

UNIVERSIDADE DO PORTO
FACULDADE DE PSICOLOGIA E CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

**“O Uso do Tempo no Trabalho Independente: entre a
liberdade de horário e a precariedade laboral”**

Dissertação apresentada por Ângela Maria Soares Pereira na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, para obtenção do grau de Mestre em Psicologia sob a orientação da Professora Doutora Isabel Freitas

Porto, Julho 2009

Resumo

No decorrer dos últimos anos, as questões associadas ao emprego flexível têm ocupado um grande espaço nas discussões referentes ao trabalho na sociedade contemporânea.

Actualmente, num cenário de retracção económica e na criação de formas de trabalho por conta de outrem, o trabalho independente surge como uma alternativa possível de inserção no mercado de trabalho.

Apesar de criados para profissões liberais, os recibos verdes encontram-se hoje em dia em todos os sectores de actividade e são usados por centenas de milhares de pessoas em todo o país.

De facto, apesar de haver quem defenda que o trabalho independente leva a uma maior flexibilidade de horário e uma melhor conjugação com a vida familiar acreditamos que esta modalidade de emprego não terá apenas vantagens, sendo uma forma de trabalho precária.

Ora, na pesquisa aqui apresentada procurou-se investigar o uso do tempo pelos trabalhadores independentes e as consequências desta modalidade de emprego na vida dos indivíduos.

Para tal, optou-se por um estudo exploratório no sector da energia, numa empresa ligada à EDP, onde actualmente o total de trabalhadores é constituído exclusivamente por trabalhadores independentes, a recibos verdes. Os dados foram recolhidos através de uma entrevista de recolha de dados e um diário de ocupação dos tempos.

No final verificou-se, que de facto os trabalhadores independentes declaram possuir um maior controlo sobre a organização dos seus tempos, uma maior autonomia e realização pessoal nesta modalidade de emprego em comparação com o contrato de trabalho dependente que possuíam anteriormente.

Palavras-chave: emprego flexível, trabalho independente, uso do tempo

Abstract

Throughout the last years, the questions associated with flexible employment have taken up a big slice in discussions regarding work in a contemporary society.

Nowadays, in a situation of economic contraction and creation of new ways of employment, independent work arises as a possible alternate way of insertion in the work market.

Although they were mainly created for liberal jobs, green receipts can nowadays be found in every work activity and are used by hundreds of thousands of people all across the country.

In truth, despite the claims of some people that independent employment provides a superior schedule flexibility and therefore allows for a better conjugation with familiar life, we verified that it does not only possess advantages, as it is a precarious work method.

In this research, the time-usage of independent workers has been investigated as well as the consequences of these job types in their life.

As such, an exploratory study in the energy sector has been chosen, in a business related to EDP, where the workforce is entirely constituted by independent workers, solely using green receipts. The data has been collected by means of an interview and a time-occupation diary.

Ultimately it has been determined that with this work method, independent workers do declare to possess a greater control and organization over their schedules as well as a greater autonomy and sense of self-fulfilment, in comparison to their former work contracts.

Keywords: flexible work, self-employment, time use

Résumé

Au long de ces dernières années, les questions associées à l'emploi flexible occupent une place importante lors des discussions sur l'emploi dans la société contemporaine.

Actuellement, dans un scénario de rétraction économique et de création de forme de travail pour le compte d'une autre personne, l'emploi indépendant apparaît comme une alternative possible d'insertion dans le marché du travail.

Malgré la création des « recibos verdes » pour les professions libérales, ces derniers apparaissent, quotidiennement, dans tous les secteurs d'activités et sont utilisés par centaines de milliers dans tout le pays.

Il est vrai que, malgré la perspective qui défend que l'emploi indépendant permet une meilleure flexibilité d'horaire et une meilleure aliénéation avec la vie familiale, nous avons vérifié que cette modalité d'emploi n'a pas seulement des avantages, étant donné que c'est une forme de travail précaire.

À travers cette recherche, j'ai enquêté sur l'utilisation que font les travailleurs indépendants de leur temps et les conséquences de cette modalité d'emplois dans la vie des individus.

Ainsi, j'ai choisit une étude exploratrice dans le secteur de l'énergie, plus précisément dans une entreprise liée à EDP, où actuellement le total d'employés est composé principalement d'employés indépendants, a « recibos verdes ». Les données ont été collectées à travers une interview et un journal quotidien d'occupation du temps.

Finalement, j'ai pu vérifier, qu'il est vrai que les employés indépendants déclarent posséder un meilleur contrôle sur l'organisation de leurs temps, une meilleure autonomie e réalisation dans ces modalités d'emplois en comparaison avec les contrats de travail dépendant qu'ils possédaient antérieurement.

Mots-Clés : travail flexible, auto-emploi, utilisation de temps

Agradecimentos

Em primeiro lugar quero agradecer aos meus pais por todo o carinho, compreensão e apoio que sempre me deram.

Agradeço claro, à Professora Doutora Isabel Freitas, pelo tempo e orientação que sempre me prestou no decorrer deste trabalho.

Aos Professores com quem tive o privilégio de aprender tudo o que sei hoje na área da Psicologia.

À Litoral Leituras pela oportunidade que me ofereceu para a realização deste estudo.

Um especial agradecimento ao Tiago Soares que tanto me apoiou e motivou ao longo destes 5 anos.

Muito Obrigado!

Índice Geral

Resumo	II
Abstract.....	III
Résumé	IV
Agradecimentos	V
Índice de Anexos.....	2
Índice de Quadros e Figuras	3
Introdução.....	4
Capítulo I – Enquadramento Teórico.....	6
o O Paradigma da Flexibilidade.....	7
o Consequências da Flexibilidade nos Trabalhadores	9
o Modalidades de Emprego Flexível	12
▪ <i>O contrato de duração determinada.....</i>	<i>12</i>
▪ <i>O contrato de trabalho temporário</i>	<i>13</i>
▪ <i>O contrato de trabalho a tempo parcial</i>	<i>14</i>
o O Trabalho Independente em Portugal.....	15
o O Uso do Tempo pelos Trabalhadores Independentes	18
Capítulo II – Metodologia.....	24
o Participantes seleccionados	26
o Método de recolha de dados	27
o Instrumento de recolha de dados: Entrevista e Diário de ocupação dos tempos	28
o Tratamento dos Resultados.....	31
Capítulo III – Resultados e Respectiva Discussão	35
Capitulo IV – Conclusões Finais	54
Referências Bibliográficas	58
Anexos	62

Índice de Anexos

Anexo A: Diário de Ocupação dos Tempos

Anexo B: Guião da Entrevista

Anexo C: Transcrição dos Excertos Citados nos Resultados por Categoria

Anexo D: Frequência de aparecimento das Categorias

Índice de Quadros e Figuras

Quadro 1: Estrutura do emprego por profissão em Portugal (situação na profissão).....	17
Quadro 2: Perguntas propostas para a descrição e apreciação do trabalho actual.....	20
Quadro 3: Categorias e subcategorias da análise de conteúdo.....	33
Quadro 4: N ^o de sujeitos que mencionam cada categoria.....	39
Gráfico 1: Frequência de aparecimento da categoria “Vantagens do trabalho independente”	36
Gráfico 2: Frequência de aparecimento da categoria “Desvantagens do trabalho independente.....	37
Gráfico 3: Frequência de aparecimento da categoria “Execução de tarefas profissionais em tempo de não trabalho”	37
Gráfico 4: Frequência de aparecimento da categoria “Absentismo no trabalho” e “O uso do tempo de não trabalho”	38
Gráfico 5: Número de interrupções ao longo de um dia de trabalho	43
Gráfico 6: N ^o de horas de trabalho diárias	45
Gráfico 7: Tempo dispendido em minutos na execução de tarefas profissionais depois de concluído o seu dia de trabalho.	49
Gráfico 8: Tempo de não trabalho.....	52

Introdução

As sociedades contemporâneas são, nos dias de hoje, cenário de grandes e complexas mudanças que prejudicam várias dimensões da vida dos sujeitos. Assim, também o mundo do trabalho tem sofrido grandes alterações, que no entanto não lhe retiraram a centralidade que possuem na sociedade e na vida dos indivíduos.

De facto, o trabalho interfere no domínio pessoal dos sujeitos, nomeadamente na sua família e tempo de lazer, denotando-se, deste modo, a sua importância nas dimensões mais subjectivas e íntimas da vida dos indivíduos (Maciel e Marques, 2008)

Em particular, a realidade analisada neste estudo diz respeito ao trabalho independente. O aparecimento e desenvolvimento desta forma de emprego possui múltiplas origens, que passam pela constituição de uma alternativa ao desemprego ou até mesmo uma alteração de atitudes com o objectivo de alcançar uma maior independência.

No entanto, esta independência leva muitas vezes a situações precárias, em que o nº de horas de trabalho é alargado pelos fins-de-semana e pelo aumento da carga horária diária que na maior parte das vezes acaba por prejudicar os outros domínios de vida do sujeito.

De facto, segundo Segabinazzi (2007), o nº de horas diárias que o sujeito dedica à sua actividade laboral é o possível reflexo da centralidade do trabalho na sociedade actual.

A questão que será tratada neste estudo diz respeito ao uso do tempo pelos trabalhadores independentes e as consequências que esta modalidade de emprego tem nas suas vidas.

Neste sentido, optou-se por escolher a profissão de leitor de aparelhos de medida de energia eléctrica por ser uma amostra de fácil acesso (amostra de conveniência).

Posto isto, no primeiro capítulo serão apresentadas as bases conceptuais que serviram de suporte-metodológico a este estudo. O capítulo é iniciado com a exposição do paradigma da flexibilidade com o objectivo de explorar a sua

definição. De seguida, foi introduzido o tema das consequências da flexibilidade na vida dos indivíduos.

Posteriormente, analisa-se as diversas modalidades de emprego flexível, dando-se especial atenção ao trabalho independente.

Por último, a ênfase é colocada no tema do uso do tempo por parte destes trabalhadores.

No segundo capítulo, expõe-se o percurso do investigador, no que respeita à metodologia adoptada e às diversas tomadas de decisão efectuadas ao longo do trabalho. Refere-se o método e técnica de recolha de dados e tratamento dos resultados.

O terceiro capítulo corresponde à apresentação dos resultados, e respectiva discussão, no qual se expõe em pormenor os dados obtidos nas diversas categorias e subcategorias da análise de conteúdo.

Por último, no quarto capítulo, procede-se às conclusões finais do estudo. Expõe-se ainda algumas considerações para estudos futuros.

Capítulo I

Enquadramento Teórico

O Paradigma da Flexibilidade

Todos nós pertencemos desde um período relativamente recente a sociedades baseadas no trabalho. Como tal, desde que o trabalho foi reconhecido pelas sociedades, tornando-se assim remunerado, transformou-se num principal meio de aquisição de rendimentos que permite aos indivíduos sobreviverem.

O trabalho é fundamentalmente, uma actividade humana. O que distingue as diferentes definições de trabalho é o propósito da actividade, os resultados que origina e as funções que desempenha. O trabalho define-se então como uma actividade que não possui um fim em si mesma, mas sim um meio para atingir um fim.

Tem assim surgido nas últimas décadas, uma série de modalidades de emprego que se distancia do modelo de relação salarial do pós guerra, que compreendia um contrato com duração indeterminada, um horário de trabalho completo, um determinado local de trabalho, a possibilidade de progressão numa carreira profissional e ainda uma concepção hierárquica e colectiva das relações de trabalho (Kovács, 2004).

Com a subida do desemprego bem como com o desejo das empresas de aumentarem os seus lucros e reduzirem os custos, repensa-se o funcionamento do mercado de trabalho e da organização do trabalho à luz da flexibilidade (Rebelo, 2006). Nos nossos dias, não podemos falar de trabalho sem falar também de flexibilidade, que se encontra associada a vários factores que marcam o mercado de trabalho actual, como por exemplo o aumento do desemprego e do emprego instável, precário e a necessidade de aumento das qualificações.

Assim sendo, a flexibilidade pode implicar certos riscos nomeadamente a precariedade de emprego, segregação no mercado de trabalho, remunerações baixas e irregulares, ocupações pouco qualificadas, ausência ou escassez de oportunidades de formação, conflito com a vida familiar e agravamento das desigualdades sociais e de género, como comportar algumas oportunidades tais como possibilidade de uma participação laboral mais adequada às necessidades e aspirações individuais, melhoria das

qualificações, acesso a empregos bem remunerados, melhor articulação com a vida familiar/pessoal, maior controlo sobre o tempo, melhoria da qualidade de vida e modernização das relações de género (Casaca, 2005).

O conceito de flexibilidade tem sido amplamente difundido pelos meios académicos e científicos, empresariais, de comunicação social, entre outros. Este conceito bastante complexo parece ganhar vida na sociedade contemporânea.

De acordo com as correntes gestionárias, a flexibilidade é sinónimo de liberdade e autonomia individual, de empreendedorismo e até mesmo de empregabilidade (Casaca, 2005).

A flexibilidade surge assim, neste domínio, definida como *“a capacidade das empresas de se adaptarem às variações de actividade conjuntural ou estrutural, decorrentes de flutuações dos mercados, produtos, tecnologias ou de clientela”* (Guelaud e Lanciano, 1991 *cit in* Casaca, 2005).

Segundo o Livro Verde das Relações Laborais, a definição de flexibilidade foi evoluindo ao longo do tempo, dos debates e conflitos que motivou e é hoje definida como *“a capacidade da empresa modular a segurança do emprego segundo as realidades económicas”*.

Para alguns autores, o conceito de flexibilidade passa pela distinção entre flexibilidade produtiva e flexibilidade de trabalho. No primeiro caso, procura-se descrever as transformações tecnológicas ocorridas nas organizações com o intuito de uma melhor adaptação às variações externas. Assim sendo, as organizações flexíveis são aquelas que se afastam do modelo de produção taylorista-fordista, rígido e burocrático e que revelam capacidade de resposta rápida e flexível às variações externas. Relativamente à flexibilidade de trabalho esta compreende as alterações relacionadas com as condições de emprego e de trabalho, nomeadamente a capacidade de ajustar e alterar modos de recrutamento, de contratação e estatutos de emprego, de mobilidade interna e remuneração, de conteúdos de tarefas e qualificações, de tempos de trabalho e de níveis de protecção social (Casaca, 2005).

Mas existem outras dicotomias. Alguns autores têm centrado a sua análise entre flexibilidade numérica e flexibilidade funcional. A primeira remete para a capacidade da empresa alterar o seu número de mão-de-obra em função da procura dos consumidores, através do recurso a trabalho temporário,

independente, a tempo parcial e a estratégias de subcontratação das actividades secundárias. A flexibilidade funcional retrata a capacidade de determinada empresa responder às exigências dos consumidores através do aumento e enriquecimento das competências, funções e tarefas internas (Kovács, 2002 *cit in* Casaca, 2005).

Um outro conceito relacionado com a flexibilidade é a ideia de variabilidade. Se o conceito de flexibilidade estiver a ser referido pela entidade patronal, isto é, se for uma flexibilidade orientada para a empresa, será o mesmo que falar em variabilidade.

Deste modo, fica implícito que a organização temporal dos horários de trabalho, está sujeita às necessidades específicas da empresa, como a redução ou aumento da carga horária e turnos de trabalho em função do mercado. Nesta situação, o trabalhador possui pouco poder de controlo ou decisão (Costa *et al.*, 2004)

No entanto, se falarmos apenas do contexto de flexibilidade temporal, sem estar sujeito à empresa, está subentendido que se reporta ao trabalhador. Neste caso, o trabalhador possui um maior poder de escolha e autonomia, para decidir sobre os seus horários, pausas, dias de folgas e férias. Segundo Costa e tal. (2004) o expoente máximo de flexibilidade individual é quando o sujeito possui as horas de trabalho que executa totalmente sobre o seu controlo desde que cumpra com os objectivos de desempenho pré-estabelecidos entre a empresa e o trabalhador.

Consequências da flexibilidade nos trabalhadores

A flexibilidade tornou-se central na organização e gestão do trabalho, especialmente no final do século XX e início do século XXI, tomando várias formas e com diferentes estratégias de adaptação perante a competitividade no mercado global (Almeida, 2005).

Observamos assim que a flexibilidade tem aumentado em todos os países da União Europeia, diferenciando na sua forma e dimensão. Podemos verificar que os países nórdicos recorrem principalmente ao emprego a tempo parcial, enquanto que os países do sul da Europa preferem as formas não

permanentes de emprego (Kovács, 2002). Deste modo, o tipo de estratégia que é utilizada pela empresa na sua reestruturação, justificado pelo aumento da concorrência global e da insegurança do mercado de trabalho, possui diversas implicações nos diferentes trabalhadores e no próprio funcionamento da sociedade.

De acordo com Beck (1992), a profissão desempenhada actua como forma de identificação, sendo que é através dela que podemos assegurar determinadas necessidades pessoais e competências, proporcionando assim uma posição económica e social. Ora com a flexibilidade que se sente, nomeadamente no que remete para a troca do emprego estável e seguro por um emprego mais flexível, provoca inúmeras mudanças na vida dos indivíduos. O trabalho perde assim a sua função protectora e os indivíduos deixam de conseguir planear as suas vidas (Beck, 1992).

Na sociedade de hoje, considerada o “cada um por si”, em que possuímos os laços pessoais nomeadamente com a família, vizinhos, amigos, entre outros, progressivamente mais fracos, estamos ainda mais vulneráveis às consequências negativas que estas novas formas de organização do trabalho nos expõem. Apesar deste novo cenário laboral ser mais dinâmico economicamente prejudica em grande parte os valores sociais que possuíamos anteriormente. Com esta mudança deixamos de usufruir de uma certa permanência no trabalho acompanhada igualmente com a confiança nos outros, integridade e compromisso que faziam com que o trabalho anterior, rotineiro, fosse um elemento organizador indispensável na vida dos indivíduos e da sua integração na comunidade (Sennett, 2000).

No mundo de trabalho flexível, o individual impõe-se ao colectivo. Cada trabalhador procura apenas sua realização pessoal, aperfeiçoar o seu desempenho e aumentar as suas qualificações. Os valores sociais e os interesses colectivos enfraquecem cada vez mais nos dias de hoje, levando conseqüentemente os trabalhadores menos qualificados e os grupos sociais mais frágeis, nomeadamente os jovens, mulheres e idosos, expostos a condições de trabalho mais instáveis e a situações de exclusão social.

Sabemos no entanto, de todas as vantagens para os sujeitos divulgadas por vários autores defensores do trabalho flexível que passa por mais possuírem tempo livre, mais facilidade de conjugar a vida familiar com a vida

profissional, mais possibilidades de adquirir competências e experiências, maior facilidade de mudar de emprego e de ascender na carreira mas conhecemos também vários estudos realizados que evidenciam as principais preocupações da maioria dos trabalhadores em Portugal que é a instabilidade do trabalho, bem como a possibilidade de perder o emprego e os salários baixos (Rebelo, 2004).

Segundo Kovács (2002) várias são as empresas que optam por uma reestruturação com o intuito de reduzir despesas e manterem-se competitivas provocando assim o despedimento de parte dos seus trabalhadores. Com esta reorganização algumas empresas não conseguiram atingir os seus objectivos. Não só os resultados ficaram aquém do esperado no que respeita a produtividade e a qualidade, como provocaram igualmente efeitos negativos nos trabalhadores, tanto nos que saíram da empresa devido à reestruturação, mas também nos que permaneceram no seu posto de trabalho.

“Para aqueles que conseguem ficar, a reorganização significa frequentemente mais horas de trabalho, intensificação do trabalho e aumento do nível de stress com significantes riscos na saúde; redução de oportunidades de desenvolvimento de carreira e desmotivação impossibilitando obter os potenciais benefícios da reestruturação.” (Kovács, 2002).

Como relata Kovács (2002), nestas situações as consequências para os trabalhadores são várias como perturbações no sono, aumento da tensão arterial, elevado nível de colesterol, para além das perturbações na vida familiar, observadas através do aumento do número de separações e de divórcios.

Os trabalhadores encontram-se assim mais desprotegidos e com uma enorme pressão sendo que os riscos do mercado de trabalho são agora suportados pelo indivíduo e sua família e pelo Estado, deixando de ser responsabilidade do empregador.

É ainda possível comparar as diversas condições de trabalho e os problemas de saúde associados, comparando os trabalhadores com contratos dependentes e os com contratos de trabalho mais frágeis. Estes últimos estão

mais expostos aos problemas de saúde relacionados com o trabalho, especialmente nos níveis de stress e de irritabilidade (Rebelo, 2004).

Os trabalhadores vêem-se assim forçados a aceitar esta nova forma de trabalho. A flexibilidade altera ritmos de trabalho, acarreta precariedade, incerteza e intensificação do trabalho mas é visto como um sacrifício inevitável para atingir o tão prometido crescimento económico (Rebelo, 2004).

Modalidades de emprego flexível

Entre as diversas formas flexíveis de emprego podem ser destacadas as mais divulgadas, tais como o trabalho com contrato de duração determinada (a termo), o trabalho temporário, o trabalho independente e o trabalho a tempo parcial (Kovács, 2004).

De acordo com o Livro Branco das Relações Laborais o contrato de trabalho é definido como:

“Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.”

O contrato de duração determinada

Este tipo de contrato baseia-se numa forma de contratação subordinada de duração determinada em que o seu termo, ou seja, o seu fim é fixado desde a sua negociação. Este termo poderá ser certo ou incerto, quando existe claramente uma determinada duração fixa ao contrato ou quando se prevê que o contrato durará o tempo necessário para executar determinada tarefa ou actividade (Rebelo, 2006).

Nos dias de hoje, este tipo de contrato deixou de significar o acesso a um emprego estável mas sim a uma nova situação precária. Inicialmente este tipo de relação contratual era baseado principalmente em mão-de-obra pouco

qualificada, no entanto indicadores recentes mostram que o nível das qualificações dos trabalhadores com contrato de duração determinada tende a aumentar (Kovács et al, 2006).

Para o empregador, o objectivo do recurso a este tipo de contratos é fundamentalmente, o de adiar o máximo possível, a passagem a contratos indeterminados, com o objectivo de prolongar ao máximo a “experimentação” do candidato, e assim escolher os melhores para uma contratação definitiva. No entender da lei, esta é uma modalidade excepcional de emprego que tende a cobrir necessidades empresariais por um período limitado.

O recurso ao contrato a termo constitui actualmente uma etapa “quase obrigatória” do processo de inserção nos “empregos típicos” (Rebelo, 2006).

O contrato de trabalho temporário

A denominação deste contrato nem sempre é consensual e pode mesmo diferir de região para região. Segundo a OCDE, o trabalho temporário é “a situação em que uma empresa cede a título oneroso e por tempo limitado a outra empresa, a disponibilidade da força de trabalho de certo número de trabalhadores, que ficam funcionalmente integrados na organização da empresa utilizadora” (Rebelo, 2006).

O trabalho temporário assemelha-se ao contrato de duração determinada. Uma das principais diferenças reside na existência de uma relação triangular entre empresa de trabalho temporário (ETT) como empregador, a empresa utilizadora e o trabalhador. O trabalhador trabalha na empresa utilizadora, mas no entanto, tem vínculo contratual com a ETT. A duração do contrato pode ser a termo certo (3, 6 ou 12 meses renovável até máximo de 2 anos) ou termo incerto, existindo ainda a modalidade de contrato renovável semanalmente até ao máximo de 12 meses (Kovács, 2004).

O recurso a este tipo de contrato é relativamente recente. As empresas de trabalho temporário procuram, de forma temporária, colocar à disposição de utilizadores trabalhadores que elas mesmas contratam e remuneram. (Rebelo, 2006).

Teoricamente, as empresas de trabalho temporário devem criar empregos permanentes. No entanto o trabalho temporário constitui uma forma aliciante de emprego para a empresa utilizadora. A empresa “compra” trabalho temporário como compra qualquer outro bem ou serviço. Na medida em que esta está isenta das obrigações genéricas que acompanham qualquer contratação e desenvolvimento de uma relação de trabalho, os custos (salariais e outros) encontram-se significativamente reduzidos (Rebelo, 2006).

O contrato de trabalho a tempo parcial

Com a flexibilidade, a tendência registada nos últimos trinta anos é a de contratação regular de trabalhadores destinados a substituir outros posto de trabalho, ocupados anteriormente por empregados em regime de tempo inteiro (Rebelo, 2006).

Esta forma de contratação é muito semelhante ao modelo de contratação típico (a tempo inteiro) mas difere consideravelmente por duas razões. Em primeiro, porque a duração do trabalho é inferior à duração legal e segundo, porque é uma forma de contratação excepcional e daí a sua redução a escrito, nela constando expressamente a livre escolha do trabalhador, assim como o período normal de trabalho diário e semanal (Rebelo, 2006).

A partir de meados dos anos 80 o contrato a tempo parcial surge principalmente como uma forma de emprego flexível facilitando às empresas uma rápida adaptação às exigências dos clientes e apresentando-se simultaneamente como um meio de luta contra o desemprego.

Por último existe ainda outra forma de emprego flexível denominada de trabalho independente ou prestação de serviços que me debruçarei de seguida. A amostra deste estudo é baseada neste tipo de contratação.

O trabalho independente em Portugal

O trabalho independente é efectuado pelo indivíduo que exerce a sua actividade por conta própria. Trata-se de um trabalhador que é simultaneamente um empresário. A definição de trabalho independente em Portugal é vaga e partilhada por diversas fontes.

Segundo Freire (1995) a definição de trabalhador independente passa pelo trabalhador que exerce actividade por conta própria e não emprega habitualmente assalariados. Por sua vez, Supiot (1999, *cit in* Rebelo, 2003) considera que a dificuldade na definição de trabalhador independente provém da diversidade de situações concretas que afectam esta forma de trabalho.

De acordo com o INE o trabalhador por conta própria também denominado trabalhador independente pode ser definido da seguinte forma: indivíduo que exerce uma actividade independente, com associados ou não, obtendo uma remuneração que está directamente dependente dos lucros (realizados ou potenciais) provenientes de bens ou serviços produzidos. Os associados podem ser, ou não, membros do agregado familiar. Um trabalhador por conta própria pode ser classificado como trabalhador por conta própria como isolado ou como empregador. Existem assim duas modalidades de trabalhador por conta própria:

Trabalhador por conta própria como isolado: indivíduo que exerce uma actividade independente, com associados ou não, obtendo uma remuneração que está directamente dependente dos lucros resultantes de bens ou serviços produzidos e que habitualmente não contrata trabalhador(es) por conta de outrem para trabalhar(em) com ele. Os associados podem ser, ou não, membros do agregado familiar.

Trabalhador por conta própria como empregador: indivíduo que exerce uma actividade independente, com associados ou não, obtendo uma remuneração que está directamente dependente dos lucros resultantes de bens ou serviços produzidos e que, a esse título, emprega habitualmente um ou vários trabalhadores por conta de outrem para trabalharem na sua empresa. Os associados podem ser, ou não, membros do agregado familiar.

De acordo com o INE, o trabalho independente, sem recorrer a assalariados (trabalhador por conta própria como isolado) constitui uma modalidade de profissão. A OCDE considera que o trabalho independente engloba os patrões e pessoas que trabalham por conta própria mas no entanto a Eurostat já considera que este tipo de trabalhador é alguém que possui uma empresa, exploração agrícola ou profissão liberal e nela trabalha com o objectivo de lucro.

Conseguimos assim observar que esta forma de emprego não só é muito complexa como diversificada.

Nesta era de crise económica que atravessamos em que a obtenção de emprego é cada vez mais difícil em Portugal, nomeadamente para os desempregados, recém-licenciados e 1º emprego, uma das alternativas possíveis é adoptar o trabalho independente.

Ao longo dos anos, o trabalho independente nem sempre obteve o mesmo estatuto. Depois de uma época de desvalorização foi a partir dos anos 70/80 que esta modalidade de trabalho obteve um novo impulso. Existem várias opiniões que acreditam que isto se deve às exigências cada vez maiores de flexibilidade mas também a um conjunto de políticas que incentivaram o emprego próprio.

Conforme se observa no quadro 1, dados recolhidos pelo INE no 4º trimestre do ano de 2008 revelam que em Portugal uma das particularidades do mercado de trabalho é o traço constante e acentuado do trabalhador independente ou por conta própria, que desde 2006 se mantém quase inalterável, tendo até alguma tendência para subir. De acordo com Rebelo (2003) este país apresenta assim uma das percentagens mais significativas de trabalho independente da União Europeia e mesmo da OCDE.

Quadro 1: Estrutura do emprego por profissão em Portugal (situação na profissão)

Portugal	2006	2007	2008	Varição 2008/2007
	Milhares de indivíduos			%
População empregada	5 159,5	5 169,7	5 197,8	0,5
Trabalhadores por conta de outrem	3 898,1	3 902,2	3 949,7	1,2
Trabalhadores por conta própria como isolados	891,4	900,1	910,4	1,1
Trabalhadores por conta própria como empregadores	280,1	286,7	287,2	0,2
Trabalhadores familiares não remunerados e outra situação	89,9	80,7	50,5	-37,4

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego - 4º trimestre de 2008. Instituto nacional de estatística, Lisboa, pp.38

Relativamente à Europa, existem diferentes factores explicativos para o trabalho independente. Durante os anos 80, o número de trabalhadores independentes aumentou no seio da EU e os únicos países que não o sentiram foram a Bélgica, a França e o Reino Unido (Supiot, 1999 *cit in* Rebelo, 2003).

Um dos principais factores justificativos deste aumento, será o facto das empresas cada vez mais recorrerem à externalização ou subcontratação, o que demonstra uma mudança na política de gestão de recursos humanos (Rebelo, 2003). Existe ainda outro factor ligado ao reforço do trabalhador independente na expansão de profissões indiferenciadas, associadas ao sector do comércio e serviços, que são vistas como menos prestigiantes em termos sociais (Supiot, 1999 *cit in* Rebelo, 2003).

Por último esta forma de trabalho é muitas vezes vivida como forma de subsistência mensal, por indivíduos que procuram assim sobreviver podendo representar uma das formas de precariedade da actividade laboral.

Segundo Kovács (2004) o trabalho independente resulta de duas estratégias opostas: uma resultante da desvalorização do trabalho, em que se transfere os riscos para os trabalhadores que possuem pouca qualificação ou se encontram numa situação de vinculação contratual precária; e outra que se valoriza o trabalho, já que o recurso a este tipo de trabalho implica grandes capacidades de inovação e adaptação de trabalhadores autónomos. As estatísticas acerca do trabalho independente nem sempre estão correctas visto que muitas vezes, escondem situações de trabalho que vão desde o trabalho dependente precário até ao trabalho qualificado dos profissionais independentes, ou seja, vão desde os falsos independentes aos grandes empresários.

As empresas recorrem assim, cada vez mais a esta forma de contratação tanto de forma directa com recibos verdes ou indirecta com a subcontratação, com o objectivo de contornarem a legislação do trabalho e reduzirem os encargos fiscais e sociais associados ao trabalho. Outra explicação possível será o aparecimento de novos modelos de organização do trabalho com base na flexibilidade laboral, isto é, numa facilidade em gerir a actividade laboral precária, sem encargos e com um maior ajuste a diversas variáveis relacionadas com a empresa e com o mercado de trabalho. (Marcel e Taleb, 1997 cit in Rebelo 2003).

Assim sendo, o trabalho independente não tem só vantagens. Muitas vezes estes trabalhadores ganham menos, vivem a pressão do risco, possuem uma fraca ou nenhuma protecção social, não são incluídos em certas leis, e possuem uma mais difícil progressão na carreira e isto para falar nas desvantagens mais visíveis (Kovács et al, 2006).

O uso do tempo pelos trabalhadores independentes

Segundo Ettema et al (2007) o uso do tempo está inevitavelmente ligado à criação de actividade e programação de decisões. É assim necessário um maior conhecimento dos factores que levam as pessoas à participação em certas actividades e não em outras como forma de usar o seu tempo. Assim sendo, motivações e preferências são factores importantes na decisão de

escolha de certas actividades. Estas decisões são também limitadas por certos factores nomeadamente:

- Biológicos e psicológicos por exemplo, necessidade de comer e dormir;
- Algumas actividades requerem outros indivíduos naquele local e naquele período;
- Entraves monetários;
- Características do ambiente e espaço-tempo;
- Disponibilidade de meios de transporte.

Dado que todos estes factores podem não se encontrar na mesma situação e ao mesmo tempo, as pessoas conseguem contorná-los, nomeadamente com o local de residência ou posse de veículo, etc.

Para além dos autores já mencionados, foi igualmente importante o artigo de Jacques Curie e Violette Hajjar denominado “Vie de travail, vie hors travail: la vie en temps partagé”.

Para Curie e Hajjar (1987) para estudar os diversos domínios de vida, profissional e pessoal, é necessário possuir a noção de sistema de actividade do sujeito. Este sistema consiste no conjunto de actividades que o sujeito realiza, isto é, toda e qualquer actividade que ele faz tanto na sua vida pessoal como profissional.

Este sistema é constituído por um conjunto de subsistemas, tais como, a vida profissional, pessoal, social. A gestão deste sistema depende de como o sujeito gere o seu funcionamento. Segundo estes autores, estas regulações, opções de cada sujeito não são escolhidas aleatoriamente mas sim de acordo com o seu modelo de vida. Este modelo de vida estabelece um controlo que permitirá ao sujeito que o seu sistema de actividades funcione.

Estes autores afirmam ainda que os comportamentos dos sujeitos podem depender dos papéis já adoptados ao longo da vida. Ao adoptar novos papeis, o sujeito tem que se confrontar com uma nova realidade com novos constrangimentos o que leva a uma nova organização e combinação de papéis e tarefas.

Conciliar as responsabilidades do trabalho com os papéis familiares torna-se cada vez mais difícil nos dias de hoje, quer seja para os trabalhadores independentes como para os dependentes.

No entanto, algumas pessoas optam pela escolha do trabalho independente como forma de alcançar uma maior autonomia e realização pessoal. Este tipo de trabalho é percebido pelos trabalhadores como uma opção de carreira que conduz a uma maior conciliação do trabalho com a vida pessoal (Parasuraman e Simmers, 2001).

Segundo Costa et.al (2004) estas novas formas de organização do trabalho que permitem uma maior flexibilidade individual possibilitam a conciliação dos vários papéis que os indivíduos vão assumindo ao longo da sua vida. Os sujeitos podem assim beneficiar da sua flexibilidade temporal para efectuarem outras actividades como questões familiares ou até mesmo por exemplo, investir em formação pessoal.

Uma grande parte dos trabalhadores gostaria de ser o seu próprio patrão. O trabalho independente apresenta-se assim como uma oportunidade para o indivíduo definir o seu próprio horário de trabalho, trabalhar quando pretender e não ter que responder a ninguém. Assim sendo, os trabalhadores independentes parecem estar mais satisfeitos com o seu trabalho que os trabalhadores por conta de outrem. Uma grande parte desta satisfação no trabalho vem da independência destes trabalhadores em relação a uma certa rotina e horários que teriam em qualquer empresa (Humdley 2001, Frey & Benz 2003).

Efectivamente, a rigidez e inflexibilidade nos trabalhos dependentes, nomeadamente no que concerne ao horário e natureza do trabalho leva a inúmeros conflitos com a vida pessoal (Parasuraman e Simmers, 2001).

De facto, no estudo de Parasuraman e Simmers (2001), os trabalhadores independentes reportam uma maior autonomia, liberdade e oportunidade de realização pessoal que os trabalhadores dependentes não experienciam. Ser o seu próprio patrão proporciona liberdade individual e flexibilidade na disposição do seu dia de trabalho de acordo com as suas preferências e deste modo um maior controlo sobre a sua situação de trabalho. Toda esta liberdade pode possivelmente reduzir o nível de conflitos entre o trabalho e a família,

permitindo um aumento de bem-estar psicológico (Parasuraman e Simmers, 2001).

No entanto, os mesmos autores relatam que é mais provável que estes trabalhadores estejam mais envolvidos psicologicamente com o seu trabalho. Neste sentido, acabam por trabalhar mais horas visto que sentem uma maior responsabilidade sobre o seu trabalho o que pode levar a um maior sucesso profissional ou até mesmo ao fracasso. Assim sendo, pode ocorrer o oposto do que seria previsto, ou seja, maiores conflitos entre trabalho e família em comparação com o trabalho dependente (Parasuraman e Simmers, 2001).

As características do trabalho afectam deste modo, o nível de controlo individual que os sujeitos possuem sobre estes conflitos trabalho-família. Os resultados apresentados por Parasuraman e Simmers (2001) comprovam efectivamente a popular crença que os trabalhadores independentes possuem uma maior autonomia e flexibilidade de horário no seu trabalho em comparação com os trabalhadores dependentes. No entanto, os resultados demonstram também um maior conflito entre o trabalho e a vida pessoal devido ao grande envolvimento no seu trabalho apresentado por estes trabalhadores (Parasuraman e Simmers, 2001).

No entanto, existem ainda poucos estudos que se debrucem sobre a maneira como os trabalhadores independentes ocupam o seu tempo, nomeadamente, como é que a independência destes trabalhadores se reflecte no seu dia a dia? O que significa “ser o seu próprio patrão” no sua rotina diária? Em particular são os trabalhadores independentes mais autónomos devido a terem um horário de trabalho mais flexível? Responder a estas questões foi o objectivo do estudo de Ari Hyytinen e Olli-Pekka Ruuskanen. Usaram para isso um inquérito sobre a ocupação do tempo na Finlândia de 1999. Este inquérito recolheu informação das principais actividades exercidas pelos sujeitos em determinado dia típico da semana e outro ao fim de semana. Ao usar esta base de dados os autores conseguiram recolher informação sobre como os trabalhadores de determinada organização e os trabalhadores independentes organizam os seus dias e até que ponto o seu horário de trabalho é flexível.

Neste estudo, Ari Hyytinen & Olli-Pekka Ruuskanen entrevistaram 2347 pessoas e efectuaram no total 4694 observações.

De facto, estes autores chegaram à conclusão que os trabalhadores independentes possuem uma maior autonomia sobre o seu horário de trabalho, interrompem mais vezes o seu dia e possuem uma menor taxa de absentismo. Assim, a independência destes trabalhadores passa por possuírem uma maior liberdade e poder de decisão sobre o seu trabalho.

Em contrapartida, os trabalhadores independentes tendem a trabalhar mais horas por dia, transportando o seu trabalho para a tarde/noite e fins-de-semana. É igualmente frequente que efectuem o seu trabalho depois de os seus filhos chegarem a casa, ou seja depois das 17/18h.

Existem no entanto, outros estudos que demonstram a boa ligação entre o trabalho independente e o tempo dispendido com os filhos.

Exemplo disso é o estudo de Alice Bell e Ivana La Valle que afirmam que as mães ainda são as que despendem mais tempo com os seus filhos. As mulheres tendem assim a determinar as suas vidas bem como a escolha do seu emprego (trabalho dependente, trabalho independente ou não trabalhar) de acordo com a sua vida familiar (Dex, 1999 cit in Bell & Valle, 2003).

Assim sendo, as mães que trabalham fora de casa frequentemente afirmam que cuidar dos filhos é muitas vezes um problema e que dificulta uma combinação positiva entre a vida profissional e pessoal. Factores associados aos jardins-de-infância, tais como, a acessibilidade, qualidade e custo podem ter uma forte influência na escolha de emprego por parte da mãe. (Bell & Valle, 2003)

De acordo com o estudo de Bell & Valle (2003), os resultados demonstram que cuidar dos filhos por parte de mães trabalhadoras independentes difere de mães que trabalham em determinada organização. Várias características relacionadas com o trabalho independente tal como o trabalho a part-time ou com horas flexíveis e o trabalho em casa deve facilitar a conciliação do emprego com a responsabilidade da vida pessoal por parte de mães trabalhadoras. No entanto, estes resultados não são homogéneos e variam muito em relação a trabalhadoras independentes com e sem empregados associados. Aliás verifica-se que os resultados de mães trabalhadoras independentes com empregados associados são muito similares aos das mães empregadas em determinada organização.

Relativamente a mães trabalhadoras independentes sem empregados associados é menos provável que usem jardins-de-infância para os seus filhos devido a possuírem horários mais flexíveis (Bell & Valle, 2003).

Os resultados demonstram ainda que as mães trabalhadoras independentes trabalham mais aos sábados e domingos. Mais de $\frac{1}{4}$ destas trabalhadoras trabalham ao sábado e $\frac{1}{5}$ trabalham ao domingo. Relativamente aos pais em que ambos são trabalhadores independentes ainda é mais provável que trabalhem ao fim-de-semana sendo que 50% destes trabalhadores trabalham aos sábados e 29% aos domingos (Bell & Valle, 2003).

Em suma, este estudo demonstrou que $\frac{1}{4}$ das famílias trabalhadoras com filhos incluem pelo menos um dos pais como trabalhador independente. Assim sendo, os trabalhadores independentes tendem a ter mais filhos que os restantes trabalhadores, indicando talvez que é cada vez mais frequente que grandes famílias, muito numerosas, com muitos filhos tendam a seguir o emprego flexível que o trabalho independente pode oferecer. O trabalho independente pode ser assim “amigo da família” porque permite que os pais trabalhem a partir de casa ou com horários flexíveis e a evidência sugere que este factor pode ser uma forte influência nas decisões de muitas mães trabalhadoras em se tornarem trabalhadoras independentes. Em contrapartida, tanto entre pais com filhos como no geral existem igualmente aspectos “pouco amigos da família”, nomeadamente trabalhar a horas atípicas e durante longas horas (Bell e Valle, 2003).

Numa sociedade que nunca para, os limites entre trabalho e lazer já não são rígidos e fixos por um dia normal de trabalho. As horas de trabalho são cada vez mais prolongadas pela noite e fins-de-semana numa sociedade que requer ajustes contínuos à sua evolução e organização. (Costa et.al, 2004)

Assim, possuir um horário “normal” (8h - 18h) representa cada vez mais uma excepção quando anteriormente mantinha-se como regra.

Estas questões da flexibilidade reflectem-se na maneira como os sujeitos organizam o seu tempo. A crescente insegurança e instabilidade profissional recaem muitas vezes para outras esferas de vida devido em grande parte às questões associadas ao tipo de contratação e horário de trabalho.

Capítulo II

Metodología

Os estudos de caso são amplamente utilizados na temática das organizações e em grande parte nas ciências sociais. Para Yin (1994) o estudo de caso consiste num processo de investigação empírica com o qual se pretende estudar um fenómeno contemporâneo no contexto real em que este ocorre. Assim sendo, o principal objectivo é perceber como é que os comportamentos são influenciados e como influenciam o contexto em que estão envolvidos.

Este método é muito utilizado quando os acontecimentos não são controláveis e, portanto, não é de todo possível manipular as causas do comportamento dos participantes (Yin, 1994). Segundo este autor, um estudo de caso é uma investigação que se baseia sobretudo no trabalho de campo, estudando uma pessoa, programa ou uma instituição na sua realidade.

O método de recolha de dados pode variar entre entrevistas, observações, documentos, questionários, entre outros.

Independentemente do método utilizado, o mais importante nos estudos de caso é a ênfase colocada na compreensão dos fenómenos que ocorrem naquele determinado contexto. Assim sendo, nos estudos de caso o principal objectivo é a elaboração de hipóteses e teorias e não testá-las.

Segundo a concepção definida por Yin (1994) o estudo de caso múltiplo demonstrou ser o método mais adequado. Ter casos múltiplos pode ajudar a reforçar os resultados obtidos visto que a selecção dos casos, pode ser efectuada segundo o objectivo do estudo para obter resultados mais semelhantes ou contraditórios.

Neste estudo, procurou-se recorrer ao contacto directo com os sujeitos na forma de entrevista individual semi-estruturada. Através do discurso, o sujeito pode construir uma narrativa acerca do seu trabalho e da sua vida e deste modo podemos contactar com o real da sua actividade de trabalho.

Para além disso colocamos ainda ênfase num registo diário de ocupação dos tempos. Assim sendo, as entrevistas foram complementadas com as autoavaliações realizadas através destes diários. O principal objectivo do diário de ocupação dos tempos é recolher informação sobre todas as actividades realizadas pelos sujeitos. No discurso narrativo podem ocorrer erros na

descrição das actividades. Assim sendo, o objectivo dos diários de ocupação dos tempos é (a) recolher informação mais exacta e correcta visto que o sujeito regista as suas actividades em tempo real; (b) obter dados sobre eventos com baixa frequência; (c) captar uma maior variedade de informação acerca de dados comportamentais.

Participantes seleccionados

Visto que o objectivo primordial deste estudo é analisar como os trabalhadores independentes usam o seu tempo e as consequências, que este tipo de contratação, tem nas suas vidas, optou-se por estudar a profissão de Leitor de Aparelhos de Medida de Energia Eléctrica, visto ser a amostra mais conveniente e estar geralmente ligada a trabalhadores independentes.

As tarefas executadas por estes trabalhadores passam por recolher a leitura do contador de electricidade em consumidores residenciais. Essencialmente, a função é ler os consumos efectuados pelos clientes residenciais de energia eléctrica. A exactidão é fundamental neste trabalho uma vez que a facturação dos clientes deriva da informação recolhida e fornecida por estes trabalhadores.

A empresa para a qual estes trabalhadores prestam serviços denomina-se Litoral Leituras Lda e pertence ao conjunto de empreiteiros do Grupo EDP. Dedicar-se à realização de leituras de aparelhos de medida de electricidade na modalidade de BTN (Baixa Tensão Normal) e MT/BTE (Média Tensão/ Baixa Tensão Especial).

Compreende no total 71 trabalhadores, dos quais 12 são mulheres e 59 são homens.

De entre todos os trabalhadores destacámos 24 sujeitos, escolhidos aleatoriamente, que se encontram actualmente no activo em contexto de trabalho e será essa a amostra deste estudo.

Relativamente ao género, a amostra é constituída por 4 sujeitos do sexo feminino e 20 do sexo masculino. A média de idades é de 37,3 com idades compreendidas entre os 23 e os 60 anos.

No que se refere ao estado civil, 58% (14) são casados, 29% (7) são solteiros e 13% (3) são divorciados.

O nº médio de filhos nesta amostra é de um filho, sendo que este nº é compreendido entre 0 e 3 filhos.

Método de recolha de dados

A metodologia adoptada para este trabalho contemplou a entrevista semi-estruturada e o diário de ocupação dos tempos.

A entrevista foi conduzida individualmente a cada participante do estudo, sendo que o guião foi adaptado a cada sujeito. Todos os participantes concederam autorização para a gravação áudio da entrevista que durou em média 20 minutos.

Todavia, apesar de haver tópicos orientadores a ênfase foi colocada na liberdade de expressão do sujeito, sendo que este instrumento teve essencialmente uma função de enquadramento, não permitindo que o narrador desvia-se o seu discurso do campo de pesquisa e também de exactidão, solicitando informação que não foi divulgada espontaneamente.

O local para a realização da entrevista não teve qualquer critério pré-estabelecido, sendo que estas foram efectuadas em espaços acordados entre o entrevistador e entrevistado dependendo da disponibilidade do sujeito.

O material utilizado para a recolha de dados é um leitor e gravador de som e o instrumento diário de ocupação dos tempos.

No que se refere ao diário de ocupação dos tempos, o objectivo passou por recolher informação relacionada com as actividades realizadas por estes trabalhadores independentes durante um dia de trabalho. Foi pedido a cada sujeito que mantivesse-se o diário das 7h às 22h e que regista-se toda e qualquer actividade em tempo real de 15 em 15 minutos.

Instrumento de Recolha de dados: Entrevista e Diário de Ocupação dos tempos

A entrevista semi-estruturada utilizada neste estudo é composta por 16 questões. Desta forma, a entrevista foi dividida em três momentos. Cada momento possui os seus objectivos bem definidos e claros e sem qualquer pressão de tempo por parte do entrevistador.

O primeiro momento consiste no início da entrevista, considerada de extrema importância. O objectivo é criar empatia e confiança entre o entrevistador e entrevistado num ambiente relaxado e informal. Procurou-se neste sentido que o entrevistado construísse uma narrativa sem preconceitos, medos ou restrições. Este momento destinou-se ainda ao esclarecimento do objectivo principal do estudo, explicação do que será pedido ao participante e solicitada autorização para a gravação áudio da entrevista bem como à recolha de informação que caracteriza a amostra, tais como a idade, habilitações literárias e o agregado familiar.

Num segundo momento a entrevista foi efectivamente iniciada, procedendo-se à realização de algumas questões relacionadas com o passado profissional do participante. Neste sentido, foram colocadas seis questões, nomeadamente: Gostaria que me dissesse se já teve outra actividade profissional? Se sim, qual? Qual era o seu contrato de trabalho nessa actividade? Qual era o horário de trabalho que habitualmente cumpria? E fora desse horário de trabalho tinha que cumprir algum tipo de actividade profissional? Com que frequência faltava ao trabalho? Normalmente quanto tempo despendia em actividades de lazer?

Todas estas questões possuem o objectivo de recolher informação acerca do passado profissional do participante, para posterior comparação com a profissão actual. Assim, o intuito destas questões será descrever e consequentemente relembrar e enquadrar as actividades realizadas anteriormente, dando ênfase à descrição do horário e contrato de trabalho, disponibilidade para tempo de lazer e absentismo ao trabalho.

O terceiro momento consiste na descrição do trabalho actual e posterior comparação com o trabalho anterior. São assim colocadas 10 questões, que estão explícitas mais em pormenor no quadro 2.

Nas primeiras seis questões é pedido ao entrevistado que descreva a sua actividade profissional, nomeadamente no que respeita ao horário que em regra cumpre (visto não ter um horário de trabalho estabelecido) o absentismo ao trabalho e o tempo de lazer que possui.

Nas restantes quatro questões o objectivo será que o participante refira as maiores diferenças que experiencia entre o trabalho que possuía anteriormente e o que possui agora relativamente ao tempo de lazer, ao conteúdo e horário de trabalho e à autonomia no trabalho. É ainda pedido que relate as vantagens e desvantagens que associa ao trabalho independente comparando com o trabalho anterior.

- A que horas normalmente chega e abandona o seu local de trabalho?
 - Durante esse tempo, quanto concede para outras actividades? (como por exemplo: almoço, lanche, WC, etc.)
 - Depois de concluído o seu dia de trabalho, ainda despende algum do seu tempo para a realização de tarefas profissionais?
 - Com que frequência falta ao trabalho?
 - Costuma exercer a sua actividade profissional ao fim de semana ou feriados?
 - Normalmente quanto tempo despende em actividades de lazer?
 - Na sua opinião, agora que é trabalhador independente despende mais ou menos tempo para estas actividades? Há alguma diferença com o contrato de trabalho que possuía anteriormente?
 - De seguida peço-lhe que compare o trabalho que possuía anteriormente com o que possui agora como trabalhador independente e me diga a sua opinião, relativamente a:
 - Maiores diferenças entre os dois (a nível de horário, conteúdo, etc) e porquê?
 - Vantagens e desvantagens do trabalho independente tendo como base de comparação o trabalho que possuía anteriormente.
 - Autonomia no trabalho.
-

No final da entrevista é entregue ao participante um diário de ocupação dos tempos, explicando-se a sua forma de preenchimento e solicitando-se que registre um dia normal de trabalho nesse mesmo diário.

É ainda concedido algum tempo para possíveis reformulações finais e comentários por parte do participante e pedida a sua opinião sobre todo o processo.

Tratamento dos resultados

Após a finalização de todas as entrevistas, procedeu-se à sua transcrição tal e qual, sem alterações e correcções.

Orientamos de seguida o nosso trabalho para uma interpretação e leitura atentas, procurando significações que permitissem o afinamento do material recolhido. Pretendíamos assim, responder às seguintes questões: Os trabalhadores independentes dispõem de mais tempo para actividades de lazer? Será que se sentem actualmente mais autónomos no seu trabalho do que anteriormente com o trabalho dependente? Será que trabalham mais horas actualmente como trabalhadores independentes? Quais são as maiores vantagens e desvantagens associadas ao trabalho independente?

Neste sentido, hipóteses mais exactas foram surgindo, articuladas nos discursos de cada um dos participantes, conduzindo progressivamente a construção de categorias.

A selecção dos excertos destacados foram assim escolhidos com este propósito. Praticamente nenhuma informação foi deixada de lado sendo que a contabilização das expressões foi efectuada segundo o conteúdo recolhido e não por o aparecimento da palavra literal no texto. Procurou-se assim, sistematizar toda a informação numa grelha de dados para uma maior facilidade na análise e interpretação dos resultados.

Neste sentido procurou-se encontrar categorias que definissem e fornecessem uma síntese, ou seja, uma representação simplificada dos dados recolhidos. Efectuamos assim uma análise classificatória em que a ênfase foi colocada na narrativa sem descurar elementos significativos.

No entanto, é verdade que qualquer análise de conteúdo possui os seus limites, precisamente porque nunca está acabada. Logicamente possui os seus enviesamentos por ser sempre um trabalho subjectivo sobre um material humano (Poirier, Clapier-Valladon & Raybaut, 1995, p. 112).

Posto isto, dividimos este trabalho em 5 categorias principais com as respectivas subcategorias:

- Vantagens do trabalho independente (com 4 subcategorias)
- Desvantagens do trabalho independente (com 2 subcategorias)
- Execução de tarefas profissionais em tempo de não trabalho (com 2 subcategorias)
- O uso do tempo de não trabalho
- Absentismo no trabalho

A descrição mais pormenorizada destas categorias pode ser vista no Quadro 3.

No que se refere ao outro instrumento utilizado neste estudo, o diário de ocupação dos tempos, toda a informação recolhida foi organizada em gráficos e grelhas de dados para possível comparação com as entrevistas. O objectivo será analisar e confrontar as duas informações recolhidas, nomeadamente no que respeita ao tempo de trabalho e de não trabalho. Essencialmente a finalidade é recolher informação de como os trabalhadores independentes usam o tempo no seu dia-a-dia.

Quadro 3: Categorias e subcategorias da análise de conteúdo

Categoria	Subcategoria	Descrição
Vantagens do trabalho independente	Flexibilidade Temporal	Os sujeitos mencionam possuir flexibilidade na organização dos seus tempos ao longo de um dia de trabalho (e.g. “aqui consigo gerir o tempo como quiser, não há aquela possibilidade de adormeci já estou atrasado para picar o ponto...”)
	Ser o seu próprio patrão	Os sujeitos referem o lado positivo de não ter que obedecer a um superior hierárquico e serem autónomos no exercício da sua função em comparação com o trabalho anterior (e.g. “aqui eu acho que não trabalho para ninguém, trabalho sozinha, não tenho patrão, não tenho com quem discutir, se está mal a culpa é minha e se está bem também é minha...”, “neste trabalho faço as coisas à minha maneira”)
	Pausas no trabalho	Diz respeito ao nº de interrupções efectuadas num dia de trabalho (e.g. “eu paro muito durante o dia, porque eu estou a estudar também...”)
	O “ganhar à peça” como compensador	Refere-se à opinião dos sujeitos em relação ao facto deste trabalho ser mais compensatório e incentivador em comparação com o trabalho anterior (e.g. “é mais compensador em termos monetários e incentiva mais este trabalho...”)
Desvantagens do trabalho independente	Nº de horas de trabalho	Refere-se a afirmações mencionadas pelos trabalhadores de que agora trabalham mais horas do que anteriormente (e.g. “apesar de eu aqui trabalhar mais horas...”, “a maior diferença que noto é nas horas de trabalho, neste trabalho muito mais...”)
	Precariedade laboral	Aqui insere-se tudo o que seja identificado com a insegurança laboral, falta de regalias e obrigações sociais em comparação com o trabalho anterior (e.g. “neste trabalho, uma pessoa fica um bocado aflito e a pensar será que amanhã vou ter trabalho, enquanto que no outro é garantido...”, “temos menos protecção social, não temos baixas e pagamos segurança social...”)

Categoria	Subcategoria	Descrição
Execução de tarefas profissionais em tempo de não trabalho	Actividade Profissional aos fins-de-semana e feriados	Aqui insere-se toda e qualquer actividade profissional executada ao fim de semana e feriados (e.g. “ao sábado trabalho sempre e aos feriados também vou às vezes...”, “Já cheguei a ir trabalhar ao sábado e já cheguei a ir ao domingo...”)
	Execução de tarefas profissionais depois de concluído o seu dia de trabalho	Tudo o que se refira ao trabalho efectuado pelos sujeitos depois de concluírem o seu dia de trabalho (e.g. “tenho sempre trabalho extra, se o trabalho estiver concluído, quando chego a casa é que o envio...”)
O uso do tempo de não trabalho	-	Tudo o que diz respeito ao uso do tempo de não trabalho pelos trabalhadores nomeadamente tempo de lazer, tempo dedicado a outros domínios, tempo doméstico e tempo dedicado à família (e.g. “o meu tempo livre agora é ao domingo porque o resto dos dias tento sempre trabalhar...”)
Absentismo no trabalho	-	Refere-se à afirmações mencionadas pelos trabalhadores relativas ao absentismo no trabalho (e.g. “neste trabalho, então é que nunca falto, trabalho mais afincadamente...”, “eu nunca falto e ainda queria mais trabalho...”)

Capítulo III

Resultados e Respectiva Discussão

Considerando o material proveniente da análise de conteúdo, optamos por fazer em primeiro lugar uma discussão dos resultados de acordo com uma análise mais pormenorizada dos dados obtidos e seguindo a categorização estabelecida.

Neste sentido, várias foram as categorias e subcategorias que obtiveram consenso por parte dos participantes, nomeadamente as mais mencionadas foram, a subcategoria “flexibilidade temporal” (81 nomeações), seguida da “ser o seu próprio patrão” com 79 nomeações e por último a categoria número 4, nomeada 49 vezes, “O uso do tempo de não trabalho”. De seguida, no gráfico 1, 2, 3 e 4 podemos observar a frequência de aparecimento mais em pormenor.

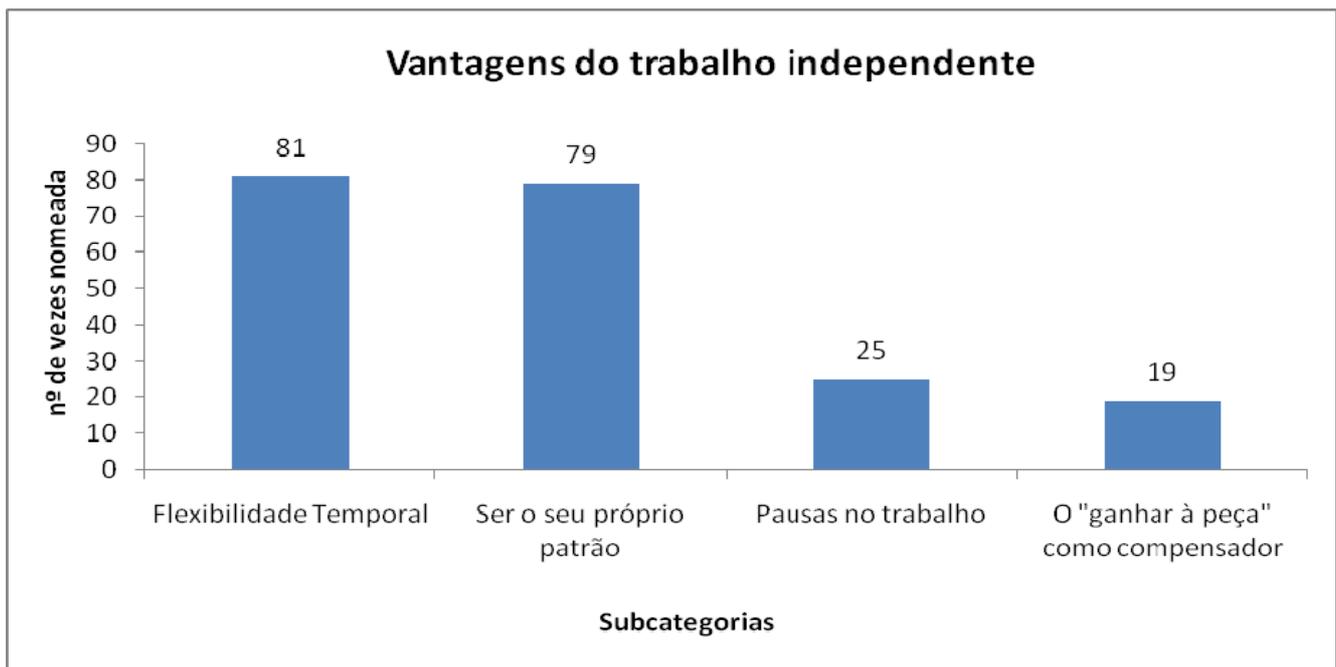


Gráfico 1: Frequência de aparecimento da categoria “Vantagens do trabalho independente”

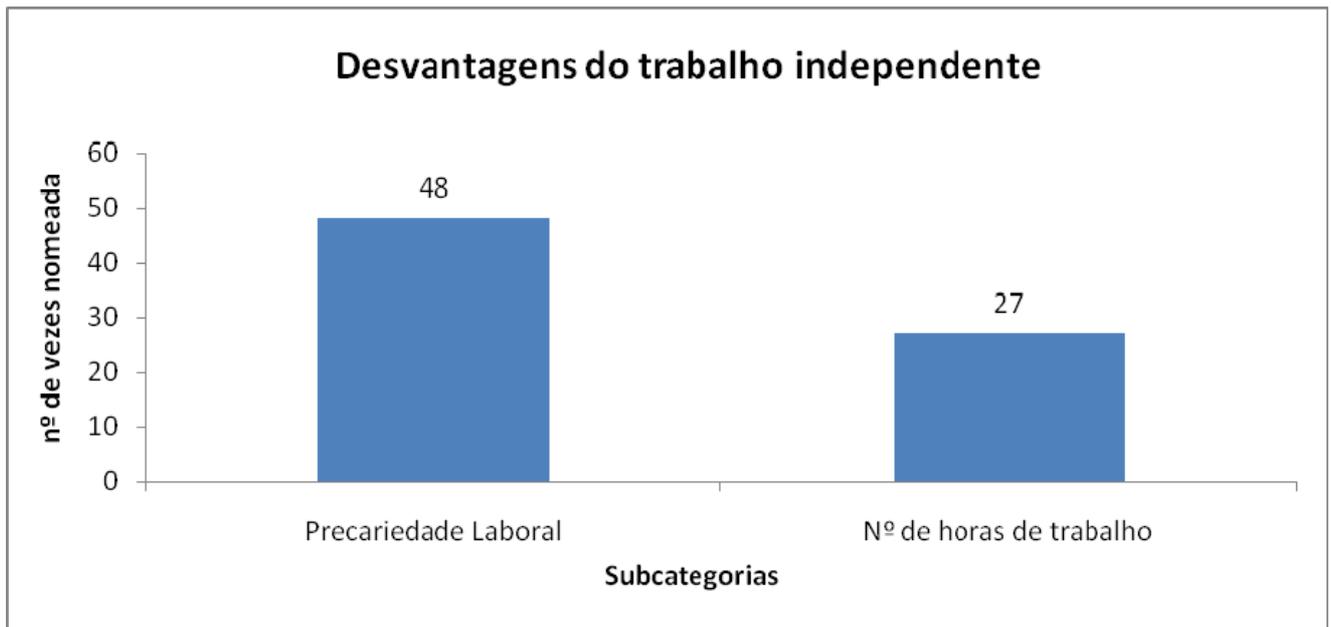


Gráfico 2: Frequência de aparecimento da categoria “Desvantagens do trabalho independente”



Gráfico 3: Frequência de aparecimento da categoria “Execução de tarefas profissionais em tempo de não trabalho”

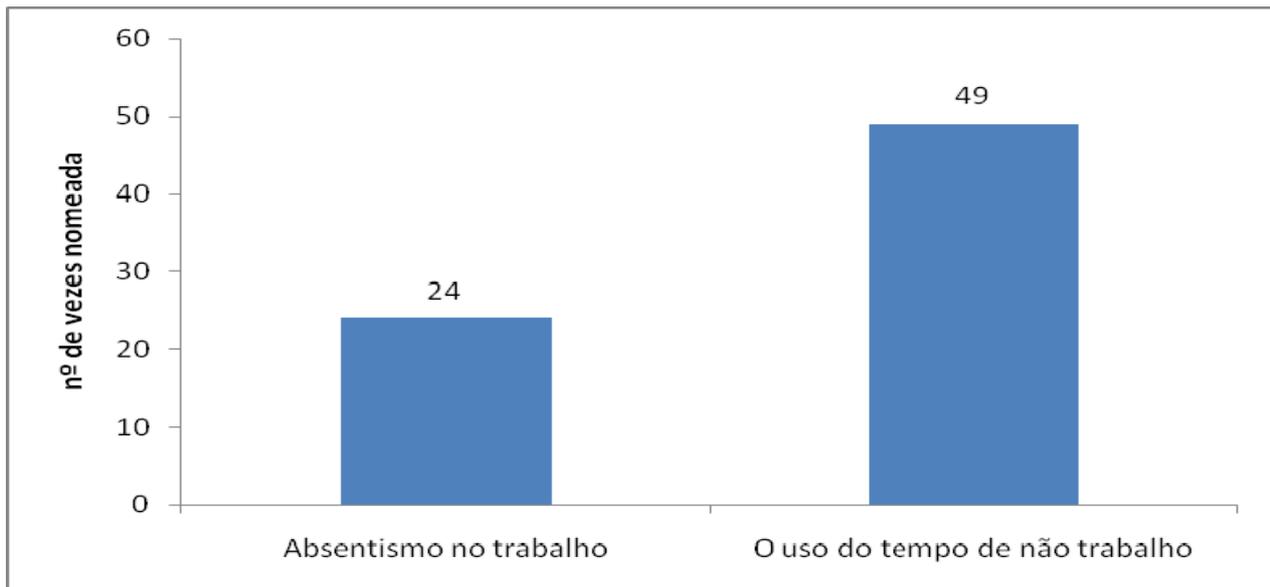


Gráfico 4: Frequência de aparecimento da categoria “Absentismo no trabalho” e “O uso do tempo de não trabalho”

Podemos ainda observar no quadro 4 o número de pessoas que salientou cada categoria e subcategoria.

Quadro 4: N° de sujeitos que mencionam cada categoria

<i>Categoria</i>	<i>Subcategoria</i>	<i>Nº de pessoas que mencionam</i>
Vantagens do trabalho independente	Flexibilidade Temporal	24
	Ser o seu próprio patrão	24
	Pausas no trabalho	22
	O “ganhar à peça” como compensador	14
Desvantagens do trabalho independente	Nº de horas de trabalho	19
	Precariedade laboral	22
Execução de tarefas profissionais em tempo de não trabalho	Actividade Profissional aos fins-de-semana e feriados	16
	Execução de tarefas profissionais depois de concluído o seu dia de trabalho	21
O uso do tempo de não trabalho	-	24
Absentismo no trabalho	-	24

Categoria “Vantagens do trabalho independente”

Subcategorias

“Flexibilidade Temporal”

Em relação à subcategoria “flexibilidade temporal”, os participantes salientaram como um forte factor positivo neste tipo de contratação, a flexibilidade dos tempos.

De facto, afirmaram poder organizar o seu horário como pretenderem, sem grandes obrigações ou horários fixos. Referem que “ (...) posso me atrasar 2 ou 3 horas que não há problema, tenho aquela mobilidade.”

Consideram também que com uma maior liberdade na escolha dos seus tempos, conseguem organizar melhor os seus dias, visto que “uma grande vantagem neste trabalho é o horário, porque se for preciso acordo mais tarde e não há problema nenhum, organizo depois o dia como eu quiser...”. Outro participante refere ainda “aqui podemos dispor do tempo conforme nos der mais jeito, uma pessoa se tiver alguma coisa para fazer realmente pode tentar conciliar as coisas...”

De facto, uma flexibilidade individual permite que os trabalhadores consigam efectuar outras actividades em concordância com a sua actividade profissional.

Exemplo disso, é uma participante que ingressou no ensino superior logo após ter iniciado esta actividade, “eu quando entrei para este trabalho, pensei logo que se calhar poderia ir estudar porque (...) é muito melhor para eu conciliar as coisas. Se eu tivesse um trabalho com um horário fixo muito provavelmente nem iria estudar”.

“Ser o seu próprio patrão”

Outro aspecto referido massivamente pelos participantes é o facto de serem o seu próprio patrão e todas as consequências positivas que isso acarreta.

Os aspectos positivos nomeados passam pela maior liberdade pessoal e “ (...) não ter ninguém constantemente a dar-nos ordens, a chatear a cabeça...”. Manifestam que “no trabalho anterior, nos tínhamos que piar fino, andavam sempre ali os patrões com os bigodes em cima, aqui não temos ninguém a mandar.”

Foram largamente referidas expressões como, neste trabalho “não tenho o patrão à perna”, “não há ali uma pessoa a controlar-nos diariamente”, “não tenho que prestar satisfações ao chefe”, “não trabalho para ninguém, trabalho sozinha.”, e por último “ não tenho ninguém a reclamar com o meu trabalho.”. Muitas outras poderiam ser referidas.

É ainda narrado o facto de poder faltar ao trabalho sem dar satisfações, como refere um sujeito “ (...) principalmente de verão o calor é desgastante e há dias que não consigo mesmo ir trabalhar, estou todo roto e digo amanhã não vou trabalhar e fico a descansar. Ninguém me diz nada.”

Ainda incluído nesta subcategoria temos o facto dos trabalhadores afirmarem possuir uma total liberdade e poder de decisão sobre o seu trabalho.

Efectivamente, a grande autonomia retratada na literatura (Parasuraman e Simmers, 2001, Hytinen & Ruuskanen 2007) por parte dos trabalhadores independentes verifica-se nesta amostra de sujeitos.

Os participantes referem ser “completamente autónomos” no modo como efectuam o seu trabalho, podendo “organizar o meu trabalho da maneira que me der mais jeito”. Relatam que não possuem qualquer restrição na maneira de o fazer, tendo apenas que gerir como entendem, as suas responsabilidades.

De facto, demonstram que trabalhar com uma maior liberdade pessoal acaba por ser uma forma de trabalho mais descontraída, como salienta um

participante “Faço o meu trabalho como eu quero, de uma forma mais calma e não tão comprimida com tantas regras como tinha no trabalho anterior.”

Esta forma de trabalhar acarreta inúmeras vantagens para os trabalhadores. Estes expressam que agora conseguem fazer o seu trabalho à sua maneira porque “não somos todos iguais não é... agora tenho a possibilidade de tratar as minhas coisas como eu quero e não obrigatoriamente à maneira de outra pessoa que também pode estar certa mas não é a minha maneira.”

“Pausas no trabalho”

Relativamente às pausas efectuadas ao longo de um dia de trabalho existe evidência na literatura (Hyytinen & Ruuskanen, 2007) de que os trabalhadores independentes realizam um maior nº de interrupções diárias, devido ao facto de possuírem liberdade para gerir o seu horário e assim poderem resolver algumas necessidades pessoais durante o seu dia de trabalho. Segundo estes autores, os trabalhadores independentes, interrompem o seu dia de trabalho, em média, uma vez de duas em duas horas.

A grande maioria das interrupções verificadas no diário de ocupação dos tempos foram a pausa para o café e lanche. Assim sendo, e de acordo com o diário de ocupação, o nº médio de interrupções ao longo do dia é de 2,8 interrupções, ou seja, 3 interrupções diárias.

No gráfico 5 podemos observar o nº de interrupções diárias efectuadas por cada um dos sujeitos (informação recolhida do diário de ocupação dos tempos).

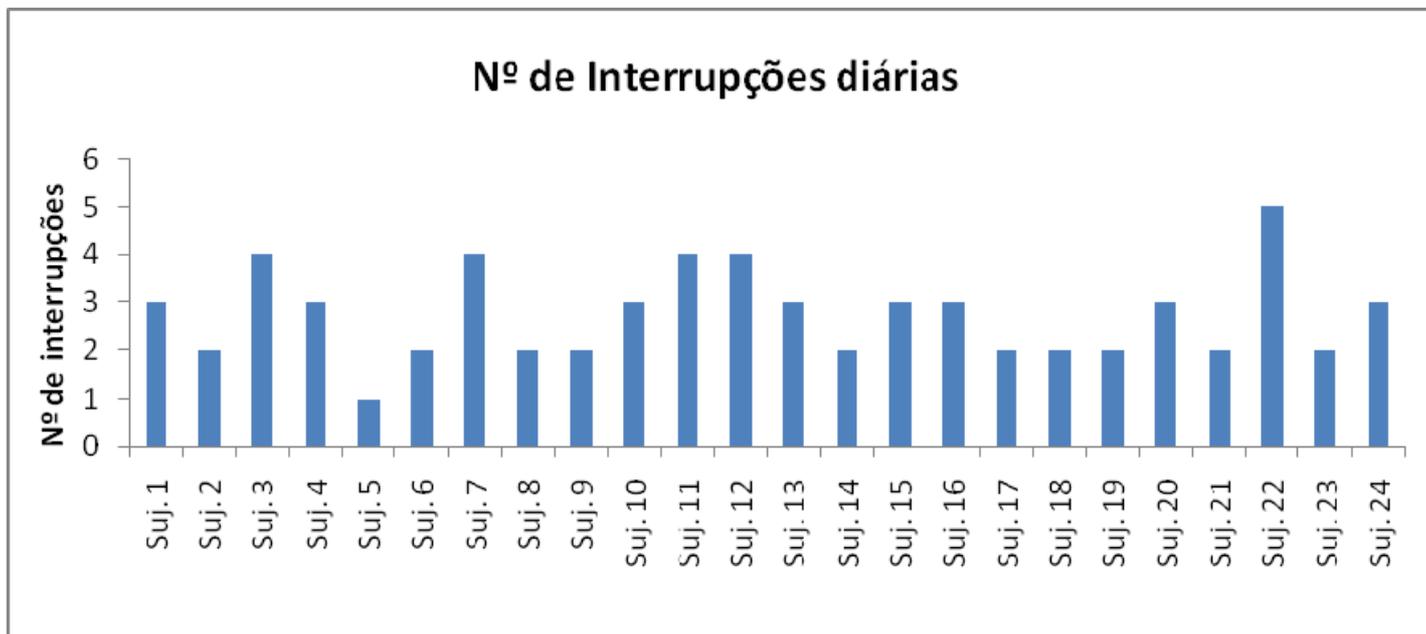


Gráfico 5: Número de interrupções ao longo de um dia de trabalho

Nesta subcategoria, destaca-se o sujeito 22 com cinco interrupções num dia de trabalho, enquanto que o sujeito 5 possui apenas uma interrupção.

Podemos assim concluir que os dados recolhidos na literatura relativamente ao número de interrupções diárias (Hyytinen & Ruuskanen, 2007) não são muito concordantes com esta amostra de sujeitos, visto que estes trabalhadores não efectuam, em média, mais do que 3 interrupções ao longo de um dia de trabalho.

“O “ganhar à peça” como compensador”

É ainda referido pelos trabalhadores o quanto é gratificante este trabalho.

De facto, referem que ser trabalhador independente e ganhar à peça é muito estimulante e compensador, em boa parte devido à grande responsabilidade que possuem para com o seu trabalho. Mencionam que “tenho muitas responsabilidades mas sinto-me muito mais útil. Incentiva muito mais este trabalho.”, “Motiva muito mais este trabalho pelo facto de ser livre, não estar fechado num escritório faz-me sentir de alguma forma muito útil poder conciliar bem o meu ordenado (...)”

Consideram ainda este trabalho como um desafio diário como admite um participante “É mais vantajoso e entusiasma mais este trabalho porque é um trabalho que nos desafia a nós próprios para conseguirmos superar mais e mais. É um trabalho que pego de manhã e imagino o que tenciono fazer sem conhecer o terreno nem o local para onde vou...e assim até acaba por ser mais compensador em termos monetários, porque uma pessoa empenha-se mais, é um desafio todos os dias.”

Categoria “Desvantagens do trabalho independente”

Subcategorias

“Nº de horas de trabalho”

No que se refere ao número de horas de trabalho os participantes declararam que apesar de possuírem uma maior flexibilidade na organização dos seus tempos trabalham mais horas que no trabalho que possuíam anteriormente com um contrato de trabalho dependente.

De facto, estes dados vão de encontro aos vários estudos analisados (Parasuraman e Simmers, 2001, Hyytinen & Ruuskanen 2007) que divulgam que os trabalhadores independentes possuem uma maior responsabilidade com o seu trabalho o que leva a que exerçam a sua actividade profissional por mais horas.

Os sujeitos declaram que uma das desvantagens deste trabalho é “ (...) trabalhar mais horas por dia, para tentar rentabilizar o trabalho e aproveitar a ida para o terreno e também para controlar o meu salário”.

Com efeito, e de acordo com Jungbauer-Gans and Ziegler (1991 *cit in* Lohmann, H. 2001) a vantagem de possuir uma maior flexibilidade temporal pode ser diminuída pelo nº de horas de trabalho. Assim sendo, estes

trabalhadores tendem a trabalhar mais horas devido ao esforço e responsabilidade associados ao trabalho independente.

De acordo com os dados recolhidos no diário de ocupação dos tempos, o nº de horas dispendidas a realizar a sua actividade profissional por parte destes trabalhadores independentes é em média 8 horas e 58 minutos, ou seja, aproximadamente 9 horas. Podemos observar no gráfico 6 o nº de horas de trabalho diárias efectuadas por estes trabalhadores.

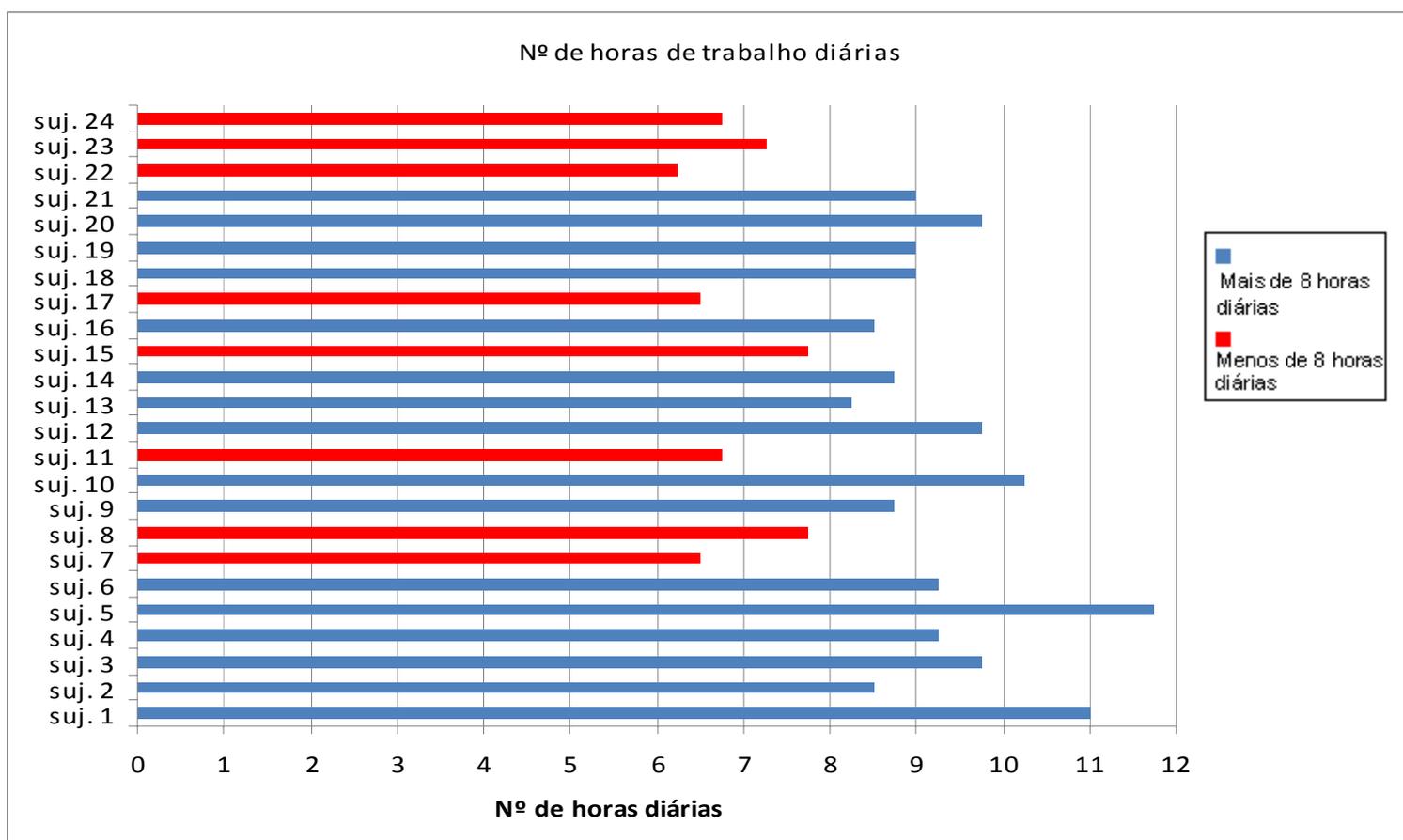


Gráfico 6: Número de horas de trabalho diárias

De facto, apenas 8 sujeitos (suj. 7, 8, 11, 15, 17, 22, 23, 24) trabalham menos de 8 horas diárias. É ainda de salientar que 8 sujeitos (suj.1, 3, 4, 5, 6, 10, 12, 20) trabalham mais do que 9 horas diárias, sendo que o suj. 1, 5 e 10 trabalham mais do que 10 horas. Os restantes 5 sujeitos trabalham entre 8 e 9 horas diárias.

Assim sendo, os dados recolhidos na literatura (Parasuraman e Simmers, 2001, Hyytinen & Ruuskanen, 2007) verificam-se nesta amostra de sujeitos. Efectivamente, a maioria dos sujeitos trabalha mais do que as 8 horas diárias estipuladas num contrato de trabalho dependente.

“Precariedade laboral”

Apesar de, não ter que obedecer a um superior hierárquico possuir inúmeras vantagens, os trabalhadores independentes estão condenados à precariedade e insegurança laboral.

De facto, estes participantes não são excepção. É largamente referido pelos sujeitos a grande insegurança laboral que vivem, nomeadamente “ (...) a qualquer dia podemos perder o emprego, não temos também a possibilidade de ter apoios bancários e temos insegurança a nível médico, para mim e para possivelmente a família como alguns trabalhos dependentes oferecem.”

Retratam igualmente a fraca protecção social a que estão sujeitos, nomeadamente no que respeita a baixas por doença e férias. Um participante relata a sua situação “Eu aleijei-me à pouco tempo no pé e ainda não fui tratar disto porque não posso parar, se não trabalhar não ganho porque não temos direito a baixa nem nada...depois também quando vamos de férias não ganhamos, nem temos subsídios.”

Outro participante relata a grande diferença que sente em relação ao contrato dependente no sentido de “ eu se faltar para ir ao médico ninguém me paga e eu no outro trabalho tinha assistente inadiável, quando ia à consulta com a minha filha e mandava a justificação à entidade patronal, eles pagavam-me o dia o que neste trabalho, eu não tenho. Enfim, é os direitos que nós temos que são muito poucos ou nenhuns mesmo. Fazemos os descontos mas não temos direitos nenhuns.”

Outra desvantagem neste tipo de contratação nomeada pelos participantes deste estudo, refere-se ao facto de estarem obrigados por lei a

cumprir com inúmeras obrigações sociais e no entanto, não terem direito a praticamente nenhuma regalia.

As obrigações mais referidas passam pelo pagamento da segurança social, retenção na fonte de IRS, IVA e seguro profissional. Vários são os participantes que salientam, “Eu pago 160 euros por mês de Segurança Social e não tenho direito a fundo de desemprego nem nada, o que está mal. Neste trabalho temos que facturar não só para nós, mas para todos os gastos que temos com o veículo, seguros pessoais...é tudo por nossa conta.”

Efectuam ainda uma comparação com o trabalho dependente. Referem “Tenho que fazer um seguro pessoal, tenho a caixa por minha conta, a gasolina e desgaste da mota. Agora tenho menos regalias do que quando trabalhava no Ramada que tinha o subsidio de refeição e pagavam-me uma parte da caixa e aqui não, tenho que pagar tudo sozinho.”

Todas estas obrigações sociais estão como é natural, interligadas com a precariedade laboral que vivem em que o seu próprio trabalho é inseguro, não sabendo o dia de amanhã, mas tendo que cumprir com todas as obrigações sociais, tal e qual como os trabalhadores dependentes.

Sentem-se de alguma forma muito desprotegidos visto que “andamos a pagar a segurança social, seguros e tudo mais e se perdermos o emprego não temos direito a nada.”

Categoria “Execução de tarefas profissionais em tempo de não trabalho”

Subcategorias

“Execução de Tarefas profissionais depois de concluído o seu dia de trabalho”

Em relação a esta subcategoria, as pessoas entrevistadas são unânimes em afirmar que na maioria dos seus dias quando concluem o seu dia de trabalho, ainda despendem algum do seu tempo na realização de tarefas profissionais. Quando confrontados com esta questão, um sujeito afirma: “Sim faço, porque depois de chegar a casa ainda vou pegar no TPL para ver a percentagem do itinerário, o que me ficou por fazer, colocar o que me faltar e enviar o trabalho.”

Assim sendo, a maioria dos sujeitos, referiram realizar tarefas profissionais após concluírem os seus dias de trabalho. Os conteúdos dessas actividades prendem-se com o planeamento das tarefas para o dia seguinte, com a organização do trabalho efectuado naquele dia e com a necessidade de execução de algumas tarefas finais.

De acordo com os dados recolhidos nas entrevistas, apenas 3 sujeitos (suj. 13, 23 e 24) afirmaram, não efectuar qualquer actividade relacionada com o trabalho no seu domínio extra-profissional.

No entanto, através da análise dos diários de ocupação dos tempos os resultados foram discrepantes. Como podemos observar no gráfico 7, nos sujeitos 13, 23 e 24 os dados mantêm-se, mas verificamos que o suj. 4, 9, 10, 11 e 22 no seu registo diário ao longo de um dia de trabalho não mencionam a realização de qualquer actividade profissional após concluírem o seu dia de trabalho.

Todavia, e apesar dos dados entre as entrevistas e os diários não serem concordantes, podemos verificar no gráfico 7 nos dados recolhidos através do diário de ocupação dos tempos, que 67% (16), mais de metade dos

participantes, executa actividades profissionais, após terminar o seu dia de trabalho, ou seja, em tempos de não trabalho.

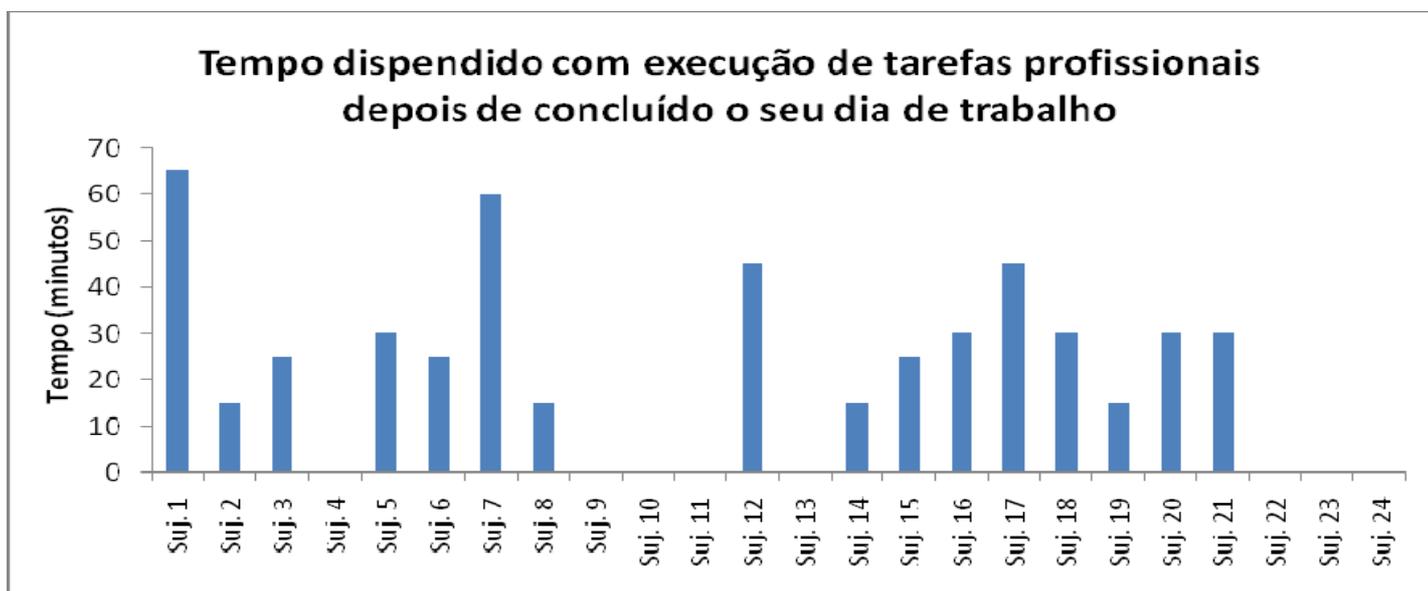


Gráfico 7: Tempo dispendido em minutos na execução de tarefas profissionais depois de concluído o seu dia de trabalho. Informação recolhida do diário de ocupação dos tempos

“Actividade Profissional aos fins-de-semana e feriados”

Outro aspecto a salientar é a execução de tarefas profissionais aos fins-de-semana e feriados. Os participantes admitem realizar a sua actividade profissionais aos fins-de-semana e feriados, situação que não se verificava quando eram trabalhadores por conta de outrem. Referem que “vou sempre, agora ao domingo é muito raro ir, só mesmo de urgência, mas ao sábado e feriados vou.”.

As justificações atribuídas para a execução de trabalho nestes dias, recaem sobre o facto dos sujeitos necessitarem de compensar algum dia que não foram trabalhar, faltaram algumas horas ou também como forma de controlar melhor o seu salário para o nível que pretendem, visto ganharem à peça. Podemos salientar as expressões: “Só vou ao sábado se durante a semana tiver que ir a uma consulta médica e tiver que faltar por umas horas, tenho que

recuperar o meu trabalho no sábado.”, “Agora sim vou aos sábados por causa do tempo que falto para as aulas (...) e para complementar o meu ordenado para ser mais ou menos equilibrado como eu quero.”

De acordo com a literatura, no estudo desenvolvido por Ari Hyytinen e Olli-Pekka Ruuskanen (2007) 20% do trabalho efectuado pelos trabalhadores independentes da sua amostra é realizado aos fins-de-semana.

Assim, e no que respeita a amostra do nosso estudo, dos 24 entrevistados, apenas 33% (8) afirmaram não ir trabalhar nem aos fins-de-semana nem feriados. Todos os restantes 16 participantes, ou seja, 67%, afirmaram trabalhar aos fins-de-semana e por vezes também aos feriados.

Categoria “O uso do tempo de não trabalho”

O tempo de não trabalho é aquele em que o sujeito está disponível para realizar outras actividades, diferentes daquelas em que trabalha.

Nesta categoria o tempo de não trabalho está dividido em tempo de lazer, tempo dedicado à participação noutros domínios, tempo dedicado à família e tempo doméstico.

No tempo doméstico é incluído qualquer actividade efectuada no lar, relacionado com limpezas domésticas, lavar a loiça, cozinhar, etc.

O tempo dedicado à família está relacionado com qualquer actividade de convivência familiar, como jantares em família, ver televisão com os filhos, etc.

O tempo de lazer inclui o tempo de repouso, tempo de leitura, navegar na internet entre outros. Por último, o tempo dedicado à participação noutros domínios refere-se à participação noutras actividades por exemplo de formação profissional ou ajuda social.

No que se refere ao seu tempo de lazer, os sujeitos afirmam que a maior parte do tempo de lazer que possuem é aos fins-de-semana. Afirmam ainda que durante a semana “só mesmo quando me despacho muito bem e acabo mais cedo, mas é muito complicado...”.

Quando confrontados, com as diferenças que sentem entre o trabalho dependente e o trabalho independente em relação ao tempo de lazer confessam “agora tenho muito menos tempo, antes ainda tinha tempo para passear um pouco, ir até ao café e agora é sempre a trabalhar.”

No entanto, os participantes não foram unânimes no que respeita a esta comparação com o trabalho dependente. Assim 4 participantes (17%) referiram que como trabalhadores independentes possuem muito mais tempo de lazer, porque têm um maior controlo sobre o seu horário e sobre os seus dias.

Contudo, 8 participantes, 33% nomearam que não denotam diferenças com o trabalho dependente, como afirma um participante “eu acho que o meu tempo de lazer é igual, porque eu antigamente saia sempre às 19h, agora normalmente até saio mais cedo, por isso vai dar a mesma coisa”.

Por último, metade dos sujeitos, 50% (12), referiu desfrutar de menos tempo de lazer agora como trabalhador independente. Mencionam que “Antes tinha mais tempo livre, agora tenho menos porque tenho que aproveitar ao máximo o meu dia para trabalhar mais e assim ganhar um ordenado melhor.”

Outro ponto importante a salientar nesta categoria são os dados recolhidos através do diário de ocupação dos tempos. No gráfico 8, podemos observar o nº de horas dispendidas diariamente para tempo de não trabalho por cada sujeito.

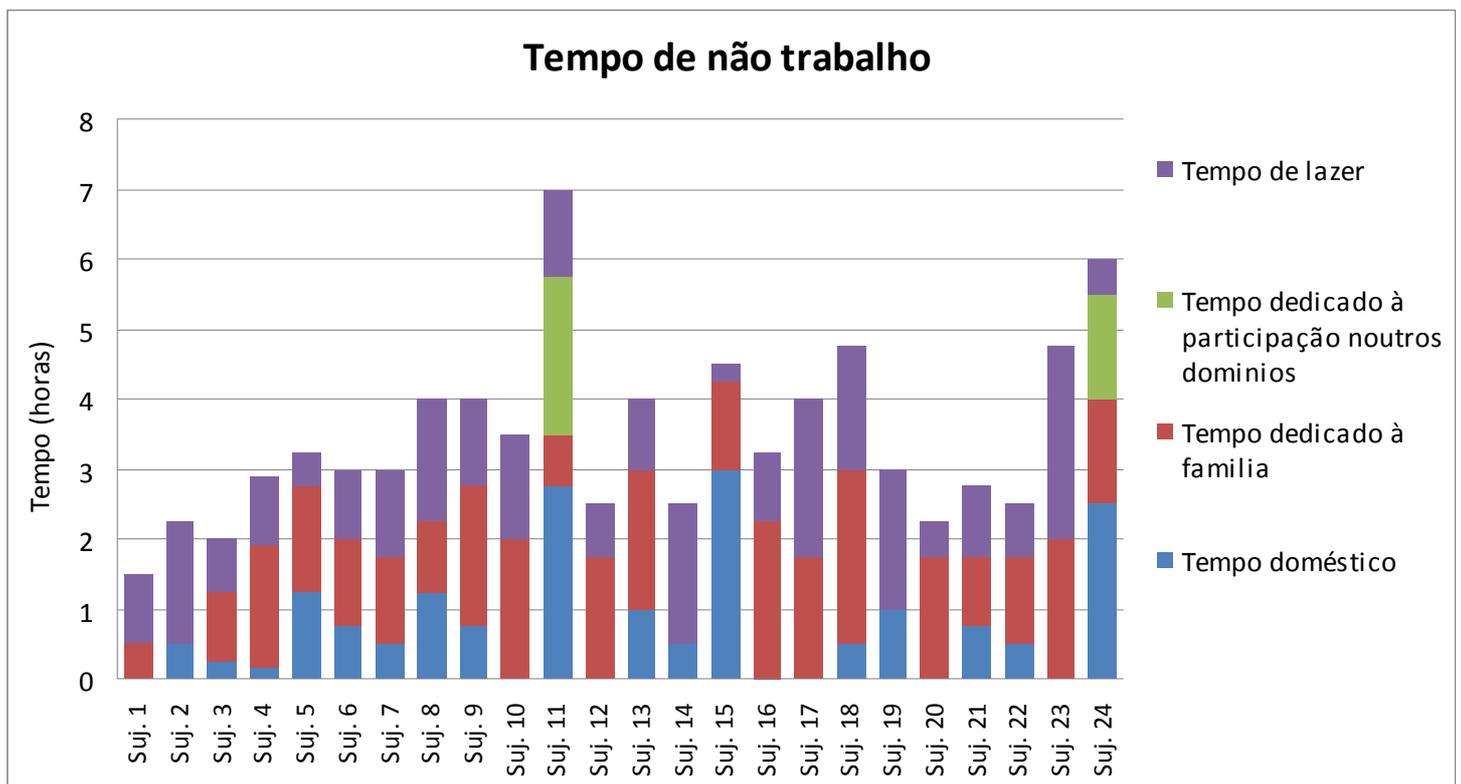


Gráfico 8: Tempo de não trabalho

Assim sendo, podemos observar que o suj.1 é o que usufrui de menos tempo de não trabalho, enquanto que o suj. 11 e 24 são os que mais tempo despendem para outras actividades não relacionadas com o trabalho. Podemos ainda verificar que estes sujeitos (11 e 24) são os únicos participantes que registaram no seu diário de ocupação dos tempos, a participação noutros domínios, sendo que o suj.11 referiu estar a frequentar o curso superior de enfermagem e o suj. 24 afirmou ajudar na paróquia da freguesia.

Categoria “Absentismo no trabalho”

Em relação ao absentismo no trabalho, os participantes não manifestam necessidade de não ir trabalhar frequentemente, devido ao facto de serem trabalhadores independentes e possuírem um maior controlo sobre os seus dias, como podemos observar no discurso do suj. 4 “Raramente vejo essa necessidade, só por doença mesmo, porque neste trabalho conseguimos coordenar bem o nosso tempo... só se for mesmo por doença.”

No entanto, é referido por um participante que “não costumo faltar mas se vir que estou muito cansado, às vezes lá tiro um dia para ficar em casa e descansar”, demonstrando bem o facto de serem trabalhadores independentes e não sentirem obrigação de prestar satisfações a ninguém sobre o seu trabalho.

Há ainda quem refira “ultimamente tenho faltado bastante, há muitos dias que não vou para o terreno.”

Todavia, os dados recolhidos demonstram que apenas 17% (4) dos participantes afirma faltar pontualmente para tratar de assuntos pessoais ou familiares. Os restantes 83% (20) afirma não faltar devido ao facto de possuírem um maior controlo sobre o seu tempo de trabalho e não trabalho o que lhes permite conciliar a sua vida pessoal com a vida profissional.

Assim sendo, os dados recolhidos demonstram uma baixa percentagem de absentismo nestes trabalhadores. Mais uma vez, estes dados vão ao encontro do estudo de Ari Hyytinen e Olli-Pekka Ruuskanen (2007) que declara que os trabalhadores independentes registam uma menor probabilidade de faltar ao trabalho. Estes autores salientam ainda que, por um lado os trabalhadores independentes podem sentir alguma dificuldade em faltar ao trabalho e encontrar alguém que os substitua, por outro lado, não são obrigados a reportar uma razão legítima para o seu absentismo, o que não se verifica no trabalho dependente.

Capítulo IV

Conclusões Finais

O presente trabalho é o resultado de um estudo exploratório, cujo rumo foi impulsionado pelas constantes mudanças que se vivem no mercado de trabalho.

Procurou-se, deste modo, abordar uma temática actual, que é o trabalho independente, mais especificamente o uso do tempo por parte destes trabalhadores. Procurou-se igualmente analisar as diversas consequências deste tipo de contratação na vida dos indivíduos.

Devido às implicações, aos mais variados níveis, provocadas por esta modalidade de emprego, pareceu-nos relevante colaborar, ainda que de uma forma modesta, para o esclarecimento deste fenómeno.

Procurou-se assim através de um exemplo concreto, a profissão de leitores de aparelhos de medida de energia eléctrica, recolher dados que nos permitissem explorar melhor o tema do trabalho independente, em particular aceder a questões que surgiram no desenrolar deste estudo.

Posto isto e após análise dos dados obtidos, concluímos que de facto estes trabalhadores reportam uma grande autonomia no seu trabalho em comparação com o contrato de trabalho dependente. Assim sendo, os trabalhadores independentes sentem-se efectivamente como tal, “independentes”. Consideram-se totalmente autónomos no exercício da sua função.

No entanto, outro factor demonstrou ser relevante, a flexibilidade dos tempos, sendo aliás a categoria mais mencionada pelos trabalhadores. De facto, possuir um maior controlo sobre a organização dos seus tempos, foi largamente mencionado pelos participantes como sendo a maior vantagem deste tipo de contratação. O facto de não possuir um horário fixo de trabalho permite-lhes efectuar outras actividades no domínio pessoal, tais como investir em tempo social ou tempo dedicado à família.

Como factores negativos associados ao trabalho independente, foram identificados a grande precariedade laboral que vivem, os deveres sociais a cumprir e o grande número de horas diárias dispendidas no exercício da sua actividade laboral.

Assim sendo, o trabalho independente possui duas facetas. Por um lado estes trabalhadores não têm que cumprir um horário rígido, nem que obedecer a ordens directas de um chefe mas no entanto, trabalham numa modalidade de emprego marcada pela forte precariedade laboral com falta de direitos a férias e baixas por doença. Estas foram, de facto, as preocupações mais salientadas pelos trabalhadores.

Através da revisão da literatura e da experiencia vivida no terreno neste projecto, compreendemos que apesar da investigação ter evoluído no que respeita ao trabalho independente, mais ainda tem que ser feito.

É, neste sentido, necessário que se desenvolva um novo paradigma relacionado com a situação de precariedade laboral que vivem, permitindo assim que os trabalhadores independentes reduzam alguma da incerteza que sentem em relação ao futuro.

Particularmente é necessário melhorar o apoio médico tanto para o trabalhador como para a sua família, tal como o apoio bancário que permite aos sujeitos planearem a sua vida pessoal. É ainda importante o direito a baixas por doença e férias.

Impõe-se assim um maior investimento no trabalho independente. É fundamental que se proporcione a estes trabalhadores situações mais dignas de trabalho, possibilitando a elevação do seu nível de competência e novos planos de carreira.

Neste sentido, a luta destes trabalhadores tem sido reivindicada pelas centrais sindicais e passa por contestar a construção de um padrão de vida que lhes seja favorável de modo a diminuir a sua insegurança laboral.

Todavia, o trabalho aqui desenvolvido possui igualmente as suas limitações. É sabido, que os resultados obtidos numa investigação são fruto de vários condicionalismos internos e externos, ou seja, das diversas opções metodológicas seguidas pelo investigador e dos inúmeros constrangimentos que surgem ao longo da investigação (Lacomblez, 1982).

Posto isto, no nosso entender, os condicionalismos passam pelo número reduzido de mulheres incluídas nesta amostra e pelo facto destes trabalhadores obterem o seu pagamento à peça. Estes constrangimentos

implicam assim que este estudo seja considerado como um estudo exploratório.

De facto, consideramos que o número de mulheres na amostra deveria ter sido alargado, visto que só foram entrevistadas quatro mulheres. Este factor poderia ter enriquecido este estudo na obtenção de uma amostra mais uniforme, reduzindo assim alguma disparidade que possa ter ocorrido entre os géneros.

Em relação ao facto da amostra deste estudo, ganhar o seu ordenado à peça acreditamos que condicionou o nosso trabalho. De facto, estes trabalhadores estão muito motivados para trabalharem mais afincadamente porque se assim for, no final do mês recebem mais. No entanto, este factor só no decorrer da análise dos resultados é que se destacou.

Como sugestões para estudos futuros, seria interessante efectuar um estudo mais pormenorizado dos constrangimentos sentidos pelos trabalhadores independentes em determinada profissão, sendo que seria uma mais valia se os participantes desse estudo, tivessem experienciado um contrato de trabalho dependente e independente, numa mesma actividade laboral. Seria ainda de uma mais valia estudar o uso do tempo numa amostra de trabalhadores independentes que não tivessem um pagamento por peça, ou seja, com um ordenado fixo, sem variações.

Destacamos ainda que esta análise poderia ir mais além e analisar igualmente, as estratégias utilizadas por estes trabalhadores face aos problemas sentidos no dia-a-dia, valendo-se da análise ergonómica do trabalho de modo a compreender o real da actividade (Faverge, 1996).

Propomos ainda o desenvolvimento de mais iniciativas deste género noutras profissões marcadas pelo trabalho independente, sendo de extrema importância para o desenvolvimento desta temática.

Referências Bibliográficas

Almeida, P. (2005). *Trabalho, Serviço e Serviços: contributos para a Sociologia do Trabalho*. Porto, Edições Afrontamento.

Beck, U. (1992). *Risk Society: towards a new modernit*. Londres, Sage.

Bell, A. and La Valle, I. (2003) Combining self-employment and family life. The Policy Press

Benz, M. and Frey, B. S. (2003) The Value of Autonomy: Evidence from the Self-employed in 23 Countries. *Institute for Empirical Research in Economics Working Paper No. 173*, University of Zurich.

Casaca, Sara Falcão (2005). Flexibilidade, trabalho e emprego: ensaio de conceptualização. SOCIUS Working Papers, nº 10.

Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (2007). *Livro Branco das Relações Laborais*. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Costa, G.; Akerstedt, T.; Nachreiner, F.; Baltieri, Federica.; et al (2004). Flexible Working Hours, Health, and Well-Being in Europe: Some Considerations from a SALTSA Project. *Chronobiology International*, 21 (6), 831-844

Curie, J., & Hajjar, V. (1987). Vie de travail, vie hors travail: la vie en temps partagé. In C. Lévy-Leboyer e J-C. Sperandio (Eds.), *Traité de Psychologie du Travail* (pp. 37-55). Paris: PUF.

Dornelas, A. (Coord.) (2006): Livro Verde sobre as Relações Laborais, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Ettema, D.F., Schwanen, T. and Timmermans, H.J.P. (2007). The effect of locational mobility and socio-demographic factors on task and time allocation in households. *Transportation*. vol. 34. no. 1. 89-105.

Freire, J. (2002). *Sociologia do Trabalho: uma introdução*. Porto, Edições Afrontamento.

Hundley, G. (2001) Why and When are the Self-employed More Satisfied With Their Work?. *Industrial Relations* 40 (2), 293-317.

Hyytinen, A. & Ruuskanen, O. (2007). Time use of the self-employed. *Kyklos: International Review for Social Sciences*, 60 (1), 105-122.

INE, Estatísticas do Emprego - 4º trimestre de 2008. *Instituto Nacional de Estatística*, Lisboa.

Kovács, I. (2002). *As Metamorfoses do Emprego: ilusões e problemas da sociedade de informação*. Oeiras, Celta Editora.

Kovács, I. (2005). “Emprego flexível em Portugal: alguns resultados de um projecto de investigação”, in I. Kovács (org.), *Flexibilidade de emprego: riscos e oportunidades*. Oeiras: Celta, 11-53

Kovács, I., Casaca, S., Ferreira, J., Sousa, M. (2006). Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias, *SOCIUS Working Papers*, nº 8

Lacomblez, M. (1982). Quelques éléments pour une analyse des conditions externes de la pratique méthodologique en psychologie du travail. *Actes du Séminaire Psychologie du Travail de Langeau Française*. 31 Mars – 3 Avril. Paris

Lohmann, H. (2001). Self-employed or employee, full-time or part-time? Gender differences in the determinants and conditions for self-employment in Europe and the US. *MZES Working Papers* 38, MZES

Maciel, D. & Marques, A. (2008). Do ganha-pão à valorização pessoal. A centralidade do trabalho na vida dos indivíduos. Lisboa: CIES-ISCTE, 2008. (CIES e-Working Paper, 43). ISSN 1647-0893

Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551–568

Poirier, J., Clapier-Valladon, S. & Raybaut, P. (1995). *Histórias de vida: Teoria e Prática*. Oeiras: Celta Editora.

Rebelo, G. (2003). *Trabalho Independente em Portugal: empreendimento ou risco?*. WP Dinâmia, 32.

Rebelo, G. (2004). *Flexibilidade e Precariedade no Trabalho: análise e diagnóstico*. FCT/Dinâmia. Lisboa.

Rebelo, G. (2006). Flexibilidade e diversidade laboral em Portugal. Lisboa: DINÂMIA. (Dinâmia Working Paper, 2006/50).

Ribeiro, C., & Leda, D. (2004). O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. *Estud. pesqui. psicol.*, vol.4, no.2, p.0-0. ISSN 1808-4281.

Segabinazzi, C. (2007). Identidade e Trabalho na sociedade capitalista. *Revista Virtual Textos e Contextos*, 6 (1), 2-17

<http://revistaseletronicas.pucrs.br/fo/ojs/index.php/fass/article/view/1042>

Sennet, R. (2000). *La Corrosión del Carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona. Editorial Anagrama.

Yin, R. (2004). *Case study research: design and methods*. 2nd ed. London: Sage

Anexos

ANEXO A

Diário de ocupação dos tempos

Horas	O que está a fazer? Registe a sua principal actividade de 15 em 15 minutos desde as 7horas até às 22horas	O que mais está a fazer? Registe qualquer actividade em paralelo (p.ex. Ver tv, ouvir rádio)
07.00-07.15		
07.15-07.30		
07.30-07.45		
07.45-08.00		
08.00-08.15		
08.15-08.30		
08.30-08.45		
08.45-09.00		
09.00-09.15		
09.15-09.30		
09.30-09.45		
09.45-10.00		
10.00-10.15		
10.15-10.30		
10.30-10.45		
10.45-11.00		
11.00-11.15		
11.15-11.30		
11.30-11.45		
11.45-12.00		
12.00-12.15		

12.15-12.30		
12.30-12.45		
12.45-13.00		
13.00-13.15		
13.15-13.30		
13.30-13.45		
13.45-14.00		
14.00-14.15		
14.15-14.30		
14.30-14.45		
14.45-15.00		
15.00-15.15		
15.15-15.30		
15.30-15.45		
15.45-16.00		
16.00-16.15		
16.15-16.30		
16.30-16.45		
16.45-17.00		
17.00-17.15		
17.15-17.30		
17.30-17.45		
17.45-18.00		
18.00-18.15		
18.15-18.30		
18.30-18.45		
18.45-19.00		

19.00-19.15		
19.15-19.30		
19.30-19.45		
19.45-20.00		
20.00-20.15		
20.15-20.30		
20.30-20.45		
20.45-21.00		
21.00-21.15		
21.15-21.30		
21.30-21.45		
21.45-22.00		

ANEXO B

Guião da Entrevista

Entrevista de Recolha de Dados

Esta entrevista destina-se apenas a recolha de alguns dados relacionados com a sua actividade profissional para um projecto de mestrado da FPCEUP.

O objectivo desta entrevista e também deste projecto de mestrado é tentar registar e compreender como os trabalhadores independentes organizam os seus tempos de vida. É ainda pedido que efectue uma comparação com o trabalho dependente que possuía anteriormente.

Informa-se que os dados recolhidos serão confidenciais e anónimos. É ainda pedida a permissão para gravar a entrevista, no sentido de posteriormente ser transcrita para uma maior precisão dos dados.

Obrigado pela sua participação!

1. Dados pessoais

Idade:

Sexo:

Estado civil:

Nº de Filhos:

2. Guião da entrevista

Percurso profissional

- Gostaria que me dissesse se já teve outra actividade profissional? Se sim, qual?
- Qual era o seu contrato de trabalho nessa actividade?
- Qual era o horário de trabalho que habitualmente cumpria?
- E fora desse horário de trabalho tinha que cumprir algum tipo de actividade profissional?
- Com que frequência faltava ao trabalho?
- Normalmente quanto tempo despendia em actividades de lazer?

Trabalho actual

- A que horas normalmente chega e abandona o seu local de trabalho?
- Durante esse tempo, quanto concede para outras actividades? (como por exemplo: almoço, lanche, WC, etc.)
- Depois de concluído o seu dia de trabalho, ainda despende algum do seu tempo para a realização de tarefas profissionais?
- Com que frequência falta ao trabalho?
- Costuma exercer a sua actividade profissional ao fim de semana ou feriados?
- Normalmente quanto tempo despende em actividades de lazer?
- Na sua opinião, agora que é trabalhador independente despende mais ou menos tempo para estas actividades? Há alguma diferença com o contrato de trabalho que possuía anteriormente?

- De seguida peço-lhe que compare o trabalho que possuía anteriormente com o que possui agora como trabalhador independente e me diga a sua opinião, relativamente a:
 - Maiores diferenças entre os dois (a nível de horário, conteúdo, etc) e porquê?
 - Vantagens e desvantagens do trabalho independente tendo como base de comparação o trabalho que possuía anteriormente.
 - Autonomia no trabalho.

ANEXO C

Categoria “*Vantagens do trabalho independente*”

Transcrição dos Excertos Citados nos Resultados por Categoria	Subcategorias
<p>Com que frequência falta ao trabalho?</p> <p>Não falto. <i>Então é igual ao que tinha antes?</i> Bem a única coisa que muda é que <u>posso atrasar 2 horas ou 3 que não há problema, tenho aquela mobilidade.</u> [1] (suj.7)</p> <p>Vantagens e desvantagens do trabalho independente tendo como base de comparação o trabalho que possuía anteriormente</p> <p><u>Uma grande vantagem neste trabalho é o horário, porque se for preciso acordo mais tarde e não há problema nenhum, organizo depois o dia como eu quiser (...)</u> [1] (suj.2)</p> <p><u>A vantagem é a flexibilidade de horário principalmente se uma pessoa tiver alguma coisa para fazer realmente pode tentar conciliar as coisas.</u>[1] No meio antigo trabalho se uma pessoa faltava uma hora já perdia logo quase meio-dia. Aqui é mais flexível dá para conjugar... (suj.6)</p> <p>Na sua opinião, agora que é trabalhador independente despende mais ou menos tempo para estas actividades? Há alguma diferença com o contrato de trabalho que possuía anteriormente?</p> <p><u>Eu quando entrei para este trabalho, pensei logo que se calhar poderia ir estudar porque eu aqui faço como quero e é muito melhor para eu conciliar as coisas. Se eu tivesse um trabalho com um horário fixo muito provavelmente nem iria estudar</u> [1] (suj.11)</p> <p>Vantagens e desvantagens do trabalho independente tendo como base de comparação o trabalho que possuía anteriormente.</p> <p><u>Uma grande vantagem é o horário, porque se for preciso acordar mais tarde, não há problema [1]...também não ter ninguém constantemente a dar-nos ordens, a chatear a cabeça [2] e atrás de nós, e o facto de ser livre também é muito bom e honestamente sinto-me mais realizado assim, tanto a nível pessoal como a nível monetário [3].</u> (suj.5)</p>	<p>[1] Flexibilidade Temporal</p> <p>[2] Ser o seu próprio patrão</p> <p>[3] O “ganhar à peça” como compensador</p>

Transcrição dos Excertos Citados nos Resultados por Categoria	Subcategorias
<p>Autonomia no trabalho</p> <p><u>Neste trabalho sinto-me muito mais autónomo [2]. Tenho muitas responsabilidades mas sinto-me muito mais útil. Incentiva muito mais as pessoas. [3] (suj.21)</u></p> <p>Vantagens e desvantagens do trabalho independente tendo como base de comparação o trabalho que possuía anteriormente</p> <p>As vantagens são a nível <u>de horário ser flexível [1]</u>, estou muito habituado assim e gosto muito e acho também algumas vantagens mais no aspecto relacional, social (...) <u>Motiva-me muito mais pelo facto de ser livre, não estar fechado num escritório, faz-me sentir de alguma forma útil poder conciliar bem o meu ordenado (...) [3] (suj.17)</u></p> <p><u>Neste trabalho ganha-se mais, é mais compensador financeiramente [3] e também não ter o patrão á perna, andamos á vontade [2] e a flexibilidade de horário [1]. (suj.8)</u></p> <p><u>É mais vantajoso e entusiasmo mais este trabalho porque é um trabalho que nos desafia a nós próprios para conseguirmos superar mais e mais.[3] É um trabalho que pego de manhã e imagino o que tenciono fazer sem conhecer o terreno nem o local para onde vou e prevejo mais ou menos o tempo que vou levar a fazer aquilo e se por vezes eu não consigo fazer o que tinha previsto fico um bocado aborrecido porque já devia ter acabado á hora X... até acaba por ser mais compensador em termos monetários, porque uma pessoa empenha-se mais, é um desafio todos os dias [3] (suj.1)</u></p> <p>Autonomia no trabalho</p> <p><u>Podemos dispor mais do tempo conforme nos der mais jeito [1]. Não há uma pessoa ali a controlar-nos diariamente [2] é completamente diferente...(suj.5)</u></p>	<p>[1] Flexibilidade Temporal</p> <p>[2] Ser o seu próprio patrão</p> <p>[3] O “ganhar à peça” como compensador</p>

Transcrição dos Excertos Citados nos Resultados por Categoria	Subcategorias
<p>Vantagens e desvantagens do trabalho independente tendo como base de comparação o trabalho que possuía anteriormente</p> <p>Uma pessoa aqui sente-se mais livre no exercício daquela função, <u>não tem que andar sempre a prestar satisfações ao chefe por isto ou por aquilo</u>, [2] tem o dia livre para fazer aquele trabalho e faz como achar melhor e ter mais rendimento porque nós não somos todos iguais não é? (suj.1)</p> <p><u>Neste trabalho, eu sou a minha patroa, sou eu que mando, faço e desfaço, sou eu que decido se faço assim ou não, enquanto que no antigo não, tinha que cumprir tudo. Aqui eu acho que não trabalho para ninguém, trabalho sozinha, não tenho colegas de trabalho, não tenho com quem discutir, se está mal a culpa é minha e se está bem também é minha.</u> [2] (suj.11)</p> <p><u>Portanto as vantagens é o que eu estava a dizer, a flexibilidade de horário [1] e não ter ninguém a reclamar com o meu trabalho (...)</u> [2] (suj.13)</p> <p>(...) <u>não tenho ninguém atrás a pressionar [2]</u>, e depois também as pessoas vão-me conhecendo (...). <u>Uma pessoa anda a vontade [2]</u>, por exemplo quando era empregado fabril, uma pessoa tem que produzir tanto tanto e aqui não, temos que fazer mas não há tanta pressão. E depois <u>principalmente de verão, o calor é desgastante e há dias que não consigo mesmo, estou todo roto e digo amanhã não vou trabalhar, e fico a descansar. Ninguém me diz nada.</u> [2] (suj.6)</p> <p>Autonomia no trabalho</p> <p>É completamente diferente, porque o tipo de trabalho que eu estava a exercer não dava muito para sermos autónomos, (...) Aqui é da noite para o dia <u>posso organizar o meu trabalho como quiser, sou completamente autónoma.</u> [2] (suj.5)</p> <p>Neste tenho <u>mais autonomia</u> e automaticamente tenho também mais responsabilidade mas também ao mesmo tempo <u>tenho a possibilidade de tratar as minhas coisas como eu as faço e não obrigatoriamente á maneira de outra pessoa [2]</u>, que também pode estar certa mas não é a minha maneira. Assim <u>faço como quero, de uma forma mais calma e não tão comprimida com tantas regras como tinha no trabalho anterior.</u> [2] (suj.9)</p>	<p>[1] Flexibilidade Temporal</p> <p>[2] Ser o seu próprio patrão</p>

Categoria “Desvantagens do trabalho independente”

Transcrição dos Excertos Citados nos Resultados por Categoria	Subcategorias
<p>Na sua opinião, agora que é trabalhador independente despende mais ou menos tempo para estas actividades? Há alguma diferença com o contrato de trabalho que possuía anteriormente?</p> <p>Eu quando entrei para este trabalho, pensei logo que se calhar poderia ir estudar porque eu aqui faço como quero (...) este tipo de trabalho permite-me além de <u>trabalhar mais horas</u> [2] conciliar tudo. (suj.11)</p> <p>Vantagens e desvantagens do trabalho independente tendo como base de comparação o trabalho que possuía anteriormente</p> <p>(...) Desvantagens será <u>trabalhar mais horas por dia, para tentar rentabilizar o trabalho</u> [1] <u>porque nós temos muitos gastos também de veículo e combustível</u> [2] (suj.21)</p> <p>(...) Quanto às desvantagens, às vezes estar sozinho e não conhecer o terreno (...) uma pessoa não é de ferro e às vezes é difícil. Mas no geral tenho-me sentido bem. Claro, existem também as desvantagens <u>ligadas aos recibos verdes, nomeadamente a insegurança no trabalho, a qualquer dia podemos perder o emprego, não temos também a possibilidade de ter apoios bancários, a insegurança a nível médico para mim e para possivelmente a família como alguns trabalhos dependentes oferecem</u> [2] (suj.4)</p> <p>(...) <u>Eu aleijei-me á pouco tempo no pé e ainda não fui tratar disto porque não posso parar, porque se não trabalhar não ganho</u> [2] <u>é outra grande desvantagem, não termos direito a baixa, mas também eu vou fazer um seguro que é muito melhor que a baixa</u> [2]. Depois também <u>quando vamos de férias não ganhamos, nem temos subsídios</u> [2]. Mas pronto, não podemos olhar só a estas coisas. (suj.7)</p> <p>As desvantagens <u>não temos férias, subsídio de férias, eu se faltar para ir ao médico a empresa não paga e eu no outro trabalho tinha assistente inadiável, quando ia á consulta com a minha filha e mandava a justificação á entidade patronal e eles pagavam-me o dia o que neste trabalho, eu não tenho. Enfim, é os direitos que nós temos que são muito poucos ou nenhuns mesmo. Fazemos os descontos mas não temos direitos nenhuns.</u> [2] (suj.11)</p>	<p>[1] N° de horas de trabalho</p> <p>[2] Precariedade Laboral</p>

Transcrição dos Excertos Citados nos Resultados por Categoria	Subcategorias
<p><u>Eu pago 160 euros por mês de Segurança Social e não tenho direito a fundo de desemprego nem nada, o que está mal. Neste trabalho temos que facturar não só para nós, mas para todos os gastos que temos com o veículo, seguros pessoais...é tudo por nossa conta. [2] Ninguém se lembra disso...(suj.13)</u></p> <p><u>(...) Tenho que fazer um Seguro pessoal, tenho a caixa por minha conta, a gasolina e desgaste da mota [2] que a EDP não dá nenhuma ajuda nisso. As desvantagens que eu tenho é mais nisso. Agora tenho menos regalias do que quando trabalhava no Ramada que tinha o subsidio de refeição e pagavam-me uma parte da caixa e aqui não, tenho que pagar tudo sozinho. [2] (suj.12)</u></p> <p><u>A grande desvantagem é não ter férias, não ter direito a subsídio de desemprego. Acho que estamos muito desprotegidos [2], andamos a pagar segurança social e seguros e tudo e se perdermos o emprego não temos direito a nada. [2] (suj.20)</u></p>	<p>[1] Nº de horas de trabalho</p> <p>[2] Precariedade Laboral</p>

Categoria “Execução de tarefas profissionais em tempo de não trabalho”

Transcrição dos Excertos Citados nos Resultados por Categoria	Subcategorias
<p>Depois de concluído o seu dia de trabalho, ainda despende algum do seu tempo para a realização de tarefas profissionais?</p> <p><u>Sim faço, porque depois de chegar a casa ainda vou pegar no TPL para ver a percentagem do itinerário, colocar o que me faltar e enviar o trabalho. [2] (suj.3)</u></p> <p>Costuma exercer a sua actividade profissional ao fim de semana ou feriados?</p> <p><u>Pois, vou sempre, agora ao domingo é muito raro ir, só mesmo de urgência, mas ao sábado e feriados vou. [1] (suj.15)</u></p> <p><u>Só vou ao sábado se durante a semana tiver que ir a uma consulta médica e tiver que faltar por umas horas, tenho que recuperar o meu trabalho no sábado [1] (suj. 1)</u></p> <p><u>Agora sim vou aos sábados por causa do tempo que falto para as aulas, porque não havia essa necessidade se calhar, mas agora sim para complementar para o ordenado ser mais ou menos equilibrado como eu quero. [1] (suj. 11)</u></p>	<p>[1] Actividade Profissional aos fins-de-semana e feriados</p> <p>[2] Execução de tarefas profissionais depois de concluído o seu dia de trabalho</p>

Categoria “O uso do tempo de não trabalho”

Transcrição dos Excertos Citados nos Resultados por Categoria

Normalmente quanto tempo despende em actividades de lazer?

Só aos fins-de-semana. Porque durante a semana só mesmo quando me despacho muito bem e acabo mais cedo, mas mesmo assim vou para casa e ainda vou trabalhar em qualquer coisa, é muito complicado... (suj.8)

Na sua opinião, agora que é trabalhador independente despende mais ou menos tempo para estas actividades? Há alguma diferença com o contrato de trabalho que possuía anteriormente?

Ai agora tenho muito menos tempo, antes ainda tinha tempo para passear um pouco, ir até ao café, agora é sempre a trabalhar. (suj.12)

Sim há diferenças, agora tenho mais tempo para mim porque consigo controlar melhor os meus dias e o meu tempo...como aqui não tenho que cumprir horário tenho muito mais tempo de lazer (suj.18)

Na sua opinião, agora que é trabalhador independente despende mais ou menos tempo para estas actividades? Há alguma diferença com o contrato de trabalho que possuía anteriormente?

Tenho mais tempo agora, porque consigo organizar melhor os meus dias e aproveito para deixar algum tempo para lazer. (suj. 14)

O tempo deve ser parecido mas agora tenho uma maior distribuição do tempo, não me sinto uma máquina...consigo escolher melhor o meu tempo de lazer. (suj.4)

Na sua opinião, agora que é trabalhador independente despende mais ou menos tempo para estas actividades? Há alguma diferença com o contrato de trabalho que possuía anteriormente?

É praticamente igual, porque eu antigamente também saia às 19h, agora saio mais cedo até...vai dar à mesma coisa. (suj.7)

Antes tinha mais tempo livre, agora tenho menos porque tenho que aproveitar ao máximo o meu dia para trabalhar mais e assim ganhar um ordenado melhor. (suj.16)

Categoria “Absentismo no trabalho”

Transcrição dos Excertos Citados nos Resultados por Categoria

Com que frequência falta ao trabalho?

Raramente vejo essa necessidade, só por doença mesmo, porque neste trabalho conseguimos coordenar bem o nosso tempo e se tiver que ir mais tarde vou ou venho mais cedo e não é preciso estar a faltar... só se for mesmo por doença (suj.23)

Não costumo faltar, vai dar mais ou menos ao mesmo do trabalho que tinha antes. Só mesmo se vir que estou muito cansado, às vezes lá tiro um dia para ficar em casa e descansar ou assim, mas é raro. (suj.24)

Com que frequência falta ao trabalho?

Ultimamente tenho faltado bastante, há muitos dias que não vou para o terreno. (suj.10)

ANEXO D – Frequência de aparecimento das categorias

Categorias	Subcategorias	Sujeitos																								TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
Vantagens do trabalho independente	Flexibilidade Temporal	2	1	2	3	4	4	4	6	2	5	9	1	2	4	6	3	4	3	3	4	2	2	3	2	81
	Ser o seu próprio patrão	3	5	3	5	2	5	2	3	2	4	5	4	4	3	5	3	1	3	2	2	2	4	4	3	79
	Pausas no trabalho	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
	O “ganhar à peça” como compensador	3	0	0	2	1	1	1	1	0	0	1	2	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	19
Desvantagens do trabalho independente	Nº de horas de trabalho	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1	2	1	3	0	1	1	0	1	1	1	4	2	1	1	27
	Precariedade Laboral	4	2	1	2	0	2	5	2	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3
Execução de tarefas profissionais em tempo de não trabalho	Actividade profissional aos fins-de-semana e feriados	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	28
	Execução de tarefas profissionais depois de concluído o seu dia de trabalho	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	25
O uso do tempo de não trabalho	-	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
Absentismo no trabalho	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
TOTAL		21	15	12	19	14	18	19	19	13	18	26	18	17	15	20	16	13	15	16	17	18	15	15	16	

