



Universidade Católica Portuguesa

Imprevisíveis itinerários de transição: a expressão de uma outra sociedade

Aula de Agregação

Manuel Joaquim Pinho Moreira Azevedo

Lisboa, 2006

1. Introdução

Tema: Imprevisíveis itinerários de transição: a expressão de uma outra sociedade.

Destinatários: alunos do Mestrado de Ciências da Educação, especialização em Administração e Organização Escolar, Disciplina de Seminário de Projecto.

Método: expositivo, com utilização de meios audiovisuais e discussão em grupo.

Duração: 50 minutos

Objectivo geral: Conhecer os processos de transição entre a formação inicial e a inserção socioprofissional em Portugal, num contexto social cada vez mais complexo, e apreender noções básicas de metodologia de pesquisa científica.

Objectivos específicos: No final da sessão teórica, os mestrandos devem: (i) conhecer a complexidade que hoje rodeia os processos de transição entre a formação inicial e os mercados de trabalho; (ii) compreender os diferentes padrões socioculturais que emergem no seio destes processos sociais de transição; (iii) apreender os principais passos metodológicos de um processo de pesquisa científica sustentado em entrevistas.

(Nota: esta aula surge dentro dos temas livres da Disciplina de Seminário de Projecto, uma área de confluência de saberes interdisciplinares e de sustentação à elaboração dos projectos de pesquisa dos alunos do Curso de Mestrado em Ciências da Educação).

Sumário:

- I. Emprego, desemprego e mercados de trabalho em evolução.
 - . O emprego no fim dos anos noventa e início dos anos dois mil
 - . As políticas públicas de apoio à inserção socioprofissional
 - . Transição-transições, uma realidade que se complexifica
 - . Diversos olhares sobre a inserção: da economia à pessoa
- II. Investigação sobre os itinerários de transição
 - . Variáveis e dimensões
 - . Amostra
 - . Procedimento etária da amostra, por nível de escolaridade
 - . Resultados
 - . Padrões de itinerários de inserção: construção de um modelo

> |

Emprego, desemprego e mercados de trabalho em evolução

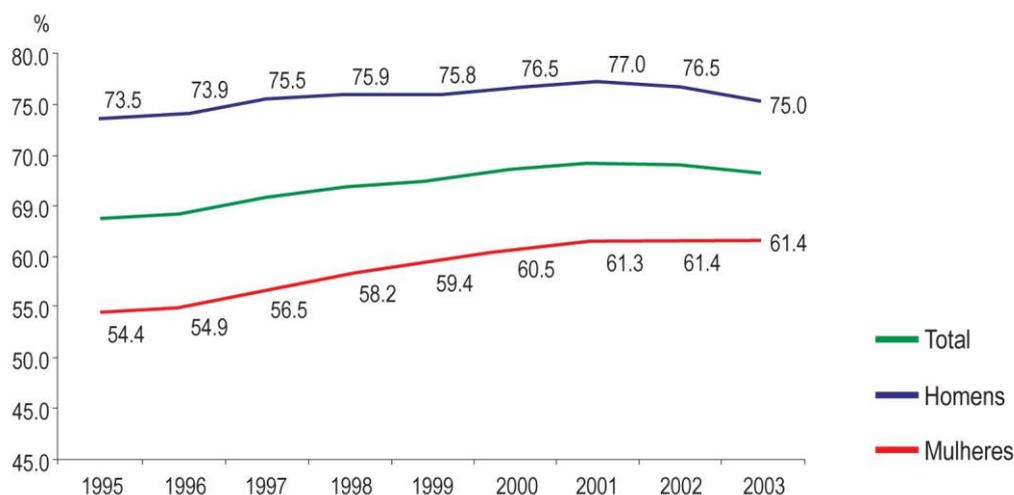
1. O emprego no fim dos anos noventa e início dos anos dois mil

Compreender os processos de inserção socioprofissional é, antes de mais, compreender o contexto social em que esta se dá. E este contexto é, no período em análise, pouco favorável a uma transição linear, imediata e fácil entre a escola e o mercado de trabalho. A evolução dos mercados de trabalho influencia, como se conclui da literatura da área, sobretudo a nível macro, a evolução das políticas de educação e da formação (Raffe, 1988).

Entre os anos de 1998 e de 2003, aqui tomados como referência para determinar quer um ano comum de saída do sistema de ensino quer um período idêntico de cinco anos de inserção socioprofissional dos jovens, decorreram, entre nós, processos de mudança social típicos de um período (com início nos choques petrolíferos dos anos setenta) de ciclos curtos de crise-recuperação do crescimento económico. Após os “trinta gloriosos”, já outros tantos anos, agora “dolorosos”, se passaram (Azevedo, 2000:323). Estes últimos trinta anos (1975-2005) trouxeram à luz do dia importantes mudanças sociais, cujos contornos, ainda que genéricos e sintéticos, importa aqui situar de novo. Após os “choques petrolíferos” podemos referenciar três importantes momentos de crise do crescimento e do emprego, na Europa, situando-os em redor dos anos 1980, 1990 e 2000.

A taxa de emprego em Portugal cresceu entre 1995 e 2003, tendência que é particularmente visível em relação à taxa de emprego feminina, que cresceu sete pontos percentuais (Gráfico 1). A população activa ronda os cinco milhões e meio de pessoas, a maioria dos quais com baixas qualificações escolares (Quadro 1). A evolução destas qualificações tem evidenciado uma crescente escolarização da população activa, havendo a registar, entre 1998 e 2003, o aumento de 34% para 40% da população activa que possui pelo menos o 3º ciclo do ensino básico (9º ano de escolaridade). Esta tendência é particularmente significativa entre os activos com uma habilitação de nível superior, que têm crescido bastante a partir do ano 2000.

Gráfico 1
Evolução da taxa de emprego em Portugal



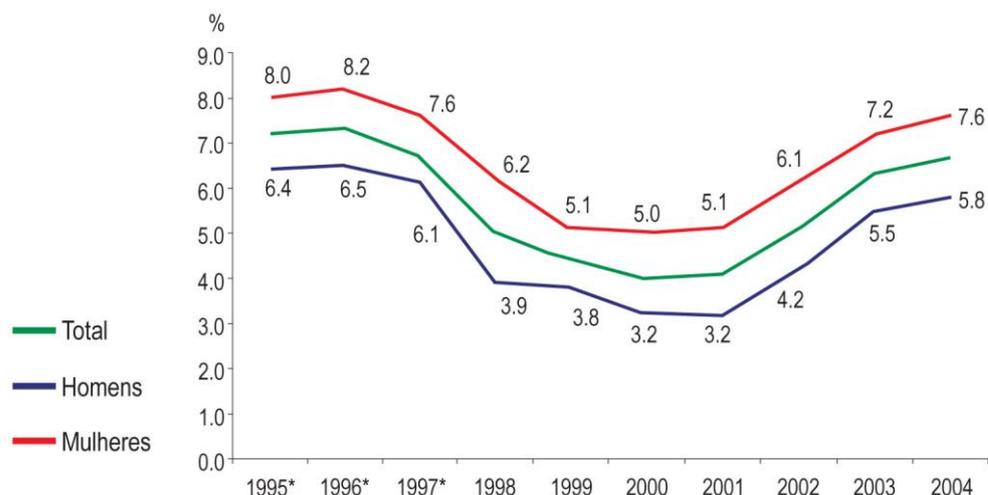
Quadro 1

População activa portuguesa segundo o nível de escolaridade, 1998-2003

| | 1998 (números) | 1998 % | 1999 % | 2000 % | 2001 % | 2002 % | 2003 % | 2003 (números) |
|---------------|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|
| Sem instrução | 484,7 | 9 | 10 | 9 | 9 | 8 | 7 | 405,2 |
| 1º ciclo | 1 873,0 | 37 | 35 | 34 | 34 | 33 | 32 | 1 746,6 |
| 2º ciclo | 1 037,2 | 20 | 20 | 21 | 20 | 20 | 20 | 1 091,7 |
| 3º ciclo | 692,1 | 14 | 14 | 15 | 15 | 16 | 16 | 879,4 |
| Secundário | 560,3 | 11 | 12 | 12 | 12 | 13 | 13 | 719,8 |
| Superior | 448,4 | 9 | 9 | 9 | 10 | 10 | 11 | 617,6 |
| Total | 5 095,7 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 5 460,3 |

Já no que se refere à taxa de desemprego, o comportamento no período em causa apresenta duas oscilações distintas: entre 1996 e 2000 o desemprego diminui e entre 2001 e 2004, o desemprego aumenta de novo, para valores já próximos dos de 1995. As mulheres são mais atingidas pelo desemprego que os homens. Os jovens que saem do sistema escolar em 1998 encontram o mercado de trabalho em expansão e o desemprego em acentuado decréscimo, mas apenas até ao ano de 2001, momento em que se regista nova subida do desemprego e nova retracção do emprego (Gráfico 2).

Gráfico 2
Evolução da taxa de desemprego em Portugal



No plano europeu, só o quinquénio 1985-1990 e o ano de 1995 foram positivos em termos de evolução do emprego. Em meados dos anos noventa (1996), havia cerca de 18 milhões de desempregados na União Europeia, contra 5 milhões em 1975 (Rodríguez, 1997). As taxas de desemprego juvenil (15-24 anos) atingiam em 1996 valores superiores a 20%, em países como a Bélgica, a Espanha, a Finlândia, a França, a Grécia, a Itália e a Suécia. O desemprego dos jovens permaneceu elevado, no período 1997-2003, na generalidade dos países (Quadro 2). A diversidade de situações é, no entanto, muito grande. Tanto em países como a Holanda, com a mais baixa taxa de desemprego juvenil (5,1%, em 2002), como em países como a Itália (27%), a Grécia (26%), a Espanha (22%) e a França (20%), as taxas de desemprego não desceram durante estes anos e até subiram em vários países.

Quadro 2
Evolução da Taxa de Desemprego Juvenil (15-24 anos) na Europa e nos EUA, 1997-2003

| Países | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Alemanha | 10,4 | 9,4 | 8,8 | 8,5 | 8,4 | 9,7 | 10,1 |
| Áustria | 6,7 | 6,4 | 5,4 | 5,3 | 5,8 | 6,8 | 7,2 |
| Bélgica | 22,0 | 22,1 | 22,7 | 17,0 | 17,5 | 18,5 | 21,5 |
| Dinamarca | 7,7 | 7,3 | 8,8 | 7,0 | 8,4 | 7,9 | 10,3 |
| Espanha | 34,5 | 31,1 | 25,6 | 22,6 | 21,4 | 22,2 | 22,7 |
| Estónia | 17,0 | 15,2 | 22,0 | 23,6 | 23,5 | 19,3 | 22,9 |
| Finlândia | 25,2 | 23,5 | 21,4 | 21,4 | 19,8 | 21,0 | 21,8 |
| França | 28,3 | 25,6 | 23,3 | 19,7 | 19,0 | 19,6 | 20,2 |
| Grécia | 30,8 | 30,1 | 31,9 | 29,4 | 28,0 | 26,4 | 26,3 |
| Holanda | 9,1 | 7,6 | 6,8 | 5,9 | 5,6 | 5,1 | 6,8 |
| Irlanda | 15,4 | 11,3 | 8,4 | 6,7 | 6,7 | 8,0 | 8,3 |
| Itália | 33,5 | 33,5 | 32,3 | 30,7 | 28,1 | 27,0 | 27,0 |
| Luxemburgo | 7,9 | 6,9 | 6,9 | 7,2 | 7,3 | 8,3 | 10,4 |
| Noruega | 10,5 | 9,1 | 9,4 | 9,9 | 10,3 | 11,1 | 11,6 |

| | | | | | | | |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Polónia | 23,2 | 22,5 | 30,1 | 36,3 | 39,8 | 41,8 | 41,1 |
| Portugal | 15,1 | 10,5 | 8,9 | 8,8 | 9,2 | 11,5 | 14,6 |
| Reino Unido | 13,7 | 13,1 | 12,8 | 12,3 | 11,9 | 12,1 | 12,3 |
| República Checa | - | 12,8 | 17,7 | 17,8 | 17,3 | 16,9 | 18,6 |
| Suécia | 20,6 | 16,1 | 12,3 | 10,5 | 10,9 | 11,9 | 13,2 |
| Suíça | 4,0 | 3,4 | 2,9 | 2,5 | 2,6 | 3,1 | - |

| | | | | | | | |
|-----|------|------|-----|-----|------|------|------|
| EUA | 11,3 | 10,4 | 9,9 | 9,3 | 10,6 | 12,0 | 12,4 |
|-----|------|------|-----|-----|------|------|------|

Fonte: UNICE (2004)

A partir da primavera de 2001, com o rebentamento da “bolha” das tecnologias da informação e da comunicação, e com a concomitante redução da actividade económica, o desemprego recomeçou a aumentar à escala internacional. A este dado juntou-se quer um abrandamento do crescimento nos países industrializados quer deslocalizações frequentes das indústrias baseadas na Europa para mercados emergentes de mão-de-obra mais barata. Estima-se que, em 2002 e em termos globais, o número de trabalhadores que se encontravam abaixo do limiar de pobreza (rendimento de 1 dólar por dia) seria de 550 milhões, o mesmo número de 1998 (Netter, 2003).

A chaga social do desemprego juvenil atinge sobretudo, em termos genéricos, os mais desqualificados à entrada do mercado de trabalho¹. Em França, por exemplo, para uma taxa de desemprego juvenil de cerca de 20%, o desemprego entre os jovens sem qualificação escolar e profissional atinge os 39% e é de apenas 9% entre os diplomados pelo ensino superior (Walter, 2005).

Além disso, como tendências sociais gerais que afectam a evolução dos mercados de trabalho na Europa, podemos referir sinteticamente: o facto de os jovens permanecerem cada vez mais anos no sistema de ensino e de formação e o conseqüente afastamento prolongado do mundo do trabalho, o decréscimo populacional geral que também provoca uma diminuição da pressão sobre o mercado de trabalho, o aumento do emprego feminino, o envelhecimento progressivo da população, o crescimento do sector dos serviços, as reestruturações constantes da economia e do Estado, evidenciando uma crise no sistema de regulação vigente, tudo isto ocorrendo num ambiente social mais incerto, menos previsível e controlado do que em períodos anteriores.

O aumento das taxas de escolarização e do número de anos de permanência (obrigatória ou não) na escola, além de afastarem os jovens duradouramente do mundo do trabalho, fazem com que a escolarização passe a assumir um papel ainda mais determinante nos processos de inserção socioprofissional dos jovens. O prolongamento da obrigatoriedade escolar para além dos ciclos básicos (9º ano), provoca também processos de desqualificação que atingem particularmente as mais baixas qualificações, além de tornar os desqualificados escolares cada vez mais desqualificados sociais (Nicole-Drancourt et al., 2001). Como oportunamente notou David Raffe, existe uma forte ligação entre a diferenciação na educação e a diferenciação no mercado de trabalho

¹ Veremos adiante o caso específico de Portugal.

1.1. As profundas mudanças nos mercados de trabalho

A globalização, como fenómeno de acelerada circulação mundial centrada na economia e na informação, está a criar redes de dependências à escala mundial, redes estas geridas por uma pequena elite que controla o poder no plano global. A globalização deste tipo de poder extraterritorial tem conduzido a uma perda progressiva de poder do Estado-nação, o território tradicional do exercício da política e da cidadania. A maioria dos Estados, sem meios e sem possibilidades reais de fazer frente a esta nova realidade, e na ausência, em simultâneo, de agências políticas de regulação à escala global, optam por “seguir estratégias de desregulação” (Bauman, 2003: 117), renunciando ao controlo sobre os processos económicos e culturais já profundamente globalizados. A era da construção do Estado-nação foi uma época de vinculação entre governantes e governados, mas hoje vivemos “tempos de desvinculação” (ibidem), ou, segundo outros autores, tempos de desmodernização e de dessocialização (Touraine, 1997). Neste quadro de fragilidade da afirmação normativa do Estado-nação, aumentam as liberdades de actuação dos indivíduos e dos grupos e emerge o caldo ideal da afirmação das identidades.

Ao mesmo tempo cresce o clima de incerteza e a insegurança, como vimos inicialmente. Este clima é formado pelo medo, pelas próprias práticas da desvinculação e pelos vínculos frágeis e sem consequências, pela afirmação do multiculturalismo, tantas vezes um mero expediente para expressar a indiferença face à diferença, pela perda de importantes referências culturais ou, pelo menos, pela perda da centralidade de importantes narrativas sociopolíticas, pelo crescimento da individualização e do consumo, como se fosse o refúgio mais quente e actual para o exercício da participação social.

Os Estados-nação, construídos sobre as ruínas dos particularismos e localismos, das manifestações étnicas e das comunidades isoladas, enquanto ao mesmo tempo a sociedade industrial desfazia tantos laços de vizinhança e comunitários, estão agora de regresso ao local. Os territórios locais e o local surgem como “mitos redtores” da profunda crise do Estado-nação. Todavia, numa sociedade em permanente mudança, em que os cidadãos se apresentam cada vez mais receosos face ao futuro incerto, há fortes evidências de que a tendência para o isolamento e para a individualização não pára de se expandir. O paradoxo é claro: é como se o “fundamento epistemológico” da experiência de comunidade (Bauman, 2003: 59) - a malha social construída por seres humanos que atam laços, partilham as suas biografias, com elevada expectativa de interacção frequente e intensa - se esboroasse diante dos nossos olhos.

Neste contexto, as mudanças nos mercados de trabalho têm sido vastas e profundas. Destacam-se algumas das que mais claramente interferem com a problemática que nos ocupa: as novas formas de organização do trabalho, a omnipresença das tecnologias da informação e da comunicação; a precariedade crescente dos vínculos laborais; as alterações das estratégias de recrutamento de mão-de-obra; a individualização das trajectórias profissionais e das carreiras. Vejamos estes pontos um por um.

A literatura descreve abundantemente a crise do modelo taylorista e fordista de produção em massa e a sua substituição progressiva por um outro modelo pós-taylorista e pós-fordista de produção flexível,

mais incorporador de mão-de-obra mais qualificada e com novas relações sociais de trabalho, interactivas e cooperativas (Kovács, 1991 e 1993; Rodrigues, 1991; Azevedo, 2000). Após a revolução científico-técnica, as crises macroeconómicas que se instalaram a partir dos anos setenta e a acentuação da concorrência internacional, e diante de sinais de esgotamento do modelo fordista na sua capacidade de produzir acumulação capitalista, introduziram-se novas formas de organização do trabalho. Estas descrevem-se como: mais descentralizadas e participativas, dando mais relevância às equipas de trabalho semi-autónomas; mais integradas e interdependentes, na medida em que passam a integrar funções como concepção, fabrico, controlo e marketing; incluindo uma crescente automatização dos processos de produção, a requerer menos mão-de-obra indiferenciada e mais trabalhadores muito qualificados, aptos a mudanças permanentes; organizações capazes de inovar em cada momento, para manter elevados níveis de competitividade; mais polivalência funcional e maior flexibilidade contratual e laboral.

Estas novas formas de organização do trabalho estão, no entanto, bastante longe de serem dominantes e, ainda menos, de excluírem modelos anteriores. Como assinalam vários autores, o fordismo continua a conviver com novas formas de organização do trabalho, regenerando-se, sem que se alterem as principais regras do jogo (Boyer e Durand, 1993; Durand, 1993; Wood, 1993; Brown e Lauder, 1996). Existe um processo social de acumulação de vários formatos organizacionais empresariais, que espelham uma realidade muito diversa que percorre os mercados de trabalho em Portugal e na Europa. Como constatávamos há alguns anos (Azevedo, 2000), as expressões organizacionais fordistas, ainda dominantes, convivem com duas outras segmentações dos mercados de trabalho. Uma, o neo-fordismo, pode ser caracterizada como uma mudança em direcção à acumulação flexível, baseada na ampliação de uma força de trabalho flexível, ligada a baixas qualificações e baixos salários e a emprego precário, competindo globalmente sobretudo através de ganhos de produtividade e de reduções progressivas de custos. Este tipo de organizações empregadoras tende a “emagrecer” por força do recurso a mecanismos de flexibilidade numérica. A outra, a pós-fordismo, que se baseia numa mudança em ordem a uma produção por medida e de “alto valor”, sustentada pela inovação, pela qualidade e pelo valor acrescentado de bens e serviços, pelo recurso a trabalhadores altamente qualificados, multicompetentes e com altos salários e por organizações mais “magras”, assentes na flexibilidade funcional.

Na Europa dos anos noventa, eram estes movimentos múltiplos que atravessavam a sua economia e o seu tecido social, com claras repercussões na diminuição do número de postos de trabalho disponíveis, como vimos antes. Movimentos que recorrem a modos muito diferenciados de aproveitamento do conhecimento, da inteligência e da capacidade criativa dos seres humanos, e que se cruzam num ambiente social profundamente marcado pela cada vez mais difícil articulação harmoniosa entre o mundo da educação e da formação e o mundo do trabalho e do emprego.

Por sua vez, as tecnologias da informação e da comunicação (TIC), que explodiram nestes anos, alteraram profundamente as noções de espaço e de tempo, introduziram-se capilarmente pelos interstícios das sociedades, provocaram significativas mudanças nas formas de organização do trabalho,

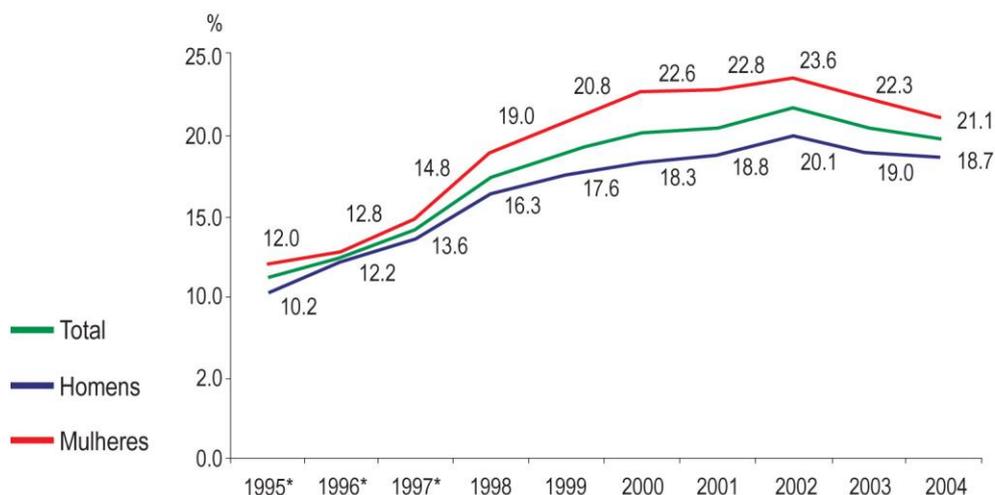
no acesso ao trabalho e ao emprego, na gestão pessoal das carreiras profissionais e contribuíram para acelerar o processo de globalização económica e alterar as relações de poder. Como afirma Manuel Castells, um novo espectro percorre o mundo: as novas tecnologias. Elas concitam os temores e alumiam as esperanças das nossas sociedades em crise. Debate-se o seu conteúdo específico e desconhecem-se em boa medida os seus efeitos precisos, mas ninguém põem em dúvida a sua importância histórica e as mudanças qualitativas que introduz no nosso modo de produzir, de gerir, de consumir e de morrer (Castells, 1997, 2004).

O acesso e o uso das TIC expandiram-se, abarcando tanto a infância, como a vida escolar, tanto o contexto profissional, como os contextos de vida adulta, seja o lazer, seja a participação (ou não) na comunidade local. Nas políticas públicas actuais, a educação escolar é vista, uma vez mais, como a grande oportunidade de construção de iguais oportunidades para todos os cidadãos acederem e usufruírem das potencialidades que as TIC transportam. No entanto, é bem conhecida a marca de desigualdade que está impressa no tecido social no que se refere às TIC, havendo uma boa parte da população que continua excluída do acesso e uso deste bem (Azevedo, 2005; Carneiro, 2001, Castells, 2004).

A precariedade das vinculações laborais tem vindo a crescer continuamente. A relação salarial tradicional rompeu-se de modo nítido e conflituoso. No que se refere ao tipo de vinculação laboral dominante no mercado de trabalho, nos anos aqui em análise, o contrato a termo certo e outras formas de vínculo contratual não permanente cresceram de modo acentuado. De facto, como se poderá ver no Gráfico 3, entre 1995 e 2004 quase duplicou a percentagem de activos com contrato de trabalho não permanente. As mulheres são as mais atingidas pela precariedade do vínculo contratual. Esta situação, que não é nova, tem vindo a ganhar uma amplitude crescente no espaço europeu.

Gráfico 3

Percentagem de trabalhadores/as com contrato de trabalho não permanente, em Portugal



Hoje, o mercado de trabalho, no que se refere aos primeiros empregos, comporta duas situações bem distintas: os que se encontram empregados e os que se encontram em situação “atípica”. Estes são os que aproveitam ocupações disponíveis no âmbito familiar ou em círculos próximos da família, sem remuneração muito definida, são os que saltam de actividade para actividade, com contratos de trabalho precários e não renovados, são os que acumulam vários pequenos part-times para conseguirem obter um rendimento aceitável, ... Ora, os que se encontram nestas situações são cada vez mais numerosos, são mesmo maioritários. Já Natália Alves assinalava, em 2000, que “desemprego, precariedade e rotatividade de postos de trabalho surgem, assim, como elementos que, sem serem hegemónicos, conferem uma identidade específica aos processos de inserção profissional.” (Alves, 2000:132). O desemprego e a precariedade no emprego têm crescido entre os jovens portugueses. Além disso, o emprego na economia “informal” ou “paralela”, em Portugal, acolhe a situação específica de muitos jovens saídos prematuramente do sistema escolar, o que faz aumentar bastante as situações “atípicas” e a precariedade de vínculos laborais.

Na senda de autores como Rifkin, Gorz e Godet, reflecte-se mesmo acerca do fim da “sociedade do trabalho” (tal como existia na sociedade industrial) e da actualidade de constelações de “actividades”, a nova forma de organização do trabalho humano, na nova “sociedade informacional”, como prefere chamar-lhe Manuel Castells (2002). Os sujeitos passam a sua vida laboral num conjunto de multiactividades, que incluem o trabalho assalariado e outras formas de trabalho humano (trabalho benévolo, doméstico, auto-formação, ...), transitando de umas actividades para outras, como de uns projectos para outros, como um fluxo de uma rede. A vida é concebida como uma sucessão de projectos que envolvem as pessoas em múltiplas actividades (Ferreira, 2005).

Para confrontarmos esta situação com outros contextos sociais, podemos referir que o emprego “atípico” abrangeu, em 2003, 46% dos jovens do Québec, atingindo particularmente as raparigas (53%). Os jovens trabalhadores a tempo parcial triplicaram entre 1976 e 1999, nesta mesma região do Canadá (Cauchy, 2003).

A precariedade dos vínculos laborais influencia drasticamente os processos de inserção socioprofissional sobretudo dos jovens, como veremos mais aprofundadamente adiante, não só porque provoca uma alta rotação nos postos de trabalho e uma maior não correspondência entre formação inicial e empregos, com potenciais reflexos negativos na produtividade do trabalho, como gera novas situações de incerteza e de ansiedade entre os jovens, colocando num novo quadro social a constituição de novas famílias, o momento destas terem filhos e, sobretudo, limitando muito o número de filhos por casal.

A noção de compromisso salarial e de vínculo esbate-se e chega a desaparecer em alguns casos. Surgem, assim, movimentos e momentos de perfuração da malha de relações sociais de vinculação que favoreciam elevados índices de coesão social, com a conseqüente manifestação de fenómenos de marginalidade e de exclusão. Bauman (2003) fala do “rompimento irreparável” do eixo da vida que girava em torno do trabalho e da decadência acelerada da experiência de “comunidade”.

Os jovens activos estão no centro deste vulcão social. Segundo Collin e Watts (1996), esta “nova flexibilidade” gera nos indivíduos, sobretudo nos mais jovens e nos menos qualificados, um efeito de desnorteamento, provocando movimentações cíclicas entre séries de projectos temporários de ocupação sobre os mercados de trabalho. O “contrato psicológico” estabelecido entre as organizações e os indivíduos tem estado, deste modo, em mudança profunda, passando-se de um tempo em que predominava o contrato relacional de longo prazo para um outro em que tende a ser dominante, sobretudo para os novos empregos, o contrato transaccional de curto prazo, assente na pura troca económica e financeira.

Por outro lado, alteram-se as estratégias de recrutamento por parte dos empregadores. Além de haver uma retracção no recrutamento de novos trabalhadores, as características deste mesmo recrutamento também mudaram. Tende a constituir-se, fruto destas estratégias, uma dualização no mercado de trabalho. Castells (1997 e 2004), Reich (1993) e Carneiro (2001), comungam de uma perspectiva comum: as sociedades actuais, fortemente marcadas pelo acesso à informação, estão a cavar um fosso bastante claro entre as “elites activas auto-definidas culturalmente” e “os grupos sociais cada vez mais inseguros, privados de informação, recursos e poder”, ou, numa diferente declinação deste binómio, entre os trabalhadores auto-programáveis ou “analistas simbólicos”, por um lado, e os “trabalhadores genéricos”, adstritos a funções de rotina. Enquanto que aos primeiros é reservada uma posição dominante, seja porque têm o acesso aos factos, códigos, fórmulas e regras, seja porque sabem combinar de modo pertinente e oportuno o manancial de saberes disponíveis, aos segundos são reservados os trabalhos indiferenciados, rotineiros e repetitivos (Azevedo, 2000).

A polarização social entre o vértice e a base da escala laboral tende a deixar de lado uma massa imensa de “trabalhadores genéricos”, que circulam numa variedade de postos de trabalho, enquanto, no

outro extremo, se agigantam os produtores de informação e geradores de conhecimento, através das mais variadas formas de manipulação simbólica. O poder, como capacidade de impor condutas, radica e está concentrado, hoje, nas empresas e nas redes de intercâmbio de informação e de manipulação de símbolos (Castells, 1997:382), através do recurso a ferramentas específicas, como princípios científicos, conhecimentos psicológicos, argumentos legais, expedientes financeiros, processos publicitários, sons e imagens e algoritmos matemáticos. A elite cosmopolita refugia-se nas suas “comunidades” isoladas, as “secações dos triunfadores” (Bauman, 2003), que são, antes de tudo, fugas à comunidade e ao encontro cívico.

Esta segmentação dos mercados de trabalho, amplamente estudada pela sociologia do trabalho, está hoje profundamente presente nos mercados de trabalho, fruto das práticas concretas de recrutamento. Com elas estão articulados diferentes mercados de trabalho, que Piore, Dolringer e Berger qualificam de segmentos primários e secundários. Estes mercados apresentam-se diferenciados e ligados entre si, tanto em termos de produção como de distribuição e internacionalização. O segmento primário é constituído pelos empregos mais prestigiados, melhor remunerados, localizados em grandes empresas, modernas e mais competitivas, preferentemente ordenadas para a produção de massa ou para nichos de mercado muito competitivos. O segmento secundário agrupa os empregos menos bem pagos, indiferenciados, exercidos em piores condições laborais, em pequenas e muito pequenas empresas, ocupados predominantemente pelos grupos sociais mais pobres da população, por minorias étnicas e por mulheres. A este último segmento é atribuído um importante papel regulador do conjunto do sistema económico, pois é sobre ele que repousam os arcos de “flexibilidade” do mesmo sistema, cabendo-lhe conter a reserva de mão-de-obra com precários vínculos contratuais, baixas qualificações e baixos salários.

Os mercados de trabalho funcionam assim, face à entrada dos jovens no mundo do trabalho, como atratores e como retardadores da saída precoce do sistema escolar. Como atratores funcionam aqueles segmentos do mercado de trabalho que ainda estão disponíveis para acolher uma mão-de-obra não qualificada e intensiva, de baixo custo (Gauthier, 2004; Azevedo, 1999). São os mercados de trabalho secundários, acima referidos, onde predomina uma mão-de-obra escolarmente pouco qualificada e muito instável, com contratos de trabalho ilegais, informais e precários, onde a mobilidade externa é determinante e onde se concentram os mercados de subcontratação, as pequenas empresas familiares e as fortes oscilações sazonais de emprego. Aqui, os adolescentes com pior percurso escolar e oriundos de famílias mais pobres, em contextos de isolamento escola-comunidade, são “convidados” para um ingresso prematuro e desqualificado no mercado de trabalho. Como retardadores actuam aqueles segmentos que requerem pessoal mais qualificado ou até apenas muito qualificado, que são mais intensivos em conhecimento e se encontram posicionados em nichos económicos e produtivos muito competitivos. Estes segmentos primários do mercado de trabalho não recrutam mão-de-obra infantil ou pouco qualificada e incentivam o prolongamento da permanência no ensino e na formação inicial, mesmo

que este prolongamento tenha um cariz compulsivo e negativo, para alguns adolescentes e jovens (Azevedo, 1999).

Confrontados com um quadro em que é mais abundante uma mão-de-obra mais qualificada, os empregadores tendem, por um lado, a recrutar jovens mais qualificados e quadros superiores, mais abundantes e mais baratos, para ocupar postos de trabalho que antes não requeriam essas qualificações e, por outro, tendem a adoptar, ao lado dos requisitos relativos às credenciais escolares, outros mecanismos de selectividade, agora mais ligados com o “perfil do candidato”, ou seja, os seus comportamentos e atitudes, as suas expectativas face ao emprego e à profissão, os seus valores e opções e até a sua experiência profissional.

De facto, diante da incerteza e da abundância de mão-de-obra altamente qualificada, do ponto de vista escolar, os empregadores procuram no mercado de emprego jovens quadros “experimentados”, o que é facilmente constatável nos anúncios de oferta de emprego, em que se pedem crescentemente “cinco anos de experiência e menos de 45 anos” (Walter, 2005). Um estudo realizado junto dos empregadores, em França e em 2003, conclui que enquanto o diploma vai deixando de ser um critério de selecção para passar a constituir um pré-requisito, os empregadores manifestam uma “nova” exigência de experiência profissional ou de “pré-actividade”, pré-actividade esta que passa a ser requerida exactamente a uma população jovem que procura emprego e, quantas vezes, o primeiro emprego (Cazeils e Soetard, 2003). A retórica das “novas competências”, a que voltaremos adiante, está profundamente ancorada nestas práticas de recrutamento por parte dos empregadores.

1.2. Das qualificações às competências, a crescente individualização

Um dos traços marcantes destes anos de transição é a crescente individualização da concepção, da negociação e do planeamento dos percursos de inserção dos jovens. Este fenómeno, que é recente, surge bem nítido no deslizamento semântico, que é um fenómeno social e um deslizamento político, entre os conceitos de qualificação e de competência (Azevedo, 2000).

Ao conceito de qualificação associam-se quadros económicos e organizações empresariais estáveis e relações profissionais inscritas em complexos e rígidos sistemas de contratação colectiva. O conceito de qualificação releva do domínio do ter e da lógica do diploma, prestando-se à classificação, à hierarquização e à medida constante (Dugué, 1990). Este conceito parece ter deixado de servir para conter e caracterizar as relações de trabalho marcadas pela precariedade e pela flexibilidade, pelas permanentes reestruturações laborais, pela inovação tecnológica e pela crescente automação de processos, pelas crises económicas cíclicas que hoje dominam a economia de mercado. Surge então a noção de competência e de novas competências, uma espécie de conceito-catavento, que capta os rumos dos ventos da mudança, que se afirma socialmente como transportador de novos ambientes sócio-económicos e que se impõe por si mesmo, sem precisar de demonstração, inundando a retórica dominante. Hoje, em toda a parte, são (tidos por) necessários jovens portadores de um amplo leque de

“novas competências”, gerais e transferíveis, como as classificam as organizações económicas internacionais, pois só assim os mesmos jovens se encontram aptos a satisfazer as “novas necessidades” dos mercados de trabalho em crise.

A noção de competência aparece como que articulada e subordinada de outras práticas laborais e de outros processos de reestruturação económica e, ao mesmo tempo, desarticulada e insubordinada face às classificações tradicionais, dando conta de uma outra relação negocial, mais individual e dando mais valor às atitudes e à formação implícita. Este novo conceito polissémico (que aqui não vamos analisar, pois já o fizemos em Azevedo, 2000) tende a escapar às categorizações tradicionais, seja porque releva mais do domínio do ser ou do saber-ser, seja porque se define como uma relação que mobiliza, por um lado, o indivíduo e a sua história, as suas aprendizagens e todos os seus “acquis” e, por outro, uma situação profissional concreta, inscrita num mercado de trabalho concreto. A análise social tende a seguir esta tendência, agarrando acriticamente o novo discurso das “novas competências”, como sendo um outro “acquis”, agora social. Como assinala Stroobants (1993), privilegiam-se nesta análise, mais do que as estruturas sociais, as representações sociais dos actores.

No contexto acabado de descrever, a medida do trabalhador pelas competências é o melhor modo de servir a crescente individualização das relações de trabalho e a desestruturação do sistema de negociação e de reivindicação laborais, sistema este em que a qualificação detinha um lugar central, além de constituir uma expressão muito nítida da desregulação político-social em curso no contexto nacional e internacional. De facto, além de uma “dessocialização” crescente (Touraine, 1997), as instâncias de regulação e de governação, tanto no plano nacional como internacional, entraram em crise, a braços com problemas novos e com problemas velhos com novos desenhos sociais (ex. globalização financeira e informacional, insegurança, terrorismo, reestruturação económica contínua, mutações tecnológicas aceleradas, interdependência entre países e subsistemas à escala mundial, crescimento da pobreza e da exclusão), face aos quais revelam grande dificuldade em lidar, de forma coerente e consistente. A globalização económica e a complexa rede de interdependências que cria à escala mundial não estão a ser acompanhadas por idêntico desenvolvimento de instituições de controlo político e por dinâmicas culturais globais (Bauman, 2003). O poder concentra-se cada vez mais extraterritorialmente, enquanto as instâncias políticas permanecem locais. Esta separação crescente entre economia, política e cultura, anteriormente articuladas no âmbito do Estado-nação, enfraquece mais a capacidade política reguladora dos Estados nacionais.

O projecto CATEWE (Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe) assinala esta mesma tendência (Gangl et al., 2003). A negociação, na lógica da competência, torna-se cada vez mais individual porque emerge numa multiplicidade de trocas individuais que se processam nos fragmentados postos de trabalho, dos múltiplos mercados de trabalho, o verdadeiro e novo *locus* de reconhecimento das competências. Deste modo, amplia-se um movimento crescente de individualização profissional do trabalho e da procura de novas qualificações, exprimindo a deslocação progressiva e profunda de importantes pólos de conflito social do tradicional terreno das organizações para o campo de

cada indivíduo. A competição entre os indivíduos em torno dos empregos e das competências substitui em grande parte as anteriores dinâmicas abertas de conflitualidade social, qualificando ao mesmo tempo os sistemas de educação e formação inicial como novos focos de tensão social pela posse dos títulos, pela certificação das competências, palcos de conflito aberto entre os novos competentes e os novos incompetentes. Como veremos adiante, esta deslocação das tensões sociais e a individualização das relações laborais desenham um quadro de itinerários profissionais imprevisíveis, quadro este que abala a tradicional formulação das identidades pessoais dos adolescentes e dos jovens.

Outros autores associam a esta valorização do campo das experiências individuais, parte integrante de um novo modelo produtivo pós-taylorista, práticas de trabalho mais autónomas e participativas (Levin, 1988; Kovács, 1991 e 1994; Carneiro, 1996, 2001) Vejamos, por exemplo: “no nosso mundo, cada vez mais imprevisível, dinâmico e desfocado, já não é possível confiar em alguém que possa resolver tudo no topo. O desafio é capacitar o aprendente individual e agente de mudança. A flexibilidade e a generatividade, tanto ao nível institucional como individual, tornam-se cada vez mais críticas.” (Carneiro, 2001). Por isso, a aprendizagem assume tanta relevância social, com duas características básicas: ser acessível a todos os cidadãos e evoluir de uma “aprendizagem adaptativa”, que visa uma melhor adaptação e ajustamento às mudanças ocorridas e em curso, para uma “aprendizagem generativa”, que visa a criação, a expansão de capacidades próprias, o pensamento crítico e a antecipação de futuros possíveis. Esta perspectiva abre, sem dúvida, importantes vias de progresso nas políticas públicas de educação e de formação, nomeadamente quando elas procuram alargar o leque de referenciais para além do mandato económico, empresarial e produtivo de cada pequeno momento histórico.

Importa, no entanto, notar que, particularmente à luz das teorias da segmentação do mercado de trabalho, a realidade económica, empresarial e laboral é muito diversa, quer sectorial quer espacialmente, e que existem amplos segmentos da actividade empresarial em que predomina o taylorismo mais ou menos *aggiornatto*, ainda que em convívio com amplas margens de progresso tecnológico. As práticas de trabalho mais autónomas e participativas até agora existentes, que apelam a esta generatividade, mais do que à adaptabilidade, são contidas na sua expressão social, desencadeiam importantes e potenciais movimentos de realização pessoal dos trabalhadores, mas não deixam de se inscrever no quadro mais geral de individualização das práticas profissionais, o que deixa sempre em aberto um palco de novos conflitos e as mais do que prováveis novas formas de domínio, na actual trama social, dos novos competentes sobre os novos incompetentes.

Isto dito, podemos sublinhar que a empregabilidade, entendida aqui como a capacidade de um cidadão se mater empregado e capaz de disputar um emprego, tende a ser cada vez mais uma característica do foro individual, uma qualidade de cada indivíduo. Esta qualidade apela para um estado permanente de competitividade de cada indivíduo para com os demais, uma vez que cada um se tem de manter apto a disputar os empregos disponíveis (ou a criar o seu próprio emprego). E, além de ter de ser competitivo, cada cidadão tende a realizar os seus itinerários biográficos cada vez mais só, sendo levado a assumir individualmente os riscos inscritos nesses itinerários. Assim, três tendências se ampliam: por

um lado, crescem os guetos, individuais e de pequenos nichos de mesmidade, em que se procura defender e conquistar posições face a outros indivíduos e grupos; por outro, face a contradições sistémicas e políticas de fundo, tende-se para a procura de “soluções biográficas”, para usar uma conhecida expressão de Ulrich Beck, o que deixará certamente a população mais desfavorecida isolada e sem liberdade; finalmente, os Estados nacionais, diante deste quadro social, surgem cada vez mais de mãos vazias, reforçando a segurança e minando a liberdade individual, pouco aptos a incentivar uma vida em comum mais solidária, justa e decente.

2. As políticas públicas de apoio à inserção socioprofissional

Nas políticas públicas, surge assim com um novo lugar, a partir de meados dos anos setenta, o tempo das crises petrolíferas e o fim dos “trinta gloriosos”, o conceito de inserção e, mais ainda, de inserção socioprofissional. Inserção porque a transição se torna mais difícil, longa e multifacetada. Inserção porque a escola se alonga e se multiplica em iniciativas de apoio à integração dos jovens diplomados nos mercados de trabalho, porque as políticas públicas se abrem a dois campos agora indissociáveis : o social, que se prende com cada pessoa e o exercício de uma cidadania plena; o profissional, que se refere ao trabalho e à obtenção de um emprego estável. Estes campos passam a encontrar-se em tensão permanente, debatem-se, afirmam-se com predominâncias diversas, negam-se e quase se excluem mutuamente. Na formulação e execução das políticas públicas tende a prevalecer o segundo sobre o primeiro, já que estas políticas, embora com diferentes matizes, que importa assinalar, se submetem predominantemente a um funcionalismo técnico-económico-productivo, como se o mandato social económico e empresarial fosse a voz das sociedades que maior impacto e importância tivesse para o bem-estar social e o bem-ser dos cidadãos.

Em Portugal, como em outros países, criaram-se vários dispositivos estatais de apoio à inserção. O OEVA – Observatório de Entrada na Vida Activa, à semelhança do sistema de observação que foi criado em França (Observatoire EVA), pelo CEREP, em 1976. Nos anos noventa foram criados o ODES – Sistema de Observação de Percursos de Inserção dos Diplomados do Ensino Superior e o OPES – Observatório Permanente do Ensino Secundário, que chegaram a conduzir e publicar resultados de estudos de inserção social de jovens diplomados, tanto pelo ensino superior como pelo ensino secundário (cfr a bibliografia final). Ainda nos anos noventa foi criado o Observatório do Emprego e Formação Profissional, no âmbito do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Também os estudos sobre a inserção se multiplicaram, tendo começado por se centrarem sobre os inquéritos de inserção e evoluído, depois, para inquéritos de acompanhamento e para estudos baseados no método biográfico (por exemplo, Machado Pais, 2001). Em termos de iniciativas da sociedade civil podemos assinalar a criação do ONRH – Observatório Nacional de Recursos Humanos, em 2002, iniciativa que viria a revelar-se pouco capaz de singrar.

2.1. Portugal, a entrada desqualificada no mercado de trabalho

Uma das especificidades de Portugal no contexto europeu e internacional está no facto de mantermos níveis elevados de abandonos precoces e de entradas “desqualificadas” nos mercados de trabalho. Desqualificadas tanto do ponto de vista escolar como no plano das qualificações profissionais; desqualificadas porque resultam muitas vezes de processos de abandono prematuro do sistema de ensino e de formação; desqualificadas porque os mercados de trabalho exigiriam, na actualidade, num contexto que valoriza cada vez mais o conhecimento, uma mão-de-obra com elevadas qualificações escolares (a base comum seria o equivalente ao nível secundário) e uma qualificação profissional inicial².

O quadro 3 evidencia esta característica, comparando a posição de Portugal com a de vários outros países europeus. O nosso país continua a ser aquele que piores resultados apresenta no que se refere à escolarização da sua população.

Quadro 3
População que atingiu pelo menos o ensino secundário (12º ano) em 2003 (% por grupo etário)

| Países | Grupos etários | | | | |
|---------------|----------------|-------|-------|-------|-------|
| | 25-64 | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 |
| Alemanha | 83 | 85 | 86 | 84 | 78 |
| Austrália | 62 | 75 | 64 | 58 | 47 |
| Áustria | 79 | 85 | 83 | 75 | 69 |
| Bélgica | 62 | 78 | 68 | 55 | 43 |
| Canadá | 84 | 90 | 86 | 83 | 71 |
| Coreia | 73 | 97 | 83 | 55 | 32 |
| Dinamarca | 81 | 86 | 82 | 80 | 74 |
| Espanha | 43 | 60 | 48 | 33 | 19 |
| Finlândia | 76 | 89 | 85 | 73 | 55 |
| França | 65 | 80 | 69 | 59 | 48 |
| Grécia | 51 | 72 | 60 | 44 | 28 |
| Holanda | 66 | 76 | 71 | 62 | 53 |
| Hungria | 74 | 83 | 81 | 75 | 53 |
| Irlanda | 62 | 78 | 67 | 52 | 38 |
| Islândia | 59 | 64 | 62 | 58 | 48 |
| Itália | 44 | 60 | 50 | 39 | 24 |
| Japão | 84 | 94 | 94 | 82 | 65 |
| Luxemburgo | 59 | 68 | 61 | 54 | 50 |
| México | 21 | 25 | 24 | 18 | 12 |
| Noruega | 87 | 95 | 92 | 85 | 76 |
| Nova Zelândia | 78 | 84 | 81 | 76 | 64 |
| Polónia | 48 | 57 | 49 | 46 | 40 |
| Portugal | 23 | 37 | 22 | 16 | 10 |
| Reino Unido | 65 | 71 | 65 | 64 | 57 |

² Phil Brown (2002) tem vindo a alertar para o facto de haver, mais do que a retórica técnico-política deixa perceber, grandes caudais de ingressos desqualificados nos mercados de trabalho, seja porque estes mercados assim o requerem, seja porque este parece continuar a ser o destino para os filhos dos cidadãos mais pobres.

| | | | | | |
|--------------------|----|----|----|----|----|
| Republica Checa | 86 | 92 | 90 | 84 | 77 |
| Republica Eslovaca | 87 | 94 | 91 | 84 | 70 |
| Suécia | 82 | 91 | 88 | 80 | 69 |
| Suiça | 70 | 76 | 72 | 68 | 61 |
| Turquia | 26 | 33 | 25 | 21 | 16 |
| EUA | 88 | 87 | 88 | 89 | 85 |

Fonte: OCDE (Education at a Glance, 2005)

A “Estratégia de Lisboa” definiu o objectivo estratégico para os próximos dez anos fazer da Europa “a economia baseada no conhecimento mais dinâmica e competitiva do mundo, capaz de sustentar um crescimento económico com mais e melhores empregos e maior coesão social”. Na sequência desta definição global foi aprovado, em 2002, o Programa de Trabalho “Educação e Formação 2010”, com objectivos precisos e metas muito concretas. O nosso país encontra-se ainda longe de os cumprir.

Tão baixos níveis de escolarização e de formação inicial à entrada dos mercados locais de trabalho (porque qualquer entrada no mercado de trabalho se dá sempre num dado local e num dado mercado) transportariam dificuldades acrescidas nos processos de inserção socioprofissional, uma vez que aqueles mercados requerem crescentemente uma mão-de-obra mais qualificada. No entanto, as situações são muito díspares e importa reflectir essa diversidade, o que volta a ser relevante no caso português.

No que respeito à relação entre o ensino-formação inicial e o acesso ao emprego, continua a ser evidente a correlação entre um maior nível de estudos iniciais e um mais fácil acesso ao emprego e ao emprego estável. Segundo o Eurostat (2003a) e outros estudos (CÉREQ, 1999; Céreq, 2004; Rose, 2005) a taxa de desemprego dos diplomados pelo ensino superior é inferior à dos diplomados pelo ensino secundário; esta, por sua vez, é inferior à dos jovens que saíram do sistema escolar com uma escolaridade máxima equivalente ao 9º ano. Também o acesso dos jovens escolarmente mais qualificados a empregos melhor remunerados é sublinhada pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, na sua análise sobre os percursos de inserção no mercado de trabalho dos diplomados pelo ensino superior (Escária et al., 2006).

Na actualidade e na União Europeia, a estabilidade na carreira profissional obtém-se com maior dificuldade e bastante mais tarde do que era habitual, mas a taxa de desemprego dos indivíduos menos qualificados nunca desce para menos de 20%, nos dez anos que se seguem à saída do sistema de ensino e de formação inicial. Há, no entanto, regiões europeias onde estas diferenças no acesso a certos mercados de trabalho por níveis de qualificação não são tão lineares e comuns, havendo por vezes uma elevada empregabilidade entre os jovens saídos com níveis elementares de qualificação, por vezes mais elevada, em certos mercados de trabalho, que entre os jovens com diplomas de nível superior, como ocorre em Portugal, por exemplo. De facto, em mercados locais de trabalho como os do Vale do Ave e do Tâmega, e em segmentos da actividade produtiva, como é o caso da construção civil, a procura de jovens trabalhadores indiferenciados e de baixas qualificações continua a ser uma prática relevante nas

estratégias de recrutamento³. Tais comportamentos destes mercados de trabalho têm reflexos muito significativos nas atitudes e comportamentos de uma população jovem e escolar, que não se sente bem na escola, que é oriunda de meios familiares pobres e com um muito débil capital escolar, que acaba por abandonar prematuramente a escola (Cabral e Pais, 1998; Azevedo, 1999; Sarmiento *et al.*, 2000; Lopes e Goulart, 2005).

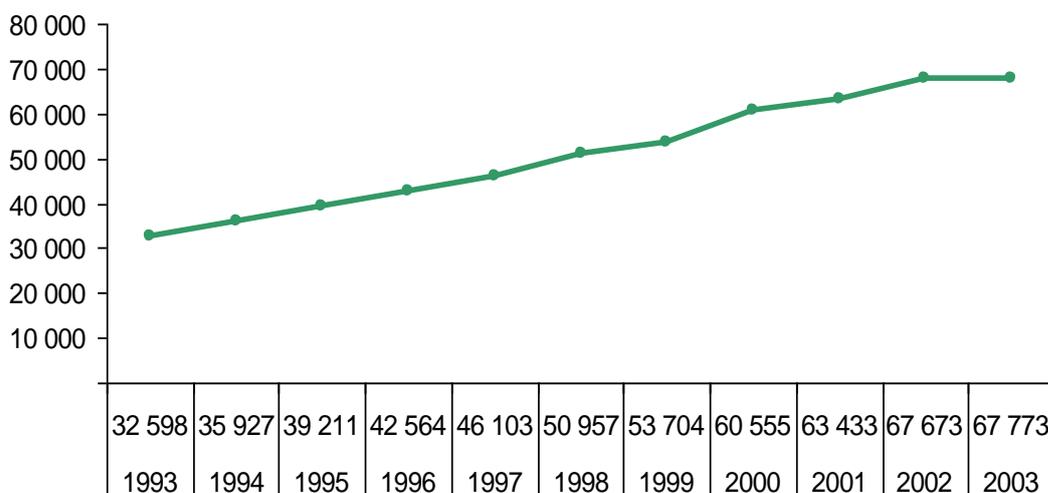
O “subemprego” é a solução generalizada para as situações de desemprego da população com mais baixas qualificações académicas. Os jovens menos escolarizados e de mais baixo estatuto socioeconómico são os que mais tendem a “aproveitar a primeira oportunidade de trabalho e de ganhar algum dinheiro”, pressionando os segmentos mais desqualificados do mercado de trabalho e trocando o desemprego pelo subemprego (Cabral e Pais, 1998; Brown, 2002).

Já no que se refere ao estatuto profissional obtido no acesso ao mercado de trabalho, o Eurostat (2003b) indica também que os diplomados pelo ensino superior acedem a profissões com um estatuto social nitidamente superior, face aos que não frequentaram o ensino superior, que apresentam um estatuto profissional geralmente mais baixo. Permanece assim uma correlação estreita entre a produção escolar de qualificações e os destinos sociais dos diplomados.

O caso dos diplomados pelo ensino superior em Portugal merece uma análise mais cuidada. Após o alargamento das portas do ensino superior e a expansão do ensino superior privado, o número de diplomados por este nível de ensino disparou. O que era raro tornou-se progressivamente abundante. Entre 1993, ano que começaram a concluir os seus cursos superiores os jovens diplomados neste movimento de expansão, e 2001, o volume de diplomados pelo ensino superior aumentou para o dobro (Gráfico 4). Os dados relativos a 2002 e a 2003 parece indicarem uma estabilização da capacidade instalada de diplomar a população portuguesa a um nível superior.

³ Continuam a ser muito escassos os estudos que incidam sobre a entrada no mercado de trabalho de jovens saídos prematura e desqualificadamente do sistema educativo nestas subregiões e sectores de actividade. Mas há evidência estatística (Azevedo, 2003) e empírica de que estes fenómenos ocorrem e são significativos.

Gráfico 4
Diplomados pelo Ensino Superior



Nota: Compreende todos os diplomados no respectivo ano, em todos os graus, excepto doutoramento. Para o ano 2003, 56.041 dos 67.773 são diplomados da formação inicial.

Fonte: OCES (Obs. da Ciência e do Ensino Superior)

Simultaneamente, como nos apresentava o Quadro 1, entre 1998 e 2003 (segundo os dados do Inquérito ao Emprego, do INE), os quadros superiores presentes na população activa passaram de 448,4 mil para 617,6 mil. Entre o ano de 2002 e o ano de 2003 dá-se o maior aumento, pois contabilizaram-se 84,5 mil novos activos com formação de nível superior, o maior incremento dos últimos seis anos. É possível, portanto, que estejamos diante de um período de intensificação do recrutamento de quadros superiores (até porque são agora abundantes), o que não quer dizer que este recrutamento se processe ao mesmo ritmo com que os jovens se diplomam pelo nível superior e esteja articulado com empregos que requeiram habitualmente qualificados com nível superior como formação inicial.

Esta possibilidade confirma-se na análise promovida pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (Escária et al., 2006). Como se poderá verificar pela evolução dos novos ingressos anuais nas empresas (a partir da informação dos Quadros de Pessoal), entre 1992 e 2002, verifica-se um progressivo aumento da taxa de licenciados recrutados (Quadro 4), que são sobretudo mulheres. Esta taxa cresceu cinco vezes (passa de 2% de todos os recrutamentos efectuados para 11%), nestes dez anos de referência, um período reconhecido como de menor capacidade de realização de novos recrutamentos, o que deve ser significativamente sublinhado.

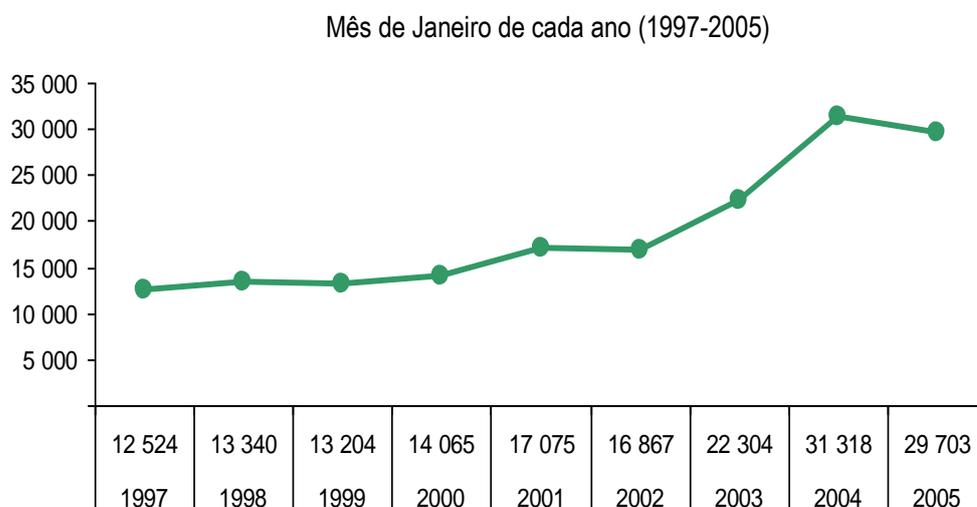
Quadro 4
Distribuição das novas entradas por ano

| Novas entradas no mercado de trabalho | | | | | | |
|---------------------------------------|-------------|-------|------------------------------|-------|---------|--------|
| Ano | Licenciados | | Não Licenciados/ ignorado | | Total | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| 1992 | 6117 | 2.1% | 291865 | 97.9% | 297982 | 100.0% |
| 1993 | 5292 | 2.5% | 202661 | 97.5% | 207953 | 100.0% |
| 1994 | 6708 | 3.3% | 198755 | 96.7% | 205463 | 100.0% |
| 1995 | 6470 | 4.2% | 148384 | 95.8% | 154854 | 100.0% |
| 1996 | 7070 | 4.8% | 140772 | 95.2% | 147842 | 100.0% |
| 1997 | 9048 | 5.8% | 146903 | 94.2% | 155951 | 100.0% |
| 1998 | 11004 | 7.0% | 146919 | 93.0% | 157923 | 100.0% |
| 1999 | 12583 | 7.8% | 148592 | 92.2% | 161175 | 100.0% |
| 2000 | 14614 | 9.4% | 141546 | 90.6% | 156160 | 100.0% |
| 2002 | 29931 | 10.7% | 249045 | 89.3% | 278976 | 100.0% |
| Total | 108837 | 5.7% | 1815442 | 94.3% | 1924279 | 100.0% |

Fonte: SILATEE (2002)

De facto, a mais forte capacidade para o nosso país diplomar jovens pelo ensino superior coincidiu, pese embora o aumento do recrutamento dos diplomados de nível superior pelos empregadores, com um momento de forte retracção por parte dos mercados de trabalho. Além disso, continua ainda débil, em Portugal, a presença de técnicos superiores nos mercados de trabalho e a intensificação acima referida deve ser vista como um primeiro impulso dos mesmos mercados em ordem a uma maior qualificação da mão-de-obra. Seria previsível, assim, um choque de trajectórias, ligeiramente amortecido, com a consequente ocorrência de um aumento do número de licenciados desempregados. De facto, nos anos de 2003, 2004 e 2005 este número disparou, como se pode verificar no Gráfico 5.

Gráfico 5
Evolução do número de licenciados desempregados (inscritos no IEFP)



Fonte: OEFP/IEFP

Assim, são várias as razões subjacentes a esta relativa “degradação” das mais altas credenciais escolares (incidindo agora no caso específico de Portugal): o número de licenciados à procura de emprego aumenta drasticamente numa década; as empresas recrutam menos quadros superiores especializados em épocas de arrefecimento económico; o sector da informática, em particular, recruta agora menos quadros do que nos anos noventa; o sector público estatal desenvolve políticas de contenção e de “crescimento zero” do seu pessoal; há áreas sociais, dos sectores público e privado, com uma “tradição” de forte recrutamento de licenciados, nos últimos vinte e cinco anos, que inverteram esta tendência e estão a perder pessoal, como é sobretudo o caso da educação; finalmente, persistem importantes segmentos empresariais que continuam a recrutar jovens escolarmente pouco qualificados, mais baratos e menos exigentes no que se refere às condições contratuais.

Importa pois reter para a nossa análise esta arritmia entre a produção de diplomados no sistema educativo e o recrutamento de diplomados nos mercados de trabalho.

2.2 Principais medidas de política do fim dos anos noventa

As políticas públicas, em Portugal, durante este período, centraram-se na criação de medidas de apoio à inserção socioprofissional dos jovens. Entre o fim dos anos noventa e os primeiros anos dos anos dois mil, as principais medidas de política desenvolvidas neste campo podem agrupar-se em quatro grandes domínios.

A prevenção do abandono precoce. Várias medidas foram sendo tomadas para procurar travar a saída precoce e desqualificada dos adolescentes e dos jovens das escolas e centros de formação, tais

como os percursos diferenciados no ensino básico, os “currículos alternativos”, os “cursos de educação-formação”. Estas medidas tiveram impactos muito diferenciados, em função nomeadamente dos mercados de trabalho locais e dos modelos de intervenção das escolas e centros de formação.

A informação e a orientação escolar. Neste domínio foi incentivada e sustentada a criação de Serviços de Psicologia e Orientação, a funcionar nas escolas, foram apoiados projectos escolares de informação e orientação e acções idênticas nos Centros de Emprego. Esta rede de suporte à informação, orientação e aconselhamento tem vindo mais recentemente a ser alargada a um público mais adulto, mormente por força da actuação dos centros de reconhecimento e certificação de competências.

O reforço do ensino e da formação inicial profissionalmente qualificante. Neste plano foi incentivada a adesão dos jovens aos cursos tecnológicos, aos cursos das escolas profissionais e aos cursos em regime de Aprendizagem. O esforço realizado, sobretudo através de programas de apoio financeiro, foi significativo, mas tem ficado aquém da procura, além de revelar algumas debilidades estruturais. Sublinhe-se ainda neste plano, o apoio aos Cursos de Especialização Tecnológica, pós-secundários, cujo alargamento remonta a este período específico.

O apoio à inserção socioprofissional dos jovens. Neste âmbito podem destacar-se os incentivos aos estágios profissionais, tanto no ensino secundário como no ensino superior, e às Unidades de Inserção na Vida Activa (UNIVA), que servem de ponte entre os sistemas de formação e os mercados de trabalho, favorecendo o acesso ao emprego, tendo sido alargado o seu número.

O apoio à criação de emprego. Foram criados mecanismos de apoio à contratação de jovens e de desempregados, incentivaram-se programas de criação de “iniciativas locais de emprego” e de “apoio à iniciativa empresarial dos jovens”, iniciativas estas particularmente articuladas com associações de desenvolvimento e associações empresariais.

2.3. Políticas de inserção dos jovens nos mercados de trabalho na União Europeia

Novas políticas públicas de apoio à inserção socioprofissional dos jovens espalharam-se por toda a União Europeia e tomaram lugares cimeiros nas agendas políticas nacionais de quase todos os países. Os estágios e as alternâncias encontram-se entre os mecanismos mais frequentes e mais eficazes na aproximação dos jovens ao emprego (Walter, 2005). Duas tónicas estão presentes e confrontam-se nestas políticas públicas: por um lado, o apoio à inserção social dos jovens, numa perspectiva de exercício da cidadania, e o apoio à obtenção de um emprego estável, numa perspectiva mais profissional; por outro, os efeitos de prolongamento dos tempos de precariedade e de instabilidade, pois as políticas públicas colocam no terreno muitas medidas que ajudam as empresas a disporem temporariamente de mão-de-obra barata, muito disponível e, quantas vezes, apenas muito “agradecida” pela oportunidade criada de realizar uma formação profissional complementar ou uma experiência profissional em empresa.

A perspectiva de ajuda à obtenção de um emprego mais estável tende a prevalecer, seja no campo escolar (ex. estágios) e da formação profissional inicial, seja no terreno das ajudas estatais à inserção profissional seja ainda nos modelos de observatório instalados para apoio a estas políticas públicas.

Podemos mesmo falar de diferentes modelos de políticas de inserção dos jovens nos mercados de trabalho, segundo Rodríguez (1997). Um primeiro, em que se destaca a Alemanha, que é regido por uma lógica de *profissionalidade*, em que o Estado e a sociedade civil (em regime tripartido) detêm um papel activo e claro, estando historicamente consolidada e sendo socialmente estável (o caso, por ex., do modelo dual alemão). Um segundo, em que os sistemas educativos promovem os mais importantes mecanismos de selecção da mão-de-obra e de encaminhamento para os diferentes empregos, com mais ou menos apoio em políticas activas de emprego, como é o caso de Portugal, França ou Suécia. Um terceiro, onde predomina um lógica aberta e de intercâmbio entre o sistema de produção de qualificações e os mercados de trabalho, funcionando em regime de muita flexibilidade e descentralização, como é o caso britânico. Há como que dois eixos sobre os quais se estruturam estes modelos diversos: o da estabilidade-mutabilidade de políticas e de princípios para facilitar os processos de transição e o da flexibilidade-rigidez das instituições e das estruturas (escolas, serviços, conteúdos, etc.) para fazerem face às mudanças em curso.

Além disso, podemos enumerar um conjunto de políticas e de orientações que têm sido seguidas por países europeus, de cunho marcadamente ocupacional, para melhorar os processos de transição dos jovens, desde o sistema escolar ao mercado de trabalho (Gangl *et al.*, 2003).

- reforço de uma orientação profissional mais personalizada, tanto no sistema escolar como no mercado de trabalho;
- realização de contactos frequentes entre o sistema escolar e o mercado de trabalho, o que pode abarcar desde as visitas de estudo aos estágios profissionais temporários;
- criação de dispositivos especiais de aprendizagem (de segunda oportunidade) para todos os jovens que abandonam o sistema de formação inicial sem qualquer qualificação profissional;
- dispositivos de contratação laboral temporária para dotar os jovens de experiência profissional;
- medidas de apoio à inserção de jovens qualificados no mercado de trabalho, aos vários níveis de qualificação;
- sistemas de apoio à criação de emprego, seja por parte de organismos públicos como com base em iniciativas privadas ou associativas.

Importa não esquecer, neste contexto, que o próprio processo de cruzar barreiras entre o sistema escolar e os mercados de trabalho é um fonte de aprendizagem e de desenvolvimento pessoal, que envolve a construção de novos conhecimentos, identidades e competências, mais do que a repetição de algo que se aprendeu algures (Griffiths, 2003). Os processos de transição, nesta perspectiva, envolvem

uma ideia de progressão que seria melhor entendida num quadro de um processo global de desenvolvimento dos jovens, como veremos adiante.

De facto, estas políticas educativas e sociais tendem a estar dominadas por um referente económico e por mandatos específicos enunciados por uma economia em reestruturação permanente e imersa em ciclos curtos de crescimento-retracção. As escolas e os próprios jovens são assim envolvidos como que “naturalmente” no cumprimento destes mandatos (formação para a adaptabilidade, alargamento da formação geral, desenvolvimento de novas competências, programas de formação-emprego, flexibilidade de vínculos laborais, etc), tornando umas incapazes de repensarem a sua missão à luz destas mudanças sociais e remetendo os outros para o exercício muito limitado de uma cidadania que em muito pouco extravasa o campo da adaptação às circunstâncias momentâneas de evolução dos mercados de trabalho. Deste modo reforça-se a adaptabilidade e descursa-se a aprendizagem “generativa” (Carneiro, 2001).

Por outra parte, os Estados nacionais revelam uma queda brutal na sua capacidade de intervenção e de regulação do funcionamento dos mercados de trabalho. O que ocorreu, por exemplo, com a passagem da capacidade de realizar e aplicar estudos de previsão das necessidades de mão-de-obra para a total incapacidade de realizar e aplicar estes estudos revela bem o sentido das mudanças verificadas (entre elas a crescente individualização dos itinerários laborais e profissionais) e transporta para a actualidade um Estado não só incapaz de ser pertinente como planificador como geralmente subordinado ao desenho de políticas de formação e de apoio à inserção socioprofissional que mais não fazem do que integrar o movimento de adaptação aos novos mandatos do sistema económico e empresarial dominante. As próprias políticas de educação e de formação tendem a seguir este referencial económico quando se atêm a enfatizar a necessidade de adaptar os jovens a um mercado de trabalho fortemente concorrencial, individualizado e imprevisível. A desregulação e a desorientação são evidentes ou, se quisermos dizer por outras palavras, as políticas não conseguem afirmar-se com autonomia face aos poderes instituídos, sobretudo o financeiro, o económico e o tecnológico, com base numa abordagem cultural e humanista do desenvolvimento social (UNESCO, 1996; Brown, 2002).

Ao contrário, a UNESCO, tanto do Relatório Faure como no novo relatório internacional “A educação, um tesouro escondido”, tem vindo a sublinhar que, face a este mesmo contexto, as políticas de educação e de formação devem ser determinadas pelo “aprender a ser”. Nesta óptica, a educação já não deverá subordinar-se sobretudo à preparação para o trabalho e para o emprego disponível no momento, mas deve focar a construção pessoal e social de cada cidadão que se faz na vida, ao longo da vida, com a vida, com os outros, em sociedade, um autêntico estaleiro, diríamos nós, onde cada jovem se desenvolve (como um novelo que se des-envolve) e procura sentido para a sua vida nas relações que constrói com os demais cidadãos, luta por um espaço, um lugar, um modo próprio de ser e estar, em proximidade e solidariedade. Se adoptada esta perspectiva, a política parece ter regressado às políticas educativas.

3. Transição-transições, uma realidade que se complexifica

No contexto descrito, a passagem da escolarização à actividade profissional transformou-se profundamente nos últimos vinte e cinco anos. Uma primeira força impulsionadora da mudança foi o prolongamento da escolarização dos jovens (aqui entendidos como o grupo etário 15-29 anos). A queda da taxa de actividade foi sobretudo drástica para o grupo etário 15-24 anos, por compreender a população que frequenta, progressivamente em maior número, os níveis secundário e superior dos sistemas educativos. Esta baixa da taxa de actividade pode ser explicada de modo multifacetado: pelo aumento da oferta de lugares nestes níveis de ensino, nas décadas de oitenta e de noventa do século passado, pelo aumento da procura individual de credenciais cada vez mais elevadas (o diploma continua a ser considerado um bom argumento contra o desemprego e o seu nível, quanto mais elevado for, mais surge associado à obtenção de emprego rápido e estável), pelos comportamentos dos jovens e das famílias, pressionados pela ausência de lugares no mercado de trabalho. Há autores que, sublinhando mais o funcionamento do mercado de emprego, enfatizam o aumento da escolarização como um efeito de parqueamento mais ou menos obrigatório, diante da escassez de postos de trabalho disponíveis (Azevedo, 2000).

Béduwé e Germe (2003) assinalam que, para o caso dos jovens franceses que procuraram níveis elevados de escolarização, contou tanto o encorajamento promovido pelas políticas de educação colocadas no terreno nos anos oitenta, como o custo oportunidade (que os jovens viram reduzir-se) associado ao prosseguimento de estudos superiores: risco de desemprego, potencial modo de aceder mais tarde e mais facilmente a um emprego e a um emprego provavelmente melhor remunerado.

Por outro lado, os anos de crise económica entre 1990-1995 modificaram, no entanto, o cenário social da inserção profissional dos jovens. O ganho que os mais elevados diplomas representavam, como uma protecção contra o desemprego, entrou em nítida queda. A degradação dos processos de inserção profissional passou a atingir todos os diplomados, até os diplomados pelo ensino superior. Em Portugal, como vimos, revelou-se um cenário nunca antes visto: os licenciados começaram, em número crescente, a não encontrar emprego.

A deterioração dos diplomas universitários, que também se verifica em outros países europeus, ocorre ao mesmo tempo que outros diplomados resistem melhor à retracção e às tensões existentes nos mercados de trabalho. É o caso, em França, dos diplomados pelo CAP e pelo BEP, no início dos anos dois mil (Walter, 2005). Entretanto, diante deste mesmo cenário de relativa degradação dos mais altos diplomas escolares, cresceu o número dos jovens que começou a procurar uma inserção mais imediata no mercado de trabalho, através da obtenção, por via da frequência de ciclos mais curtos de qualificação inicial, de diplomas técnicos e profissionais de nível intermédio. Foi o caso das escolas profissionais, em Portugal (Azevedo, 2003). Ou seja, as famílias (e os jovens) passaram a estar atentas tanto ao crescimento da oferta de ensino superior como à evolução dos mercados de trabalho locais e às estratégias de recrutamento dos empregadores.

Assim, o tempo de “uma” transição escola-emprego relativamente estável e susceptível de ser programada acabou. Hoje só existem transições no plural e estas, nos seus múltiplos modos de construção de projectos de vida e de inserção socioprofissional, vieram para ficar e passaram a constituir uma nova característica do quotidiano. As suas multifacetadas expressões revelam-se não só nos percursos escola-emprego e no acesso aos mercados de trabalho, mas também na experimentação de muito variados modos de construção da autonomia pessoal e de inserção familiar. Ser jovem adulto autónomo já não corresponde a um estatuto que se alcança com o fim do curso escolar, a entrada na profissão e o acesso a um emprego estável, a uma nova família e à maternidade/paternidade e com a instalação em casa própria. Esta ordem já não existe (Nicole-Drancourt e Roulleau-Berger, 1999). Este modelo está estilhaçado, tendo dado lugar a uma miríade de processos de inserção socioprofissional não programáveis, com forte impacto nos estilos de vida dos jovens. Machado Pais (2001:80) qualifica o caminho pelo qual os jovens transitam para a vida adulta como “um caminho pouco claro, cheio de escolhos, nomeadamente para os jovens mais desfavorecidos.”

Importa ainda reter, no enquadramento desta investigação, que estas conclusões, inscritas em muitos estudos e análises sociais, carecem geralmente de uma maior especificação. De facto, não só a formação não deve ser vista apenas como um dado nível de qualificação, pois caracteriza-se também pela modalidade de ensino e formação seguida, pelo género, pela área de especialidade frequentada, pelo tipo de certificação concedido ou não, como também os mercados de trabalho devem ser contextualizados, desde as localizações geográficas e as transformações sectoriais, aos modos de gestão da mão-de-obra (Vernières, 1997; Rose, 2005). É forçoso registar que a um diploma igual não corresponde sempre uma inserção equivalente (bastaria recordarmos, por exemplo, o acesso ao emprego dos diplomados pelo ensino superior em “filosofia” e em “engenharia e gestão industrial”). Contudo, os efeitos estruturais da formação inicial obtida mantêm-se fortes sobre os mercados de trabalho e aí os jovens desqualificados, que são um grupo muito heterogéneo (Gasquet, 2003), são os que maiores dificuldades encontram na obtenção de um emprego estável e adequadamente remunerado.

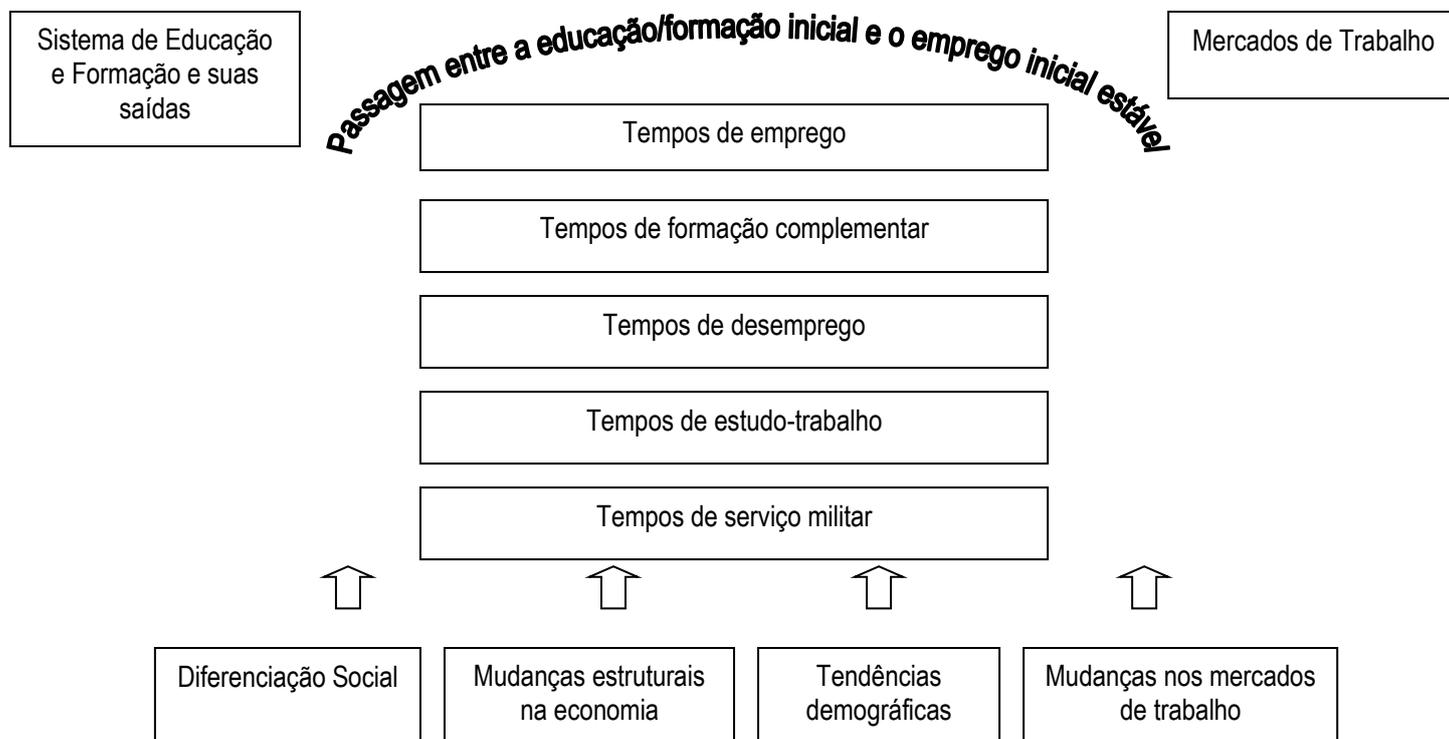
3.1. A complexificação das transições

Falemos então de transições e das substanciais alterações que esta evolução social provocou num conceito recorrente. Na verdade, a *transição* entendida como o período que medeia entre a conclusão da formação inicial e a obtenção de um emprego estável, a tempo inteiro, foi substituída por *transições* entre a saída do sistema de ensino e de formação inicial e as menores ou maiores manifestações de instabilidade nos mercados de trabalho.

Gangl et al. (2003), que desenvolveram o projecto CATEWE – A comparative analysis of transitions from education to work in Europe, definem o conceito de transição como uma sequência de estatutos ou posições alcançados durante um período de tempo, desde um tempo de educação a tempo inteiro (ou “ponto final” da tal educação) até um ponto, alguns anos mais tarde, em que os “saídos da escola” conquistam um estatuto “estável” adulto. Com o crescimento do desemprego e, em particular, do desemprego juvenil, as transições complexificaram-se, multiplicaram-se os esquemas de apoio à formação

e ao emprego, o tempo tomado para “completar” a transição aumentou significativamente, as trajetórias de integração nos empregos são mais turbulentas, cresceu o emprego “atípico” (estágios, trabalho “experimental”, relações laborais não legalizadas,...) e os jovens são cada vez mais compelidos a planear e negociar individualmente as suas carreiras (questão a que voltaremos adiante). Ser jovem adulto autónomo já não corresponde a terminar um curso, a aceder a um emprego estável, à conjugalidade e à maternidade/parentalidade, à instalação em casa própria. Nos actuais processos de transição, estes autores identificam seis características: (i) o número de fases de transição, ou seja a quantidade de mudanças de estatuto ou posição que um jovem experimenta ao longo deste período de trânsito; (ii) as durações do período de transição individual desde a saída da escola até à “posição de estabilidade” no mercado de trabalho; (iii) a diferenciação entre vários estatutos de transição, tais como emprego apoiado, estágios profissionais, programas de formação-ocupação ou formação-emprego, esquemas de apoio ao “primeiro emprego”; (iv) a natureza das trajetórias que deriva dos vários modos de conjugação entre educação, formação inicial, diplomas, emprego/desemprego; (v) a extensão da individualização, seja pelo crescimento do número e da complexidade das transições, seja pela redução da correlação entre os processos de transição e as características de origem social, género, grupo social, nível cultural familiar; (vi) as variáveis contextuais existentes nas transições, tais como o estatuto ocupacional, a localização industrial, os salários, a congruência entre o tipo de formação e o tipo de ocupação, o desfaseamento entre o nível de educação atingido e o estatuto ocupacional. Esta nova realidade social é traduzida no gráfico que se segue.

Gráfico 4
Transição entre o Sistema de Educação e o Trabalho



Fonte: Construção dos autores, baseada em Catewe (2003)

Para a redefinição do conceito de transição há que atender agora às múltiplas manifestações de instabilidade existentes nos mercados de trabalho. Os processos não lineares e não programáveis de inserção socioprofissional são também tempos de construção pouco linear e pouco programável de construção individual. Os jovens experimentam múltiplas formas de vida familiar e múltiplos modos de socialização. Já não se podem pensar estes tempos de transição como percursos que vão andando sempre em frente, na procura de uma estabilidade crescente. Existe uma turbulência que “corrói o carácter” (Sennet, 2001) e há casos de difícil reversibilidade, quer de situações quer de estatutos sociais e profissionais.

Michel Vernières (1997:3) define inserção profissional, componente da inserção social, como “o processo pelo qual os indivíduos que nunca tinham feito parte da população activa acedem a uma posição estabilizada no mercado de emprego”. O alcance de uma “posição de estabilidade”, que tende a proclamar o fim do período de transição formação inicial - emprego estável, pode significar para muitos jovens uma missão impossível, tal a sucessão de “actividades” e de empregos, de contratos precários que sucedem a outros também precários, tal a instabilidade que perdura ao longo dos anos e se vai transformando como que numa nova “posição de estabilidade”.

Por isso, recorremos à metáfora dos voos de borboleta (Azevedo, 1999), que nos parece compreender esta instabilidade e incerteza. Já Machado Pais tinha recorrido ao termo “geração yo-yo” (Pais, 2001). Como vimos, os jovens mais desqualificados à entrada dos mercados de trabalho e todos aqueles que ocupam os lugares disponíveis nos mercados de trabalho secundários, são os mais atingidos pelo prolongamento da instabilidade no tempo, tornando-a estável, ao longo de toda a vida profissional activa.

É o desenho que resulta da adopção de um conjunto diversificado de estatutos que se descrevem desde a saída do sistema de educação e formação inicial até à obtenção de uma “posição de estabilidade” nos mercados de trabalho que evidencia a especificidade dos percursos individuais de inserção socioprofissional. Recorremos, por isso, neste trabalho, ao termo *itinerários de transição*, pois entendemos que ele dá conta, de modo mais cabal, desta multiplicidade de desenhos que se inscrevem seja na realidade social seja nas vidas dos jovens, como de voos de borboleta se tratasse.

Esta multiplicidade de desenhos é influenciada por variáveis que, como já começamos a assinalar, vão muito para além do nível de formação inicial, embora este continue a ser decisivo. Devemos entrar em linha de conta, sublinhe-se de novo, com a especialidade da formação (mesmo dentro de um mesmo nível), o sexo, a idade, o capital cultural familiar, a região de formação, a situação do mercado de trabalho local e o modo de gestão do emprego por parte das empresas (Vernières, 1997). Além do ziguezague que na actual crise de emprego grande parte dos jovens tem de descrever nos seus itinerários de transição, entre tempos de formação, estágio, ocupação precária e desemprego, outra característica se tem revelado como relevante e comum: o alongamento dos processos de transição. A referida estabilidade profissional é alcançada, para uma importante parte dos jovens, após longos períodos de instabilidade e de incerteza.

3.2. Incerteza e imprevisibilidade

O tempo da ordem acabou, começou o tempo da mudança, como categoria central da experiência pessoal e da organização social, afirma Touraine (1997). Estes são, de facto, tempos em que cresce a incerteza e a imprevisibilidade, marcas que passam a fazer parte do quotidiano social e a afectar grande parte da população. Incerteza e imprevisibilidade que se estendem a vários domínios da vida, ao longo de toda a vida: quanto tempo demorará a obtenção de um primeiro trabalho/emprego? Que relação terá este trabalho/emprego com a formação inicial adquirida? Que tipo de relação contratual será estabelecida? Com que nível de remuneração? Quando é que poderei ser autónomo/a? Quando será que reunirei condições para poder casar, comprar ou alugar casa, e pensar em ter filhos? Será que ter filhos não é um risco demasiado elevado num contexto tão imprevisível? Quantas vezes terei de mudar de emprego ao longo da vida? E de profissão? E de vínculo contratual? E porquê, por livre iniciativa ou porque a isso sou obrigada/a. Quando é que alcançarei alguma estabilidade no emprego? Quantas vezes e quanto tempo estarei desempregado/a? Como é que esta situação afectará a minha estabilidade económica e a minha estabilidade emocional?

Existe, como afirma Cauchy (2003), um efeito muito claro desta incerteza sobre a saúde mental dos jovens: de que será feito o futuro, que se apresenta tão sombrio, quase negro? Muitos jovens vêem-se obrigados a permanecer junto dos seus pais ou familiares próximos, porque não reúnem condições para “partir”, para serem autónomos. É a mudança de atitudes e comportamentos dos “filhos da incerteza”.

Podemos acrescentar uma interrogação mais central: se ser adulto é construir autonomia e independência, então quando é que ocorre ser adulto? Quando é que estes jovens “filhos da instabilidade e da incerteza” deixam de ser jovens e passam a ser adultos?

Um estudo longitudinal conduzido no Canadá por Geneviève Fournier em torno de 150 estudantes que ingressaram no mercado de trabalho (saídos do nível secundário e do 1º ciclo do ensino superior), conclui que, no fim do quarto ano de inserção, os temas recorrentes ainda são a pouca estabilidade no emprego e a falta de protecção social, o que influencia claramente o seu bem-estar psicológico e a sua qualidade de vida (Fournier, 2003).

O abaixamento da taxa de actividade dos jovens e o retardamento da entrada no mercado laboral, sobretudo de uma entrada seguida de estabilidade, é visto por alguns autores também como uma degradação do nível de vida dos jovens, por comparação com gerações anteriores, no mesmo grupo de idades (Bir, 2003). A dependência financeira, importante elemento travão da conquista de autonomia por parte dos jovens, ao prolongar-se, também dificulta o domínio das escolhas de vida, em particular a vida em casal e a constituição de uma família. Assim, a solução de prolongamento da permanência em casa dos pais deve ser vista também como uma imposição do contexto sócio-económico, que transporta precariedade de emprego e precariedade financeira, mais do que uma consequência das livres escolhas dos jovens.

Todos os tempos de transformação profunda e multifacetada, tempos de transição como os que hoje vivemos, são tempos que geram múltiplas e difíceis situações de acolhimento dos efeitos dessas mudanças (Sennett, 2001). Para uns estes efeitos são sempre mais gravosos e dolorosos do que para outros e isso é por vezes difícil de compreender, pois todos vivem o mesmo contexto geral. A idade e o “capital social” são duas variáveis que criam clivagens claras (Bajoit, 2004). Por um lado, os jovens são os mais afectados por estas mudanças frequentes e vigorosas (trabalho, família, tecnologia, consumo, ...), o que nem sempre é reconhecido pelo conjunto da sociedade, em que a maioria dos seus membros vem de um outro tempo e não é tão afectada pelas mudanças em curso. Por outro, os que possuem menos recursos sociais (poder económico, poder familiar, diplomas, competências, cultura, redes de relações, ...) são os que vivem mais dificilmente estas mudanças, correndo mesmo riscos de perda da sua identidade pessoal, no quadro mais geral de perda de um ambiente relacional e vincutivo, determinante para a vida humana (Sennett, 2001).

Os jovens, sobretudo os que mais são afectados pela incerteza que os rodeia, percebem que há demasiada distância entre o “mundo da vida” e o “mundo dos sistemas”(para usar conceitos de Habermas, recolhidos por Sergiovanni - 2004), entre o que se diz que se pode fazer e o que realmente se pode fazer e se faz. Por isso, a mentira surge como uma tenda instalada nas nossas sociedades, que cobre muitos destes jovens e contribui para gerar processos de fechamento, de guetização, de auto-exclusão, de desinteresse pelo social e colectivo e de permissividade.

Seguindo Guy Bajoit (2004) podemos assinalar dois campos em que as mudanças que ocorrem estão a traduzir-se em terrenos de incerteza e de mal-estar para muitos jovens: (i) o apelo constante ao consumo e à competição, veiculado sobretudo através da televisão, se valoriza muitos que detêm estudos, diplomas, empregos e dinheiro, deixa muitos outros frustrados e revoltados, porque sabem que não alcançarão os apregoados “necessários bens”, o que gera desafiliação, desgosto e pode conduzir à violência dita “sem objecto”; (ii) os apelos das elites políticas à autonomia, à responsabilidade dos indivíduos e à participação social e empreendedora, esbarram com a produção social de precariedade e de exclusão social (pois o sistema económico é mais rápido a gerá-las do que o Estado a reduzi-las), que afecta particularmente os jovens que abandonaram a escolaridade prematuramente e que se encontram desempregados.

3.3. Diferentes tipos de mobilidade profissional

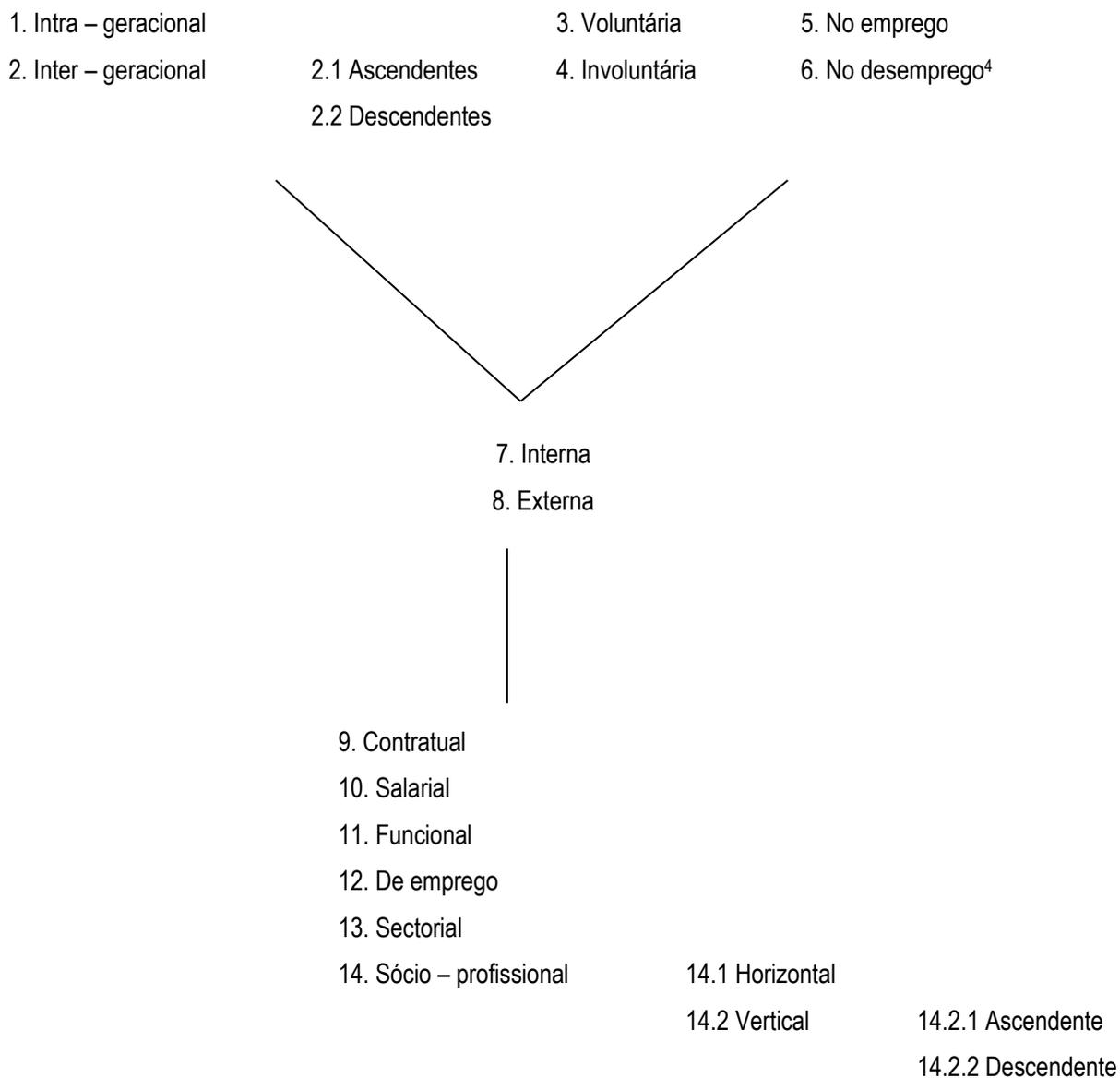
Dada a evolução social descrita, a mobilidade entrou nos processos de inserção sócio-profissional de quase todos os jovens. As constantes reestruturações económicas e empresariais, o crescimento da competitividade à escala global bem como da precariedade dos vínculos laborais são alguns dos factores que mais influenciam uma mobilidade socioprofissional muito alargada, no seio de um quadro de ampla desregulação social. A mobilidade deve ser vista não só como um processo clássico de ajustamento sobre o mercado de trabalho mas também como um processo de desenvolvimento individual da carreira e

de melhoria das condições de emprego. A mobilidade, como seria de esperar, é mais intensa no período de inserção socioprofissional, com particular ênfase para os mais qualificados, embora tenham começado a surgir fenómenos de mobilidade em maiores de 45 anos, como consequência dos movimentos de substituição de mão-de-obra (pré-reformas, etc).

Este conceito de mobilidade socioprofissional é pluridimensional e abarca uma diversidade enorme de configurações, como se pode constatar na Figura 6. No que se refere à mobilidade intra-geracional, que é aquela que compara os percursos de jovens saídos do sistema educativo num dado momento e durante alguns anos, como é o caso do estudo que aqui nos mobiliza, ela pode ser voluntária ou compulsiva, interna ou externa, conforme ocorre na organização onde se trabalha ou no trânsito para outra organização (a mobilidade externa é dominante no início da actividade profissional e a interna, ao longo da carreira profissional), pode apresentar várias formas, a saber, uma mobilidade de emprego (quando se muda de entidade patronal e de um emprego para outro, podendo aqui ocorrer curtos períodos de desemprego de mobilidade), funcional, sectorial e socioprofissional (quando se muda de profissão e ou de categoria profissional). Esta última surge numa variedade de configurações: pode ser horizontal (dentro do mesmo grupo profissional) e vertical (para grupos profissionais diferentes) e, esta última, a mobilidade vertical, pode ainda ser ascendente e descendente, conforme a nova colocação dentro dos níveis profissionais. Este trânsito não configura, apesar da sua aparente complexidade, qualquer desenho técnico, antes revela dinâmicas sociais (tais como modelos de vinculação laboral, relações de poder e submissão, estratégias de promoção individual, modelos de gestão da mão-de-obra, evoluções dos sectores económicos e dos mercados de trabalho locais) que provocam inflexões de itinerários que se repercutem de modos muito diversos no desenvolvimento humano.

A mobilidade socio-profissional inter-geracional, que aqui é analisada na relação filhos-pais, estuda-se sobretudo nas suas configurações mais comuns: ascendente e descendente, comparando profissões e estatutos profissionais entre pais e filhos.

Figura 1
Árvore da mobilidade socioprofissional



⁴ Inclui-se aqui também o “desemprego de mobilidade”.

4. Diversos olhares sobre a inserção: da economia à pessoa

São múltiplos, pois, os olhares sociais sobre a inserção. O mais comum é aquele que valoriza uma visão economicista e que nos diz que os “disfuncionamentos” entre a oferta de trabalho e a procura da mão-de-obra é que estão na origem das dificuldades de inserção dos jovens. Estas “anomalias” seriam derivadas do facto do mercado de trabalho não estar a funcionar de modo perfeitamente concorrencial, de haver difíceis ajustamentos entre a educação e a economia e de se verificar uma deficiente informação entre a oferta e a procura. Neste quadro explicativo, o desemprego não é tanto função da insuficiência de ofertas de emprego e das reestruturações da economia de mercado, mas mais função de ajustamentos salariais e de mobilidade.

A par deste, surge um olhar que dá mais atenção às componentes individuais e contextuais na inserção juvenil, pelo que a inserção socioprofissional é considerada como um vasto processo social que incorpora quer os constrangimentos que envolvem as escolhas e as oportunidades de inserção de cada jovem, inscritas por exemplo na sua formação escolar, no seu local de residência, na sua família de origem, na sua situação matrimonial, quer os mecanismos de selecção e de recrutamento de mão-de-obra prevalecentes em cada local (pois os modos de actuação dos próprios mercados de trabalho divergem muito de local para local). Trata-se, assim, de um olhar mais sócio-económico.

Podemos considerar ainda um olhar sociológico, que valoriza os processos juvenis de socialização profissional. As noções de precariedade juvenil e de dinâmicas das trajectórias sociais dos jovens estão particularmente presentes nestas visões. Por um lado, os jovens passam por períodos de emprego-desemprego-emprego-formação, transitando de situações precárias de trabalho e de contratação para situações mais estáveis e destas para novas situações precárias, acedendo a modos de vida muito diversos. Por outro lado, valoriza-se o continuum entre a saída da escola e os modos de inserção, como trajectórias sociais de mobilidade onde intervêm dimensões estruturais e dimensões de subjectividade individual. Os jovens não são agentes passivos, mas participam também muito activamente nestas dinâmicas de inserção.

Este olhar não valoriza os elementos descritivos do conteúdo dos itinerários de inserção, mas aquilo que subjaz e dinamiza este conteúdo, ou seja, a dinâmica das trajectórias sociais dos jovens. Assim, pensam-se simultaneamente diferentes dimensões e racionalidades, tais como, objectivo e subjectivo, estrutural e individual, contextual e pessoal, institucional e profissional. De facto, as lógicas institucionais contribuem para construir trajectórias individuais e as lógicas individuais expressam formas diversificadas mas coerentes de racionalidade. Claude Dubar refere mesmo que a inserção é a expressão de “formas identitárias” (1992), pois existe em cada caso de cada jovem um processo de reapropriação que combina uma gestão individual dos recursos à disposição de cada um (ex. empregos, precários ou não, formações pós-escolares, apoios institucionais, assistência social e familiar, projectos comunitários) com os

objectivos pessoais face ao trabalho, ao emprego e à própria experiência de vida. Neste sentido, os jovens não devem ser analisados apenas como agentes passivos ou como vítimas (embora elas existam e em grande número), mas também como agentes activos que desenham itinerários pessoais de transição. Os estudos sobre a inserção devem muito ao aprofundamento deste olhar, cada vez mais articulado com o olhar psicológico, numa abordagem psicosocial.

Mukamurera (1999) constata também que a imprevisibilidade e a precariedade do emprego comportam importantes custos existenciais e identitários, mas vai mais longe ao afirmar que certas construções e interpretações dos jovens (a busca de sentido) constituem um recurso de sobrevivência e jogam um papel compensador, permitindo introduzir estabilidade em itinerários instáveis e até caóticos. Cada itinerário é uma história aberta, sem determinismos de qualquer tipo, itinerários de dupla via, em que se confrontam permanentemente as estruturas sociais e a construção subjectiva dos indivíduos, de cada pessoa. Este autor sublinha tanto a historicidade objectiva, feita de acontecimentos e acções, experiências de trabalho, empregos e desempregos, oportunidades e desaires, que vão deixando uma marca, como a construção subjectiva do sentido da inserção e das suas trajectórias, em que cada sujeito vai desenhando um percurso e um sentido, um itinerário com base também em recursos próprios, cognitivos, simbólicos, relacionais, práticos, capacidades de iniciativa, de projecto, de comunicação... Os jovens investem nos seus projectos pessoais de inserção e ao fazê-lo investem-se como pessoas nos seus projectos, na sua vida, isso é a sua vida.

Devemos, por isso, considerar ainda um olhar psicológico capaz de ilustrar as consequências ao nível individual decorrentes do facto de a previsibilidade do curso da vida humana e das respectivas transições psicossociais que nela ocorrem, que permaneceram relativamente estáveis até aos anos setenta, se terem alterado substancialmente a partir dessa data, como vimos. Desde então, quer a transição correspondente à inserção na vida profissional, quer a evolução das trajectórias profissionais, passaram a adquirir significados muito variáveis. Os mecanismos implicados na estruturação e no desenvolvimento dos itinerários profissionais dos diferentes segmentos da população deixaram de estar subordinados a lógicas mais ou menos previsíveis, passando a reger-se por formas mais individualizadas de entrada e progressão na profissão/carreira, à luz das quais se deve avaliar a construção de identidades pessoais e profissionais. Por exemplo, o fim de um determinado ciclo de escolaridade (seja ele qual for) há muito que deixou de ser um indicador rigoroso para sinalizar o início da vida profissional, optando-se actualmente por considerar a existência de itinerários de transição individuais e diferenciados de pessoa para pessoa.

Sob o ponto de vista psicológico, entendemos que o conjunto das problemáticas aqui abordadas corresponde a uma série de *tarefas desenvolvimentais*⁵ que vão emergindo à medida que a progressão

⁵ O conceito de *tarefa desenvolvimental* remonta aos anos cinquenta, tendo sido inicialmente caracterizado por Havighurst da seguinte forma: "Uma 'tarefa desenvolvimental' é uma tarefa que emerge num ou por volta de um certo momento da vida de um indivíduo, cuja concretização bem sucedida é motivo de felicidade e facilita o sucesso face a tarefas futuras, enquanto o contrário

de cada indivíduo se desloca da adolescência para a idade adulta, originando situações de transição e de confronto com problemas novos que exigem respostas individuais adequadas sob o ponto de vista adaptativo. A emergência de tais tarefas desenvolvimentais não pode ser dissociada da acção exercida sobre o indivíduo por uma constelação de variáveis de natureza psicossocial, como sejam as realidades histórica e económica envolventes, os mercados locais de trabalho, influências de carácter sociocultural, uma determinada configuração de capacidades, desejos e aspirações individuais, o capital de formação académica e profissional que se possui, ou ainda aspectos como o género, o grupo social de pertença ou o contexto onde decorre o quotidiano.

Os manuais de psicologia do desenvolvimento são unânimes a considerar que, na transição da adolescência para a idade adulta, as exigências adaptativas com que os indivíduos têm de lidar prendem-se com a resolução de tarefas desenvolvimentais de cariz simultaneamente pessoal e social, como sejam: (i) escolha e adesão a uma profissão/carreira, (ii) conquista da independência material e emocional face à família de origem e criação de uma “nova” família, (iii) estabelecimento de uma escala de valores e de um sistema ético regulador da vida. A necessidade de lidar e de ultrapassar com sucesso estas tarefas suscita a mobilização de exigências adaptativas que estão, naturalmente, sujeitas a variações ao longo do tempo, quer entre sociedades, quer entre diferentes segmentos de uma sociedade. Por outro lado, a tais exigências podem ainda acrescentar-se um conjunto de variáveis e de condicionalismos que fazem com que a transição para a idade adulta possa decorrer de modos bastante diversos (Blustein, Juntunen & Worthington, 2000). Assim:

- são requeridas aos indivíduos tomadas de decisão rápidas e circunstanciadas com evidentes repercussões no seu futuro, como é o caso da escolha e adesão a um determinado emprego/actividade e a determinada profissão/carreira;
- ocorrem frequentemente estados de confusão susceptíveis de gerar crise e causar sofrimento, derivados da falta de familiaridade com as realidades novas que se enfrentam, de conflitos associados à multiplicidade de objectivos a atingir, bem como da insatisfação e frustração provocadas pela distância constatada entre os objectivos desejados e as realizações efectivamente alcançadas;
- avanços e recuos nas diversas esferas do desenvolvimento psicológico são, por vezes, pouco claros e mesmo incompreensíveis para os seus protagonistas;

é motivo de infelicidade para o indivíduo, reprovação pela sociedade, e dificuldade perante tarefas futuras.” (Havighurst, 1956, in Oerter, 1986, p.234). Para Havighurst (1975), as principais marcas reguladoras da vida humana têm uma origem social e estão subordinadas aos papéis, expectativas e incumbências sociais derivados da idade cronológica. Havighurst considera que o decurso da vida humana pode ser uma fonte de oportunidades de desenvolvimento e de realização pessoal – se o indivíduo corresponder aos papéis e às expectativas de cada idade, cumprindo as tarefas desenvolvimentais que lhe estão inerentes –, mas também de conflitos e mal-estar – se essas tarefas não forem devidamente concretizadas na altura esperada.

- apenas uma pequena parcela de influências capazes de provocar mudanças na vida dos indivíduos estão sujeitas à intervenção e ao controlo individuais.

Apesar deste último aspecto, lidar e resolver com sucesso tarefas desenvolvimentais constitui uma perspectiva válida acerca da forma como as pessoas enfrentam os problemas que cada fase do ciclo de vida traz consigo, o que realça o papel activo que é devido aos indivíduos no que respeita ao seu próprio processo de desenvolvimento, do qual eles serão simultaneamente produto e produtores (Lerner & Brandtstadter, 1999). No caso concreto dos itinerários de transição e da escolha e adesão a uma profissão/carreira, estamos perante uma tarefa que se realiza necessariamente em articulação com outras tarefas (adquirir independência, constituir família, etc.), logo, de acordo com planos de acção mais alargados e muito para além do simples compromisso profissional. Estamos, igualmente, perante uma tarefa cuja resolução não pode ser dissociada de um sistema mais vasto de cariz social, político e económico, que a enquadra e lhe confere sentido.

4.1. Padrões de itinerários de transição

A investigação científica sobre os processos de transição e sobre a inserção socioprofissional dos jovens permite mobilizar um conjunto de padrões de itinerários de transição, instrumentos úteis para a nossa pesquisa. Sintetizamos três dessas categorizações.

Com Mukamurera (1999) podemos considerar quatro marcas distintivas dos actuais percursos de transição entre a formação inicial e o emprego. São elas: o enredo emaranhado, com sucessão de alternâncias de situação, de trabalho, estudo, emprego e desemprego; a mudança permanente, característica que se interliga com a anterior, que dá conta da mudança de contratos, de situações de trabalho, de tempo de não-trabalho; as discontinuidades, feitas de linhas e de rupturas, de esperas e de avanços, de tempos de actividade e de tempos de inactividade; o alongamento dos processos de transição, pois ao descreverem-se itinerários emaranhados e longos estes podem facilmente provocar perdas de sentido. Além destas marcas, os itinerários de inserção devem ser lidos, segundo o mesmo autor e conforme acima referimos, na sua dupla face: a sua historicidade objectiva, que se refere a uma marca que estes itinerários de inserção desenham na história dos jovens, no seu presente e no seu futuro, com os seus emaranhados, mutações, discontinuidades e alongamentos; a sua construção subjectiva, pois cada jovem constrói e constrói-se à medida que vai atribuindo sentido aos seus projectos e que se vai investindo, tal como é, naquilo que pensa e naquilo que faz ao longo destes anos de vida em trânsito até à estabilidade do emprego.

Com base em Alves (2001), podemos estabelecer três grandes tipos de itinerários de transição, focados sobre os tempos de procura de emprego: um primeiro que dá conta das situações de passagem de estudante a activo empregado, mediadas por um pequeno período (até três meses) de procura de emprego; um segundo que se refere a uma passagem mais lenta do estatuto de estudante ao de activo

desempregado (de curta duração, até 12 meses), à procura do primeiro emprego; um terceiro, ainda mais longo, que abarca todos os “desenhos” de itinerários que compreendem uma situação de desemprego de longa duração e conjuntos de empregos curtos e precários, em que não há lugar a qualquer “posição de estabilidade”.

Já Filmus, Miranda e Otero (2004), que estudaram a inserção socioprofissional de jovens saídos do nível secundário de ensino e formação, elaboraram uma tipologia de percursos, assim ordenada:

1. De estudo como actividade principal: aqueles que saídos deste nível continuam os seus estudos e que permanecem inactivos ou apenas trabalharam de forma esporádica.
2. De trabalho como actividade principal: os ocupados e desocupados que manifestam estar em actividade económica e que não prosseguem estudos.
3. De combinação estudo-trabalho: aqueles que continuam a estudar e que ao mesmo tempo trabalham ou procuram trabalho.
4. Erráticos: aqueles que apresentam oscilações na sua passagem pelo mercado laboral e pelo sistema educativo, não manifestando ainda uma tendência clara quanto às actividades principais que desempenham.
5. Vulneráveis: os que trabalharam ou estudaram e que deixaram de o fazer, encontrando-se em situação de inactivos.
6. De risco: aqueles que se encontram em condições de inactividade absoluta e aqueles que permanecem desocupados e não frequentam o ensino ou a formação.

Todas as tentativas de estabelecer padrões esquematizam a análise, perdendo alguma da espessura e profundidade que ela contém. Mas constituem simultaneamente instrumentos úteis para a realização de novas leituras sociológicas. Para concluir, recuperamos uma importante nota sobre os itinerários de transição, que ficou bem vincada ao longo desta reflexão: a necessidade de se dar sempre conta da sua historicidade objectiva, inscrita em mercados de trabalho específicos, e a necessidade de valorizar simultaneamente a construção subjectiva, consequência das histórias pessoais de vida, da liberdade e da indomável capacidade de dar “rosto ao futuro” que mora dentro de cada jovem, qualquer que seja a sua condição e a sua estratégia de mobilidade social. A nossa atenção e os nossos olhares têm de bailar em permanência entre estes campos, por mais problemas e complexidades que eles introduzam na análise social, pois só eles darão conta da multiplicidade de situações existentes, que não cabem nem nas teorias do “handicap cultural” nem nas teorias de “reprodução social”, tradicionalmente mobilizadas.

> II

Investigação sobre os itinerários de transição

Introdução

Vários têm sido os estudos realizados nos últimos vinte anos sobre a inserção social e profissional dos jovens saídos do sistema de ensino e de formação, nos seus vários patamares, com destaque para os que saem dos níveis secundário e superior. Estes estudos apresentam-se com vários objectivos: avaliar o impacto da formação; conhecer o processo de passagem da formação inicial ao mercado de trabalho; conhecer os tipos de empregos a que acedem os diplomados, em função dos vários tipos de diploma e de níveis de saída; conhecer os processos de procura de emprego e as estratégias de recrutamento dos empregadores; avaliar a pertinência de certos diplomas para o desempenho profissional em determinadas áreas; conhecer os comportamentos dos jovens saídos aos vários níveis face aos diferentes modos de inserção no mercado de trabalho.

Os seus desenhos metodológicos também são muito variados, sendo predominantes os estudos de tipo quantitativo e os questionários de inserção, por vezes bastante breves e superficiais. Raros têm sido entre nós os estudos diacrónicos, que seguem jovens desde a sua permanência nas instituições de ensino e de formação até à sua entrada no mercado de trabalho, bem como os estudos de seguimento realizados alguns anos após essa mesma entrada. Ainda menos frequentes são os estudos retrospectivos, que avaliam o caminho percorrido de modo directo, junto dos indivíduos que já terminaram a sua formação e que já desenvolveram um itinerário de transição (ex. Sarmiento, 2000; Pais, 2001).

Grande parte dos estudos focam apenas uma instituição ou jovens saídos de um único tipo de cursos/diplomas/instituição (ex. Alves, 2000; Amaral, 2005; Gonçalves, 2001; Leite e Figueiredo, 1995; São Pedro et al., 1997, 2001 e 2002) e raros têm sido os estudos de grande escala e longitudinais, que abarquem várias instituições e jovens saídos em momentos diferentes. Além disso, têm sido criados vários observatórios de saídas do sistema educativo e de entradas no mercado de trabalho, no quadro de políticas públicas que se aproximam mais e mais da problemática da inserção socioprofissional dos jovens

Os estudos dos processos de inserção socioprofissional dos jovens realizam-se no quadro de um “laboratório social” que se reveste da maior utilidade para se compreenderem importantes eixos das mudanças sociais em curso. Neles confluem várias problemáticas: a educação e a formação inicial dos jovens; os processos pessoais de transição; os contextos sociais da transição; os mercados de trabalho locais; os modos de construção dos itinerários de transição; o desenvolvimento de identidades pessoais e profissionais entre os jovens.

Os resultados que a seguir se apresentam referem-se a uma investigação realizada junto de 101 jovens saídos do sistema escolar português no ano de 1998 (tendo então concluído o 9º ano, o 12º ano

ou a licenciatura) e que incide sobre os primeiros cinco anos da respectiva inserção socioprofissional, a que foi dada a designação de IPIF-Itinerários Profissionais Imprevisíveis e Formação ao Longo da Vida.⁶

O estudo IPIF toma como principais referências os estudos mais significativos conduzidos em torno desta problemática em França, em Espanha, no Reino Unido e em Portugal, já anteriormente focados, mobilizando fundamentalmente os seguintes elementos de análise teórica: (i) teorias que se referem ao “capital cultural” intergeracional como factor explicativo de uma boa parte dos percursos escolares, dos processos de acesso ao emprego e das trajectórias profissionais iniciais, (ii) teorias de segmentação dos mercados de trabalho e os contributos críticos da sociologia do trabalho em torno da flexibilização da mão-de-obra, (iii) teorias que assinalam uma crescente individualização dos processos subjacentes à construção de identidades pessoais e profissionais.

1. Variáveis e dimensões

Assim configurado teoricamente, o objectivo geral do estudo IPIF consiste então em analisar os primeiros cinco anos de inserção socio-profissional de uma amostra de indivíduos saídos da formação inicial no ano de 1998, estudando as dimensões *formação inicial e ao longo da vida, inserção e itinerário profissional, emprego, desenvolvimento vocacional e da carreira e construção da identidade pessoal e profissional*, bem como os indicadores que se apresentam no quadro seguinte.

Quadro 5
Variáveis dependentes e independentes do IPIF

| Formação inicial e ao longo da vida | Inserção e itinerário profissional | Emprego | Desenvolvimento vocacional e da carreira | Construção da identidade pessoal e profissional |
|--|---|--|--|---|
| Percurso escolar realizado | Empregos desempenhados após a saída da escola | Tipologia dos empregos desempenhados | Principal força motivacional da carreira nos cinco anos passados | Turbulência na vida pessoal |
| Influência da formação inicial na entrada no mercado de trabalho | Duração dos empregos | Tipos de vínculos laborais estabelecidos | Principal força motivacional para o futuro profissional | Estatuto profissional “sentido” |

⁶ Projecto de investigação financiado pela Fundação Calouste Gulbenkian e desenvolvido por Joaquim Azevedo e António M. Fonseca.

| | | | | |
|--|---|---------------------------|--|--|
| Cursos e diplomas obtidos após a saída da escola | Correspondência entre a área de formação e os empregos | Estabilidade profissional | | Relação entre a vinculação laboral e a construção da "identidade profissional" |
| | Correspondência entre o nível de escolaridade e os empregos | | | |
| | O desemprego: ocorrência de períodos de desemprego | | | |



VARIANDO EM FUNÇÃO DE...

| GÉNERO | ESCOLARIDADE À SAÍDA DA ESCOLA (em 1998) | NÍVEL SOCIOCULTURAL |
|-------------------------------|---|----------------------------|
| Masculino (M) Feminino (F) | Ensino Superior (ES) 12º Ano Geral (12G) 12º Ano Tecnológico/Profissional (12TP) 9º Ano ou inferior (≤9) | Alto Médio Baixo |

Pretende-se que esta análise forneça pistas para se ensaiar uma aproximação aos modos de construção das diversas identidades pessoais e profissionais entre os jovens adultos portugueses e o lugar que, neste contexto, assumem as variáveis independentes *género*, *nível de escolaridade à saída da escola (em 1998)* e *nível sociocultural*, assim delimitadas:

- *género*: apesar do interesse manifesto da investigação neste domínio no que se refere às relações género/itinerários profissionais, aspectos cruciais das principais diferenças entre homens e mulheres nesta matéria têm permanecido por explorar, sobretudo no que diz respeito à articulação entre o papel de profissional e outros papéis (autonomia face à família de origem, paternidade/maternidade, intervenção social), bem como à importância que a variável género adquire na tomada de decisão vocacional, no acesso ao emprego e na mobilidade entre carreiras, quando cruzada com outras variáveis, como a escolaridade ou o local de residência. A importância do género merece ainda ser destacada atendendo aos papéis sociais habitualmente associados ao género no processo de socialização, sendo que alterações neste processo conduzem, necessariamente, a novas modalidades de interpretação dos papéis sociais masculino e feminino, com impacto sobre as trajetórias profissionais e sobre a construção de uma identidade profissional;

- *nível de escolaridade à saída da escola*: um dos principais factores, que tradicionalmente se aponta como sendo susceptível de favorecer ou inibir os itinerários de transição, é o nível de habilitações escolares alcançado pelo indivíduo. Isto não significa, porém, a existência de uma relação directa entre

habilitações e sucesso na transição/carreira, pois, à medida que um número cada vez mais vasto de indivíduos foi tendo acesso a uma escolaridade cada vez mais prolongada, era esperada, como consequência “lógica” desta evolução, uma cada vez maior preparação dos indivíduos para entrar na vida profissional, fazendo-o com natural sucesso e construindo a partir daí itinerários socioprofissionais igualmente bem sucedidos. Apesar de “lógica”, esta consequência não se tem vindo a confirmar de uma forma absoluta, havendo um interesse crescente para compreender que factores, em simultâneo ou para além das habilitações escolares, podem contrariar o “gap” entre nível de escolaridade e estatuto profissional, revelador de desajustamentos entre as habilitações alcançadas e a inserção/progressão na vida profissional.

- *nível sociocultural*: partindo do princípio de que a cultura é considerada como um macrossistema no âmbito do qual os indivíduos procedem à construção de significados, então, a diferentes contextos socioculturais hão-de corresponder formas distintas de compreensão dos mecanismos de transição e da vivência profissional, sendo fundamental conhecer quais os processos de (re)construção de sentido das transições, da profissão e da carreira à medida que os itinerários profissionais se desenrolam, no quadro de ambientes socioculturais diversos. Isto é importante sobretudo quando estamos perante a concretização de trajectórias de integração profissional tradicionalmente reservadas a indivíduos pertencentes a estratos sociais mais elevados, sucedendo aqui não apenas uma transição profissional mas igualmente uma “transição cultural”, com o que isso pode implicar em termos de construção de uma (nova) identidade pessoal e social. Para a delimitação desta variável cruzámos os dados “profissão do pai” e “escolaridade do pai” e definimos três níveis: alto, médio e baixo.

Quadro 6
Critérios de delimitação do nível sociocultural

| NÍVEL SOCIOCULTURAL | ALTO | MÉDIO | BAIXO |
|---------------------|------------------------|-----------------|----------------------|
| Escolaridade do pai | 12º ano e Licenciatura | 6º ano e 9º ano | 4º ano (e menos) |
| Profissão do pai | Grupos* 1 e 2 | Grupos 3, 4 e 5 | Grupos 6, 7, 8 e 9** |

Notas

* Legenda dos Grandes Grupos da Classificação Nacional das Profissões: 1. quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresas; 2. especialistas das profissões intelectuais e científicas; 3. técnicos e profissionais de nível intermédio; 4. pessoal administrativo e similares; 5. pessoal dos serviços e vendedores; 6. agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas; 7. operários, artífices e trabalhadores similares; 8. operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem; 9. trabalhadores não qualificados.

** Além destes grupos, incluem-se aqui também os desempregados, os falecidos e os reformados (salvo os casos em que estes se encontravam a exercer outras actividades)

2. Amostra

A constituição da amostra revelou-se um procedimento da maior complexidade, dado as escolas não possuírem bases de dados fiáveis acerca dos alunos que abandonaram o sistema educativo em

1998, nem ser possível em Portugal acompanhar de uma forma integrada o percurso escolar de um aluno, desde que entra no sistema educativo até ao momento em que o abandona.

Deste modo, fomos obrigados a efectuar uma procura de sujeitos capazes de corresponderem à nossa amostra usando meios de natureza diversa. A “base de dados de amostragem” deste estudo foi constituída através dos seguintes procedimentos:

- no caso dos alunos que abandonaram o sistema educativo no 9º ano de escolaridade ou antes, foram contactados responsáveis de escolas com as quais os membros da equipa de investigação mantinham relações privilegiadas e que (i) facultaram listas dos alunos que em 1998 haviam concluído o 9º ano e listas dos alunos que nesse mesmo ano se tinham matriculado nessa escola no 10º ano (procurando averiguar quem tinha concluído o 9º ano mas não se tinha matriculado no 10º ano), (ii) conheciam pessoalmente situações de efectivo abandono no final do 9º ano de escolaridade ou antes disso;

- no caso dos alunos que abandonaram no 12º ano, foram contactados responsáveis de escolas secundárias e profissionais que forneceram listas de alunos que tinham concluído o 12º ano em 1998: (i) junto dos quais se averiguou, via telefónica, da respectiva situação escolar após esse momento (saída do sistema educativo ou prosseguimento de estudos), (ii) acerca dos quais era sabido de modo informal que não haviam ingressado no ensino superior nesse ano (sobretudo no caso dos cursos gerais) ou que haviam ingressado na vida profissional após a conclusão do curso (sobretudo no caso dos cursos profissionais);

- no caso dos alunos que em 1998 concluíram o ensino superior, os sujeitos da amostra foram angariados (ii) quer contactando serviços de apoio ao ingresso na vida profissional existentes em algumas instituições de ensino superior, (ii) quer pela via informal, através de conhecimentos pessoais da equipa de investigação e dos entrevistadores. Noutros casos, acabaram mesmo por ser os entrevistados que indicaram amigos, vizinhos ou conhecidos numa situação idêntica.

Note-se que, em muitas ocasiões, os dados fornecidos pelas escolas através da “ficha de aluno” não permitiram efectuar qualquer tipo de contacto (inexistência de n.º de telefone, mudança de residência, etc.), para além, naturalmente, de muitos indivíduos não se terem disponibilizado para participar no estudo ou terem mostrado essa indisponibilidade após inicialmente terem respondido afirmativamente (faltando à entrevista previamente marcada sem fornecerem qualquer justificação), o que sucedeu sobretudo com os sujeitos apresentando um nível de escolaridade mais baixo. As preocupações iniciais em termos de distribuição homogénea da amostra por género e nível sociocultural acabaram por não poder ser inteiramente respeitadas, dada a enorme dificuldade sentida em *localizar* indivíduos que satisfizessem a condição básica de terem abandonado a escola em 1998, em diferentes níveis de escolaridade e, para além disso, estarem disponíveis para serem entrevistados.

A este respeito, gostaríamos de apresentar alguns números que ilustram bem as dificuldades sentidas neste passo do estudo e que demonstram bem as vicissitudes inerentes à realização de estudos em meio natural, designadamente, o número e a variedade dos contactos estabelecidos para constituição da base de amostragem, os quais ascenderam acima dos mil contactos – Quadro 7 (as localidades

apresentadas referem-se aos concelhos onde se situavam as últimas escolas frequentadas pelos indivíduos contactados, antes da sua saída do sistema educativo).

Quadro 7

Contactos estabelecidos para a constituição da amostra do estudo IPIF, por concelho

| Concelhos | 6º Ano | 9º Ano | 12º Geral | 12º Tec.-Prof. | Superior | Total |
|------------------------|-----------|------------|------------|----------------|-----------|-------------|
| Amarante | 0 | 158 | 93 | 124 | 0 | 375 |
| Amares | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Arcos de Valdevez | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Cabeceiras de Basto | 2 | 0 | 15 | 1 | 0 | 18 |
| Espinho | 0 | 0 | 28 | 0 | 0 | 28 |
| Fafe | 12 | 100 | 0 | 0 | 0 | 112 |
| Guimarães | 0 | 55 | 171 | 15 | 0 | 241 |
| Meda | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Oliveira de Azeméis | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Porto | 0 | 10 | 44 | 56 | 29 | 139 |
| S. João da Pesqueira | 0 | 4 | 5 | 0 | 0 | 9 |
| Vila Nova de Famalicão | 0 | 29 | 110 | 24 | 0 | 163 |
| Viseu | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| TOTAL | 15 | 361 | 467 | 220 | 29 | 1092 |

A partir desta “base de dados de amostragem”, foi possível então alcançar uma amostra definitiva de 101 indivíduos, residentes em diferentes locais do Norte de Portugal (tanto em zonas rurais como em zonas urbanas), assim discriminados (as localidades apresentadas referem-se aos concelhos de residência dos indivíduos entrevistados) –

Quadro 8

Entrevistas realizadas no estudo IPIF, por concelho

| Concelhos | 6º Ano | 9º Ano | 12º Geral | 12º Tec.-Prof. | Superior | Total |
|------------------------|--------|--------|-----------|----------------|----------|-------|
| Amarante | 0 | 0 | 2 | 6 | 0 | 8 |
| Amares | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Braga | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Fafe | 2 | 3 | 2 | 0 | 0 | 7 |
| Feira | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Felgueiras | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Gaia | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Guimarães | 0 | 6 | 5 | 4 | 0 | 15 |
| Maia | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 |
| Marco de Canaveses | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Matosinhos | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 6 |
| Meda | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Oliveira de Azeméis | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Porto | 0 | 1 | 5 | 4 | 13 | 23 |
| Póvoa de Varzim | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| S. João da Pesqueira | 0 | 4 | 6 | 0 | 0 | 10 |
| Valongo | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Vila do Conde | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Vila Nova de Famalicão | 0 | 6 | 5 | 5 | 0 | 16 |

| | | | | | | |
|--------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| TOTAL | 2 | 24 | 25 | 25 | 25 | 101 |
|--------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|

Esta amostra assume características típicas de uma “amostra de conveniência”, distribuindo-se segundo o método de quotas pelas variáveis *género*, *escolaridade à saída da escola* (em 1998) e *nível sociocultural* da seguinte forma.

Quadro 9
Distribuição da amostra do estudo IPIF pelas variáveis independentes consideradas

| Género | NSC* | 9º ano ou inferior | 12º ano | | BacharelatoLicenciatura |
|-----------|-------|--------------------|---------|--------------------------|-------------------------|
| | | | Geral | Tecnológico Profissional | |
| Masculino | Alto | 2 | 2 | 0 | 9 |
| | Médio | 3 | 4 | 8 | 3 |
| | Baixo | 15 | 11 | 8 | 0 |
| Feminino | Alto | 1 | 1 | 0 | 3 |
| | Médio | 1 | 3 | 4 | 10 |
| | Baixo | 4 | 4 | 5 | 0 |

* Nível sociocultural

A escolaridade máxima atingida pelos jovens entrevistados, até 1998, como se pode ver pelo Quadro 10, é muito influenciada pelo nível sociocultural dos pais. Os filhos de pais licenciados ou com o 12º ano acabam por se licenciar, maioritariamente, enquanto os filhos dos pais com o 1º ciclo do ensino básico se concentram em baixos níveis de escolaridade, à saída da sua formação inicial. Nota-se, todavia, que entre estes últimos se assiste, em termos intergeracionais, a uma subida generalizada de níveis de escolaridade.

Quadro 10
Escolaridade dos sujeitos segundo a escolaridade do pai

| Escolaridade do pai* | 9º ano ou inferior | 12º ano | | BacharelatoLicenciatura |
|--------------------------|--------------------|---------|--------------------------|-------------------------|
| | | Geral | Tecnológico Profissional | |
| Bacharelato Licenciatura | 0 | 1 | 0 | 9 |
| 12º ano | 0 | 2 | 0 | 7 |
| 3º CEB** | 1 | 2 | 2 | 4 |
| 2º CEB | 5 | 2 | 4 | 2 |
| 1º CEB | 19 | 18 | 18 | 3 |

| | | | | |
|--------------------------------|---|---|---|---|
| Não frequentou a escola | 1 | 0 | 1 | 0 |
|--------------------------------|---|---|---|---|

* Nível máximo atingido

** Ciclo do Ensino Básico

No que se refere à caracterização etária da amostra, a idade destes jovens está compreendida entre os 20 e os 38 anos. Não surpreende, de resto, que sejam mais velhos os sujeitos do ensino superior e mais novos os do 9º ano de escolaridade, com idades-médias de 30 e 22 anos, respectivamente. Já para os sujeitos de ambas as ofertas do 12º ano, a média é de 25 anos.

Quadro 11

Caracterização etária da amostra, por nível de escolaridade

| | Bacharelato Licenciatura | 12º ano | | 9º ano ou inferior |
|--------------|-------------------------------------|----------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| Idade | | Geral | Tecnológico Profissional | |
| Média | 30 | 25 | 25 | 22 |
| Valor máximo | 38 | 28 | 29 | 26 |
| Valor mínimo | 26 | 23 | 23 | 20 |

3. Procedimento de recolha de dados

A realização das entrevistas presenciais com os elementos da amostra foi decorrendo à medida que a amostra era delimitada, respeitando a seguinte sequência:

- a) captação do contacto (telefone e endereço) do potencial entrevistado, através dos dados fornecidos pela escola ou por via informal;
- b) contacto telefónico para conhecer a disponibilidade do sujeito para ser entrevistado, explicitando os objectivos, a duração e outros elementos da entrevista;
- c) no caso da resposta ser afirmativa, envio de uma carta ao entrevistado oficializando o pedido de colaboração no estudo e indicando o nome do entrevistador;
- d) fornecimento ao entrevistador dos dados do entrevistado, para marcação de entrevista;
- e) marcação e realização de entrevista presencial, com duração aproximada de uma hora, em local à escolha do entrevistado (em sua casa, no café, num local público, etc.), sendo gravadas para facilitar a posterior transcrição (com o consentimento dos entrevistados).

Os sujeitos da amostra foram entrevistados entre Outubro de 2003 e Julho de 2004, tendo essas entrevistas sido conduzidas por uma equipa de quatro psicólogos oriundos das áreas educacional e vocacional, com experiência de investigação nestes domínios e devidamente informados acerca da natureza e dos objectivos do estudo.

A recolha de dados fez-se através de uma entrevista presencial de tipo “semi-directivo”, respeitando um guião elaborado para o efeito pelos autores do estudo⁷ e onde se focavam as cinco dimensões estudadas, já antes caracterizadas e agora recordadas no Quadro 12. A duração de cada entrevista era bastante variável, de cerca de 30 a 45 minutos, no caso dos sujeitos de escolaridade mais baixa, a cerca de uma a duas horas no caso dos sujeitos com habilitação de nível superior.

Quadro 12
Dimensões e objectivos de estudo subjacentes ao instrumento de recolha de dados do estudo IPIF

| Dimensões | Objectivos |
|---|--|
| Formação inicial e ao longo da vida | Compreender a diversidade de percursos de formação inicial e o papel da formação ao longo da vida nesses percursos |
| Inserção e itinerário profissional | Compreender a diversidade de processos de transição da escola para o mercado de trabalho e de inserção na vida profissional |
| Emprego | Compreender o conjunto de situações que participam na construção de uma experiência profissional individual |
| Desenvolvimento vocacional e da carreira | Compreender o modo como se processou a tomada de decisões de natureza vocacional e se desenrola o processo de construção da carreira |
| Construção da identidade pessoal e profissional | Compreender o modo como cada um vê e sente o percurso realizado durante a formação inicial e ao longo dos últimos cinco anos |

4. Resultados

Os resultados do estudo IPIF serão apresentados respeitando a sequência das dimensões, variáveis dependentes e respectivos indicadores atrás sinalizados, correspondendo aos objectivos da investigação por nós efectuada.

Optámos por fazer, inicialmente, uma leitura descritiva dos resultados obtidos através dos diferentes procedimentos de *análise de conteúdo* adoptados a partir dos registos das entrevistas realizadas junto dos 101 sujeitos da amostra, respeitando as variáveis independentes género, escolaridade à saída da escola e nível sociocultural.

Deixamos para mais tarde a discussão e leitura interpretativa de tais resultados, onde nos deteremos então sobre a possibilidade de ensaiar um modelo explicativo para os itinerários de transição profissional e de construção de carreira, em Portugal, no início dos anos 2000, nomeadamente, através da conceptualização de padrões que os delimitem e expliquem.

⁷ Em anexo.

4.1. Formação inicial e ao longo da vida

4.1.1. Percurso escolar realizado

Verifica-se que a maioria dos jovens entrevistados já reprovou, pelo menos uma vez, antes de ter saído da escola (convém notar que estamos a comparar jovens com percursos escolares muito diferentes: um licenciado fez pelo menos 16/17 anos de escolaridade, enquanto um jovem que sai ao 9º ano de escolaridade, fez pouco mais de metade desse percurso). A maior concentração de reprovações (3 e mais) encontra-se entre os rapazes (exclusivamente), com o 12º ano geral e baixo nível sociocultural (NSC). Os que nunca reprovaram (44%), encontram-se maioritariamente entre o género feminino (56%), entre os diplomados com o ensino superior (72%) e com o ensino tecnológico e profissional (52%) e o NSC alto (56%). Constata-se, deste modo e de uma forma inequívoca, que os que menos retenções obtiveram ao longo do percurso escolar foram os filhos de pais já diplomados pelo ensino superior e que os que apresentam mais retenções são os filhos de pais com o 9º ano e o 12º ano geral. Manifesta-se, assim, o conhecido e já muito estudado fenómeno de reprodução social, tendo a escola dificuldade em contrariar os NSC de partida dos seus alunos. Mas, também é claro o efeito de mobilidade ascendente intergeracional de níveis de escolaridade, que se verifica em Portugal nas últimas décadas. Como se viu por exemplo no estudo de Natália Alves sobre os diplomados da Universidade de Lisboa, perto de 50% dos pais dos diplomados provinham de famílias cujos pais tinham como escolaridade máxima o 4º ano de escolaridade (Alves, 2000?).

Quadro 13
Retenções verificadas ao longo do percurso escolar realizado

| Retenções | Género | | Escolaridade | | | | Nível sociocultural | | | Total |
|-----------|--------------|--------------|--------------|-----------------|------|------------|---------------------|------------|--------------|-------|
| | M | F | ES | 12G | 12TP | ≤ 9 | A | M | B | |
| 5 | 3.1% | 0 | 4% | 4.00% (1/25) | 0 | 0 | 5.6% | 0 | 2.1% | 2% |
| 4 | 3.1% | 0 | 4% | 4.00% (1/25) | 0 | 0 | 0 | 2.8% | 2.1% | 2% |
| 3 | 7.7% | 0 | 0 | 12% | 4% | 3.9% | 0 | 2.8% | 8.5% | 5% |
| 2 | 16.9% | 13.9% | 4% | 28% | 24% | 7.7% | 11.1% | 25% | 10.6% | 15.8% |
| 1 | 32.3% | 30.6% | 16% | 40% | 20% | 50% | 27.8% | 25% | 38.3% | 31.7% |
| 0 | 36.9% | 55.6% | 72% | 12% | 52% | 38.5% | 55.6% | 44.4% | 38.0% | 43.6% |

4.1.2. Influência da formação inicial na entrada no mercado de trabalho

A influência da formação inicial na entrada no mercado de trabalho é considerada, globalmente, tanto positiva (52%) como negativa (48%). Em termos de género, as mulheres atribuem maior importância

à formação inicial e à escola, no que ela tem de influente na entrada no mercado de trabalho. No que se refere à escolaridade, os sujeitos com o ensino superior são, de modo claro, os que mais denotam a influência positiva da formação escolar (90%), seguidos pelos jovens saídos com o ensino tecnológico e profissional (62%). Os que destacam maioritariamente apreciações negativas são os jovens com o 12º ano geral (83%) e com o 9º ano (69%). O nível sociocultural (NSC) influencia esta apreciação: os jovens de mais baixo NSC são os que formulam apreciações mais negativas sobre a escolaridade inicial realizada (63%) (Quadro 14). Como vimos, são também estes os jovens que mais reprovam ao longo do seu percurso escolar.

Quadro 14
Influência da formação inicial na entrada no mercado de trabalho (resultados totais)

| | Género | | Escolaridade | | | | Nível Sociocultural | | | Total |
|----------|--------|--------|--------------|--------|--------|--------|---------------------|--------|--------|--------|
| | M | F | ES | 12G | 12TP | ≤ 9 | A | M | B | |
| Positiva | 49.30% | 57.14% | 90.00% | 16.67% | 61.54% | 30.77% | 66.67% | 63.89% | 36.73% | 51.89% |
| Negativa | 50.70% | 42.86% | 10.00% | 83.33% | 38.46% | 69.23% | 33.33% | 36.11% | 63.27% | 48.11% |

Quadro 15
Unidades de sentido definidoras das categorias positiva e negativa

| | |
|-----------------|---|
| Positiva | Prestígio da entidade formadora Selecção através da entidade formadora Qualidade da formação Competências/conhecimentos Qualificação Área de formação Experiência de participação no Programa <i>Erasmus</i> Bom desempenho em estágio Área por que optou durante a formação Trabalho com professores da entidade formadora “Ajudou”/“alguma”/“importante”/“muita”/“bastante” |
| Negativa | Emprego iniciado durante a formação Necessidade/Agarrar o que “apareceu” “Nenhuma”/“não teve”/“nada”/“pouca” |

4.1.3 Cursos e diplomas obtidos após a saída da escola

Os jovens entrevistados saídos do sistema escolar em 1998 tiveram acesso, como formação complementar, sobretudo a cursos, congressos, *workshops*, seminários, acções de formação (64% do total de entrevistados). De entre os sujeitos que frequentaram alguma modalidade de formação complementar, obtêm valores percentuais mais elevados os homens (embora com uma diferença pouco significativa face às mulheres), os que saíram com o 12º ano tecnológico e profissional e os de NSC baixo. Refira-se que 44 dos 76 indivíduos que acederam a este tipo de formação o fizeram por iniciativa das organizações onde estão inseridos. O investimento em formação académica, posterior à saída da escola, é predominantemente uma característica dos jovens do género feminino, com formação superior e provenientes de NSC altos. Aqueles que não realizaram qualquer formação académica e/ou profissional após a saída da escola são sobretudo do género masculino, têm o 9º ano e baixo NSC. Curiosamente, os jovens com estas características, mas de NSC alto, são os que têm menos acesso a oportunidades de formação proporcionadas pelas organizações em que trabalham. Por outro lado, nenhum sujeito com ensino superior ficou privado do acesso a novas iniciativas formativas.

Quadro 16
Cursos e diplomas obtidos após a saída da escola

| | Género | | Escolaridade | | | | Nível Sociocultural | | | Total |
|---|--------|------|--------------|------|------|------|---------------------|------|------|-------|
| | M | F | ES | 12G | 12TP | ≤ 9 | A | M | B | |
| Cursos/congressos/ <i>workshops</i> / acções de formação/seminários | 64.0% | 63.6 | 51.2 | 65.4 | 80.8 | 65.4 | 56.0 | 64.4 | 67.4 | 63.9 |
| - Formação interna/formação na empresa | 34.7 | 40.9 | 39.0 | 38.5 | 65.4 | 3.9 | 24.0 | 46.7 | 34.7 | 37.0 |
| - Longa duração (≥ 6 meses ou ≥ 500h) | 10.7 | 9.1 | 0 | 11.5 | 26.9 | 7.7 | 8.0 | 8.9 | 12.2 | 10.1 |
| - Não concluídos | 12.0 | 9.1 | 0 | 3.9 | 15.4 | 30.8 | 8.0 | 8.9 | 14.3 | 10.1 |
| - Em frequência | 4.0 | 2.3 | 0 | 0 | 7.7 | 7.7 | 4.0 | 2.2 | 4.1 | 3.4 |
| Licenciatura/pós- graduação/mestrado/MBA/forma- ção académica | 13.3 | 20.5 | 41.5 | 3.9 | 3.9 | 0 | 36.0 | 17.8 | 4.1 | 16.0 |
| - Não concluídos | 2.7 | 2.3 | 7.3 | 0 | 0 | 0 | 8.0 | 2.2 | 0 | 2.5 |
| - Em frequência | 1.3 | 4.6 | 2.4 | 3.9 | 3.9 | 0 | 0 | 2.2 | 4.1 | 2.5 |
| Certificados / CAP | 0 | 4.6 | 4.9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.4 | 0 | 1.7 |
| Prémios | 1.4 | 0 | 2.4 | 0 | 0 | 0 | 4.0 | 0 | 0 | 0.1 |
| Nenhuns | 21.3 | 11.4 | 0 | 30.8 | 15.4 | 34.6 | 4.0 | 13.3 | 28.6 | 17.7 |

Congregando os resultados em torno desta primeira dimensão e tendo presentes as três variáveis independentes do estudo, podemos concluir que, apesar de se registar uma mobilidade ascendente

intergeracional entre os níveis máximos de escolaridade atingidos pelos pais e pelos filhos (na sua formação inicial), verifica-se uma presença muito vincada da reprodução “escolar” dos NSC de partida.

Os jovens oriundos de mais baixo NSC e que saem da escola com menor grau de escolaridade são os que mais reprovaram durante a sua escolaridade, denotam apreciações mais negativas sobre a sua formação inicial e menos acedem a oportunidades formativas após a sua saída da escola. Estes jovens têm acesso a empregos que não estimulam a sua participação na formação contínua, numa espécie de grande arco de pobreza educacional, que começa na escolaridade dos pais, passa pela sua própria baixa escolaridade e prolonga-se no mercado de trabalho, com poucas oportunidades de formação ao longo da vida. Do outro lado temos um arco de riqueza educacional que se descreve para os jovens provenientes de NSC altos, que são os que denotam uma apreciação mais positiva sobre a sua formação escolar e que, uma vez empregados, acedem a maiores oportunidades de formação, mormente formação académica.

No que se refere à escolaridade, importa sublinhar que são os jovens que saem da escola com o 12º ano geral que formulam uma apreciação mais negativa sobre o seu percurso de formação inicial. Em termos de género, são as raparigas que menos reprovam e mais acedem a formação após a formação inicial.

4.2. Inserção e itinerário profissional

4.2.1. Empregos desempenhados após a saída da escola

O número de empregos desempenhados desde a saída da escola varia entre um (27 pessoas) e oito (2 pessoas). O número médio é de cerca de 2,8 empregos. Acima da média encontram-se sobretudo os homens (2,83 empregos), os portadores de diploma do ensino superior (3,64 empregos, a média mais elevada) e de diploma de ensino secundário tecnológico ou profissional (3,08 empregos) e os jovens de NSC mais elevado. Entre os indivíduos que registam maior mobilidade de emprego (4 ou mais empregos em cinco anos) estão as mulheres, os portadores de diploma do ensino superior e os de mais elevado NSC (Quadros 17, 18 e 19).

No contexto de incerteza e precariedade em que estes jovens entram no mercado de trabalho, os mais qualificados e de mais elevado NSC são os que mais frequentemente empreendem mudanças de emprego, e isto por várias razões: seja porque alcançam os empregos, seja porque encontram mais oportunidades de mobilidade ascendente e de melhoria geral das condições de trabalho, seja ainda porque são os que estão em melhor posição para assumir os riscos de mudar mais vezes de emprego (suporte familiar, poupança, etc.).

Quadro 17

Número médio de empregos desempenhados desde a saída da escola, em função do género, escolaridade e nível sociocultural

| Género | | Escolaridade | | | | Nível Sociocultural | | |
|--------|------|--------------|------|------|------|---------------------|------|------|
| M | F | ES | 12G | 12TP | ≤ 9 | A | M | B |
| 2.83 | 2.75 | 3.64 | 2.24 | 3.08 | 2.27 | 3.28 | 3.03 | 2.45 |

Quadro 18
Número de empregos por sujeitos

| | Mínimo | Máximo | |
|--------------------|---------------|---------------|-------------|
| Nº de empregos | 1 | 4 ou + | 8 |
| Nº de sujeitos (%) | 27 (26.7%) | 26 (25.7%) | 2 (1.9%) |

Quadro 19
Menos e mais empregos desde a saída da escola

| | Género | | Escolaridade | | | | Nível Sociocultural | | |
|-----------------|--------|-------|--------------|-----|------|-------|---------------------|-------|-------|
| | M | F | ES | 12G | 12TP | ≤ 9 | A | M | B |
| 1 emprego | 27.7% | 25% | 8% | 40% | 16% | 42.3% | 22.2% | 16.7% | 36.2% |
| 4 ou + empregos | 23.1% | 30.6% | 48% | 12% | 24% | 19.2% | 38.9% | 27.8% | 19.2% |

4.2.2 Duração dos empregos

Quase metade dos respondentes teve experiências profissionais com uma duração inferior a um ano (46%). Mais uma vez se verifica que os indivíduos mais qualificados são os que registam maior número de transições no mercado de emprego. Os jovens cujos empregos têm maior duração são os que apresentam mais baixa escolaridade e os provenientes de NSC mais baixos.

Quadro 20
Duração dos empregos

| Anos | Género | | Escolaridade | | | | Nível Sociocultural | | | Total |
|----------|--------|-------|--------------|-------|-------|-------|---------------------|-------|-------|-------|
| | M | F | ES | 12G | 12TP | ≤ 9 | A | M | B | |
| 0 a ≤ 1 | 45.5% | 46.2% | 51.7% | 39.6% | 50.7% | 33.3% | 53.9% | 46.4% | 40.8% | 45.7% |
| >1 a ≤ 2 | 18.8% | 18.3% | 19.5% | 18.9% | 19.2% | 15.6% | 19.2% | 18.5% | 18.5% | 18.6% |
| >2 a ≤ 3 | 10.3% | 12.9% | 9.2% | 22.6% | 11% | 2.2% | 11.5% | 13.6% | 8.7% | 11.2% |
| >3 a ≤ 4 | 9.1% | 8.6% | 9.2% | 3.8% | 8.2% | 15.6% | 9.6% | 5.8% | 11.7% | 8.9% |
| >4 a ≤ 5 | 8.5% | 6.5% | 4.6% | 9.4% | 6.9% | 13.3% | 3.9% | 7.7% | 9.7% | 7.8% |
| >5 | 7.9% | 7.5% | 5.8% | 5.7% | 4.1% | 20% | 1.9% | 7.8% | 10.7% | 7.8% |

4.2.3 Correspondência entre a área de formação e os empregos

Não sendo aqui considerado o 9º ano, pois os diplomas não configuram áreas de formação, verifica-se uma larga não correspondência entre os empregos e as áreas de formação (com 54% dos sujeitos a desempenharem metade ou mais de metade dos empregos em áreas não relacionadas com as da formação inicial). Saliendo os extremos, verifica-se que os respondentes com mais experiência de não correspondência entre a área de formação e os empregos desempenhados são do género masculino, com 12º ano geral e de NSC baixo. Por outro lado, os que apresentam correspondência total são maioritariamente jovens do género feminino, com grau superior de formação e de alto NSC. Note-se também que os jovens com diplomas tecnológicos e profissionais apresentam um elevado nível (44%) de não correspondência.

Quadro 21
Correspondência entre a área de formação e os empregos

| | Género | | Escolaridade | | | | Nível Sociocultural | | | Total |
|--------------|--------|-----|--------------|-----|------|-----|---------------------|-------|-------|-------|
| | M | F | ES | 12G | 12TP | ≤ 9 | A | M | B | |
| 0% | 39.1% | 30% | 0 | 64% | 44% | 0 | 12.5% | 37.5% | 46.4% | 35.5% |
| 0 - ≤ 50% | 17.4% | 20% | 16% | 24% | 16% | 0 | 12.5% | 12.5% | 28.6% | 18.4% |
| >50 - < 100% | 4.4% | 0 | 0 | 4% | 4% | 0 | 0 | 3.1% | 3.6% | 2.6% |
| 100% | 39.1% | 50% | 84% | 8% | 36% | 0 | 75% | 46.9% | 21.4% | 43.4% |

4.2.4. Correspondência entre o nível de escolaridade e os empregos

Verifica-se um razoável grau de adequação (58%) entre o nível dos diplomas obtidos e o tipo de empregos desempenhados. No entanto, os 42% de inadequação correspondem a um volume muito elevado de situações, o que nos remete para vários tipos de não correspondência entre formação e emprego. Apenas em três casos, sujeitos com o 12º ano geral, 12º ano tecnológico/profissional e NSC baixo, se verifica que é maior a inadequação, sendo certo que ainda assim a sobrequalificação é superior à subqualificação⁸. O perfil-tipo do jovem em que esta correspondência é mais elevada é caracterizado por ser do género feminino, nível superior de formação e alto NSC.

Quadro 22
Correspondência entre nível de formação e empregos desempenhados

| | Género | | Escolaridade | | | | Nível Sociocultural | | | Total |
|-----------|--------|-------|--------------|-------|-------|-------|---------------------|-------|-------|-------|
| | M | F | ES | 12G | 12TP | ≤ 9 | A | M | B | |
| Adequação | 51.1% | 70.7% | 82.4% | 41.8% | 44.7% | 52.8% | 78% | 59.2% | 46.9% | 58.2% |

⁸ Os conceitos de subqualificação e sobrequalificação são aqui usados com base na percepção que os sujeitos têm de que a sua formação inicial lhes permitiu adquirir competências a menos e inadequadas ou a mais e não utilizadas, respectivamente.

| | | | | | | | | | | |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | | | | | | | |
| Subqualificação | 5.7% | 5.1% | 0 | 3.6% | 0 | 24.5% | 8.5% | 1% | 8% | 5.5% |
| Sobrequalificação | 43.2% | 24.2% | 17.6% | 54.6% | 55.2% | 22.6% | 13.6% | 39.8% | 45.1% | 36.3% |

4.2.5. O desemprego: ocorrências de períodos de desemprego.

O desemprego atingiu já 42% dos respondentes e 58% não teve, nos cinco primeiros anos de inserção socioprofissional, qualquer experiência de desemprego. Quanto aos que nunca estiveram desempregados neste período, trata-se predominantemente de sujeitos que têm uma escolaridade mais baixa e que são de baixo NSC (a discriminação por género não é significativa). Importa descrever, todavia, com mais pormenor, as situações de desemprego com duração inferior a três meses, pois ajudam a perceber, de modo consonante com outros resultados já apresentados, que se trata sobretudo de um desemprego de mobilidade: 1 desemprego voluntário, 3 situações de transição entre formação inicial e primeiro emprego, 2 situações de desemprego porque havia garantia de um novo emprego, 2 situações de desemprego para investimento em mais formação, 1 caso de desemprego apenas como mudança de emprego, 1 caso de desemprego apenas do ponto de vista formal, isto é, um sujeito que desenvolvia um trabalho clandestino. Entre os jovens mais afectados pelo desemprego de maior duração (acima de nove meses, 21 indivíduos), encontramos predominantemente homens, diplomados com o 12º ano geral e de NSC baixo.

Quadro 23
Ocorrência de períodos de desemprego

| Período (meses) | Género | | Escolaridade | | | | Nível Sociocultural | | | Total |
|-----------------|--------|-------|--------------|-----|------|-------|---------------------|-------|------|-------|
| | M | F | ES | 12G | 12TP | ≤ 9 | A | M | B | |
| Nenhum | 58.5% | 58.3% | 60% | 52% | 48% | 73.1% | 55.6% | 50% | 66% | 58.4% |
| >0 - ≤3 | 13.9% | 2.8% | 16% | 8% | 16% | 0 | 16.7% | 13.9% | 4.3% | 9.9% |
| >3 - ≤6 | 4.6% | 11.1% | 4% | 12% | 8% | 3.9% | 0 | 13.9% | 4.3% | 6.9% |
| >6 - ≤9 | 3.1% | 5.6% | 8% | 0 | 0 | 7.7% | 5.6% | 2.8% | 4.3% | 4% |
| >9 - ≤12 | 6.2% | 2.8% | 0 | 12% | 0 | 7.7% | 5.6% | 0 | 8.5% | 5% |
| >12 | 3.1% | 0 | 0 | 8% | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.3% | 2% |
| Indeterminado | 10.8% | 19.4% | 12% | 8% | 28% | 7.7% | 16.7% | 19.4% | 8.5% | 13.9% |

Em termos de síntese referente a esta segunda dimensão, “inserção e itinerário profissional”, podemos sublinhar quatro aspectos mais importantes. O primeiro refere-se à estabilidade dos empregos, sendo possível concluir que estamos perante um quadro social de instabilidade laboral bastante

significativa. De facto, quase metade dos jovens entrevistados teve experiências profissionais inferiores a um ano de duração e o número médio de empregos por pessoa, nos primeiros cinco anos de exercício profissional, é de 2,8, oscilando entre 1 e 8. A estabilidade é maior entre os jovens com mais baixo nível de escolaridade e com NSC mais baixo.

O segundo refere-se à mobilidade socioprofissional. Ela existe, é mais elevada entre os jovens com mais elevados diplomas e mais alto NSC, no que são acompanhados pelos jovens que saem da formação inicial qualificados profissionalmente (12º ano Tecnológico e Profissional). A mobilidade socioprofissional é baixa entre os escolarmente menos qualificados. Podemos assim concluir que há uma parte da instabilidade que se deverá à mobilidade e que esta é uma característica dos mais qualificados e com mais alto NSC. Trata-se de uma mobilidade que se pode caracterizar como repartida entre voluntária e involuntária, externa e ascendente, de base salarial e funcional. Podemos então verificar que existe uma forte articulação entre instabilidade e mobilidade profissional, pois elas são uma característica dos mais qualificados e com maior NSC. No que se refere aos menos qualificados e de mais baixo NSC constata-se que há uma maior estabilidade e uma menor mobilidade, pois estes jovens, nos primeiros cinco anos de inserção socioprofissional, encontram-se mais “amarrados” a empregos mais débeis e com bastante menos possibilidades de seguir estratégias de mobilidade voluntária, ascendente e externa. Curioso é também registar que são os portadores do 12º ano Tecnológico e Profissional, a seguir aos jovens licenciados, aqueles que maior mobilidade profissional realizam, porventura sustentados na sua qualificação profissional.

O terceiro é relativo à correspondência entre a área de formação e o nível de escolaridade, por um lado, e os empregos alcançados, por outro. São as mulheres, os diplomados pelo ensino superior e os jovens de famílias de NSC elevado que apresentam um mais elevado grau de correspondência entre os empregos actuais e o seu nível de escolaridade e a sua área de formação inicial. Tal facto pode fazer-nos admitir que a mobilidade, também mais frequente entre estes jovens, consiste sobretudo num processo progressivo de ajustamento profissional ao grau de escolaridade obtido e também, em menor grau, à área de formação inicial.

O quarto está relacionado com o desemprego, que atingiu 42% dos jovens entrevistados. O desemprego é em grande parte um desemprego temporário, voluntário e de mobilidade ou então, quando é de maior duração, atinge sobretudo rapazes, diplomados pelo 12º ano geral e jovens de NSC baixo. O desemprego atinge menos os jovens de mais baixa escolaridade e de mais baixo NSC, o que confirma o que dissemos sobre a mobilidade e o facto de estes jovens se encontrarem “amarrados” e fechados na sua condição de desfavorecidos.

4.3. Emprego

4.3.1. Tipologia dos empregos desempenhados

Tomando como referência os Grandes Grupos Profissionais da Classificação Nacional de Profissões, podemos verificar que as mulheres são maioritárias nos primeiros grupos profissionais (2, 3, 4 e 5), à excepção do primeiro, e que os homens são maioritários nos últimos quatro grupos. No que se refere aos níveis de escolaridade, verifica-se que o acesso aos melhores empregos continua reservado àqueles que detêm mais elevados níveis de qualificação escolar inicial. Os jovens que saem da escola com um grau superior concentram-se nos grupos 2 e 3 (profissões intelectuais e científicas e técnicos de nível intermédio) e os que saem com o 9º ano concentram-se no grupo 7 (operários e artífices). Note-se também que os jovens portadores do 12º ano geral são os que obtêm um resultado mais elevado no grupo dos trabalhadores não qualificados. Finalmente, o NSC é decisivo na distribuição dos jovens pelos Grandes Grupos Profissionais: os que são oriundos de um NSC alto concentram-se nos Grupos 1 e 2, os de NSC médio são maioritários no Grupo 3 e os de NSC baixo são maioritários em todos os últimos seis grupos.

Quadro 24

Empregos desempenhados em cada um dos grupos da Classificação Nacional das Profissões (CNP)

| Grandes Grupos da CNP | Género | | Escolaridade | | | | Nível Sociocultural | | | Total |
|-----------------------|--------|-------|--------------|-------|-------|------|---------------------|-------|-------|-------|
| | M | F | ES | 12G | 12TP | ≤ 9 | A | M | B | |
| 1 | 4.9% | 3.1% | 7.7% | 5.3% | 0 | 3.4% | 7.3% | 5.2% | 1.8% | 4.3% |
| 2 | 14.1% | 22.5% | 52.8% | 0 | 0 | 0 | 45.5% | 20% | 0 | 17% |
| 3 | 19.6% | 23.5% | 34.1% | 10.7% | 27.6% | 1.7% | 21.8% | 27.8% | 13.4% | 20.9% |
| 4 | 14.1% | 21.4% | 5.5% | 33.9% | 23.7% | 8.5% | 16.4% | 12.2% | 21.4% | 16.7% |
| 5 | 11.4% | 16.3% | 0 | 28.6% | 21.1% | 8.5% | 1.8% | 14.8% | 17% | 13.1% |
| 6 | 1.6% | 0 | 0 | 1.8% | 0 | 3.4% | 0 | 0.9% | 1.8% | 1.1% |
| 7 | 23.4% | 12.2% | 0 | 8.9% | 18.4% | 61% | 3.6% | 11.3% | 35.7% | 19.5% |
| 8 | 4.6% | 1% | 0 | 3.6% | 4% | 6.8% | 0 | 3.5% | 4.6% | 3.2% |
| 9 | 6.5% | 0 | 0 | 7.1% | 5.3% | 6.8% | 3.6% | 4.4% | 4.6% | 4.3% |

Legenda dos Grandes Grupos da CNP: 1. quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresas; 2. especialistas das profissões intelectuais e científicas; 3. técnicos e profissionais de nível intermédio; 4. pessoal administrativo e similares; 5. pessoal dos serviços e vendedores; 6. agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas; 7. operários, artífices e trabalhadores similares; 8. operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem; 9. trabalhadores não qualificados.

Verificamos ainda a mobilidade existente entre diferentes grupos profissionais. Constata-se que quase metade já exerceu actividades em mais do que um grupo profissional (46%). A mobilidade incide sobretudo sobre o género masculino, o 12º ano, geral e tecnológico/profissional, e entre os sujeitos de

NSC baixo e médio. Os jovens que sempre se mantiveram no mesmo grupo profissional, ao longo destes cinco anos, foram sobretudo raparigas, com formação superior e de NSC alto.

Quadro 25

Número de Grandes Grupos Profissionais percorridos pelos sujeitos nos diversos empregos desempenhados

| | Género | | Escolaridade | | | | Nível Sociocultural | | | Total |
|---|-------------|--------------|--------------|------------|------------|--------------|---------------------|--------------|--------------|-------|
| | M | F | ES | 12G | 12TP | ≤ 9 | A | M | B | |
| 1 | 50.8% | 61.1% | 60% | 48% | 52% | 57.7% | 61.1% | 52.8% | 53.2% | 54.5% |
| 2 | 40% | 33.3% | 40% | 36% | 32% | 42.3% | 38.9% | 38.9% | 36.2% | 37.6% |
| 3 | 9.2% | 5.6% | 0 | 16% | 16% | 0 | 0 | 8.3% | 10.6% | 7.9% |

4.3.2. Tipos de vínculos laborais estabelecidos

A maioria dos jovens desta amostra apresenta situações laborais marcadas pela transitoriedade e pela precariedade (58%). Apenas 37% tiveram, ao longo dos cinco anos, pelo menos uma experiência de vinculação efectiva. Não sendo muito significativas as diferenças de género, já o são as de nível de escolaridade e de NSC. Assim, os contratos a termo são predominantes nos sujeitos com o ensino tecnológico e profissional, os que mais experimentam os trabalhos informais são os jovens com o 12º ano geral, de modo muito distante dos sujeitos com o 9º ano de escolaridade e com o ensino superior, e os que são detentores de mais baixo grau de escolaridade são os que mais se encontram em regime de prestação de serviços. No que se refere ao NSC constata-se que há uma distribuição desigual pelos vários tipos de relação laboral, sendo mais elevada a posição de efectivo entre os de baixo NSC, o contrato a termo entre os de NSC médio, a situação de “sem contrato” entre os de baixo NSC. Os jovens oriundos de um NSC elevado são os que se encontram em vantagem nos estágios remunerados e no exercício da actividade profissional na posição de patrões e de independentes.

Quadro 26

Tipos de vínculos laborais estabelecidos

| | Género | | Escolaridade | | | | Nível Sociocultural | | | Total |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|---------------------|--------------|--------------|-------|
| | M | F | ES | 12G | 12TP | ≤ 9 | A | M | B | |
| Efectivo | 36.5% | 36.9% | 37.5% | 39.5% | 35.7% | 33.3% | 35.3% | 33.9% | 39.7% | 36.6% |
| Contrato a termo | 26.2% | 29.2% | 22.9% | 23.7% | 33.9% | 26.7% | 23.5% | 32.3% | 24.7% | 27.3% |
| Sem contrato | 13.1% | 7.7% | 2.1% | 23.7% | 12.5% | 6.7% | 5.9% | 10.8% | 13.7% | 11.1% |
| Prestação de serviços | 9.4% | 10.8% | 10.4% | 7.9% | 0 | 30% | 5.9% | 10.8% | 11% | 9.9% |
| Estágio remunerado | 9.4% | 9.2% | 14.6% | 0 | 16.1% | 0 | 14.7% | 10.8% | 5.5% | 9.3% |
| Independente | 3.7% | 1.5% | 4.2% | 2.6% | 1.8% | 3.3% | 5.9% | 0 | 4.1% | 2.9% |
| Patrão | 1.9% | 3.1% | 6.3% | 2.6% | 0 | 0 | 5.9% | 1.5% | 1.4% | 2.3% |

| | | | | | | | | | | |
|------------------------|---|------|------|---|---|---|------|---|---|------|
| | | | | | | | | | | |
| Estágio não remunerado | 0 | 1.5% | 2.1% | 0 | 0 | 0 | 2.9% | 0 | 0 | 0.6% |

4.3.3. Estabilidade profissional

A estabilidade profissional surge como uma característica mais vinculada aos jovens com mais baixas qualificações escolares e mais baixo NSC. Cerca de 20% dos jovens considera o seu percurso profissional como instável, enquanto 30% qualifica-o como marcado por episódios de estabilidade e de instabilidade. Os que consideram o seu percurso mais instável são as raparigas, os portadores do 12º ano geral e os jovens oriundos de um NSC alto e médio. Só o grupo dos inquiridos com o 9º ano é que considera maioritariamente ter acedido a um percurso profissional estável (77%). Já os jovens com o 12º ano tecnológico/profissional são aqueles que, em menor número, consideram o seu percurso mais ou menos instável (53%), seguidos pelos jovens com o ensino superior (60%) e dos jovens com o 12º ano geral (67%). Também é sobretudo entre os jovens com mais baixo NSC que encontramos uma posição maioritária a qualificar como estável a situação profissional existente (Quadro 27).

Refira-se ainda que há vários tipos de instabilidade percebida pelos jovens: desde a económica (um “desespero horrível”), ao mau ambiente de trabalho, ao facto de se ter filhos muito pequenos e de se estar na iminência de a “qualquer momento a coisa poder correr mal”, ou ainda devido a acidente laboral. Do mesmo modo para a estabilidade: poder escolher um emprego entre várias propostas possíveis, ter um contrato, ter “passado ao quadro” da organização, ter sido admitido na administração pública. Dois respondentes referem ainda que a sua estabilidade profissional tem sido conquistada à custa da sua instabilidade pessoal, pois passam tempo excessivo fora de casa.

Quadro 27
Estabilidade profissional

| | Género | | Escolaridade | | | | Nível Sociocultural | | | Total |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------|--------------|---------------------|-------|--------------|-------|
| | M | F | ES | 12G | 12TP | ≤ 9 | A | M | B | |
| Estabilidade | 52.5% | 45.2% | 40% | 33.3% | 47.1% | 76.9% | 33.3% | 39.4% | 65.9% | 50% |
| Estabilidade e Instabilidade | 31.2% | 29% | 44% | 33.3% | 29.4% | 15.4% | 38.9% | 33.3% | 24.4% | 30.4% |
| Instabilidade | 16.4% | 25.8% | 16% | 33.3% | 23.5% | 7.7% | 27.8% | 27.3% | 9.8% | 19.6% |

Em síntese, a análise dos resultados desta dimensão do emprego permite-nos evidenciar mais uma vez a mobilidade existente entre grupos profissionais (em 46% dos casos) e ainda o facto de a mobilidade para fora do grupo profissional ser maior entre os rapazes, os sujeitos com 12º ano geral, seguidos daqueles com 12º ano tecnológico/profissional, e os de NSC médio ou baixo, o que indicia que a elevada

mobilidade que temos vindo a constatar entre os mais qualificados e de maior NSC se processa sobretudo dentro do mesmo grande grupo profissional.

O género está fortemente presente na discriminação dos grupos profissionais, bem como o nível de escolaridade atingido e o NSC, sendo este último particularmente decisivo para a distribuição dos jovens pelos empregos. Verifica-se, assim, a fortíssima correlação que ainda se mantém entre o NSC, o grau de escolaridade e o tipo de emprego alcançado.

A precariedade de vinculação laboral atinge 58% dos jovens, de ambos os géneros, sendo visível quer o referido fenómeno de “amarração” dos jovens de mais baixo grau de escolaridade e de mais baixo NSC a uma situação de maior estabilidade (sendo o estatuto de “efectivo” maioritário entre estes), quer a sobredeterminação do NSC familiar (alto) na obtenção de estágios remunerados e no acesso às profissões liberais e à posição de patrão.

Em consonância com o que já foi sublinhado, a instabilidade profissional é mais sentida pelas raparigas, pelos portadores do 12º ano geral e pelos jovens de maior NSC.

4.4. Desenvolvimento vocacional e da carreira

4.4.1. Principal força motivacional da carreira nos cinco anos passados

Destacam-se três tipos de motivações para o desenvolvimento de uma carreira profissional: a remuneração (24%), a realização e o bem-estar (23%) e ainda o querer assegurar a estabilidade e/ou o actual emprego (22%). Destacam-se, na distribuição da amostra, os seguintes aspectos: é entre os jovens com ensino superior e com NSC alto que surgem os valores mais elevados dos que são motivados pelos desafios da mudança, da autonomia e da construção de um projecto independente; é entre os rapazes, com o 9º ano (seguidos de perto pelos que têm o 12º ano Tecnológico e Profissional) e de baixo NSC que mais se valoriza a estabilidade como motivação; é entre os rapazes, com 12º ano e NSC médio que é mais valorizada a remuneração (“primeiro a remuneração, depois a realização”); é entre as mulheres, com 9º ano de escolaridade ou menos e de NSC baixo, que é mais valorizada a realização profissional.

Quadro 28

Principal força motivacional da carreira nos cinco anos passados

| | Género | | Escolaridade | | | | Nível Sociocultural | | | Total |
|-------------|--------|-------|--------------|-------|-------|-------|---------------------|-------|-------|-------|
| | M | F | ES | 12G | 12TP | ≤ 9 | A | M | B | |
| Remuneração | 29.1% | 15.3% | 14.6% | 29.7% | 29.8% | 23.5% | 11.1% | 30% | 24.1% | 24.4% |
| Realização/ | 19.7% | 30.5% | 20.8% | 18.9% | 24.6% | 29.4% | 11.1% | 24.3% | 26.6% | 23.3% |

| | | | | | | | | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|-------------|-------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------|
| bem-estar ⁹ | | | | | | | | | | |
| Estabilidade/ segurar emprego actual | 25.6% | 15.3% | 10.4% | 21.6% | 28.1% | 29.4% | 22.2% | 17.1% | 26.6% | 22.2% |
| Desafio/ mudança/ autonomia ¹⁰ | 10.3% | 8.5% | 20.8% | 8.1% | 3.5% | 5.9% | 25.9% | 10% | 3.8% | 9.7% |
| Aprender/ evoluir no actual emprego ¹¹ | 5.1% | 3.4% | 8.3% | 2.7% | 1.8% | 5.9% | 11.1% | 1.4% | 5.1% | 4.6% |
| Ambiente de trabalho/ horário de trabalho | 0.9% | 10.2% | 2.1% | 5.4% | 5.3% | 2.9% | 0 | 4.3% | 5.1% | 4% |
| Zona geográfica/ proximidade de casa | 1.7% | 6.8% | 6.3% | 5.4% | 1.8% | 0 | 0 | 5.7% | 2.5% | 3.4% |
| Criar imagem de bom profissional/ estatuto | 1.7% | 1.7% | 2.1% | 5.4% | 0 | 0 | 3.7% | 1.4% | 1.3% | 1.7% |
| Adequação à formação | 1.7% | 1.7% | 2.1% | 0 | 3.5% | 0 | 0 | 1.4% | 2.5% | 1.7% |
| Perspectivas de carreira | 1.7% | 0 | 4.2% | 0 | 0 | 0 | 3.7% | 1.4% | 0 | 1.1% |
| Outras motivações | 2.6% | 6.8% | 8.4% | 2.7% | 1.8% | 2.9% | 11.1% | 2.8% | 2.6% | 4% |

4.4.2. Principal força motivacional para o futuro profissional

Podemos referenciar as seguintes principais forças motivacionais para o futuro profissional: (i) desafio, mudança, autonomia, possibilidade de implementação de projectos pessoais, gestão do tempo, ambição e independência; (ii) aprendizagem e desenvolvimento de competências profissionais; (iii) estabilidade. No que se refere ao género, o feminino destaca-se nas categorias estabilidade (a mais referenciada entre as mulheres), a realização e ambiente de trabalho, e o masculino na categoria procura de desafio, mudança e autonomia, bem como nas aprendizagens profissionais e na evolução no actual emprego (a mais escolhida pelos homens).

Quadro 29
Principal força motivacional para o futuro profissional

⁹ A que acrescem a auto-estima, considerar válido o próprio trabalho, gostar do que se faz e fazer o que se gosta.

¹⁰ Configuram esta categoria, também, o poder implementar ideias e projectos pessoais, criar, realizar tarefas diversificadas, gerir o próprio tempo, ter ambição e/ou desejo de independência.

¹¹ Incluíram-se nesta categoria conteúdos como satisfazer curiosidade(s), desenvolver competências profissionais e alargar conhecimentos.

| | Género | | Escolaridade | | | | Nível Sociocultural | | | Total |
|--|--------------|--------------|--------------|-------|--------------|--------------|---------------------|--------------|--------------|-------|
| | M | F | ES | 12G | 12TP | ≤ 9 | A | M | B | |
| Desafio/ mudança/ autonomia ¹² | 22% | 19.1% | 29.6% | 23.1% | 21.3% | 7.9% | 20.6% | 29.7% | 14.5% | 21% |
| Aprender/ evoluir no actual emprego ¹³ | 26.3% | 11.1% | 15.9% | 17.3% | 27.7% | 23.7% | 20.6% | 21.9% | 20.5% | 21% |
| Estabilidade/ segurar emprego actual | 13.6% | 25.4% | 20.5% | 15.4% | 14.9% | 21.1% | 20.6% | 17.2% | 16.9% | 17.7% |
| Remuneração | 11% | 11.1% | 13.6% | 11.5% | 6.4% | 13.2% | 11.8% | 10.9% | 10.8% | 11.1% |
| Investir em mais formação | 10.2% | 11.1% | 6.8% | 11.5% | 17% | 5.3% | 8.8% | 4.7% | 15.7% | 10.5% |
| Realização/ bem-estar ¹⁴ | 6.8% | 15.9% | 2.3% | 7.7% | 10.6% | 21.1% | 5.9% | 7.8% | 13.3% | 9.9% |
| Ambiente de trabalho/ horário de trabalho | 0.9% | 3.2% | 0 | 3.9% | 0 | 2.6% | 0 | 0 | 3.6% | 1.7% |
| Perspectivas de carreira | 2.5% | 0 | 2.3% | 1.9% | 2.1% | 0 | 2.9% | 1.6% | 1.2% | 1.7% |
| Trabalhar em entidade com prestígio/ sucesso da entidade | 2.5% | 0 | 4.6% | 1.9% | 0 | 0 | 5.9% | 0 | 1.2% | 1.7% |
| Outras motivações | 4.2% | 3.2% | 4.5% | 5.8% | 0 | 5.3% | 2.9% | 6.3% | 2.4% | 4% |

Em síntese, no que se refere à dimensão “desenvolvimento vocacional e carreira”, os dois indicadores aqui apresentados permitem destacar que os factores remuneração, realização/bem-estar e estabilidade são os valores mais sublinhados pelos jovens, em relação aos primeiros cinco anos dos seus itinerários de inserção. Em relação aos próximos anos, os valores mais referidos são a mudança/autonomia/concretização de projectos pessoais, a aprendizagem e a estabilidade no emprego. Verifica-se, assim, uma grande preocupação, aparentemente algo paradoxal, quer com a estabilidade profissional quer com a mudança e a conquista de maior autonomia. Se é verdade que são os mais qualificados e de maior NSC que mais referem este último valor, o contexto em que todos realizam os seus itinerários pede mais reacção à mudança permanente, mais aprendizagem permanente e ao longo

¹² Configuram esta categoria, também, o poder implementar ideias e projectos pessoais, criar, realizar tarefas diversificadas, gerir o próprio tempo, ter ambição e/ou desejo de independência.

¹³ Incluíram-se nesta categoria conteúdos como satisfazer curiosidade(s), desenvolver competências profissionais e alargar conhecimentos.

¹⁴ A que acrescem a auto-estima, considerar válido o próprio trabalho, gostar do que se faz e fazer o que se gosta.

da vida e, finalmente e sempre, mais estabilidade, pois ela acabará por ser uma resposta humana necessária à construção de projectos pessoais de vida que não se confinam ao exercício profissional.

4.5. Construção da identidade pessoal e profissional

4.5.1. Turbulência na vida pessoal

A maior parte dos sujeitos considera que o seu itinerário de inserção não exerceu efeitos turbulentos sobre a sua vida pessoal (61%). Tal posição é tomada predominantemente por homens, com o 9º ano de escolaridade e de baixo NSC. Com a consideração oposta, de que a sua vida pessoal sofre turbulência devido à vida profissional, destacam-se os sujeitos com ensino superior e NSC alto (61%). Em termos de especificações desta turbulência, surgem as repercussões na vida familiar (destacadas pelos que têm o grau superior e alto NSC), o impacto a nível dos projectos pessoais (destacada pelas raparigas, pelos que têm o 12º ano geral e pelos NSC alto e médio) e os efeitos psicológicos¹⁵ (sublinhados sobretudo por mulheres, portadores de 12º ano geral e NSC médio).

É provável que os que maioritariamente afirmam que não há nenhum efeito de turbulência sobre a vida pessoal, pelo seu nível de escolaridade e NSC predominantes, o façam porque a sua vida familiar já é suficientemente turbulenta ou porque as expectativas de mobilidade ascendente que alimentam são bastante baixas, sentindo-se, por isso, “amarrados” a um destino social marcado pela mesma imobilidade.

Quadro 30

Turbulência que a inserção e o itinerário profissional têm provocado na vida pessoal

| | Género | | Escolaridade | | | | Nível Sociocultural | | | Total |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|------|--------------|---------------------|--------------|--------------|-------|
| | M | F | ES | 12G | 12TP | ≤ 9 | A | M | B | |
| Muita/alguma/ pouca | 32.3% | 50% | 60% | 44% | 28% | 23.1% | 61.1% | 47.2% | 23.4% | 38.6% |
| - familiar | 10.8% | 11.1% | 20% | 0 | 8% | 15.4% | 27.8% | 11.1% | 4.3% | 10.9% |
| - projectos pessoais | 6.2% | 13.9% | 12% | 16% | 8% | 0 | 11.1% | 11.1% | 6.4% | 8.9% |
| - psicológico | 6.2% | 11.1% | 4% | 16% | 8% | 3.9% | 5.6% | 11.1% | 6.4% | 7.9% |
| - responsabilidade | 3.1% | 5.6% | 8% | 8% | 0 | 0 | 11.1% | 5.6% | 0 | 4% |
| - horários | 4.6% | 2.8% | 8% | 4% | 0 | 3.9% | 5.6% | 5.6% | 2.1% | 4% |
| - amigos | 4.6% | 0 | 4% | 8% | 0 | 0 | 5.6% | 5.6% | 0 | 3% |
| - ambiente de trabalho | 0 | 2.8% | 0 | 0 | 0 | 3.9% | 0 | 0 | 2.1% | 1% |
| Nenhuma | 67.7% | 50% | 40% | 56% | 72% | 76.9% | 38.9% | 52.8% | 76.6% | 61.4% |

¹⁵ Em alguns casos, verificou-se que os efeitos eram outrossim do foro somático.

4.5.2. Estatuto profissional “sentido”

Os respondentes consideram maioritariamente positivo o seu estatuto profissional (62%). Esta maioria é formada sobretudo por homens, portadores do 9º ano de escolaridade e NSC médio. De entre as subcategorias do “sentido” positivo destaca-se a do “autoconceito profissional”. Entre os restantes jovens, que consideram negativo o seu estatuto profissional, destacam-se as mulheres, os portadores do 12º ano geral e o NSC baixo.

Quadro 31
Estatuto profissional “sentido”

| | Género | | Escolaridade | | | | Nível Sociocultural | | | Total |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------------|--------------|--------------|-------|
| | M | F | ES | 12G | 12TP | ≤ 9 | A | M | B | |
| Positivo | 63.6% | 60% | 60.6% | 55.6% | 63.3% | 70.6% | 58.3% | 65.2% | 61.9% | 62.4% |
| - Autoconceito profissional | 61.4% | 57.8% | 54.6% | 55.6% | 60% | 70.6% | 54.2% | 60.9% | 61.9% | 60.2% |
| - Profissões | 15.9% | 26.7% | 30.3% | 5.6% | 46.7% | 0 | 12.5% | 30.4% | 14.3% | 19.6% |
| - Ambiente de trabalho | 21.6% | 8.9% | 3% | 0 | 0 | 64.7% | 16.7% | 8.7% | 23.8% | 17.3% |
| - Autonomia/ coordenação | 5.7% | 8.9% | 6.1% | 2.8% | 13.3% | 5.9% | 8.3% | 8.7% | 4.8% | 6.8% |
| Negativo | 25% | 33.3% | 27.3% | 36.1% | 16.7% | 29.4% | 25% | 28.3% | 28.6% | 27.8% |
| - Autoconceito profissional | 18.2% | 26.7% | 9.1% | 33.3% | 16.7% | 23.5% | 12.5% | 21.7% | 23.8% | 21.1% |
| - Profissão pouco reconhecida | 8% | 15.6% | 21.2% | 8.3% | 3.3% | 8.8% | 12.5% | 15.2% | 6.4% | 10.5% |
| - Ambiente de trabalho | 2.3% | 0 | 0 | 0 | 0 | 5.9% | 0 | 0 | 3.2% | 1.5% |
| Neutro ou indefinido | 11.4% | 6.7% | 12.1% | 8.3% | 20% | 0 | 16.7% | 6.5% | 9.5% | 9.8% |
| - Profissões | 8% | 6.7% | 12.1% | 8.3% | 10% | 0 | 16.7% | 2.2% | 7.9% | 7.5% |
| - Indiferenciado | 2.3% | 0 | 0 | 0 | 6.7% | 0 | 0 | 2.2% | 1.6% | 1.5% |
| - Emprego é necessidade | 1.1% | 0 | 3% | 0 | 0 | 0 | 4.2% | 0 | 0 | 0.8% |

4.5.3. Relação entre a vinculação laboral e a construção da “identidade profissional”

Todos os grupos identificam a existência de uma relação entre a vinculação laboral e a construção de uma “identidade profissional” (70% das referências, na globalidade). Esta é a resposta que reúne maior convergência, em todo o estudo. Com esta posição destacam-se, no entanto, os homens, os portadores do 12º ano geral e os jovens de NSC baixo. Por outro lado, são os jovens com grau superior de formação, as mulheres e as pessoas com NSC médio que menos valorizam a relação entre aquelas dimensões dos itinerários profissionais. Dois destaques para ilustrar uma e outra posição:

- sublinhando a não relação: “Acho que hoje em dia o tipo de contrato não é importante. Se pensa fazer bem e mostrar que é um bom funcionário, acaba por passar a efectivo” (12º ano tecnológico/profissional);

- sublinhando a relação: “Tem toda. Se o meu contrato fosse a termo não me empenharia tanto, não arrecadaria tantas responsabilidades. Quando se gosta do que se faz tenta-se fazer para melhorar as condições” (12º ano tecnológico/profissional).

Em síntese, no que respeita à “construção da identidade pessoal e profissional”, constata-se que a “turbulência” é sentida por cerca de 40% dos jovens e os seus efeitos se fazem repercutir sobretudo sobre a vida familiar e sobre os projectos pessoais de vida, mantendo-se a tendência para os mais qualificados e de maior NSC sentirem mais esta turbulência. Os jovens menos qualificados, por sua vez, são os que manifestam um sentimento mais positivo face ao seu estatuto profissional, em consonância com as conclusões que temos vindo a referir. Por outro lado, os jovens entrevistados têm muito maioritariamente a percepção de que há uma relação estreita entre a vinculação laboral (uma certa estabilidade profissional) e a construção da sua “identidade profissional”.

5. Padrões de itinerários de inserção: construção de um modelo

Podemos retirar cinco conclusões gerais deste estudo, que se centra sobre a análise retrospectiva dos primeiros cinco anos de inserção socioprofissional de jovens portugueses (101) saídos do sistema de formação inicial no ano de 1998, com diferentes níveis de escolaridade (9º ano, 12º ano e licenciatura). Após a sua descrição, propomos um modelo de análise dos itinerários de transição entre a formação inicial e os mercados de trabalho e de inserção socioprofissional.

A primeira conclusão geral diz respeito à confirmação de que estamos diante de mercados de trabalho, em Portugal, no início dos anos 2000, onde o desemprego é muito significativo entre os jovens no início da sua inserção socioprofissional (já atingiu 42% dos jovens inquiridos), onde existe elevada instabilidade e mobilidade profissional (cada jovem, em média, ocupou 2,8 postos de trabalho nos primeiros cinco anos do seu itinerário de inserção), onde a transitoriedade e a precariedade dos vínculos laborais abarca 58% dos inquiridos. Os jovens vivem de modos muito diversos este mesmo contexto social de transição, que apelidamos de “desregulação” (Bauman, 2003) e de “dessocialização” (Touraine, 1997), como veremos de seguida. O estudo empreendido permite também concluir que os jovens estão conscientes destas novas realidades sociais e que valorizam, em relação ao futuro, quer os valores da mudança, da abertura a novos desafios e da construção da sua autonomia como um processo lento e contínuo, quer a aprendizagem como tarefa permanente ao longo da vida.

A segunda refere-se à forte relação que existe, conforme a literatura científica vem demonstrando há várias décadas, entre o “capital cultural” familiar dos jovens, os seus percursos escolares e o tipo de empregos que alcançam (Raffe, 1988). Por um lado, os jovens de nível sociocultural (NSC) alto

concentram-se nos grupos profissionais 1 e 2, os jovens de NSC médio são predominantes no grupo profissional 3 e os jovens de NSC baixo são majoritários nos seis últimos grupos profissionais, de menor prestígio social e mais mal remunerados. Por outro, os jovens que se qualificam com o ensino superior concentram-se nos grupos profissionais 1 e 2 e os que se qualificam com o 9º ano concentram-se no grupo 7 (operários e artífices). A escola, doravante frequentada pela totalidade dos portugueses e colocada como instância social obrigatória entre uma dada família de origem e um dado exercício profissional, se é para alguns sinónimo de mobilidade social ascendente, continua a ser um instrumento de “reprodução social”, com grande dificuldade em deixar de vincar e naturalizar a sorte dos “herdeiros” (para usar os conhecidos conceitos que Bourdieu desenvolveu desde os anos sessenta).

A terceira conclusão geral consiste na confirmação da pertinência do conceito que propomos de itinerários de inserção, para qualificar esse tempo muito complexo que medeia entre o fim da formação inicial e o alcance de alguma estabilidade profissional nos mercados de trabalho. Há imensos modos de inserção socioprofissional e eles estão marcados não só pela objectividade histórica, a que se tem dado e tem de continuar a atribuir bastante importância, como pelas subjectividades pessoais (Mukamurera, 1999), sendo por isso pertinente falarmos em itinerários de inserção como expressões de identidades pessoais, construções subjectivas do sentido da inserção e das suas trajectórias, sempre inscritas em segmentos muito diversos do mercado de trabalho. Daí que se tenha revelado da maior importância a segmentação sociocultural realizada nesta pesquisa, tomando como variáveis independentes o género, o nível sociocultural familiar de cada jovem e o seu nível de escolaridade à entrada nos mercados de trabalho.

A quarta conclusão consiste em verificar que em Portugal e em certos segmentos do mercado de trabalho se constata (o que dizíamos inicialmente) que nem sempre os jovens menos qualificados à saída da escola são os que mais dificuldades têm de ingressar no mercado de trabalho e de encontrar alguma estabilidade profissional. O facto de termos centrado a nossa inquirição em concelhos do Norte do país (sobretudo no distrito do Porto) pode ter contribuído para acentuar esta faceta da realidade. Os jovens que entram no mercado de trabalho com menores qualificações e que também apresentam o mais baixo NSC, constituem o grupo que mais considera ter acedido a um percurso profissional estável e que menor “turbulência” sente no seu exercício profissional. Há mercados de trabalho locais que continuam a atrair este tipo de mão-de-obra, que sai da sua formação escolar prematuramente, com fracos percursos escolares, sem qualificação profissional inicial e que encontra colocação imediata. Mas importa analisar esta autovisão tão positiva em relação ao estatuto profissional por parte destes jovens também como parte da aceitação resignada de um estatuto social que é transferido de pais para filhos, aceitação essa que não desencadeia, para muitos, ambições a querer mais e melhor.

A quinta conclusão diz respeito às diferenças de género, que são bastante notórias em aspectos como: a inserção nos grupos profissionais, onde as mulheres se concentram nos grupos 2, 3, 4 e 5 e os homens nos restantes; o grau de correspondência entre a área e o nível de formação inicial e os empregos desempenhados, que é superior para as mulheres; a “instabilidade profissional sentida” e a

“turbulência” do processo de inserção sobre a vida pessoal, que surgem mais acentuadas pelas mulheres, bem como o desejo de um futuro profissional mais estável, com mais realização pessoal e mais bem-estar, também mais manifestado por elas; a preocupação com a localização do emprego, o ambiente e os horários de trabalho, também mais referenciada pelas mulheres. Estes indicadores são a expressão quer da persistência de discriminação de género no acesso à profissão quer de uma mais acentuada preocupação das jovens mulheres com a qualidade do emprego e com a sua articulação com a vida familiar.

Aqui chegados, propomos um modelo de padrões de itinerários de inserção que permite analisar a entrada dos jovens portugueses nos mercados de trabalho, diversa de qualquer uma das estudadas e referenciadas na primeira parte deste documento. Ela compõe-se de quatro grandes tipos de itinerários de inserção: os dos jovens pouco qualificados, os dos jovens muito qualificados, os dos jovens com um nível intermédio de formação escolar geral e o dos jovens com um nível intermédio de qualificação tecnológica e profissional. Decorre, do que se acabou de assinalar nas conclusões gerais, que estes quatro tipos de itinerários de inserção estão fortemente balizados pelos capitais socioculturais familiares dos seus detentores.

O grupo dos jovens pouco qualificados pode caracterizar-se por: um generalizado baixo NSC familiar, uma opinião negativa sobre a formação escolar inicial (expressão de conflitos com o quadro escolar), a realização de pouca formação complementar após a saída da escola (mantendo durante o exercício profissional o círculo vicioso da não qualificação inicial), uma assinalável estabilidade profissional, sendo o grupo que conta relativamente com maiores índices de “efectividade” no trabalho, que menos sente a “turbulência” profissional, que revela o mais positivo “estatuto profissional sentido” e aquele que considera, mais do que qualquer outro, ter acedido a um percurso profissional estável.

Este primeiro grande tipo de itinerários de inserção denota bastante conformidade e resignação com um estatuto social e um destino socioprofissional que aparecem como que estabelecidos e naturais. Atraídos por mercados locais de trabalho (e até segmentos de mercados de trabalho locais) que incorporam mão-de-obra pouco qualificada e, regra geral, mal remunerada, estes jovens alcançam empregos que não se caracterizam tanto pela precariedade e pela rotatividade, mas antes pelo facto de serem “subempregos” (Cabral e Pais, 1998) relativamente estáveis, inseridos em segmentos secundários do mercado de trabalho (o que é particularmente visível no Norte de Portugal e no distrito do Porto) e em sectores de actividade tradicionais, como são o têxtil e confecção, o calçado, a construção civil e a agricultura.

O grupo dos jovens muito qualificados, oriundos exclusivamente de famílias de NSC alto e médio, caracteriza-se por manifestar a opinião mais positiva sobre a sua formação inicial, por aceder a mais formação académica após o término daquela (o círculo virtuoso da formação abre-se com uma elevada qualificação inicial), pela mais elevada correspondência entre a formação e o emprego, acedendo aos empregos mais prestigiados e mais bem remunerados, pelo maior índice de mobilidade profissional e maior “turbulência” profissional sentida, sendo que esta instabilidade é usada para proceder a ajustamentos sucessivos, tendo em

vista melhorar o estatuto profissional inicialmente alcançado. Este grupo manifesta também a maior abertura à mudança, à conquista de maior autonomia profissional e ao alcance de maior independência no exercício de uma actividade laboral (profissional liberal, trabalhador independente, patrão).

Este grupo, embora seja o mais bem posicionado em termos de estatuto socioprofissional, é o que se revela mais inconformado com a sua situação à entrada do mercado de trabalho, recorrendo à mobilidade como estratégia de correcção de trajectórias, nem que essa mobilidade comporte momentos de desemprego (desemprego de transição). Trata-se de um grupo socialmente favorecido, que acede maioritariamente a mercados de trabalho primários e que encontra nas famílias suporte para proceder aos ajustamentos profissionais necessários à preservação dessa posição de elevado NSC.

O grupo dos jovens com um nível intermédio de formação escolar geral, à entrada do mercado de trabalho, é oriundo maioritariamente de famílias de baixo NSC e distingue-se por ser aquele que manifesta apreciações mais negativas sobre a sua formação inicial, por ser o que apresenta a mais larga não correspondência entre a formação inicial (área e nível de formação) e os empregos alcançados, por ser o que revela sentir mais instabilidade profissional e o que é mais afectado pelo desemprego de longa duração, por ser o que apresenta o maior volume entre os trabalhadores não qualificados (grupo profissional 9) e por ser o grupo, dos estudados, que experimenta o maior volume de vínculos laborais “informais”.

Estes sujeitos são os que experimentam maiores dificuldades nos seus itinerários de inserção socioprofissional. Possuidores de uma escolaridade de doze anos, a mais atribulada de todos os grupos, com uma maior incidência de reprovações, e inscritos maioritariamente em ambientes familiares de baixo NSC, estes jovens enfrentam dificuldades em prosseguir estudos após o 12º ano e, embora entrem nos mercados de trabalho com uma qualificação superior ao 9º ano e com maiores expectativas de mobilidade social ascendente, não possuem qualquer outra qualificação para além dos doze anos de escolarização geral. Saindo da escola ao fim de um 12º ano geral, que conduz os jovens exclusivamente para o ensino superior, estes jovens ambicionavam mais e abandonam a escola geralmente insatisfeitos. Os empregos que ocupam são em geral sentidos como sendo empregos com estatutos sociais e profissionais inferiores àqueles a que pensam poder aceder. Por tudo o que foi dito, este será também o grupo de jovens que mais mal se sentem consigo próprios nos itinerários de inserção, à entrada do mercado de trabalho.

O grupo dos jovens com um nível intermédio de formação tecnológica e profissional, oriundo de meios familiares de baixo e médio NSC, caracteriza-se por ter uma opinião muito positiva sobre a sua formação inicial (qualidade da formação, competências adquiridas) e por revelar inadequação entre o nível e a área de qualificação e os empregos desempenhados (o maior grau de inadequação a seguir ao grupo anterior), apresentando o maior volume relativo de casos de empregos sentidos como de “sobrequalificação”. Manifesta, também, uma visão pouco positiva sobre o “estatuto profissional sentido” e detém uma elevada mobilidade profissional, próxima do grupo dos mais qualificados.

Estes jovens, apesar do seu NSC familiar predominante e das dificuldades de inserção socioprofissional referidas, são detentores de uma qualificação profissional de nível intermédio (Azevedo, 2005), o que lhes estabelece um perfil de elevadas expectativas e exigências quanto ao emprego e ao

exercício profissional e lhes facultava uma elevada capacidade de se movimentar no mercado de trabalho, desde que nele entram, à procura de melhorar a sua situação profissional. De modo idêntico ao grupo anterior e possuidor do mesmo nível de qualificação escolar, o 12º ano, este grupo acalenta expectativas de mobilidade social ascendente, mas diferentemente do grupo anterior, dispõe da qualificação tecnológica e profissional para o concretizar.

Todas as categorizações comportam os seus riscos. Cada jovem, apesar de todos os constrangimentos inscritos no seu “grupo” de itinerários de inserção, pode fazer valer sempre a sua capacidade própria e construir percursos pessoais e profissionais diferenciados, que tergiversam estas categorias. Mas estes modelos também comportam algumas vantagens. Entre elas podemos destacar quer a atenção diferenciada a que é preciso atender na análise social quer a construção de políticas de apoio à inserção direccionadas aos grupos e às suas principais áreas-problema.

Quadro 32

Modelo de padrões de itinerários de inserção de jovens no mercado de trabalho

| | Pouco qualificados | Com nível intermédio de formação escolar geral | Com nível intermédio de qualificação tecnológica e profissional | Muito qualificados |
|--|---|--|--|---|
| Formação inicial (FI) e ao longo da vida (FLV) | Opinião negativa sobre a FI e o menor investimento em FLV | Opinião mais negativa sobre a FI e pouco investimento em FLV | Opinião muito positiva sobre a FI e muito investimento em FLV | Opinião mais positiva sobre a FI e o maior investimento em FLV |
| Inserção e itinerário profissional | Correspondência ligeiramente positiva entre nível de formação e emprego e menor incidência de desemprego | Reduzida correspondência entre qualificação e emprego e maior incidência de desemprego de longa duração | Inadequação entre a qualificação e o emprego, com maior volume de sobrequalificação percebida | Correspondência mais elevada entre qualificação e emprego |
| Emprego | Estabilidade assinalável e menor “efectividade” no trabalho | Maior instabilidade profissional e maior volume de vínculos “informais” e trabalho não qualificado | Elevada mobilidade profissional | Instabilidade “adaptativa” e maior mobilidade e independência laboral |
| Desenvolvimento vocacional e da carreira | Estabilidade é uma das principais forças motivacionais e menor abertura à mudança, ao desafio e à autonomia | Abertura significativa ao desafio, à mudança, à autonomia, e início de carreira baseado, sobretudo, na remuneração | Principal força motivacional para o futuro profissional é o desenvolvimento de competências profissionais, enquanto a remuneração foi a principal preocupação nos primeiros cinco anos de trabalho | Maior abertura à mudança, autonomia e independência |

| | | | | |
|---|--|---|---|--------------------------------|
| Construção da identidade pessoal e profissional | Os que menos sentem turbulência e cujo estatuto profissional “sentido” é mais positivo | Maior incidência de “sentimentos” negativos associados ao estatuto profissional | Sentem pouca turbulência e estatuto profissional é positivo | Os que mais sentem turbulência |
| Nível(is) sociocultural(is) predominante(s) | Baixo | Baixo | Baixo e médio | Alto e médio |

O grupo dos jovens com um nível intermédio de formação tecnológica e profissional, oriundo de meios familiares de baixo e médio NSC, caracteriza-se por ter uma opinião muito positiva sobre a sua formação inicial (qualidade da formação, competências adquiridas) e por revelar inadequação entre o nível e a área de qualificação e os empregos desempenhados (o maior grau de inadequação a seguir ao grupo anterior), apresentando o maior volume relativo de casos de empregos sentidos como de “sobrequalificação”. Manifesta, também, uma visão positiva sobre o “estatuto profissional sentido” e detém uma elevada mobilidade profissional, próxima do grupo dos mais qualificados.

Bibliografia

- ALVES, Natália - *Trajectórias académicas e de inserção profissional dos licenciados (1994-1998)*. Lisboa: Universidade de Lisboa, 2000.
- AZEVEDO, Joaquim — As TIC. Comunicação apresentada no *Congresso Internacional Mundo Digital, Cultura y Educación*, promovido pelo Ministério de Educação e Ciência de Espanha e a Organização dos Estados Ibero-Americanos. Saragoza, 3-5 Outubro de 2005. (exemplar policopiado).
- AZEVEDO, Joaquim - *Inserção precoce dos jovens no mercado de trabalho*. Lisboa: Ministério do trabalho e da Solidariedade Social - PEETI, 1999.
- AZEVEDO, Joaquim - Rendimento escolar nas escolas secundárias e nas escolas profissionais: resultados de uma amostragem. *Revista Portuguesa de Investigação Educacional*. 2 (2003) 5-32.
- AZEVEDO, Joaquim - *Voos de borboleta. Escola, trabalho e profissão*. Porto: Edições Asa, 1999.
- AZEVEDO, Joaquim [Coord.] — *O ensino secundário na Europa. O neoprofissionalismo e o sistema educativo mundial*. Porto: Edições ASA, 2000.
- AZEVEDO, José Maria - *Disparidades territoriais em educação na Região do Norte. Indicadores de escolarização construídos com informação dos Censos de 2001*. Porto: Comissão de Coordenação e Desenvolvimento da Região do Norte, 2003.

- BAJOIT, Guy - *Les jeunes em quête de sens dans un monde incertain*. 2004 (policopiado).
- BAUMAN, Zigmunt — *Comunidad. En busca de seguridad en un mundo hostil*. Madrid: Siglo veintiuno de españa editores, 2003.
- BÉDUWÉ, Catherine ; GERME, Jean-François - *Poursuivre des études: un choix influencé par le marché du travail*. 2003.
- BIR, Juliane – *Jeunes et travail précaire. In Actes du colloque Vivre à l'ère précaire*. Québec: Université Laval, 2003.
- BLUSTEIN, D.; JUNTUNEN, C.; WORTHINGTON, R. - The school-to-work transition: Adjustment challenges for the forgotten half. In BROWN, S.; LENT, R. - *Handbook of counseling psychology*. 3rd ed. New York: Wiley, 2000.
- BOYER, Roger; Durand, Jean-Pierre - *L'Après-fordisme*. Paris: Syros, 1993.
- BRANDTSTADTER, J.; Lerner, R. - *Action and self-development. Theory and research through the life span*. Thousand Oaks: Sage, 1956.
- BROWN, Phil - *The opportunity trap: education and employment in a global economy*. Comunicação apresentada em Lisboa, no encontro da ECER, na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Setembro de 2002.
- BROWN, Philip; Lauder, Hugh - Education, globalization and economic development. *Journal of education policy*. 11: 1 (1996) 1-25.
- CABRAL, Manuel Villaverde; PAIS, José Machado (Coord.) – *Jovens portuguesas de hoje*. Lisboa: Celta Editora, 1998.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, Lorenzo – *Políticas de inserción de los jóvenes en los mercados de trabajo en la Unión Europea*. Montevideo: OIT/Cinterfor, 1997.
- CARNEIRO, Roberto - A evolução da economia e do emprego: novos desafios para os sistemas educativos no dealbar do Séc. XXI. In *A educação do futuro, o futuro da educação*. Porto: Edições Asa, 1996, p. 37-62.
- CARNEIRO, Roberto – *Fundamentos da Educação e da Aprendizagem*. Fundação Manuel Leão: Vila Nova de Gaia, 2001.
- CASTELLS, Manuel — *A galáxia Internet. Reflexões sobre Internet, negócios e sociedade*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004.
- CASTELLS, Manuel - *La era de la información*. Alianza Editorial: Madrid, 1997.
- CAUCHY, Clairandrée – Emploi atypique et précarité chez les jeunes: une main-d'oeuvre à bas prix, competente et jetable. In COLLOQUE VIVRE À L'ÈRE PRÉCAIRE - Actes. Québec: Université Laval, 2003.
- CAZEILS, Coralie; Soetard, Joachim - *Entreprise recherche débutant expérimenté*. Ipsos, 2003 (www.ipsos.fr/CanalIpsos/articles).
- CÉREQ. «Génération 92»: Profil, parcours et emploi en 1997. *Céreq Bref*. (149) 1999.

- CÈREQ. Génération 2001. S'insérer lorsque la conjoncture se dégrade. *Céreq Bref.* (214) 2004.
- CIME – Comissão Interministerial para o Emprego - *Inserção profissional dos ex-formandos de acções de formação inicial. Relatório global. 1997/98.* Lisboa: CIME-Direcção-Geral de Emprego e Formação Profissional, 2001.
- COLLIN, Audrey; Watts, A. G. - The death and transfiguration of career and of career guidance? *British Journal of Guidance and Counselling.* 24: 3 (1996) 385-398.
- DUGUE, Elizabeth; MAILLEBOUIS, Madeleine - De la qualification à la compétence: sens et dangers d'un glissement sémantique. *Éducation Permanente.* 118-119 (1994) 43-50.
- DURAND, Jean-Pierre [dir.] - *Vers un nouveau modèle productif?* Paris: Syros, 1993.
- ESCÁRIA, Vítor [Coord.] - *Percursos de inserção no mercado de trabalho dos diplomados do ensino superior.* Lisboa, DGEEP-MTSS, 2006.
- EUROSTAT - Origines sociales, niveau d'instruction et conséquences sur le marché de travail. Communautés européennes. *Statistiques en bref. Populations et conditions sociales,* 2003c.
- EUROSTAT - Population et conditions sociales. *Theme.* 3-4, 2003, Comissão Europeia, 2003a.
- EUROSTAT - Population et conditions sociales. *Theme.* 5-6, 2003, Comissão Europeia, 2003b.
- FERNANDES, Domingos [Coord.] - *Transição da formação inicial para a vida activa: exame temático no âmbito da OCDE.* Lisboa: Ministério da Educação, 2001.
- FERREIRA, Fernando Ilídio - *O local em educação. Animação, gestão e parceria.* Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2005.
- FILMUS, Daniel; MIRANDA, Ana; OTERO, Analía - La construcción de trayectorias laborales entre los jóvenes egresados de la escuela secundaria. In JACINTO, Claudia [coord.] - *Educación para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina.* Buenos Aires: La Crujía/MECyT, 2004.
- FOURNIER, Geneviève - *La transition école et marché du travail. In Actes du colloque Vivre à l'ère précaire.* Québec: Université Laval, 2003.
- GANGL, Markus [et al.] – *CATEWE: A comparative analysis of transition from education to work in Europe.* www.mzes.uni-mannheim.de/eurodata/newsletter/no8/catewe.html, 2003.
- GASQUET, Céline - Les jeunes «sans qualification». Un groupe hétérogène, des parcours d'insertion divers. *Céreq Bref.* 202 (2003).
- GAUTHIER, Madeleine - L'Insertion professionnelle après un abandon scolaire. In *Observatoire Jeunes et Société.* 1 : 5 (2004).
- GIFFARD, André [et al.] - *Quel territoire pour construire la relation formation emploi?* Dijon: Institut de Recherche sur l'Éducation, 2005.
- GONÇALVES, Albertino - *As asas do diploma.* Braga: Universidade do Minho, 2001.
- GRAY, John; PATTIE, Charles - Na introduction to the youth cohort study: codebook for cohort 1 sweep 1.

- GUERREIRO, Maria das Dores; PEGADO, Elsa [Coord.] - *Os jovens e o mercado de trabalho. Caracterização, estrangulamentos à integração efectiva na vida activa e a eficácia das políticas*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2006.
- HAVIGHURST, R. - A social-psychological perspective on aging. In SZE, W. - *Human life cycle*. New York: Jason Aronson, Inc, 1975.
- KOVÁCS, Ilona - Inovação tecnológica e novas qualificações na indústria. In GEETAP – *Novos rumos para o ensino técnico-profissional*. Porto: GETAP – Ministério da Educação, 1991, p. 113-128.
- KOVÁCS, Ilona - Novo paradigma produtivo e requisitos de ensino-formação. In ASSOCIAÇÃO Portuguesa de Sociologia - *Estruturas sociais e desenvolvimento*. Lisboa: Fragmentos, 1993, pp. 229-247.
- KOVÁCS, Ilona [Coord.] - *Qualificações e mercado de trabalho*. Lisboa: Instituto de Emprego e Formação Profissional, 1994.
- LEVIN, Henry M. – *Political socialization for workplace democracy*, 1988. Policopiado.
- LOPES, Margarida Chagas; GOULART, Pedro - *Educação e trabalho infantil em Portugal*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social - SIETI, 2005.
- MUKAMURERA, Joséphine - Le processus d'insertion professionnelle de diplomes en enseignement au Québec: une analyse de trajectories. *Perspectives d'avenir en education*, 1999 (1) in www.acef.ca/revue/XXVII/articles/Mukamurera.html.
- NETTER, Thomas - L'emploi dans le monde: des perspectives très incertaines. *Travail - Le magazine de l'OIT*. 46 (2003).
- NICOLE-DRANCOURT, Chantal ; ROULLEAU-BERGER, Laurence - *L'insertion des jeunes en France*. Paris: Puf, 2001.
- OECD - *From education to work. A difficult transition for young adults with low levels of education*. Paris: OCDE, 2005.
- OERTER, R. - Developmental task through the life span: A new approach to an old concept. In BALTES, P.; FEATHERMAN, D.; LERNER, R. - *Life-span development and behavior*. S. Diego: Academic Press, vol. 7, 1986.
- PAIS, José Machado – *Ganchos, tachos e biscates. Jovens, trabalho e futuro*. Porto: Âmbar, 2001.
- RAFFE, David – *Education and the youth labour market*. Londres: The Falmer Press, 1988.
- REICH, Robert. – *O trabalho das nações*. Lisboa: Quetzal Editores, 1993.
- RODRIGUES, Maria João - *Competitividade e recursos humanos: dilemas de Portugal na construção europeia*. Lisboa: Publicações D. Quixote, 1991.
- ROSE, Jose - D'une génération à l'autre...Les «effets» de la formation initiale sur l'insertion. *Céreq Bref*. 222 (2005).
- SÃO PEDRO, Maria Emília [et al.] - *A formação de nível secundário e a inserção profissional*. Lisboa: OPES (Observatório Permanente do Ensino Secundário) - Ministério da Educação, 2002.

- SÃO PEDRO, Maria Emília [et al.] - *As saídas do ensino secundário. Que expectativas?* Lisboa: OPES (Observatório Permanente do Ensino Secundário) – Ministério da Educação, 2001.
- SÃO PEDRO, Maria Emília [et al.] - *O que fazem os ex-alunos após a escolaridade?* Lisboa: Ministério da Educação, 1997.
- SARMENTO, Manuel Jacinto [et al.] - *Trabalho domiciliário infantil. Um estudo de caso no Vale do Ave.* Lisboa: Ministério do trabalho e da Solidariedade Social - PEETI, 2000.
- SENNETT, Richard - *A corrosão do carácter. As consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.* Lisboa: Terramar, 2001.
- SERGIOVANNI, Thomas - *O mundo da liderança.* Porto: Edições Asa, 2004.
- STROOBANTS, Marcelle – *Sociologie du travail.* Paris: Ed. Nathan, 1993.
- TOMKOWICZ, Joanna; BUSHNIK, Tracey - *Qui poursuit des études postsecondaires et à quel moment : parcours chiosis par les jeunes de 20 ans.* Ottawa: Ministère de l'Industrie, 2003.
- TOURAINÉ, Alain — *Podremos vivir juntos? Iguales y diferentes.* Madrid: PPC, 1997.
- UNESCO — *A educação: um tesouro a descobrir.* Porto: Edições ASA, 1996.
- VERNIERES, Michel - *L'Insertion professionnelle. Analyses et débats.* Paris : Ed Economica, 1997.
- WALTER, M. Jean-Louis - *L'Insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur.* Paris: Conseil Économique et Social, 2005.
- WOOD, Stephen - Le modele japonais: post-fordisme ou japonisation du fordisme? In DURAND, Jean-Pierre [dir] - *Vers un nouveau modele productif?* Paris: Syros, 1993, p. 93-123.
- XUNTA DE GALICIA - *Formación universitaria e demanda empresarial.* [s.l.]: Xunta de Galicia, 2001.