

## "Novas" legitimidades de segmentação do mercado de trabalho de jovens diplomados

Ana Paula Marques  
Universidade do Minho, Portugal

### Resumo

A partir dos principais resultados dos diagnósticos realizados aos licenciados e aos dirigentes/responsáveis pelos recursos humanos, iremos destacar, neste artigo, os efeitos das estratégias de flexibilização prosseguidas pelas empresas nas seguintes vertentes: produtiva, formativa, funcional, salarial, duração do horário de trabalho e vínculo laboral. As "novas" legitimidades que segmentam estes jovens quadros alicerçam-se cada vez mais na desregulamentação das relações de trabalho e emprego e das políticas empresariais seguidas pela maioria das empresas que expõe a uma crescente precarização grupos sociais que investiram na sua formação profissional e académica, em particular de nível superior. Os jovens são, por conseguinte, confrontados com o desafio de aceitarem a incerteza e de a usarem como um efectivo recurso para a acção, isto é, de adquirirem uma certa *(ins)estabilidade* identitária que forneça um sentido de temporalidade biográfica plausível. Tal passa pela interiorização de uma cultura de iniciativa empresarial, empreendedora e criativa, assente num elevado grau de transferibilidade do valor das qualificações académicas, competências e orientações culturais de formação técnico-científica superior.

### Palavras-chave

Trabalho e emprego; Flexibilidade; Segmentação laboral

Ontem, como hoje, a dialéctica do trabalho e emprego exprime profundos contrastes. Neste contexto, a empregabilidade, entendida como a probabilidade de aceder e manter-se no mercado de trabalho, põe em jogo

múltiplos aspectos que se prendem com as qualificações individuais e profissionais dos que procuram um emprego. Ao mesmo tempo, a empregabilidade reveste-se de dimensões colectivas e desiguais, tendo em atenção as inflexões locais do contexto macroeconómico no qual se efectua a procura de emprego, as estratégias de gestão da mão-de-obra das empresas e as políticas em matéria de ensino superior e de emprego e formação.

No quadro do projecto "MeIntegra — Mercados e Estratégias de Inserção de Jovens Licenciados", os diagnósticos realizados a licenciados e dirigentes/responsáveis pelos recursos humanos permitiram-nos, por um lado, analisar a empregabilidade dos jovens licenciados provenientes de várias fileiras científicas contrastantes entre si, nomeadamente, "Tecnologia e Engenharia" e "Humanidades e Ciências Sociais", bem como as modalidades de inserção nas empresas, em particular no que diz respeito às práticas de recrutamento e selecção e às competências transportadas/legitimadas pelas empresas/organizações detentoras de quadros superiores. Ou seja, pretendeu-se conhecer as estratégias de inserção profissional na óptica quer dos jovens licenciados à procura do primeiro emprego (incluindo situações de estágios profissionais), quer das empresas que têm vindo a recrutar este tipo de mão-de-obra.

O desenho de investigação concebido aproximou-se da metodologia de "investigação-acção" (Guerra, 2002) que pressupõe quer a mobilização de várias técnicas de investigação social, quer o envolvimento dos diferentes actores sociais nas actividades formativas previstas em momentos diferentes<sup>1</sup>. No trabalho de campo, recorreu-se a análises documentais (revisitação e comparação de obras da especialidade, de estudos empíricos nacionais e internacionais), a entrevistas exploratórias a informantes privilegiados e à realização de entrevistas estruturadas dirigidas aos grupos-alvo em causa: jovens licenciados<sup>2</sup> e empregadores (dirigentes/responsáveis de recursos humanos das empresas do Norte de Portugal)<sup>3</sup>. Partindo das principais tendências de mudança social, formativa, económica e política que enfrentam as instituições do Ensino Superior e o mercado de trabalho, os objectivos prosseguidos foram diversificados<sup>4</sup>, tais como: i) identificar e caracterizar as competências transportadas para os contextos de trabalho; ii) sinalizar as práticas de mobilização das competências pelas entidades empregadoras no quadro de uma gestão flexível da mão-de-obra; iii)

compreender e explicar resistências e/ou boas práticas organizacionais e estruturais à inovação e competitividade pela valorização do factor humano.

Neste artigo, iremos destacar os efeitos das estratégias de flexibilização prosseguidas pelas empresas nas vertentes produtiva, formativa, funcional, salarial, duração do horário de trabalho e vínculo laboral. As "novas" legitimidades que segmentam estes jovens quadros alicerçam-se cada vez mais na prática de desregulamentação das relações de trabalho e emprego e nas políticas empresariais seguidas pela maioria das empresas que expõe a uma crescente precarização grupos sociais que investiram na sua formação profissional e académica, em particular de nível superior. Os jovens são, por conseguinte, confrontados com o desafio de aceitarem a incerteza e de a usarem como um efectivo recurso para a acção, isto é, de adquirirem uma certa (ins)estabilidade identitária que forneça um sentido de temporalidade biográfica plausível. Tal passa pela interiorização de uma cultura de iniciativa empresarial, empreendedora e criativa, assente num elevado grau de transferabilidade do valor das qualificações académicas, competências e orientações culturais de formação técnico-científica superior.

## **1. Ensino superior e transição para o mercado de trabalho**

As relações entre a formação académica e o mercado de trabalho têm sido centrais nos debates públicos (políticos, formativos e científicos) nas últimas décadas. A escolha dos enfoques privilegiados nestes debates depende, em grande medida, da agenda política da maior parte das economias avançadas (cf. Pedroso (coord.), Ferreira, Dornelas, Estanque, Centeno, Novo & Henriques, 2005). A complexidade que persiste na análise das relações entre o ensino superior e o mundo de trabalho (Tanguy, 1986) introduz desafios que exprimem, por um lado, o que é comum à maioria das sociedades modernas e, por outro, o que de específico as caracteriza (Teichler, 2007). Sabe-se que, até então, as políticas públicas têm seguido certos objectivos no sentido de actuar sobre o sistema educativo para ampliar e melhorar as oportunidades de educação profissional regulada, tanto no escalão secundário, como no pós-secundário (com a reintrodução do ensino técnico e tecnológico no secundário) e no superior, de modo a cumprir as exigências, além de outras, de empregabilidade e de internacionalização previstas pela *Declaração de Bolonha*.

Apesar de diferentes abordagens consoante os países considerados, a maioria deles confronta-se actualmente com problemas e desafios sensivelmente idênticos no que diz respeito aos efeitos (im)previsíveis das transformações recentes do sistema de ensino superior. De uma forma esquemática apontam-se as seguintes transformações registadas nas últimas décadas ao nível do sistema de ensino superior: i) extensão do tempo passado no sistema educativo (formação inicial e ao longo da vida); ii) feminização crescente das fileiras de estudo; iii) diversidade do leque de ofertas de formação, com particular incidência para os cursos de cariz profissional; iv) crescente desfazamento das representações e expectativas dos jovens perante trajectórias complexas e prolongadas no tempo e no espaço; v) inclusão nas primeiras experiências profissionais de situações cada vez mais híbridas de formação, estágio, emprego, desemprego, inactividade, entre outras, sem que configure um padrão de linearidade contínua; e vi) adiamento da entrada no mercado de emprego e consequente dessincronização dos vários eixos de emancipação em torno da esfera profissional, familiar e pessoal.

A expansão do ensino superior em muitos dos países e o aumento progressivo de diplomados têm sido acompanhados por evidências empíricas da possibilidade de obtenção de um emprego qualificado se encontrar relacionado com a detenção de níveis de escolaridade superiores (Smyth, Gangl, Raffe, Hannan & Mccoy, 2001; Machin & MacNally, 2007). Por sua vez, a posse do diploma apresenta-se como um dos requisitos importantes para a transição profissional com impactos no trabalho e emprego<sup>5</sup>. Com efeito, os empregadores ao recrutarem este tipo de mão-de-obra privilegiam a abertura a conhecimentos e processos inovadores que constituem uma oportunidade para a qualificação organizacional. É admissível que a presença de jovens qualificados no mercado de trabalho estimule a sua procura por parte das empresas, em particular as que se apoiam nas tecnologias de informação e comunicação, no conhecimento como matéria-prima.

Todavia, os resultados das investigações de cariz regional, nacional e internacional têm evidenciado que os percursos de inserção profissional não se apresentam uniformes e estáveis para a maioria dos seus detentores (M. Alves, 2007; Chaves, 2007; N. Alves, 2005; Teichler, 2007; Muller & Gangl, 2003; Crysedale, King & Mandell, 1999). Desde logo, a taxa de desemprego no

grupo etário dos 25 a 35 anos é proporcionalmente mais elevada do que para os trabalhadores com idades mais avançadas, o que significa que, na transição para o mercado de trabalho, muitos dos jovens com diploma passam por períodos de desemprego e inatividade, em especial as mulheres quando comparadas com os seus colegas do sexo masculino. No quadro da desregulação da relação salarial e consequente expansão de modalidades de trabalho e emprego não permanentes<sup>6</sup>, registam-se fenómenos de subemprego, desemprego, entre outros, que remetem para uma crescente vulnerabilidade e precariedade, com particular incidência junto de jovens licenciados (Brannen, Lewis, Nilsen & Smithson, 2002). Igualmente, o debate sobre o tempo de trabalho não deixa de contemplar, em concreto, a crescente desconexão dos ritmos sociais nas outras dimensões da vida extra-profissional. A flexibilidade de horários, as horas entrecortadas no dia e dispersas pela semana, concorre para vivências e representações de um tempo descontínuo, de um tempo que apresenta exigências conflituais e, por vezes, inconciliáveis para a maioria dos jovens em início e/ou em fase de estabilização profissional.

Neste contexto, também a inserção profissional se transformou nas últimas décadas, não se reduzindo mais a um momento neutro e linear de passagem, de cariz individual — longe da representação economicista dominante até aos anos setenta do século XX. Pelo contrário, a maioria dos percursos profissionais caracteriza-se hoje pela incerteza, descontinuidade e menor correspondência do diploma ao emprego (Webster, Lambert & Bezuidenhout, 2008). Por sua vez, enquanto processo multidimensional (formativo, profissional e geracional) e multi-estatutário (e.g. empregado, estagiário, bolseiro, inactivo, formando), a inserção profissional dos licenciados passa cada vez mais pela capacidade de estes construírem o seu "projecto" profissional e deterem uma "empregabilidade permanente" (Marques, 2001) como forma de se inserirem e se manterem no mercado de trabalho. Com efeito, perante as transformações da economia e das estruturas e modalidades de trabalho e emprego, as exigências de qualificações diversas e flexíveis têm contribuído para que o sistema de ensino se aproxime da realidade empresarial, quer pela renovação dos conteúdos dos *curricula*, quer pela antecipação de novos saberes e competências por parte dos trabalhadores.

É crucial perceber que um "diploma" não representa uma garantia absoluta de acesso a um emprego. Porém, a sua ausência fragiliza e estigmatiza a capacidade de inserção profissional do jovem licenciado, bem como o seu poder de negociação e de reconhecimento das qualificações académicas. Com efeito, sabe-se que, na altura de procurar um emprego, para além dos conhecimentos adquiridos ao longo do curso, há a percepção de que as notas conseguidas de pouco valem no mercado de trabalho perante o potencial de competências que ainda se tem a desenvolver. Igualmente, sabe-se que persistem flagrantes assimetrias quanto às oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao mercado de trabalho que urge corrigir<sup>7</sup>.

Porém, se a proliferação de diplomas profissionais a todos os níveis de qualificação permite a expansão da actividade económica, também introduz uma complexidade acrescida na mobilização de critérios de recrutamento e de sinalização das competências do trabalhador. Com efeito, o processo de recrutamento e selecção torna-se cada vez mais rigoroso e controlado. Tudo são provas de aptidões e competências: desde a entrevista ao currículo, onde cada gesto é um indício, cada acto comunicacional uma demonstração. Esta fluidez no domínio das competências comportamentais e relacionais permite estratégias diversificadas de negociação e legitimação no mercado de trabalho. A modelação de práticas daí resultantes assenta numa avaliação individual, visível desde a negociação no momento de recrutamento ao desempenho profissional, a qual inclui, também, a flexibilização dos horários, a dupla "grelha salarial", os prémios diversificados, os contratos de trabalho "abertos". Neste contexto, da parte das entidades empregadoras observa-se uma tendência ora para a flexibilização da mão-de-obra, ora para práticas de resistência perante novos recrutamentos. A este nível, regista-se um aumento significativo das modalidades de trabalho sem vínculo permanente (a termo, prestação de serviços, sazonal, pontual ou ocasional), bem como vivência de períodos de desemprego e inactividade por parte de jovens detentores de níveis de qualificação superior<sup>8</sup> (Marques, 2007, 2009).

## **2. Jovens flexíveis, precários trabalhadores**

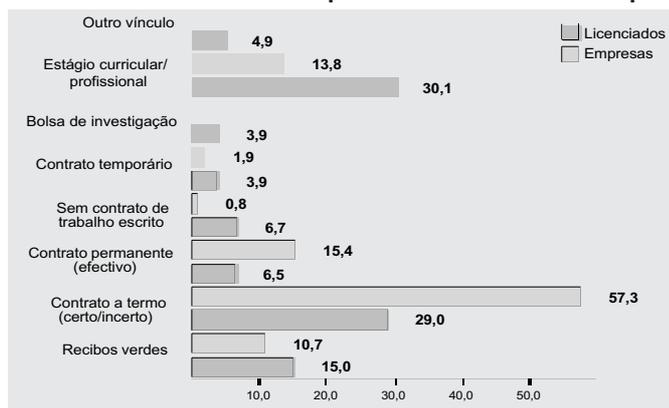
Hoje, no acesso a um emprego pode-se assumir estatutos contratuais diversificados: trabalhador precário (e.g. contrato a termo certo/incerto; temporário, prestação de serviços, *part-time*), trabalhador independente,

estagiário, bolsheiro de investigação. Esta proliferação de vínculos contratuais não permanentes contribui para uma fragmentação estatutária que tem vindo a atingir, nos últimos anos do século XX, grupos diversificados de trabalhadores, incluindo jovens quadros qualificados (Marques, 2007; Kóvacs, 2006a; Rebelo, 2003). Estes não se encontram imunes às actuais pressões para a adopção de diversas práticas de flexibilidade por parte das organizações em causa. Com efeito, esta prática de flexibilização laboral, sobretudo quantitativa, configura-se como a principal estratégia seguida pelas empresas no sentido de responder às exigências de globalização e competitividade das economias. Nesta análise iremos considerar, sobretudo, as seguintes dimensões onde se inscrevem as práticas empresariais que visam a flexibilidade: i) dimensão da *flexibilidade numérica*; ii) dimensão da *flexibilidade salarial*; e iii) dimensão da *flexibilidade temporal*.

### **2.1. Flexibilização do vínculo laboral**

A proliferação de formas diferenciadas de trabalho e emprego, acompanhadas pela descontinuidade do vínculo laboral, apresenta-se como um traço que caracteriza as modalidades de acesso ao mercado de trabalho (cf. gráfico 1). Com efeito, a este nível de informação, ao se comparar<sup>9</sup> a relação entre os vínculos contratuais dos licenciados com os que têm sido praticados pelas empresas nos últimos anos, corrobora-se a presença maioritária do contrato a termo para as empresas, o que é sintomático de uma prática de flexibilização numérica da gestão da mão-de-obra. Assim, nos últimos anos, as empresas, quando contratam algum novo licenciado, recorrem às várias formas não permanentes de trabalho e emprego.

Na verdade, para além da presença do contrato a termo, a inserção no mercado de trabalho de licenciados passa, cada vez mais, por incluir outros vínculos, igualmente instáveis, tais como: estágio curricular/ profissional, contrato de prestação de serviços sob a forma de "recibos verdes", inexistência de qualquer contrato de trabalho escrito e, ainda, sob a forma de bolsa de investigação.

**Gráfico 1- Vínculo contratual na óptica do licenciado vs. empresa (%)**

Fonte: Diagnósticos cruzados — Projecto MeIntegra (2006/07)

Portanto, pode-se avançar com a tese da pluralidade de estatutos contratuais assumidos no início da actividade de jovens quadros, sendo que a instabilidade da relação de trabalho se apresenta como um traço dominante na actual geração. A flexibilidade laboral, sobretudo quantitativa, tem constituído a principal estratégia de gestão de recursos humanos seguida pelas empresas (Rebello, 2002; Rodrigues, 1991) no sentido de responder às exigências da globalização e competitividade das economias.

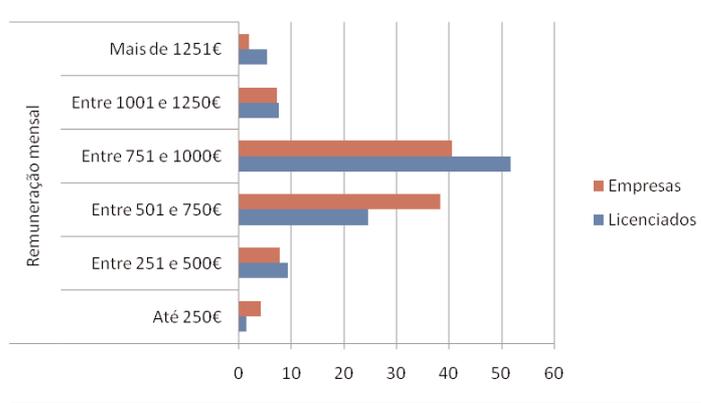
## 2.2. Flexibilidade salarial

Associadas a uma lógica individualista e supostamente meritocrática que premeia o potencial de empregabilidade de cada trabalhador, designadamente o seu desempenho profissional, as suas competências e qualidades pessoais, observam-se, igualmente, práticas de flexibilização das remunerações auferidas pelos jovens quadros (cf. gráfico 2).

Considerando a remuneração mensal (incluindo subsídios de alimentação e transporte), as posições dos licenciados e das empresas divergem significativamente<sup>10</sup>. Com efeito, podemos considerar a remuneração média como sendo a que situa entre os 751 e 1000€ para a maioria dos licenciados (51,8%), sendo que a empresa declara uma percentagem relativamente inferior (40,6%). A reforçar esta prática salarial

assente em baixos salários, refiram-se as percentagens assumidas no intervalo abaixo daquela remuneração que se situa entre 501€ e 750€, em particular para as empresas: 38,3%, contra 24,6% para os licenciados.

**Gráfico 2 - Remuneração mensal na óptica do licenciado vs. empresa**



Fonte: Diagnósticos cruzados — Projecto MeIntegra (2006/07)

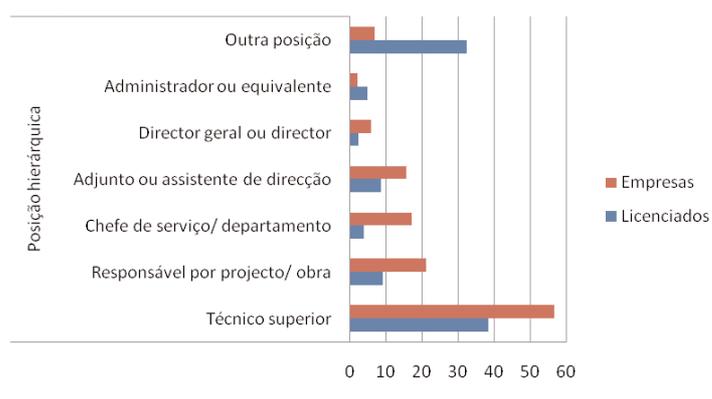
Tanto nos extremos inferiores como superiores dos intervalos salariais se verificam posições relativamente idênticas face aos licenciados e às empresas. Ora, considerando a difusão de modalidades de trabalho e emprego não permanentes neste grupo social, será importante analisar em que medida estas se encontram, ou não, relacionadas com a remuneração auferida. Esta questão assume particular relevância nesta dimensão analítica, já que um dos argumentos que têm sido avançados consiste na associação entre vínculos laborais precários e remunerações salariais baixas. Dos resultados obtidos pelas variáveis *vínculo laboral* e *remuneração* verifica-se, antes de mais, a existência de uma relação significativa entre as mesmas<sup>11</sup>. Em seguida, através de uma análise de correspondência binária foi-nos possível aferir da contribuição das categorias para a definição de dois eixos factoriais mais expressivos<sup>12</sup>: os vínculos contratuais declarados no início de uma actividade e a remuneração mensal auferida pelos licenciados. Da variabilidade explicada por este modelo, fica patente uma oposição clara entre os vínculos dos licenciados e as remunerações auferidas. Com efeito, sob a

forma de estágio (curricular/ profissional) e de recibos verdes, os salários praticados são manifestamente inferiores aos que recebem os licenciados que se encontram inseridos numa relação permanente de trabalho.

Esta flexibilização salarial parece ser legitimada pela avaliação individualizada dos conhecimentos e competências demonstráveis em contexto de trabalho dos recém-licenciados. Na verdade, a argumentação centrada na falta de experiência, por um lado, e no necessário período "provatório" em contexto de trabalho que permita ao empregador aferir do potencial do licenciado, por outro, tem contribuído para a difusão tanto destas alegadas novas modalidades contratuais, como para associá-las à prática de baixos salários.

O outro lado desta questão prende-se, também, com as posições hierárquicas assumidas e as condições concretas susceptíveis de potenciar a subida na carreira (cf. Gráfico 3). Com valores residuais, verificamos que um licenciado poderá assumir uma posição de responsável por projecto ou obra (9,2%), assim como de adjunto ou assistente de direcção (8,6%). As empresas confirmam estes dados, apesar de estes exprimirem percentagens relativas superiores. Numa primeira análise verificamos uma certa confiança da empresa no licenciado pois, para além de o responsabilizar perante o projecto, poderá, também, atribuir-lhe uma responsabilidade mais formal (e talvez mais informalmente reconhecida) enquanto chefe de um departamento da organização. Convém acrescentar que esta "alegada" maior confiança da empresa no licenciado ao lhe atribuir posições hierárquicas superiores não se traduz numa diferenciação em termos salariais. Ou seja, a empresa confere-lhe maior responsabilidade, autonomia e capacidade de decisão, porém, nem sempre a essa posição hierárquica superior corresponde salários superiores.

**Gráfico 3 - Posição hierárquica na óptica do licenciado vs. empresa (%)**



Fonte: Diagnósticos cruzados — Projecto MeIntegra (2006/07)

Tendo presente que se trata de jovens recém-licenciados em início de uma carreira, a posição mais frequente ocupada nas empresas equivale à de "técnico superior" (56,4%). Porém, é de realçar a posição declarada pelos licenciados que se distribui de forma relevante entre "técnico superior" (38,3%) e a de "Outra posição" (32,3%). Nesta última posição necessariamente ambivalente na sua interpretação, não se pode deixar de incluir as referências explícitas às posições declaradas mais expressivas: "estagiário", "assistente comercial", "bolseiro de investigação", "colaborador", "prestador de serviços", "administrativo" entre outras. Independentemente de muitas das expressões sugerirem um desempenho profissional correspondente ao estatuto associado a um diploma superior, a verdade é que também indiciam uma inserção dos licenciados em postos de trabalho com exigências de qualificações inferiores às detidas.

Portanto, o que nos parece ser relevante destacar é a generalização de práticas de salários baixos inferiores a 1000 euros associados à ocupação de postos de trabalho já não exclusivos a este segmento populacional. O argumento da "proletarização" dos quadros superiores (Rodrigues, 1997)<sup>13</sup> tinha sido avançado nos anos noventa do século XX para explicar a "banalização" do diploma e o impacto do desemprego estrutural ao nível dos países europeus. A acrescentar a estes argumentos, no caso específico de

Portugal, temos a persistente política de baixos salários como factor de competitividade associada a uma tendência para a sobrequalificação dos jovens quadros por comparação ao nível salarial e à posição hierárquica detidas.

### **2.3. Flexibilidade do tempo de trabalho**

É, sobretudo, ao nível da dimensão da flexibilidade temporal que as organizações procuram, internamente, adequar a mão-de-obra às variações em termos de horas e dias de trabalho em função do ritmo de produção, das flutuações das encomendas, do ritmo de crescimento da economia no plano regional, nacional e internacional. Neste contexto, é possível verificar uma considerável abertura à prática de horários flexíveis, atendendo ao número de horas semanais de trabalho declaradas quer pelos licenciados, quer pelos empregadores.

Há, porém, uma discrepância significativa nas visões de empregadores e empregados quanto à média da duração do tempo de trabalho. Atendendo a alguns parâmetros descritivos obtidos na análise da informação verifica-se que, em média, o licenciado trabalha 40,74 horas semanais, ao passo que, na óptica da empresa, a média de trabalho dos licenciados se situa nas 38,81 horas<sup>14</sup>. Igualmente, observando o mínimo e o máximo de horas declaradas, o licenciado refere entre 2 a 85 horas semanais, ao passo que para a empresa aquele leque é reduzido para 2 a 60 horas semanais.

Aceitando que parte daquela informação dos licenciados inclui horas de trabalho para além das efectivamente cumpridas em contexto de trabalho, ou seja, as que se relacionam com o trabalho realizado em "casa" à noite e/ou aos fins-de-semana, a verdade é que a existência de horários que podem ir até às 60 horas indica, de forma algo paradoxal e não linear, uma tendência para a intensificação da jornada de trabalho. Com efeito, assumindo este valor, estaríamos perante jornadas diárias de 12 horas pelos cinco dias úteis da semana. Já tivemos oportunidade de em várias investigações<sup>15</sup> estabelecer uma relação entre os ritmos de trabalho actuais e as implicações não só para a vida profissional, como pessoal e familiar (Marques, 2006a; 2007). Estes resultados apresentam-se, também, consistentes com as

tendências internacionais quanto à intensificação do tempo de trabalho. Assim, segundo o *IV Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho* (Eurofound, 2007), realizado pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 1 em 4 trabalhadores considera que a sua saúde e a segurança estão em risco por causa do trabalho. Por sua vez, 12% dos trabalhadores entrevistados referem que raramente ou nunca têm tempo suficiente para realizar o seu trabalho. Trata-se de uma percentagem substancial e em rápida expansão, já que, apesar de a maioria declarar trabalhar uma semana de cinco dias, 23% referem que trabalham seis a sete dias por semana e 15% ultrapassam as 48 horas de trabalho por semana.

Igualmente, verifica-se que há uma associação significativa entre as horas de trabalho e as modalidades contratuais<sup>16</sup>. Da relação entre as variáveis *Vínculo Contratual e Horas/ semana* obtida através da análise de correspondência binária<sup>17</sup> e atendendo aos resultados obtidos, pode-se concluir, mais uma vez, pela existência de segmentos diferentes constituídos pelos que estão a recibo verde que tendem a apresentar horários de trabalho até 35 horas e os que estão em situação de contrato permanente e a termo que se distribuem pelas 40 a 44 horas. Por sua vez, os que se encontram com bolsa de investigação, estágio ou sem contrato tendem a apresentar horários de trabalho igualmente elevados, talvez como "prova" de trabalho ou consequência do chamado "período experimental" que quase se confunde com a duração em si da relação laboral.

Apesar do progressivo e crescente aumento das qualificações com que as gerações mais recentes têm acedido ao mercado de trabalho, a temática da inserção profissional apresenta-se como uma das questões centrais no quadro das políticas comunitárias e nacionais. Neste contexto, será certamente relevante perceber a crescente vulnerabilidade da relação de trabalho visível nas estratégias flexíveis de gestão da transição para a vida activa seguida pelas empresas.

### **3. Estratégias, actores e qualidade do trabalho**

A dinâmica interna do mercado de trabalho que cada país conseguir impulsionar dependerá da capacidade dos vários agentes, como o Estado em primeira instância, de definirem políticas públicas de enquadramento e de

fomento daquele desenvolvimento, mas também das empresas, das universidades e da sociedade em geral de promoverem uma cultura de inovação, iniciativa e cidadania (Rodrigues *et al.* 2000). Passará, também, por se reconhecer a *qualidade* do trabalho (Celéstin, 2002) em termos de igualdade de oportunidades, de conciliação da vida profissional e privada, do incentivo à formação contínua no combate ao desemprego e na intervenção de um Estado Social regulador e garante dos direitos sociais dos trabalhadores. Assim, iremos analisar algumas das dimensões comuns às empresas e aos jovens licenciados quanto: i) aos requisitos de acesso ao emprego; ii) à responsabilidade dos principais actores no fomento de acções adequadas à promoção de emprego; e iii) às representações em torno do trabalho, desemprego e vida privada.

### 3.1. Avaliação dos Requisitos de Acesso ao Emprego

Ao longo da investigação realizada, foi-nos possível relativizar o peso dos requisitos ou factores considerados facilitadores e/ou inibidores no acesso ao mercado de trabalho. O nível de associação registado em torno da avaliação destes requisitos em função dos licenciados e das empresas é significativo do ponto de vista estatístico, sendo que os posicionamentos observados se encontram fortemente associados ao estatuto do entrevistado (cf. Quadro 1).

Se a frequência de formação profissional aparece de forma incontornável como um dos requisitos mencionados no acesso ao emprego por ambas as categorias de entrevistados, a par da posse de uma licenciatura, a verdade é que há que considerar outros factores *geralmente não explicitados* como "facilitadores" ou "inibidores" consoante o potencial candidato. Além disso, certos factores podem ser considerados "indiferentes" em função da perspectiva da empresa.

**Quadro 1 - Avaliação dos requisitos de acesso ao emprego (% de respostas positivas)**

		Licenciados	Empresas
Licenciatura / Ser licenciado	Facilita	90,9	77,2
	Difícil	9,1	7,6
	Indiferente	,0	15,2
Ter frequência de formação profissional	Facilita	96,0	91,8
	Difícil	4,0	1,0
	Indiferente	,0	7,2
Sexo / Ser homem	Facilita	34,6	42,6
	Difícil	65,4	,5
	Indiferente	,0	56,9
Estado civil / Ser casado	Facilita	34,0	8,5
	Difícil	66,0	19,9
	Indiferente	,0	71,6
Idade / Ser jovem	Facilita	40,1	72,7
	Difícil	59,9	10,3
	Indiferente	,0	17,0
Ter bom aspecto físico	Facilita	64,0	62,0
	Difícil	36,0	1,0
	Indiferente	,0	37,0
Morar perto do local de trabalho	Facilita	53,4	77,0
	Difícil	46,6	,3
	Indiferente	,0	22,7
Responsabilidades familiares/ filhos	Facilita	17,2	2,6
	Difícil	82,8	40,0
	Indiferente	,0	57,4

Fonte: Diagnósticos cruzados — Projecto MeIntegra (2006/07)

Nota: À excepção dos dois primeiros factores que apresentam um *V de Cramer* na ordem dos 0,295 e 0,216, respectivamente, todos os restantes apresentam valores de *V de Cramer* superior a 0,550.

Para os licenciados e empregadores os factores facilitadores que apresentam percentagens maioritárias, para além dos dois já referidos, são: "ter bom aspecto físico" e "morar perto do local de trabalho". Quanto à subjectividade da avaliação do potencial candidato a um emprego, a primeira impressão causada pelo seu aspecto físico apresenta-se reiterada por ambos. Assumindo uma posição mais crítica, os licenciados apontam como factores que dificultam o acesso ao mercado de trabalho os seguintes: sexo, idade, estado civil e ter responsabilidades familiares/ filhos. Por sua vez, na óptica das empresas, à excepção da relevância colocada na idade como um factor

que, pelo contrário, facilita a inserção profissional, todos os restantes não se apresentam relevantes, sendo considerados maioritariamente factores indiferentes. Mesmo assim, ao contrário dos licenciados, verificamos por parte das empresas que o estado civil, assim como as responsabilidades familiares são reconhecidos como factores mais problemáticos.

Como sabemos, estes posicionamentos são diversificados internamente ao nível dos licenciados em função quer das suas características demográficas, quer da licenciatura ou fileira científica em que se inserem. Com efeito, verifica-se que, para os licenciados que integram a fileira das "Tecnologias e Engenharias", o sexo e as responsabilidades familiares são perspectivados como factores mais facilitadores. Pelo contrário, quando comparamos as opiniões por sexo, constata-se que as licenciadas, ao contrário dos seus colegas do sexo masculino, consideram que o sexo, o estado civil e as responsabilidades familiares dificultam mais o acesso ao emprego.

Estes resultados vêm reforçar, mais uma vez, a análise atrás apresentada acerca das práticas flexíveis de transição para a vida activa que caracterizam este segmento de jovens qualificados. Iremos verificar que a crescente subjectivação e individualização das relações de trabalho vão no sentido de se externalizar as responsabilidades no fomento de acções adequadas à promoção de emprego.

### **3.2. Externalização das Responsabilidade de Promoção de Emprego**

A promoção do emprego passa não só por se identificar os principais actores ou agentes responsáveis, como pela definição de acções vocacionadas para a promoção de emprego e combate ao desemprego. Assim, considerando os nossos resultados do diagnóstico cruzado, verificamos que são apontadas, por ordem de importância decrescente, as universidades, o Estado e o IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional). Ao nível local, os entrevistados reconhecem, ainda, as câmaras e juntas de freguesia como actores relevantes na dinamização do mercado de trabalho. De forma algo incompreensível, as empresas privadas são referidas de forma residual pelos licenciados (cf. Quadro 2).

Ora, pode-se explicar estes resultados com base na proximidade que os licenciados têm com a Universidade, atribuindo-lhe a maior responsabilidade na promoção do emprego e, em oposição, o seu desconhecimento da realidade empresarial justificará, em certa medida, o não reconhecimento do papel das empresas.

**Quadro 2 - Actores responsáveis pela promoção de emprego (% respostas positivas)**

	Licenciados	Empresas
Estado/ Governo	72,9	37,8
IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional	72,7	56,8
Câmaras Municipais/ Juntas de Freguesia	32,1	20,2
Empresas privadas	8,1	30,9
Universidades	83,0	74,4

Fonte: Diagnósticos cruzados — Projecto Melntegra (2006/07)

Quanto às acções a desencadear pelos actores no sentido da promoção do emprego, o consenso entre licenciados e empresas revela-se, em primeiro lugar, na criação de incentivos ao 1º emprego. Tal consenso reforça o carácter externo da responsabilização em termos de políticas públicas. Já na ordenação das acções seguintes regista-se alguma discrepância nas respostas obtidas. Os licenciados defendem, em seguida, que é necessário fomentar o empreendedorismo, a orientação profissional, assim como o apoio personalizado na procura de emprego. Sob a perspectiva dos empresários, estes elegem, em segundo lugar, o fomento da orientação profissional e só depois consideram o fomento do empreendedorismo, assim como o fomento de ligações entre negócios e comunidade.

**Quadro 3 - Acções de promoção de emprego (% respostas positivas)**

	Licenciados	Empresas
Criar incentivos ao 1º emprego	73,6	62,0
Fomentar a orientação profissional	48,3	46,6
Fomentar o empreendedorismo	50,0	37,0
Fomentar as ligações entre negócios e a comunidade	43,7	36,2
Fornecer apoio personalizado na procura de emprego	45,6	32,6
Potenciar as oportunidades de formação	39,7	31,8
Promover a formação financiada para aquisição de competências profissionais	41,5	28,9
Aumentar o número de estágios	42,6	27,6

Fonte: Diagnósticos cruzados — Projecto MeIntegra (2006/07)

Apesar de não serem opostas, estas duas perspectivas demonstram *modus operandi* relativamente diferentes. Os licenciados tendem a posicionar-se entre uma visão caracterizada pela existência de apoios e instituições vocacionadas neste tipo de problemática e uma perspectiva mais individual de resolução do seu problema, tal como o empreendedorismo. As empresas, em contrapartida, têm uma visão mais abrangente e sobretudo estratégica, elegendo a existência de um enquadramento institucional.

### 3.3. Representações do trabalho, desemprego e vida privada

Neste último ponto, iremos apresentar as principais representações que os licenciados e as empresas têm sobre vários domínios relacionados com a *qualidade* do trabalho em termos de igualdade de oportunidades, de conciliação da vida profissional e privada, do incentivo à formação contínua, do combate ao desemprego e da intervenção de um Estado Social regulador e garante dos direitos sociais dos trabalhadores. Por questões de comodidade de análise serão apresentadas, em separado, as representações dos licenciados e depois das empresas. Tentar-se-á, em termos de síntese, destacar as representações comuns aos grupos-alvo e que se apresentam centrais na temática da transição para o mercado de trabalho.

Atendendo às várias dimensões associadas às representações dos licenciados em torno do processo de inserção profissional no que diz respeito

à formação académica, ao emprego e à vida privada é possível aferir algumas segmentações em função da fileira científica e do género. Assim, considerando as médias das respostas obtidas mais elevadas em torno do grau de discordância (cf. Quadro 4), pode-se afirmar que há uma posição de rejeição clara com a afirmação de que "Para o mesmo tipo de trabalho, os salários devem ser diferentes consoante o sexo" (5,74), seguida pela "A mulher não tem competência para exercer funções de empresária/ chefe" (5,64). Com médias ainda de discordância, relativamente significativas, temos as percepções dos jovens relativamente ao facto de a actuação do Estado não ser eficaz na resolução do problema do desemprego, da relativização do peso do curso de ensino superior no sucesso na vida e de os diplomados de ambos os sexos terem facilidades em arranjar um emprego.

**Quadro 4 - Posicionamentos médios dos licenciados**

	N	Média	Desvio-padrão
O sucesso profissional é indispensável para o bem-estar pessoal	450	1,99	1,234
Para mim, a família é mais importante do que o trabalho	442	2,18	1,271
O empreendedorismo pode constituir uma solução ao desemprego	432	2,32	1,211
Mesmo que não precisasse de dinheiro continuava a trabalhar na minha área de formação	441	2,38	1,385
O desemprego afecta mais as mulheres do que os homens	377	2,77	1,479
Só através de uma "profissão" se tem um elevado grau de prestígio e reconhecimento no mercado de trabalho	444	2,89	1,319
Para mim, o mais importante é ter um emprego, independentemente da sua localização geográfica	448	3,16	1,428
Ter um emprego bem remunerado é condição essencial para um bom desempenho de funções	448	3,21	1,329
Gosto dos meus amigos, mas quase não estou com eles pois passo muito tempo a trabalhar	422	3,62	1,638
Os(as) diplomados(as) têm muita facilidade em arranjar emprego	447	4,47	1,344
Para se ter sucesso na vida é necessário tirar um curso superior	439	4,59	1,324
A actuação do Estado ajuda os desempregados a resolverem o seu problema	434	4,65	1,148
A mulher não tem competências para exercer funções de empresária/ chefe	432	5,64	1,065
Para o mesmo tipo de trabalho, os salários devem ser diferentes consoante o sexo	433	5,74	,947

Fonte: Diagnósticos cruzados — Projecto MelIntegra (2006/07)

Escala: 1 - Concordo totalmente; 6 – Discordo totalmente

Portanto, do conjunto destes posicionamentos mais críticos e negativos, pode avançar-se com o argumento de que os jovens não só rejeitam as desigualdades salariais e de desempenho de cargos de responsabilidade/chefia na base do género, como têm consciência das dificuldades de acederem ao mercado de trabalho, na medida em que o diploma não constitui um garante de emprego ou impede a vivência de experiências de desemprego. A este nível, os licenciados são também muito críticos da actuação do Estado.

As restantes afirmações são objecto de uma apreciação positiva, reforçando sobretudo a importância da dimensão do trabalho no bem-estar pessoal de cada um, em particular quando se tem sucesso profissional, apresentando a média de concordância mais elevada do conjunto (1,99). Em seguida, os licenciados afirmam, ainda, que continuariam a trabalhar na área de formação mesmo que não necessitassem de dinheiro. A reforçar esta ideia parecem ser as concepções do trabalho<sup>18</sup> como fonte de respeito social, de prestígio e *status*. Só em segundo lugar, embora próximo daquele grau concordância, encontra-se a vida familiar e privada (2,18).

É interessante, ainda, analisar a percepção das dificuldades de acesso ao mercado de trabalho por parte deste segmento de jovens qualificados. Mesmo assim, as posições são diferenciadas consoante seja homem ou mulher, já que há a consciência de que o desemprego afecta mais as mulheres do que os homens. Igualmente, reconhecem que o empreendedorismo poderá ser uma alternativa viável no combate ao desemprego.

Os empregadores que integram a nossa amostra apresentam, por sua vez, posicionamentos médios, uns idênticos e outros distintos dos licenciados (cf. Quadro 5). A média de discordância mais elevada junto dos empregadores diz respeito às afirmações seguintes: "Para o mesmo tipo de trabalho, os salários devem ser diferentes consoante o sexo" (5,63), seguida da "As funções de chefia são melhor desempenhadas por um homem" (5,15). Também com médias discordantes relativamente elevadas temos a percepção de que os recém-licenciados têm facilidade de encontrar um emprego, o Estado assume um papel relevante na resolução do desemprego e a posse de um curso superior constitui um requisito para se ter sucesso na vida.

**Quadro 5 - Posicionamentos médios dos empregadores**

	N	Média	Desvio-padrão
Para o mesmo tipo de trabalho os salários devem ser diferentes consoante o sexo	389	5,63	,816
As funções de chefia são melhor desempenhadas por um homem	380	5,15	1,062
Os recém-diplomados têm muita facilidade em arranjar emprego	376	4,34	,918
A actuação do Estado ajuda os desempregados a resolverem o seu problema	383	4,24	1,149
Para se ter sucesso na vida é necessário tirar um curso superior	385	4,15	1,175
O desemprego afecta mais os licenciados do que os não licenciados	319	3,45	1,156
Uma das soluções ao desemprego dos licenciados é a criação de licenciaturas especializadas	370	2,99	1,192
O desemprego afecta mais as mulheres do que os homens	351	2,70	1,119
O empreendedorismo pode constituir uma solução ao desemprego	383	2,38	1,066
A maior fragilidade das licenciaturas é a sua componente excessivamente teórica	386	2,28	1,090
A valorização dos licenciados passa pela formação contínua	388	2,24	,880
A crise do 1º emprego afecta a maioria dos recém-licenciados	380	2,08	,996
Os licenciados tem um importante papel de enriquecimento científico e empresarial do país	389	2,02	,956
É muito importante a conciliação entre a vida profissional e familiar	387	1,95	,853
O sucesso profissional é indispensável para o bem-estar pessoal	387	1,83	,925

Fonte: Diagnósticos cruzados — Projecto MeIntegra (2006/07)

**Escala: 1 - Concordo totalmente; 6 – Discordo totalmente**

Por sua vez, as afirmações que apresentam médias de concordância mais relevantes prendem-se com a importância do sucesso profissional no bem-estar pessoal, a conciliação da vida profissional e familiar, o papel dos licenciados no enriquecimento científico e empresarial do país e a crise do desemprego afectar também os licenciados. A apreciação da formação universitária constitui um domínio relevante na óptica dos empregadores que passa quer pela valorização da formação contínua dos licenciados, quer pelo reconhecimento de que a maior fragilidade das licenciaturas é a sua componente excessivamente teórica. A criação de licenciaturas especializadas, bem como o empreendedorismo poderão constituir uma solução ao desemprego que, como se sabe, afecta mais as mulheres do que os homens. Mesmo assim, apresentando uma posição moderada de concordância, os empregadores estão convictos de que o desemprego afecta mais os licenciados do que os não licenciados.

Mais uma vez, são várias as explicações para a sustentação de posições ora conservadoras ora inovadoras por parte dos empregadores. Na exploração de outras variáveis, como a dimensão da empresa, o tipo de mercado (e.g. local, nacional ou internacional), a estrutura da mão-de-obra dominante, entre outros, seria possível aprofundar, ainda mais, a variabilidade das representações que perpassam a formação académica, o trabalho, o desemprego e a igualdade de oportunidades de género<sup>19</sup>.

#### **4. Processos de ressimbolização do trabalho em curso...**

Uma coisa é certa: tanto os licenciados como os empregadores estão conscientes das transformações profundas verificadas ao nível da relativização do diploma no mercado de trabalho actual. Apesar de estar patente a ideia de que o curso superior é um dos requisitos indispensáveis para se obter uma posição de sucesso na sociedade, há a percepção de que o diploma já não protege o seu portador do desemprego, como também de que os conhecimentos e saberes não se finalizam aí.

Assim, com base no que temos vindo a argumentar, são visíveis as "novas" legitimidades que segmentam o mercado de trabalho, com particular incidência nos jovens diplomados. Estas estruturam-se em torno da progressiva regressão do Estado, visível pela privatização de vários serviços, a par do acréscimo de competitividade nas actuais economias globalizadas, acompanhada pelas tendências de flexibilidade, desregulação e individualização das relações de trabalho. Nesse sentido, poder-se-á argumentar que se está perante quatro importantes processos de ressimbolização do espaço social de trabalho. O primeiro deles prende-se com alegada valorização da "cultura de risco" (Beck, 1992; 2000; Giddens, 1994), a par do compromisso e confiança exigidas aos actores sociais (Sennett, 2001). Ora, neste "segundo espírito do capitalismo" (Boltansk & Chiappello, 1999: 237), este processo tende a configurar as relações de trabalho em termos de flexibilidade laboral (independência e multiactividade), flexibilidade produtiva (descentralização e reorganização), flexibilidade de gestão ou «culturas de gestão» (instabilidade e turbulências de mercados abertos e ampliados); flexibilidade do horário de trabalho; flexibilidade dos salários, entre outras modalidades.

O segundo processo diz respeito às lógicas de intensificação e racionalização subtis dos modelos de organização do trabalho patentes na contratualização e individualização das relações de trabalho. Isto significa que se está perante traços de uma profissionalidade enformada por crescentes exigências de pressão quer interna, relacionadas com a proliferação de normas, procedimentos, *standards* e com exigências de eficiência e eficácia centrada na lógica de resultados, quer externa, fruto do impacto do meio envolvente sobre as organizações e seus trabalhadores dada a abertura crescente à participação da comunidade envolvente.

O terceiro assenta na assunção da não linearidade e homogeneidade da profissionalização, sendo possível identificar processos diferenciados de recombinações de saberes e competências. Neste sentido, tende-se a destacar a importância da auto-concepção sobre como se deve fazer o trabalho, ou seja, a incorporação da responsabilidade, da autonomia e da participação como traços constitutivos e estruturante dos perfis profissionais existentes e desejáveis, funcionando como um *modus operandi* na resolução de imprevistos e de problemas nos quotidianos de trabalho.

O quarto, e último, processo centra-se na dinâmica da reversibilidade e reconversão de percursos formativos, bem como na importância da *Aprendizagem ao Longo da Vida* que pressupõem a crescente individualização e centragem na capacidade de (re)construção de projectos de vida, incluindo, igualmente, a predisposição para a contínua (re)atualização de conhecimentos, saberes e competências a vários níveis do quadro da acção social (e.g. escolar, formativo, laboral). A *Aprendizagem ao Longo da Vida* e a mobilidade profissional (e.g. espaço nacional e internacional, inter-intra empresas) são cruciais no quadro da empregabilidade entendida como a probabilidade de aceder e manter-se no mercado de trabalho.

Todos estes processos concorrem para uma crescente "dualização social" e fragmentação das relações de trabalho, com incluídos e excluídos, estáveis e precários, empregados e desempregados, activos e inactivos, jovens e idosos... A quebra de solidariedade entre estes diferentes grupos, que pode exprimir, em simultâneo, vários daqueles processos de dualização, contribui para o acréscimo de desigualdades sociais e para a "crise" do Estado Social. As transformações estruturais na natureza do capital e na

produção que caracterizam esta nova fase de desenvolvimento do capitalismo parecem inaugurar uma reconversão ideológica para legitimar o modelo actual de mundialização do mercado de capitais, de tecnologia e produtos e, por último, da força de trabalho.

### Notas

- 1 Financiado pelo Fundo Social Europeu e pelo Estado Português no âmbito do Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS), Acção Tipo 4.2.2.1. — Estudos e Investigação (2006-2007).
- 2 A entrevista estruturada por questionário foi aplicada a um universo de 1161 jovens licenciados em 2004/05 provenientes das fileiras científicas de “Humanidades”, “Ciências Sociais”, “Tecnologias” e “Engenharias”. A amostra constituída resultou numa quota de 40%, totalizando-se 464 questionários válidos.
- 3 A entrevista estruturada por questionário foi aplicada a um universo de 3841 estabelecimentos localizados nos concelhos de Braga, Vila Nova de Famalicão, Barcelos, Guimarães que integram as unidades territoriais correspondentes ao Minho-Lima, Cávado e Ave (NUTS III). A amostra constituída resultou numa quota de 10%, totalizando-se 393 questionários válidos.
- 4 Além de se proceder ao conhecimento da situação do mercado de trabalho de jovens licenciados e das empresas através dos referidos diagnósticos, programaram-se Sessões de Formação Avançadas e *Workshops/Seminários*, bem como foram elaboradas propostas de melhoria dos processos de inserção e de mobilidade profissionais com o envolvimento dos grupos-alvo.
- 5 Para uma perspectiva crítica dos conceitos trabalho e emprego, suas distinções e proximidades, cf. Piotet, 2007; Kovács, 2006a; Marques, 2006b; Rebelo, 2002; Freire, 1997; Atikson, 1987.
- 6 Também conhecidas por formas “atípicas” de emprego e trabalho ou por “novas” formas de trabalho (Kovács, 2006a). Parece ser consensual atribuir a esta designação todas as modalidades de trabalho e emprego que se distinguem de uma relação de trabalho “típica”, ou seja, de uma relação de trabalho por conta de outrem, permanente e exercida a tempo inteiro (Foucarde, 1992).
- 7 Por uma questão de economia a que está sujeito este artigo, não se irá desenvolver o tópico da segmentação em função da variável género e o seu potencial explicativo dos comportamentos diferenciados no acesso ao mercado de trabalho, nos itinerários posteriores, nas estratégias de gestão e de conciliação das diferentes esferas da vida profissional/pública e pessoal/privada. Nas investigações por nós realizadas, já nos foi possível destacar esta dimensão explicativa (Marques, 2006a, 2007), bem como outros autores nacionais e internacionais reiteram quer os constrangimentos de género (Alves, 2004; Reimer & Steinmetz, 2007), quer de etnia (cf Frickey & Primon, 2002; Hirata & Kergoat, 1998) no acesso ao mercado de trabalho.

- 8 Apesar de os jovens detentores de licenciatura se encontrarem numa situação relativa mais favorável, quando comparados com os seus colegas com menores qualificações, a verdade é que presentemente são muitos os que enfrentam dificuldades de inserção na vida activa e, em especial, enfrentam o desemprego/inactividade.
- 9 Na relação entre as práticas contratuais da empresa e os vínculos de trabalho declarados pelos licenciados, verifica-se que há uma associação estatística significativa entre ambos, pelo que há uma variação nas respostas segundo os grupos-alvo (teste de Independência de *Kolmogorov-Smirnov* para variáveis não-paramétricas:  $KSZ=4,507$ ;  $p=000$ ).
- 10 Resultado do teste de Independência de *Kolmogorov-Smirnov* para variáveis não-paramétricas ( $KSZ=2,006$ ;  $p=001$ ).
- 11 Teste do Qui-quadrado=  $120,658$ ;  $df=30$ ;  $p<000$ .
- 12 Na base dos *outputs* de uma análise factorial de correspondência disponível SPSS – versão 15.0. Foram calculadas cinco dimensões factoriais que explicam a totalidade da massa da informação, sendo que as três primeiras explicam quase a totalidade da variância explicada ( $0,986$ ) dos pontos-linhas e pontos colunas, com particular destaque para a primeira dimensão factorial que explica 61%, cujo valor da inércia é de  $0,107$ . A segunda explica 21% e a terceira 17%. Conscientes da redução da informação em termos estatísticos, iremos contemplar os dois primeiros factores.
- 13 M. L. Rodrigues (1997, cap. 3) faz o recenseamento de autores que, durante a década de setenta, expõem tendências polarizadas no sentido de um reforço do poder e domínio de certas profissões ou, em oposição, para a desprofissionalização ou proletarianização, vaticinadas por diversos autores. De certa maneira, este debate sobre a evolução das profissões sobrepõe-se àquele outro debate em torno das qualificações durante aquela década, como vimos atrás. Significa que também esses debates sofrem da mesma natureza de críticas realizadas.
- 14 Apesar de o valor do desvio-padrão obtido junto dos licenciados inquiridos ser maior ( $9,820$ ) do que junto dos empregadores ( $4,810$ ).
- 15 Num outro estudo conduzido pela autora (Marques, 2006a), os resultados obtidos confirmam estes: os horários dos jovens engenheiros caracterizavam-se por elevadas jornadas diárias. Apenas 24% dos inquiridos referiram um horário até 39 horas, contra os que declararam praticar horários de 40 a 49 horas (59%) e de mais de 60 horas (15%).
- 16 Teste do Qui-quadrado=  $102,817$ ;  $df=30$ ;  $p<000$ .
- 17 Tendo sido calculadas cinco dimensões factoriais, apenas quatro explicam a totalidade da massa da informação: a primeira explica mais de 77% da variação ( $0,764$ ) pontos-linhas e pontos colunas, apresentando um valor de inércia de  $0,112$ ; a segunda explica cerca de 15%; a terceira 6,5% e a quarta 1,5%. Conscientes da redução da informação em termos estatísticos, iremos contemplar os dois primeiros factores.
- 18 Sobre a temática das atitudes perante o trabalho, cf. Freire, 2001.
- 19 Cf. os resultados completos da investigação compilados no relatório final (Marques, 2007), disponíveis em suporte digital no seguinte endereço: URL:<http://hdl.handle.net/1822/8633>.

## Referências

- ALVES, Mariana Gaio (2007). *Inserção Profissional de Diplomados de Ensino Superior numa Perspectiva Educativa*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, Fundação para a Ciência, Tecnologia e Ensino Superior/ MCTES.
- ALVES, Mariana Gaio (2004). Os diplomados de ensino superior: diferenciação sexual no processo de inserção profissional. *Sociologia*. nº 14. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto, pp. 227-251.
- ALVES, Natália (2005). *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional de Licenciados 1999 – 2003*. Lisboa: DST/ Divisão de Planeamento e Gestão/ UL.
- ATKINSON, John (1987). La flexibilité de l'emploi sur les marché internes et externes de travail. In R. Dahrendorf ; E. Kohler & F. Piotet, *Nouvelles Formes de Travail et Activité*. Dublin: Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, pp. 3-48.
- BECK, Ulrich (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage Publications.
- BECK, Ulrich (2000). *Brave New World of Labour*. Cambridge: Polity Press.
- BOLTANSKI, Luc & CHIAPELLO, Ève (1999). *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*. Paris : Gallimard.
- BRANNEN, Julia; LEWIS, Suzan; NILSEN, Ann & SMITHSON, Janet (orgs.) (2002). *Young Europeans, Work and Family : Futures in Transitions*. Londres: Routlege.
- CABRAL, Manuel Villaverde & PAIS, José Machado (coord.) (1998). *Jovens Portugueses de Hoje*, Oeiras: Celta Editora.
- CASTEL, Robert (1995). *Les Métamorphoses de la Question Sociale. Une Chronique du Salarial*. Paris: Fayard.
- CASTELLS, Manuel (1996). *The Rise of Network Society. The Information Age. Economy, Society and Culture*. Vol. 1. Britain: Blackwell Publishers.
- CASTILLO, Juan J. (1998). Em busca do trabalho perdido (e de uma sociologia capaz de o encontrar...). In I. Kovács & J. Castillo, *Novos Modelos de Produção: Trabalho e Pessoas*. Oeiras: Celta Editora.
- CASTILLO, Juan J. (ed.) (1999). *Trabajo del Futuro*. Madrid: Editorial Complutense.
- CHAVES, Miguel (2007). *Jovens Advogados de Lisboa: uma Inserção Profissional Díspar*. Lisboa. FCSH – UNL, Tese de Doutoramento
- CRYSDALE, Stewart; KING, Alan J.C. & MANDELL, Nancy (1999). *On Their Own? Making the Transition*. Quebeque: McGill-Queen's.
- DUARTE, Ana (2005). "Flexibilidade e precarização laboral: alguns tópicos". *Actas dos Encontros em Sociologia II*. Braga: NES/Universidade do Minho.
- ESTANQUE, Elísio (2005). Classes, precariedade e ressentimento: mudanças no mundo laboral e novas desigualdades sociais. *Configurações. Revista de Sociologia*. nº 1. Núcleo de Estudos em Sociologia: Universidade do Minho.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2006). *A Review of Working Conditions in France*. Bruxelas. [em linha] [Acedido em 14 de Março de 2007, disponível em [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)].

- FREIRE, João (2001). As atitudes sociais dos portugueses perante o trabalho. In AA.VV., *O Futuro do Trabalho — Novas Relações e Competências*. Oeiras: Celta. Edição em CD-ROM.
- FREIRE, João (1997). *Variações Sobre o Tema Trabalho*. Porto: Afrontamento.
- FRICKEY, Alain & PRIMON, Jean-Luc (2002). Jeunes issus de l'immigration: les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail. *Formation Emploi* nº 79. Paris: La Documentation Française.
- FOURCADE, Bernard (1992). L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 a 1990. *Travail et Emploi*, n.º 52, pp. 4-19.
- GAZIER, Bernard (1990). L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie du Travail*, n.º 4, pp. 575-584.
- GAZIER, Bernard (ed.) (1998). *Employabilité — Concepts and Pratiques*. Berlin: European Employment Observatory.
- GIDDENS, Anthony (1992). *As Consequências da Modernidade*. Oeiras: Celta Editora
- GIDDENS, Anthony (1994). *Modernidade e Identidade Pessoal*. Oeiras: Celta Editora.
- GIDDENS, Anthony (1999). *The Runaway World. How Globalisation is Reshaping our Lives*. London: Profile Books.
- GONÇALVES, Manuela (2007). *Educação, Trabalho e Família — Trajectórias de Diplomados Universitários*. Aveiro: Universidade de Aveiro (Tese de doutoramento)
- GOUDSWAARD, A. & NANTEUIL, M. de (2000). *Flexibility and Working Conditions. A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States. A Summary*. Bruxelas: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- GUERRA, Isabel C. (2002). *Fundamentos e Processos de uma Sociologia de Acção*. Princípia: 2ª ed.
- GUERREIRO, M. das Dores & PEGADO, Elsa (coords.) (2006). *Os Jovens e o Mercado de Trabalho. Caracterização, Estrangulamentos à Integração Efectiva na Vida Activa e a Eficácia das Políticas*. Lisboa: DGEEP.
- HIRATA, Helena & KERGOAT, Danièle (1998). La division sexuelle du travail revisitée. In M. Maruani (dir.). *Les Nouvelles Frontières de l'Inégalité*. Paris: La Découverte/Mage, pp. 93-104.
- KOVÁCS, Ilona (2006a). Formas flexíveis de emprego em Portugal: riscos e oportunidades. *Sociedade e Trabalho*, nº 28, pp. 17-34.
- KOVÁCS, Ilona (2006b). As metamorfoses do trabalho e do emprego: alternativas para a crise do desemprego. In I. OLIVEIRA e M. MURTEIRA (coords). *O Desemprego: Um Desafio à Coesão Social e à Cidadania*. Comissão Nacional Justiça e Paz. Abrigada: Editora Cidade Nova, pp. 47-77.
- KOVÁCS, Ilona (2002). *As Metamorfoses do Emprego: Ilusões e Problemas da Sociedade de Informação*. Oeiras: Celta Editora.
- KOVÁCS Ilona & CASTILLO, Juan J. (1998). *Novos Modelos de Produção: Trabalho e Pessoas*. Oeiras: Celta Editora.

- MACHIN, Stephen J. & MCNALLY, Sandra (2007). Tertiary education systems and labour market. *Tertiary Review*. Paris: OCDE.
- MARQUES, Ana P. (2001). Dinâmicas da relação entre trabalho e emprego: o fetiche da 'empregabilidade permanente'. *Cadernos do Noroeste, Série Sociologia*, Vol. 16 (1-2).
- MARQUES, Ana P. (2004a). Género na precariedade: tempos de trabalho em início de uma carreira. In E. FIGUEIRA e L. RAINHA (coords.) *Qualificação e Género: O Papel das Competências-chave*. Lisboa: Programa POEFDS/ IEFPP, pp. 123-138.
- MARQUES, Ana P. (2004b). Mercados profissionais e (di)visões identitárias entre jovens engenheiros. *Sociologia*. Porto: Faculdade de Letras do Porto, pp. 165-194.
- MARQUES, Ana P. (2006a). *Entre o Diploma e o Emprego. A Inserção Profissional de Jovens Engenheiros*. Porto: Afrontamento.
- MARQUES, Ana Paula (2006b). Qualificações e competências. Para uma perspectiva crítica. In nRede. *Boletim Informativo*. Rede Europeia Anti-pobreza (REAPN). Porto: Núcleo Regional do Norte. pp. 6-8.
- MARQUES, Ana P. (2007). *MeIntegra — Mercados e estratégias de inserção profissional. Licenciados versus empresas da Região Norte. Relatório final*. Coleção DS/CICS. Universidade do Minho. URL:<http://hdl.handle.net/1822/8633>.
- MARQUES, Ana P. (2009). *Trajectórias Quebradas. A Vivência do Desemprego*. Porto: Profedições/ CICS – UM.
- MCQUAID, Ronald & LINDSAY, Colin (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, Vol. 42 (2), pp. 197-219.
- MÉDA, Dominique (1999). *O Trabalho. Um Valor em Vias de Extinção*. Lisboa: Fim de Século.
- MULLER, Walter & GANGL Markus (ed.) (2003). *Transitions from Education to Work in Europe: The Integration of Youth into EU Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press.
- PAUGAM, Serge (2000). *Le Salarié de la Précarité*. Paris: Ed. Puf.
- PIOTET, Françoise (2007). *Emploi et Travail. Le Grand Écart*. Paris: Armand Colin.
- PEDROSO, Paulo (coord.); FERREIRA, António C.; DORNELAS, António; ESTANQUE, Elísio; CENTENO, Mário; NOVO, Álvaro & HENRIQUES, Marina (2005). *Acesso ao Emprego e Mercado de Trabalho. Formulação de Políticas Públicas no Horizonte de 2013*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (policopiado).
- REBELO, Glória (2002). *Nova cultura do trabalho e do emprego: que desafios para os actores sociais?* (Documento de trabalho). Lisboa: Dinâmica.
- REBELO, Glória (2003). *Emprego e Contratação Laboral em Portugal: uma Análise Sócio-económica e Jurídica*. Lisboa: RH Editora.
- REIMER, David & STEINMETZ, Stephanie (2007). Gender differentiation in Higher Education: educational specialization and labour market risks in Spain and Germany, *Working Paper* nº 99. Universität Mannheim.

- RIFKIN, Jeremy (1997). *La Fin du Travail*. Paris : La Découverte/Poche.
- RODRIGUES, M. João (1991). *Competitividade e Recursos Humanos. Sistema de Emprego — Dilemas de Portugal na Construção Europeia*. Lisboa: Pub. D. Quixote.
- RODRIGUES, M. João (coord.) (2000). *Para uma Europa da Inovação e do Conhecimento. Emprego, Reformas Económicas e Coesão Social*. Oeiras: Celta Editora.
- RODRIGUES, M. de Lurdes (1997). *Sociologia das Profissões*. Oeiras: Celta Editora.
- SANTOS, Boaventura de S. (2001). Os processos de globalização. In B. S. SANTOS (Org.). *Globalização – Fatalidade ou Utopia?* Porto: Afrontamento.
- SENNETT, Richard (2001). *A Corrosão do Carácter: As Consequências Pessoais do Trabalho no Novo Capitalismo*. Lisboa: Terramar.
- SMYTH, Emer; GANGL, Markus; RAFFE, David; HANNAN, Damian F. & MCCOY, Selina (2001). *A Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe (CATEWE). Final Report*. Bruxelas: Comissão Europeia.
- SOETE, Luc (2000). A economia baseada no conhecimento num mundo globalizado – desafios e potencial. In M. J. RODRIGUES (coord.). *Para uma Europa da Inovação e do Conhecimento*. Oeiras: Celta, pp. 3-31.
- TANGUY, Lucie (dir.) (1986). *L'Introuvable Relation Formation-Emploi*. Paris : La Documentation Française.
- TEICHLER, Ulrich (Ed.) (2007). *Careers of University Graduates. Views and Experiences in Comparative Perspectives*. London: Springer.
- TEICHLER, Ulrich (2009). *Higher Education and the World of Work. Conceptual Frameworks, Comparative Perspectives, Empirical Findings*. Rotterdam: Sense Publishers.
- VAZ, Isabel F. (1997). *As Formas Atípicas de Emprego e a Flexibilidade do Mercado de Trabalho*. Lisboa: Ministério para a Qualificação e o Emprego/Centro de Informação Científica e Técnica.
- WEBSTER, Edward; LAMBERT, Rob & BEZUIDENHOUT, Andries (2008). *Grounding Globalization: Labour in the Age of Insecurity*. Oxford, UK: Blackwell.

**"NEW" SEGMENTATION LEGITIMACIES OF YOUNG EXECUTIVES LABOUR MARKET**

## Abstract

Today as before, the dialectics of work and employment expresses profound contrasts. In this context, employability – understood as the probability both of accessing and staying in the labour market – plays with multiple aspects, which are not only linked with the individual and professional qualifications of those who look for a job, but also assume collective and unequal dimensions. The latter refers namely to the local inflexions of the macro-economical context within which the search for a job takes place, the human resource management strategies that companies resort to, and higher education as well as employment and training policies. In this article, based on the main results of diagnoses focusing on graduates and human resource managers, we will highlight the effects of the flexibility strategies adopted by companies considering the following dimensions: productive, training, functional, compensation, work schedule and type of contract. The "new" legitimacies that section these young executives are growingly based on the non-regulation of work relations and of the entrepreneurship policies adopted by most companies, exposing to a growing precariousness social groups that have invested on professional and academic formation, particularly in higher education. As a result, youngsters are confronted with the challenge of accepting uncertainty and using it as a real asset for action, that is, of gaining a certain identity (*in*)stability that may provide a sense of plausible biographic temporality. This includes internalising a culture of entrepreneurship and creative initiative resting on a high degree of transferability of the value of academic qualifications and of competencies and cultural orientations of superior technical-scientific training.

## Keywords

Work and employment; Flexibility; Labour segmentation

## "NOUVELLES" LÉGITIMITÉS DE SEGMENTATION DU MARCHÉ DE TRAVAIL DE JEUNES DIPLÔMÉS

### Résumé

À partir des principaux résultats des diagnostics réalisés aux diplômés et aux directeurs responsables des ressources humaines, on ira souligner, dans cet article, les effets des stratégies de flexibilization suivies par les entreprises dans les versants suivantes: productive, formative, fonctionnelle, salariale, durée de l'horaire de travail et lien/contract laboral. Les «nouvelles» légitimités qui segmentent ces jeunes cadres se fondent de plus en plus dans la déréglementation des relations de travail et d'emploi et des politiques suivies par la majorité des entreprises qui exposent à une croissante precarization des groupes sociaux qui ont investi dans sa formation professionnelle et académique, en particulier de niveau supérieur. Les jeunes sont, par conséquence, confrontés au défi d'accepter l'incertitude et de l'utiliser comme une effective ressource pour l'action, c'est à dire, d'acquérir une certaine *(in)stabilité* identitaire qui fournisse un sens de temporalité biographique plausible. Un tel processus passe par l'intériorisation d'une culture d'initiative d'entreprise, entreprenante et créative, basée dans un haut degré de transférabilité de la valeur des qualifications académiques, de compétences et d'orientations culturelles de la formation technique-scientifique supérieure.

### Mots-clé

Travail et emploi; Flexibilité; Segmentation laborale

*Recebido em Junho/2009*

*Aceite para publicação em Setembro/2009*