carreira?

e: Permitiu quando comecei, de momento não.

E: Pretende evoluir na carreira?

e: Não.

E: Comparando a sua situação de emprego pré-pandemia e durante a mesma, ocorreram mudanças?

e: Não. A empresa teve apenas que adotar cuidados de saúde.

E: O que o motiva no seu emprego atual?

e: O “amor à camisola” e profissionalismo. Evolui bastante dentro desta empresa, sinto-me responsável pela sua imagem e tenho um compromisso não só com a empresa, mas também com os seus clientes.

E: Encontra-se satisfeito com o seu emprego atual?

e: Sim.

E: Em que condições é que pensaria em mudar de emprego?

e: Um desafio novo, um projeto muito diferente e tentador.