

SOCIUS Working Papers

Condicionantes e Dispositivos de Inserção no Mercado de Trabalho. Modelo Holoclético.

Miguel Baião Santos

Nº 10/2010

SOCIUS - Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações
ISEG - Instituto Superior de Economia e Gestão
Universidade Técnica de Lisboa
R. Miguel Lupi, 20 1249-078 Lisboa
Tel: 213951787 Fax: 213951783
Email: socius@iseg.utl.pt
URL: <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/home.htm>

Índice

<i>SUMÁRIO</i>	2
<i>Introdução</i>	3
<i>1. Significação de Conceitos</i>	5
<i>1.1 Inserção Profissional</i>	5
<i>1.2. Formação Qualificante</i>	8
<i>1.3. Ex-formando</i>	9
<i>2. Condicionantes e Dispositivos de Inserção Profissional</i>	9
<i>2.1. Os Condicionantes da Inserção Profissional</i>	9
<i>2.1.1. Variáveis Endógenas</i>	13
<i>2.1.2. Variáveis Exógenas</i>	25
<i>2.2. Os Dispositivos de Inserção Profissional</i>	34
<i>3. Modelo Holoclético e Proposta Tipológica</i>	58
<i>Bibliografia</i>	63

Condicionantes e Dispositivos de Inserção no Mercado de Trabalho. Modelo Holoclético.²

SUMÁRIO

A desejável inserção profissional após a formação encerra um aglomerado causal, quer seja de carácter pessoal ou de matriz exógena. No presente artigo sinalizam-se os condicionantes e dispositivos que de uma forma articulada interagem sobre si próprios e sobre a inserção profissional. Esta compilação de conceitos é originária de um subcapítulo da dissertação de Doutoramento do autor. A proficuidade da significação das definições é claramente tributária do enquadramento em que foram alicerçados, estudados e aferidos. Pretende-se que este pequeno trabalho faculte a quem lê uma panóplia de elementos que ajudem a distinguir, a comparar e a tornar mais acessível o compósito demasiadamente eclético que caracteriza o *mainstream* dominante, por forma a homogeneizar, a clarificar e a utilizar conceitos em futuros trabalhos investigatórios e estudos. Para tal sugerimos um modelo de estudo e uma outra visão sobre a tipologia dos dispositivos.

Palavras-chave: teorias, inserção profissional, formação profissional, mercado de trabalho, condicionantes, dispositivos, emprego, desemprego.

Classificações JEL: J20, J6, J60, J64, J69

¹ Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações. Colaborador/Investigador do SOCIUS, Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), Universidade Técnica de Lisboa (UTL), Portugal. miguel@baiosantos.com

² Este texto é parte de um capítulo elaborado no âmbito da dissertação de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações, com o título “*Modelização da Inserção Profissional em Contexto de Formação qualificante. Condicionantes e Dispositivos. Estudos de Caso*”. (aprovada pelo ISEG/UTL em Maio de 2010) e supervisionada pela Prof^a. Dr^a. Ilona Kovács (ISEG/UTL).

INTRODUÇÃO

A significância de transição para a vida activa relaciona-se com a passagem da ambiência escolar (ou formativa) para o mercado de trabalho e culmina com a inserção profissional (Garcia e Gutiérrez, 1996).

Martínez (2000) chama a atenção para o facto de que a transição se deve definir como um processo de mudança e está intimamente relacionado com a transição para a vida adulta e para a vida activa, pelo que inclui a inserção social e a inserção profissional. Ou seja, a transição não é apenas a passagem da escola para o trabalho, mas também, e sobretudo, um processo complexo que incorpora, desde a adolescência social, a educação escolar de base e as respectivas trajectórias, a formação em contextos formais e informais, as experiências pré-laborais, os processos de autonomia familiar e a transição profissional propriamente dita (Casal, 1997; Martínez, 2000) envolvendo mudanças de natureza social, material e simbólica nas experiências do indivíduo (Zittoun, 2008).

Assim, importa sublinhar a ideia que este *paper* não incide sobre a globalidade dos processos de transição, pois deixam-se propositadamente de lado temas como a maturidade social, a estabilidade laboral, a mobilidade, os fluxos ou as trajectórias.

Trata-se apenas de investigar uma só acepção de inserção profissional, que parte de um determinado tipo de inactividade (estudos/formação) tendo em vista ocupar um lugar no mercado de trabalho, de forma a tornar reais as expectativas criadas durante o processo formativo, incluindo quem procura um primeiro emprego e quem busca um novo. Contudo, durante o desenvolvimento do texto, recorreremos a determinados elementos, axiomas e fases dos processos de transição, quando tal se mostrar particularmente útil e fundamentado. Resumindo, e de uma forma alegórica, fazemos

a “fotografia” de um determinado instante final da transição em detrimento do “vídeo” completo.³

A nível comunitário têm sido publicadas directivas, visando a temática da inserção profissional, designadamente oriundas da Comissão Europeia, sustentadas nos estudos do CEDEFOP, da ETF e da EUROFOUND. No plano transnacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual Portugal foi membro-fundador em 1919, tem investido alguns esforços nesta temática, materializados em algumas convenções e recomendações.

Em circunstâncias cíclicas, em que as taxas de desemprego registam aumentos expressivos, a inserção profissional capta maior premência científica, não só em termos conceptuais e teóricos, mas principalmente na prescrição de configurações organizativas e paradigmas modelares que proporcionem aos utilizadores dos resultados, as soluções (ou plataformas) imediatas e incisivas que suscitem a integração efectiva e duradoura dos indivíduos no mercado de trabalho, contribuindo, desta forma, para o afastamento da fortuita iatrogenia social.

Os estudos e investigações produzidos em Portugal caracterizam-se pela pulverização de responsabilidades. Apesar da sempre salutar diversidade, o discurso *mainstream* não se tem renovado visivelmente ao longo dos anos. Como consequência, estes trabalhos e pesquisas patenteiam uma ecleticidade de critérios e metodologias, que em vez de originarem resultados eficazes, se limitam a identificar e a descrever orientações e trajectórias (Santos, 2008). A volumosa literatura que tem sido publicada

³ As análises edificadas nas últimas quatro décadas abarcaram tanto a compreensão dos processos e das respectivas metamorfoses temporais (ou trajectórias) como as tentativas de elucidação das discrepâncias entre os processos e as trajectórias [Chioussé e Werquin, 1999; CIME / DGEFP, 1999; Comissão Européene, 1994; Cordeiro, 2002; DGEFP, 2006; Fernandes, 2001; Garcia e Gutierrez, 1996; Gaude, 1997; Gonçalves et ali; 2006; Kovács et ali, 1994; Maurice, Sellier e Silvestre, 1982; Minvielle, 1995; Neves e Graça (coord.) 2000; Oliveira, 1998; Rose, 1994; Vernières, 1997]. Neste contexto, a inserção profissional extravasa as simples barreiras de um problema social de extensão mais ou menos disseminada e habitual nas nações onde o desemprego transpõe os marcos de razoabilidade societal (Maurice, Sellier e Silvestre; 1982), para se qualificar como um pleito perene de matriz socio-económica. Por conseguinte, tem sido um tema apadrinhado por um caleidoscópio de vertentes disciplinares: desde a Sociologia do Trabalho à Sociologia Económica, passando pela Economia do Trabalho e dos Recursos Humanos (Santos, 2008).

teve a distinção de colocar na ordem do dia o verdadeiro (e por vezes dramático) alcance do problema social que advém dos processos de inserção fracassados (e.g. desemprego crescente dos licenciados, aumento dos desempregados de muito longa duração).⁴

Reconhecendo que é um trabalho sempre passível de ser completado e enriquecido, procede-se à sinalização dos diversos condicionantes e dispositivos, identificando-os, descrevendo-os e fundamentando-os em estudos e investigações anteriores que poderão legitimar o modelo de análise que se posiciona como o corolário deste trabalho.

Por fim propomos uma tipologia dual de identificação dos dispositivos, cinzelada na perspectiva de quem procura emprego.

1. SIGNIFICAÇÃO DE CONCEITOS

1.1 Inserção Profissional

Definir a Inserção Profissional não é tarefa simples (Santos, 2008). Periodicamente os diversos autores propõem definições cujos limites e substância vão divergindo. Em 1996, os autores espanhóis García e Gutiérrez definem a inserção profissional como o termo utilizado habitualmente para se fazer referência ao processo de incorporação dos indivíduos na actividade económica. Um ano mais tarde, o autor francês Vernières (1997) estabeleceu que a inserção profissional é o processo pelo qual os indivíduos que nunca pertenceram à população activa acedem a uma posição estável no sistema de emprego. A nível nacional, e nesse mesmo ano, Veloso, Gonçalves e Parente

⁴ Apesar desta virtude, falharam na tentativa de conhecimento de como se conduz e é ordenada a inserção profissional. Segundo Garcia e Gutiérrez (1996) tal aconteceu porque a maioria das concepções (e.g. inserção/exclusão, reinserção, transição, trajectórias) que foram adoptadas para descrever estes processos se constituíram frequentemente como metáforas cujo valor intrínseco é manifestamente mais intuitivo que teoricamente sustentado. Por outro lado, o entendimento explicativo focalizou-se excessivamente nas definições e na aplicação de instrumentos, detraindo os processos propriamente ditos (Comission Européenne, 1994; DGEEP, 2006).

(coord.) defendem que o termo inserção encerra a estabilidade e a segurança (do emprego) e que simultaneamente pressupõe trajetórias profissionais estáveis.⁵ Um outro investigador francês, Jean Vincens (1997, 1998, 1999), exprimiu a inserção profissional como um processo, ou seja, “um estado de trânsito”, situado entre um estado inicial e um estado final (pós-inserção?!). Argumenta Vincens (1997, 1998, 1999), que o estado inicial equivale ao início da inserção profissional. O estado final corresponde à respectiva saída (ou estado de desemprego). O autor postula que neste enquadramento se distinguem dois pólos: o pólo da exterioridade e o pólo da interioridade. No primeiro pólo, a definição de inserção (mais objectiva) é construída pelo próprio investigador, indo então proceder ao respectivo estudo, tendo em conta as características que pretende imputar ao estado de inserção. No segundo, o investigador interroga o seu público-alvo (ou o indivíduo) sobre qual o sentido que o termo “inserção” tem para ele (definição subjectiva), o que pode, logicamente, ocasionar uma miríade de definições. A Comissão Interministerial para o Emprego (CIME) (2001) definiu-a como equivalente ao conceito de inserção na vida activa e correspondente ao processo inicial de integração no mercado de trabalho. Já mais recentemente Saar, Unt e Kogan (2008), numa definição mais próxima dos conceitos de Vernières (1997) descrevem-na como o processo dinâmico mediante o qual um indivíduo se desloca do sistema educativo/formativo para uma posição relativamente estável de trabalho.

Apesar da matriz polissémica do conceito, constata-se que o denominador comum é o facto de a inserção profissional não ocorrer de forma isolada, mas de estar integrada num processo multifacetado, fundamentalmente estabelecida próximo do final desse mesmo processo.

Partindo então do pressuposto teórico que a inserção profissional faz parte de um processo, importa esclarecer quais são e como se caracterizam as respectivas fronteiras. Para tal temos de diferenciar os conceitos de inserção profissional e de

⁵ Apesar de algumas diferenças conceptuais este conjunto de autores coincide na definição do termo “transição” para intitular concomitantemente as situações de entrada na vida activa e os percursos profissionais (assinalados por relações salariais precárias).

reinserção profissional (Santos, 2008). A inserção profissional refere-se aos indivíduos que nunca tiveram uma experiência profissional (Saar, Unt e Kogan, 2008). Por seu turno, Vernières (1997) reporta-se à inserção profissional como o processo pelo qual os indivíduos que nunca pertenceram à população activa acedem a uma posição estável no sistema de emprego e define a reinserção como a incorporação no mercado de trabalho após a inserção. Esta definição de reinserção é de alguma forma validada pela equipa coordenada por Neves e Graça (2000), dado que postulam que o termo “reinserção profissional” se aplica aos trabalhadores que já conheceram antecipadamente uma experiência profissional concreta. A inserção profissional corresponde, assim, à aquisição de uma qualificação demandada pelo mercado de trabalho, pelo que a experiência profissional é reduzida ou nula (Santos, 2008).⁶ Em suma, a inserção profissional coincide com a primeira ocupação de uma posição estabilizada e qualificada no mercado de emprego [Albert, *et al.*, 1998; García e Gutiérrez, 1996; Neves e Graça (coord.), 2000].

Num enquadramento *quasi*-neoclássico, encontramos o posicionamento de Imaginário *et al* (1998) que consideram que a problemática da inserção profissional remete para o trinómio educação/formação/trabalho. Na mesma senda Chiousse e Werquin (1999) apontam para a relação social/pessoal/ocupacional.

Estes autores sublinham e declaram que a problemática da (re)inserção (nas suas mais diversas dimensões: pessoal, social e profissional) pode ser representada por um *continuum* sucessivo (i.e. um processo) de crescente esforço que integra simultaneamente os conceitos de adaptação, de inserção e de integração. Tal significa, como defende a equipa liderada por Imaginário (1998), que a total compreensão da adaptação e dos problemas oriundos da sua não concretização (i.e. a desadaptação ou inadaptação) e de soluções para a correspondente resolução (readaptação) seria

⁶ Neves e Graça (coord., 2000) postulam que as exigências do vigor ou da depressão da economia de um país impelem as empresas a optar pela inserção profissional ou pela reinserção profissional de indivíduos, respectivamente. Isto significa que em períodos de expansão económica (i.e. de intensa oferta de emprego) os empregadores não se importam de integrar profissionalmente indivíduos mesmo sem experiência alguma. Em circunstâncias de retracção económica (débil ou fraca oferta de emprego) as empresas não se dispõem a assumir o ónus da inserção (García e Gutiérrez, 1996), dando preferência, portanto, a indivíduos experientes, ou seja, à reinserção profissional (Santos, 2008).

meramente subsidiária da inserção (e também da desinserção/reinserção) e esta, por sua vez, afluenta da integração (desintegração e reintegração).⁷

Por fim recorremos à enunciação mais abrangente proposta por García e Gutiérrez (1996) e definimos, independentemente do tempo, do modo e da respectiva experiência profissional, que a **inserção profissional é o processo efectivo pelo qual os indivíduos integram uma posição no sistema de emprego.**

1.2. Formação Qualificante

Nesta sequência, clarificamos a interpretação de formação qualificante. Considerámos, que no nosso público-alvo podemos encontrar itinerários pessoais iniciados com uma qualificação de nível II seguida por outra de nível III e eventualmente outra de nível IV (CET) Assim, os formandos cumpriram dois ou três itinerários de qualificação profissional, não se podendo, por conseguinte, intitular como formação inicial. Por conseguinte recorremos à definição da CIME (2001:27) que pugna pela equivalência entre qualificação profissional é formação inicial, definindo-a como a “...*formação que visa a aquisição das capacidades indispensáveis para poder iniciar o exercício duma profissão*”. É o primeiro programa completo de formação que habilita ao desempenho das tarefas que constituem uma função ou profissão”. Tendo em mente este pressuposto, construímos o conceito de **formação qualificante** como **a formação (de nível II, III ou IV) que visa a aquisição das capacidades indispensáveis para permitir ao indivíduo o exercício de uma profissão.**

⁷ A investigação de Andreas Walther (2005, 2006; Walther e Plug, 2006) relativa à despadronização e fragmentação dos regimes de transição em vários países da União Europeia introduz o conceito da reversibilidade da transição (incluindo por conseguinte a inserção profissional), designado metaforicamente por “iô-iôização” da transição. Esta acepção é explicada pelo autor pelo facto de as transições evoluírem de escolhas individuais ou por serem impostas, como resultado de insucessos repetidos ou intercalados, devido à persistência de desigualdades (emergentes de um vazio social) relacionadas com a origem social, o nível de educação, o género, a região ou a etnicidade. Esta asserção está próxima do conceito de alternância de estados de emprego, desemprego, formação ou inactividade, em função dos ciclos de vida (Chagas Lopes, 1997, 2007). A inserção profissional, não pode ser, portanto, alvo de receitas nem de procedimentos alheados de contextualização (Santos, 2008) micro e macro-sociais.

1.3. Ex-Formando

Finalmente traz-se à discussão a acepção de ex-formando. Socorrendo-nos novamente do manual terminológico da CIME (2001:29), esta Comissão estabelece a noção de formando como o *“indivíduo que frequenta uma acção de formação.”* Assim, reportando-nos à pergunta de partida, só é legítimo falar de ex-formando se este tiver finalizado com êxito uma acção de formação, porquanto é condição indispensável, para obter a inserção profissional. Delineámos, assim, o conceito de **ex-formando** como *o indivíduo que frequentou, com aproveitamento, uma acção de formação qualificante.*

2. Condicionantes e Dispositivos de Inserção Profissional

2.1. Os Condicionantes da Inserção Profissional

No actual e provavelmente duradouro contexto globalizante (Castells, 1996, 2000) assinalado por penetrantes e céleres mudanças, há um sem fim de agentes económicos e sociais, que são protagonistas de um complexo e intrincado jogo de relações interactivas (Gaude, 1997) entre o mercado de trabalho e os sistemas educativo-formativos nacionais.⁸ Tal como argumenta Alves (2005b:188), temos de admitir que os processos de inserção profissional são “socialmente marcados”, pois a partir do momento em que resultam de estratégias dos actores, de percursos biográficos e de desigualdades sociais, são inevitavelmente influenciados por um agregado diversificado de variáveis sociais, económicas, institucionais (Rose, 1994; Wolbers, 2007) e pessoais.

Não existe consenso entre os investigadores, quanto à designação desses factores, dimensões, barreiras, circunstâncias ou variáveis. Hannan, Raffe e Smyth (1996) fazem a distinção grosseira entre micro-factores (de dimensão individual) e macro-factores

⁸ (Couppié e Mansuy, 2004; Rose, 1994; Wolbers, 2007).

(de dimensão extra-individual). Helen Russell e Philip O'Connell (2001) num estudo comparado, sobre os processos de transição, em nove países europeus (incluindo Portugal) diferenciam entre factores de nível micro e factores de nível macro. Nos primeiros subdividem ainda em atributos/características demográficas (e.g. idade, género, *status* parental) e mercado de trabalho/características do capital humano (e.g. nível educacional, experiência de trabalho, duração do desemprego e experiência prévia de desemprego). Como factores de nível macro os autores apontam: a) a procura agregada no mercado de trabalho, b) os programas e as medidas activas de emprego (pelo lado da oferta), c) as características institucionais do mercado de trabalho (i.e. fortes ou restritivos regimes de protecção no emprego), d) a organização do sistema de protecção social (em particular os regimes de protecção no desemprego) e e) as diferenças na natureza das ligações entre os sistemas de educação/formação e o mercado de trabalho. Outros autores classificam-nos ainda como obstáculos, causas ou barreiras. Na verdade, o que é óbice para alguns indivíduos pode-se constituir como vantagem competitiva para outros.

Blumenberg (2002) identificou várias barreiras ao emprego, para uma população constituída por indivíduos de risco (baixos rendimentos, baixa escolaridade, problemas de saúde, violência doméstica, parentalidade), postulando que as probabilidades de emprego decresciam significativamente com cada barreira adicional. Neste estudo a autora identificou oito barreiras: a) competências laborais (i.e. a fragilidade ou a inexistência de competências específicas para um determinado emprego), b) saúde individual (problemas relacionados com a existência de doenças), c) crianças portadoras de deficiência (i.e. pais com filhos portadores de deficiência que ficam limitados nas opções de emprego), d) deficiência mental grave, e) deficiência mental ligeira, f) vítimas de violência doméstica, g) parentalidade (i.e. a existência de filhos menores que necessitam de cuidados permanentes) e h) transporte (i.e. o facto de o indivíduo necessitar de utilizar transportes para se deslocar para o emprego). Face à abrangência do nosso estudo consideraremos apenas algumas destas barreiras.

Os investigadores espanhóis Sáez e Sanjuán (2007), num estudo centrado em diplomados do 1º ciclo de estudos do ensino terciário, admitiram a existência de

circunstâncias ou factores que afectam a inserção profissional. Os autores sublinham o itinerário educativo/formativo e os respectivos conteúdos programáticos, como a principal circunstância que afecta a inserção profissional. Adicionalmente preconizam outros factores susceptíveis de moldar o processo de inserção: o tempo necessário para terminar o curso, o dispositivo utilizado, a intensidade de procura de emprego, a nota final de curso (especialmente relevante nos cursos superiores), a profissão e as habilitações escolares do principal sustentáculo económico da família de origem, a idade, o conhecimento de línguas estrangeiras (especialmente no contexto da sociedade espanhola) e os conhecimentos de informática. Adicionalmente Sáez e Sanjuán (2007) elaboraram um modelo analítico-teórico que relaciona este conjunto de variáveis e vem dado por:

$$P(IP)t = F (Cur, Nac, Nf, Cf, Le, Inf, Id, Esf, Psf, Disp) Te$$

> < > > > > < > > >

$P(IP)t$ reflecte a probabilidade de inserção profissional no momento t

Cur curso/itinerário

Nac tempo (anos) necessário para terminar o curso

Nf Nota final do curso

Cf cursos de formação adicional

Le domínio de uma língua estrangeira

Inf domínio da informática

Id Idade

Esf habilitações do principal sustentáculo financeiro da família

Psf profissão do principal sustentáculo financeiro da família

Disp representa o(s) dispositivo(s) utilizado(s) para a inserção

Te representa a taxa de emprego

Em termos teóricos os autores definiram que os símbolos de > ou < reflectem o sentido do efeito da derivada parcial de cada variável sobre a probabilidade de inserção profissional, enquanto que as outras variáveis permanecem constantes. No caso de algumas variáveis o sinal e o valor da elasticidade dependem das diferentes opções incluídas em cada uma das variáveis. Por exemplo, consoante o dispositivo utilizado a

probabilidade de inserção será afectada de forma diversa. Nas restantes variáveis a relação é linear (e.g. domínio de uma língua estrangeira, domínio de informática).

Este modelo, apesar de incompleto, revela-se relativamente útil, pois inclui os nossos dois pilares de análise (i.e. os condicionantes e os dispositivos), conferindo-lhes um carácter de variáveis independentes qualitativas (Pestana e Gageiro, 2005) e causais. Contudo, face ao contexto em que foi formulado (ensino superior) não o utilizaremos enquanto coadjuvante do trabalho analítico subsequente, mas unicamente como elemento indicativo.

*

Os vários dicionários da língua portuguesa definem condicionante como algo com poder para determinar, para influenciar, para afectar ou fazer depender de uma condição.

Precisamente porque, após a extensa revisão da literatura, pretendemos identificar agentes que determinam que influenciam, que afectam ou que estipulam condições à inserção profissional, designaremos, ao longo deste trabalho, estas variáveis como **condicionantes** (tanto no sentido de facilitar a inserção como de a obstruir) (Santos, 2008).

Porque privilegiamos um posicionamento antropocêntrico (Kovács, org., 2005), pelo facto de não existir consenso entre os investigadores, mas sobretudo por uma questão de sistematização, que nos proporcione uma estruturação do trabalho subsequente, sugerimos a distinção entre **variáveis endógenas** (que são os condicionantes inerentes ao indivíduo e às suas particularidades) e **variáveis exógenas** (os condicionantes que se relacionam com fenómenos externos ao indivíduo).

*

Adicionalmente entramos em linha de conta com uma outra variável, que procede das variáveis exógenas e que, por seu turno pode determinar ou limitar a selecção do(s) dispositivo(s) (Blackman, 2006; Wooden e Harding, 1998) para fazer o *marketing* da oferta (Blackman, 2006). Está relacionada com as características (percebidas pelo desempregado) do emprego em oferta (e decorrente das peculiaridades da própria

empresa ou organização) e que podem ser, por exemplo, a área funcional, os pré-requisitos, a duração do contrato, a categoria ou o salário (Gregg e Wadsworth, 2000). Dentro destas especificidades Carless e Imber (2007) sublinham: a) o carácter desafiante do trabalho (i.e. um trabalho que permite a aplicação e desenvolvimento das capacidades individuais), b) o ambiente de trabalho (i.e. a existência de colegas de trabalho amigáveis e cooperantes), c) pagamento e oportunidades de promoção (salário/outros benefícios e oportunidades de progressão na carreira), d) reputação (prestígio da organização ou empresa que se reflecte nos trabalhadores) e d) localização (i.e. que o trabalho se desenvolva numa área geograficamente próxima da residência e seja atractiva em termos de prestígio e projecção social). No sentido inverso, o próprio dispositivo pode cercear as características específicas (principalmente quando obsta ou atenua a respectiva divulgação) e balizar a forma de publicitar uma oferta de emprego (Blackman, 2006), devido a limitações de cariz económico, tecnológicas ou temporais. Resumindo esta variável tem uma relação de dependência com as variáveis exógenas e uma relação interactiva com os dispositivos.

2.1.1. Variáveis Endógenas

Na 91ª conferência da Organização Internacional do Trabalho, uma das conclusões exarada na correspondente acta, faz a apologia da formação profissional inicial (entendida nas modalidades qualificantes) como determinante para a melhoria da empregabilidade. Esta vantagem pode advir da aquisição de qualificações indispensáveis para o trabalho, de conhecimentos e de competências profissionais complementares, que sejam transferíveis entre empregos ou actividades e que facilitem a transição para o mundo do trabalho (Bulgarelli e Gori, 2004; OIT, 2003). A seguinte conclusão faz a apologia de que o investimento em formação profissional executada em contexto de trabalho incrementa igualmente a empregabilidade (OIT, 2003). No nosso país esta mesma conclusão foi apurada num estudo da CIME / DGEFP (1999) que afirma o papel decisivo da formação profissional inicial (qualificante) na valorização dos recursos humanos possibilitando aptidões para encarar os desafios em termos quer de crescimento económico e competitividade, quer de desenvolvimento

pessoal e societal, minimizando rupturas sociais e maximizando a equidade de oportunidades.

Esta prescrição é corroborada por vários autores e entidades⁹, concluindo uniformemente pelo papel categórico e concludente da formação profissional como factor decisivo e condicionante da inserção no mercado de trabalho (Santos, 2008).

Outros actores sociais (a administração pública, as organizações empresariais e sindicais, os gestores e os empresários) coincidem na opinião de que quanto mais alto é o nível de educação atingido, mais determinante se torna para aceder a um emprego (Lope, Lozares e Miguélez, 1997).¹⁰

No estudo conduzido por Veloso, Gonçalves e Parente (1997) é feita uma chamada de atenção para o facto de que se a trajectória educativa não é determinante para a trajectória profissional, já o percurso formativo pode contribuir para a inserção. Pode-se então conjecturar que a sub-qualificação pode constituir-se como um obstáculo à inserção profissional (Chagas Lopes, 1997; Kovács *et al*, 1994; Gaude, 1997, Santos, 2008a). No sentido oposto, as questões de excesso de qualificações (*overeducation*) foram investigadas por vários autores, especialmente por James Rosenbaum e Amy Binder (1997).¹¹ Garcia e Gutiérrez (1996) chegaram contudo à conclusão que em casos de efectiva inserção profissional, com um grau razoável de estabilidade, a continuidade em empregos que requerem recursos educativo-formativos inferiores aos que o indivíduo possui, são frequentemente considerados como positivos, pois,

⁹ Veja-se especialmente: Almeida, 2007; Alves, 2007; Castro *et al*, 2000; Chagas Lopes, 1994, 2005; Chioussé e Werquin, 1999; Cober, *et al*, 2004; Comissão Europeia, 1995; DGEEP, 2006; Dieckhoff, 2008; Garcia e Gutiérrez, 1996; Garcia e Molina, 1999; Garmendia, 1997; Gaude, 1997; Gonçalves *et al*, 2006; Granovetter, 1974,1995; Groupe Missile, 1996; Huffmann e Torres, 2002; ILO, 2009; Imaginário *et al*, 1998; Kovács, 2002, 2005; Kovács *et al*, 1994; Lewis, 1998; Martínez, 2000; Medeiros, 2004; Miranda, 2006; Neves, Pedroso e Matias, 1993; OIT, 2003; Pires, 2000; Rose, 1994; Sá, 2006; Simonnet e Ulrich, 2000; Veloso, Gonçalves e Parente (coord.), 1997; Vincens, 1999; Walter e Plug, 2006.

¹⁰ Alguns autores postulam que estruturalmente esta inferência é correcta (Leney, 2004; Medeiros, 2004), mas que no contexto do mercado de trabalho, a educação (e as qualificações) deve ser a indicada para ir de encontro aos requisitos exclusivos de cada emprego [Iriundo, (coord.), 2007; Leney, 2004; Lope, Lozares e Miguélez, 1997; Marks, 2005].

¹¹ As conclusões destes dois investigadores são inequívocas quando pronunciam que o excesso de qualificações pode ser contraproducente para determinados níveis de emprego (especialmente os de menor grau de exigência técnica), tornando-se frequentemente uma barreira à inserção profissional.

permitem acumular competências específicas e experiência profissional, transferíveis para outros enquadramentos laborais (Santos, 2008), como veremos adiante.

Em 1974, Jacob Mincer, num enquadramento declaradamente neoclássico e de individualismo metodológico, apresenta um modelo de retorno do investimento em capital humano individual que incluía a seguinte equação:

$$\ln y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X - \beta_3 X^2 + u$$

Os rendimentos individuais prognosticados ($\ln y$) são uma função logarítmica resultante do somatório da escolaridade (S) obtida (educação e formação profissional), da experiência (X), da taxa de retorno para a escolaridade (β_1), do coeficiente que reflecte o retorno positivo da experiência (β_2) menos o coeficiente negativo da experiência quadrática (β_3) acrescentando um erro residual (u). Como interpretação imediata temos que a variável formação profissional, aumenta o retorno, quanto mais qualificações tiver o indivíduo e, por analogia, fomenta as respectivas possibilidades de inserção profissional.

Alguns anos mais tarde Weiss (1986) (*apud* Chagas Lopes, 2007) traçou um modelo no qual a taxa de crescimento do acervo de capital humano ao longo da vida (dK / dt) pode ser descrita pela seguinte equação:

$$dK / dt = K_0 h g_1(K_t) - \delta g_2(K_t)$$

A primeira parte da fórmula relaciona-se com o(s) processo(s) de aquisição de qualificação, (crescente com h , que representa o tempo de trabalho associado à experiência ocupacional qualificante), com um *stock* inicial de capital (K_0). O segundo conjunto de termos espelha o processo de obsolescência da qualificação (como consequência de períodos de desemprego ou de inactividade) durante o qual se desvaloriza a uma taxa δ .¹²

¹² Para obviar este inconveniente é necessário que existam processos de contrapartida, como por exemplo, a aquisição de níveis mais elevados de escolaridade ou a frequência de acções de formação profissional (Chagas Lopes, 2007).

Por conseguinte, à luz de qualquer ponto de vista teórico, a formação qualificante tem uma incontestável influência na inserção profissional e nos resultados individuais positivos que desta advêm (Santos, 2008).

É útil nesta revisão teórica abordarmos mesmo os estudos, que aparentemente não aportam resultados utilizáveis e alicerçantes, mas que a médio e longo prazo se podem vir a estabelecer como pontos de referência para outros rumos investigatórios.

Neste contexto é particularmente relevante o estudo comparativo de Korpi *et al* (2003), sobre formação profissional, carreiras e precariedade, no Reino Unido, na Holanda e na Suécia. As conclusões deste grupo de investigadores sugerem que o impacto da formação profissional sobre a precariedade no mercado de trabalho varia ao longo da carreira laboral individual. Ou seja, a obtenção de um nível mais elevado de formação profissional específica apenas se torna vantajosa na etapa inicial de uma carreira profissional. Todavia uma formação profissional mais genérica tem um maior potencial de aquisição de competências em fases mais tardias da carreira, sobretudo quando se constitui como um sinal (Spence, 1973) profícuo para os empregadores, em situações onde é exigida maior flexibilidade interna ou funcional (Casaca, 2005; Kovács, 2002). Um pouco surpreendentemente Korpi *et al* (2003) concluíram ainda que o risco de desemprego é reduzido quando a formação profissional é mais específica. Tal pode indicar que o investimento em competências, associado à formação específica de uma empresa ou organização, oferece alguma protecção adicional face ao desemprego. Finalmente, os autores postulam que a educação generalista e/ou a formação profissional genérica, tem aparentemente mais importância durante o desemprego, pois podem promover a flexibilidade funcional (Casaca, 2005; Kovács, 2002) e, conseqüentemente, o emprego em novas áreas ocupacionais ou profissões.

Acessoriamente à formação profissional, alguns autores aludem a vários sub-condicionantes. Destacamos o tipo de itinerário profissional [Mansuy, 1996 ; Mansuy e Marchand, 2004; Neves e Graça (coord.), 2000; Schoon, *et al*, 2001; Simonnet e Ulrich, 2000; Stenström, 2003; Vickerstaff, 2003], a nota final do curso de formação [Biggeri,

Bini e Grilli, 2001; DGEEP, 2006; Fernandes (coord.), 2001] e o nível de habilitações escolares alcançado (Andres *et al*, 2007; González, 2003; Mansuy, 1996).

Os pré-requisitos e características de um determinado emprego podem impor limitações às qualificações que podem encaixar nas necessidades demandadas por um empregador [DGEEP, 2006; Fernandes (coord.), 2001; Gray, 2002; Kovács *et al*, 1994]. Paralelamente, em qualificações cujos conteúdos sejam similares ou afins, podem concorrer de igual modo ou de modo inverso a um mesmo emprego (Santos, 2008).¹³ Passando agora às considerações sobre a nota final obtida, a maioria dos autores apenas a posiciona enquanto factor arbitral numa situação de igualdade de itinerários profissionais (Biggeri, Bini e Grilli, 2001; DGEEP, 2006; Fernandes, 2001). Grasser e Rose (2000) postulam que um empregador vai preferir sempre um indivíduo que tenha a melhor classificação entre vários, devido ao facto de que expectavelmente será mais produtivo e com menores custos de inserção laboral e de formação integrativa. Em 2001, os italianos Biggeri, Bini e Grilli demonstraram que a nota final tem um efeito facilitador da inserção profissional, embora de amplitude relativamente restrita.

Simonnet e Ulrich (2000) nomeiam de forma ligeira o ano de conclusão da formação como potencialmente influente na inserção profissional, na medida em que é coincidente ou não com fenómenos cíclicos da economia e/ou com alterações de fundo nas políticas educativo-formativas (Santos, 2008a).

Em enquadramentos circunscritos e particulares (designadamente no ensino terciário), o prestígio do estabelecimento académico responsável pela formação (i.e. ensino superior) parece reter alguma ascendência sobre a inserção dos diplomados¹⁴. Em função das particularidades desta dimensão (ensino universitário) não a tomaremos em consideração no decorrer do presente estudo.

¹³ A este propósito Mansuy e Marchand (2004) postulam que o itinerário profissional e o nível de qualificação (Simonnet e Ulrich, 2000) têm um forte efeito sobre o processo de inserção profissional. Simonnet e Ulrich (2000) incorporam no significado de itinerário a própria modalidade de formação, defendendo que a aprendizagem dualizada tem clara superioridade na inserção profissional, em comparação com outras modalidades qualificantes.

¹⁴ Especialmente os trabalhos de [Cordeiro, 2004; Figuera, 1996; Martínez, 2002; Miranda, 2006; Sá, 2006; Sáez e Sanjuán, 2007; Valero, 2003; Vidal (coord.), 2003]

*

O condicionante seguinte reporta-se à experiência profissional prévia à inserção. São muitos os autores que se debruçaram sobre esta temática. Os trabalhos de Grasser e Rose, em 2000, pugnam pelo papel decisivo da experiência profissional enquanto elemento integrante do próprio indivíduo. Argumentam estes autores que sendo esta uma conquista exclusivamente individual, pode, portanto, ser encarada como um componente constitutivo das competências e posicionar-se como uma forma particular de aquisição de aptidões específicas.¹⁵

Como corolário a concretização, inexistência de experiência ou precariedade, constitui-se de *per se* como um condicionante (i.e. como um critério de recrutamento) perante as exigências do mercado de trabalho (Chagas Lopes, 1994, 2005; Costa, 2001; Couppié e Mansuy, 2004; Gaude, 1997; Gonçalves, *et al*, 2006; Grasser e Rose, 2000; Miranda, 2006; OECD, 2000; Neves, Pedroso e Matias, 1993; Sá, 2006; Stauber, 2007; Vincens, 1997; Zimmer-Gembeck e Mortimer, 2006).

García e Molina (1999), por um lado, e Luecking e Fabian (2000), por outro, demonstraram a eficácia (pelo menos no curto prazo) de experiências laborais remuneradas na inserção profissional e nos respectivos salários.

Evocando de novo o modelo de retorno do investimento em capital humano (Mincer, 1974) verifica-se que a variável experiência profissional (X) surge como condicionante dos rendimentos e só possui expressão algébrica se o indivíduo estiver inserido profissionalmente, pois caso contrário será igual a zero. Podemos conjecturar, portanto, que uma maior intensidade ou extensão de experiência profissional pode proporcionar maiores possibilidades de inserção.¹⁶

¹⁵ Assim entendida, a experiência profissional é uma aquisição consciente (Vincens, 1997) e está imbuída de uma dimensão de tal forma personalizada que a torna intransmissível, mas passível de transferência entre empregos ou actividades (Grasser e Rose, 2000).

¹⁶ No modelo de Weiss (1986; *apud* Chagas Lopes, 2007) a variável tempo associada à experiência (h) desempenha um papel linearmente positivo nos processos de (re)integração na vida activa (i.e. na inserção profissional de desempregados à procura de novo emprego).

Os professores espanhóis Garcia e Gutiérrez (1996) argumentam que as experiências laborais sectoriais iniciais e genéricas (Bills, ed., 2003) constituem uma mais-valia futura para a aquisição contínua de competências laborais, cognitivas e transversais¹⁷ (ou *soft skills*) mormente em situações de formação em posto de trabalho.

Da leitura e interpretação destes autores podemos admitir que a experiência profissional se caracteriza por uma dupla ascendência sobre a inserção profissional. Numa óptica comportamental, de quem procura um emprego, exprime-se como um importante facilitador da inserção. Na óptica da oferta é meramente um argumento economicista, ou seja, se uma pessoa é contratada com um *stock* de experiência tal que dispense ou minimize a formação em posto de trabalho, isso traduzir-se-á em menores custos de formação integrativa (Garcia e Gutiérrez, 1996). Tal significa que para os empregadores além das características e competências de base são tão ou mais importantes as competências laborais genéricas (*soft skills*), tanto cognitivas como motivacionais, que possam ter sido adquiridas por via da experiência (Santos, 2008a), na medida em que isso pressupõe que os custos de formação e integração na empresa serão inferiores (Garcia e Gutiérrez, 1996). Simpson e Cieslik (2007) destacam a crescente importância para os empregadores das três *basic skills* (literacia, numeracia e expressividade), mesmo em contextos de exigências técnicas de nível superior ou de actividades altamente especializadas e tecnicamente mais evoluídas.

Staff e Mortimer (2008) concluíram que as experiências laborais remuneradas durante a adolescência e concomitantes à escolaridade favorecem, além da inserção profissional, o próprio *status* socioeconómico, embora se forem excessivas acabam por ser prejudiciais, pois desviam o tempo do jovem para o trabalho, em detrimento do tempo dedicado ao estudo. Os autores concluem ainda que estas experiências laborais, quando moderadamente exercidas, são mais visíveis e benéficas na inserção profissional dos jovens oriundos de estratos socioeconómicos menos favorecidos.

¹⁷ O conceito de resiliência entronca neste enquadramento, porquanto é a característica positiva presente no indivíduo, que o ajuda a superar as dificuldades e a adaptar-se às circunstâncias mais adversas ao longo da sua existência, podendo ser desenvolvida ao longo de toda a vida (Escoval, 2009).

Zimmer-Gembeck e Mortimer (2006) aludem igualmente à aquisição de experiência num enquadramento de actividades extra-escolares (embora relacionada com as particularidades e idiosincrasia colectiva da sociedade americana). Apesar de considerarem a experiência laboral remunerada (principalmente em actividades conectadas com a escola) como essencial para o futuro profissional, admitem alguma valorização da experiência não laboral e extra curricular como coadjuvante da inserção profissional especialmente se combinada, ou em complementaridade com aquela. Os autores designam a acumulação de experiências de diversas naturezas como a aquisição de maturidade vocacional. Também a OECD (2000) faz a apologia do trabalho de estudantes/formandos a tempo parcial ou em contexto de tempos livres ou de férias escolares, como tendo impacto positivo na inserção profissional.

Recentemente Rafael Merino (2007) chama a atenção para a experiência adquirida, principalmente pelos jovens, em contexto de tempos livres e que pode encerrar um conjunto de mais-valias para o desenvolvimento da respectiva carreira profissional e posicionar-se como coadjuvante da inserção profissional. Este autor considera que as actividades inseridas em contexto de tempos livres ou informais contêm experiências de dois tipos: os incidentes críticos (de carácter esporádico e que podem conter impactos sérios positivos ou negativos na trajectória profissional, p.e. uma viagem ou um acidente) e as experiências de vida significantes (de carácter contínuo e que podem resultar na aquisição de competências com valor no mercado de trabalho, como por exemplo um desporto, um passatempo ou o voluntariado). Considera o autor (e reportando-nos à teoria do sinal) que este tipo de experiências se torna um sinal discriminatório positivo num contexto de excesso de candidatos com qualificações formais iguais. Porém as conclusões de Merino (2007) apontam para o facto de que há alguma reprodução da estratificação social (Bourdieu, 1973, 1978) nas oportunidades de aquisição deste padrão de experiências.

Numa investigação análoga conduzida por Tchibozo (2007) no Reino Unido, junto de jovens recém licenciados, foi demonstrado que a experiência adquirida em actividades extracurriculares tem uma importância significativa em todas as dimensões dos processos de transição, em geral, e na inserção profissional em particular. Além desta

constatação o autor toma em consideração a natureza dessa experiência extracurricular, designadamente: o grau de envolvimento, o tipo, a duração e o contexto. Neste caso as experiências em actividades de liderança ou relacionadas com a cidadania são as que conferem melhores resultados em situações de inserção profissional. O envolvimento em actividades desportivas, apesar de ser um tipo de experiência mais comum, obtém valores medianos em termos de responsabilidade no processo de inserção. Tchibozo (2007) concluiu que as experiências decorrentes de tarefas activistas (ou de voluntariado) ou com carácter de passatempo não se constituem como mais-valias significativas no momento da inserção profissional. Face ao exposto, o autor considera, contudo, que o potencial estratégico das experiências adquiridas em contexto extracurricular deve ser encorajado, mesmo em momentos de orientação profissional.

De igual modo, mas numa perspectiva diferente, como veremos posteriormente, Blais (2005) preconiza o voluntariado como um dispositivo para veicular a inserção profissional.

*

John Bynner (1998) designa por capital identitário, o conjunto de características próprias (género, idade, nacionalidade/etnicidade, parentalidade e origem sócio-económica) de cada indivíduo e que se assume, em enquadramentos particulares, como um condicionante crítico da inserção profissional.

Além deste autor, são particularmente relevantes os estudos conduzidos neste capítulo por Chapple (2002), por Cecília Albert *et al* (1998), por Granovetter (1995) e por Simonnet e Ulrich (2000) que tiveram em comum a análise de fluxos da transição de diversas coortes de jovens para o mercado de trabalho. Como principais conclusões agregadas os autores atestam que o género é decisório na inserção profissional. As mulheres, apesar de adquirirem, em geral, níveis de escolaridade mais elevados, não têm, por este facto, maiores facilidades de inserção profissional do que os homens (Albert *et al*, 1998). A força de trabalho feminina é, em geral, vista pelos empregadores como potencialmente mais dispendiosa, o que resulta sobretudo dos custos

associados à maternidade (Casaca, 2009). Além disso, as mulheres faltam mais do que os homens, (por força das obrigações familiares); estão menos disponíveis para horários menos comuns; e, frequentemente, descontinuam ou abandonam o trajecto laboral (*idem*). Hannan, Raffe e Smyth, (1996) por um lado, e alguns anos mais tarde Huffman e Torres (2002), por outro, encontraram discrepâncias e discriminação de género, relativamente à quantidade e qualidade das informações sobre ofertas de empregos, bem como à respectiva inserção profissional (Schoon *et al*, 2001). Huffman e Torres (2002) detectaram que em termos globais as mulheres recebem menos volume de informação sobre oportunidades de trabalho, e da que chegam a ter conhecimento a maior parte são mais mal pagos. Os autores constataram ainda que essa informação que acaba por lhes chegar tem origem noutras mulheres, em especial das que fazem parte da respectiva rede social. A explicação apresentada pelos dois investigadores para estes factos, parece estar relacionada com a discrepância valorativa que mulheres e homens outorgam a uma determinada ocupação, relevando outros aspectos, além do salário, como sejam a maior ou menor oportunidade de articulação entre a vida familiar e a carreira profissional.¹⁸

Sieben (2007) detectou evidentes dissemelhanças de género nos comportamentos de procura de emprego. Rankin (2003), por seu turno, concluiu que as mulheres obtêm melhores resultados na inserção profissional quando é veiculada pelos métodos formais, em detrimento dos (menores) recursos informativos dos contactos informais, geralmente menos eficazes.

Os estudos dos italianos Biggeri, Bini e Grilli (2001) e dos portugueses Neves e Graça (coord., 2000), convergem nas conclusões de que a inserção profissional é efectivamente afectada por uma intensa desigualdade de géneros, a favor dos homens. Esta discriminação é mais notória e acentuada nos alunos com notas finais mais baixas (Biggeri, Bini e Grilli, 2001).

¹⁸ Outros autores corroboram esta alegação, acrescentando, porém, que este tipo de empregos, tradicionalmente, são a tempo parcial e apresentam elevadas taxas de precariedade (Dæhlen, 2007; EAEA, 2007; Rankin, 2003).

Porém, mais recentemente Walter e Plug (2006), suportados numa lógica contígua ao individualismo metodológico (i.e. às teorias do capital humano), afirmam num estudo sobre a despadroneização das transições, em dez países europeus (incluindo Portugal) que actualmente o género já não pode ser encarado como uma desvantagem (quando aplicado a mulheres jovens), pois em média conseguem atingir níveis educacionais mais elevados do que os homens, estando, portanto, mais aptas a conseguir uma inserção profissional mais rápida e melhor remunerada.

Passando agora para a variável idade, em 1998 a equipa liderada por Cecília Albert, ao estudar uma amostra de indivíduos jovens, revelou que a idade funciona como um indicador (ou indiciador), visto que foi possível destacar que o aumento desta, aumenta proporcionalmente as probabilidades de integrar o mercado de trabalho, não desempenhando, contudo, qualquer tipo de preponderância nos comportamentos de procura/não procura de emprego. Voltando ao estudo coordenado por Neves e Graça (2000), cujo público-alvo era constituído por populações com dificuldades especiais, designadamente os jovens, a equipa chegou a uma conclusão contrária à de Albert *et al* (1998), pois certificaram que a idade superior a 30 anos se pode constituir como um óbice à inserção profissional, avolumando-se com a chegada aos 40.¹⁹

A preponderância da nacionalidade/etnicidade é mais premente em países receptores massivos de imigração e oficialmente multirraciais, designadamente nos EUA e em alguns países europeus, receptores de fluxos imigratórios significativos (Granovetter, 1995). O papel da origem geográfica foi evidenciado nos estudos conduzidos por Simonnet e Ulrich (2000) em França. Tendo por público-alvo jovens imigrantes (incluindo os de segunda geração) as duas investigadoras concluíram pelo efeito limitativo, na inserção profissional de pessoas com origens assentes em países do norte de África, especialmente provenientes de ex-colónias francesas. Stanley Stephenson (1979) e Karen Chapple (2002) chegaram a resultados análogos a este. O primeiro autor estudou o sucesso da transição da escola para a vida activa, alicerçado numa amostra nacional de jovens norte-americanos de origem africana. A segunda

¹⁹ De igual modo a investigação de Imaginário *et al* (1998) conclui indubitavelmente sobre o valor determinístico da classe etária nas diversas dificuldades de inserção ou de reinserção profissional.

incidiu a investigação na inserção profissional de mulheres afro-americanas no estado norte-americano da Califórnia.

Na Grã-Bretanha, um estudo comparativo implementado por Frijters, Shields e Price (2003), incidindo em diversas comunidades imigratórias, destacou que a procura de emprego por parte dos elementos destes grupos é menos bem sucedida quando comparada com comportamentos afins dos cidadãos britânicos, e quando é bem sucedida (i.e. quando ocorre a inserção profissional), é veiculada essencialmente por dispositivos informais. Uma outra conclusão interessante aponta no sentido de que a probabilidade de sucesso na inserção profissional é estimulada com os anos após a migração, maximizando, desta forma, a sua utilidade social.

A nível europeu, Walter e Plug (2006) postulam que há uma acumulação de antigas e de novas desigualdades, relativamente à variável etnicidade, designadamente no que diz respeito ao fracasso escolar e à existência de práticas discriminatórias na educação e no mercado de trabalho.

Apesar de em Portugal existirem poucos estudos focados nesta variável, julga-se oportuno aludir novamente aos trabalhos conduzidos por Neves e Graça (coord., 2000). Esta equipa relacionou a variável país de origem com: a) a dimensão da barreira linguística (incluindo pessoas dos PALOP's), b) o estado da respectiva legalização e c) a cultura e valores de origem. Relativamente à cultura e valores, os autores apuraram que nalguns casos alicerçam comportamentos instáveis, com dificuldade de cumprimento de regras e de assiduidade.

Hergenrather, Rhodes e Clark (2005) introduzem uma variável que, apesar de nem sempre ser alvo de ponderação em investigações de natureza afim ao presente estudo, pode vir a constituir-se como um condicionante indubitável: o estado de saúde ou de doença (e.g. doenças infecto-contagiosas, com particular destaque para o HIV). Estes autores consideram que este factor pode influenciar não apenas o comportamento de procura de emprego, mas por arrastamento, a própria inserção profissional. Acrescentam estes autores que apesar de a não discriminação ser um direito dos

indivíduos, estes, por efeito da baixa auto-estima e o receio dessa mesma discriminação, acabam por abandonar as actividades de procura de emprego (independentemente do dispositivo) e inclusivamente por declinar sucessivamente as ofertas de trabalho. No pólo oposto, face à falta de informação pode ocorrer discriminação, por parte dos empregadores. Claro que alguns destes pressupostos são válidos para outro tipo de doenças de gravidade semelhante. Evidentemente que doenças transitórias ou acidentes não incapacitantes podem impossibilitar temporariamente o comportamento de procura de emprego e, conseqüentemente, a inserção profissional.

No que se refere à composição da origem sócio-económica, John Bynner (1998) e Simonnet e Ulrich (2000), arrolaram alguns elementos constitutivos: a categoria sócio-profissional da mãe, o número de irmãos e o nível de estudos dos pais. Outros autores incluíram como determinantes da inserção profissional: o nível de escolaridade (Schoon *et al*, 2001), a parentalidade/maternidade (i.e. o facto de ter ou não filhos), a categoria profissional e a respectiva rede social dos pais (Andres *et al*, 2007; Schoon *et al*, 2001; Staff e Mortimer, 2008) e o estado civil (Coleman, 1991; Holzer, 1988; Weber e Mahringer, 2002). Higgins (2001) chama a atenção para a importância do contexto social (i.e. o enquadramento socioeconómico de origem) não apenas na forma como o candidato procura emprego, mas também na tomada de decisão dos empregadores.

2.1.2. Variáveis Exógenas

Maurice, Sellier e Silvestre (1982) num estudo comparativo entre França e Alemanha, concluem que os processos de inserção profissional são reféns das especificidades das políticas públicas, dos formatos dos itinerários profissionais (e.g. com ou sem estágio profissional, com FCT) e das particularidades dos enquadramentos institucionais (e societais) dos sistemas doutrinários de educação (e de formação). Mais recentemente Walter e Plug (2006) defendem que as políticas públicas de educação e formação, independentemente do substrato político-ideológico, conformam os diversos modelos de inserção profissional. O sociólogo holandês Maarten Wolbers (2007) ao comparar

os padrões de entrada na vida activa em onze países europeus argumenta que a legislação conexas com as políticas públicas, designadamente a laboral (e.g. maior ou menor flexibilidade) detém uma ascendência relevante nos processos de inserção. De igual modo a especificidade dos sistemas educativo-formativos (Saar, Unt e Kogan, 2008) e as respectivas instituições (Zittoun, 2008) detêm preponderância activa nos processos de inserção profissional.

A OECD (2000:22) postula que os padrões de inserção profissional diferem actualmente de modo vincado dos paradigmas em vigor há 20 anos atrás. Mais, a própria reforma dos sistemas públicos de educação e de formação tem por fundamento sócio-político, não apenas prover conhecimentos gerais e particulares, mas e sobretudo, a facilitação progressiva dos processos de integração profissional, designadamente através da implementação de redes de emprego, formações em contexto de trabalho ou sistemas eficientes de recrutamento (OECD, 2000:13,21). Ainda neste relatório a OECD (2000:58), reconhece, três trajectórias (*paths*) de transição distintas e derivadas da interacção entre os legisladores e os agentes sociais (e.g. empregadores, famílias, etc.): a educação geral, a formação baseada em escola e os sistemas de aprendizagem. Conclui, por fim, que, com algumas gradações exclusivas, os diversos estados, em função das opções políticas nacionais (e comunitárias nos casos dos países da União Europeia) implementam os seus sistemas de educação e de formação em redor de um destes três trajectos.

Ainda relativamente a tipologias de modelos, padrões ou trajectórias, Bukodi e Róbert (2007) alegam que as peculiaridades institucionais desempenham um papel determinante no formato da integração e mobilidade profissionais, pelo que propõem um quadro teórico e conceptual cimentado em três pilares: a) a dimensão do mercado de trabalho, b) os atributos das políticas de emprego sustentado e c) as relações entre os sistemas de educação (e formação) e as instituições que intervêm no mercado de trabalho. Estes investigadores húngaros conceberam uma tipologia original de “regimes de emprego”: social-democrata, liberal, conservador, mediterrânico (no qual se inclui Portugal), pós-socialista liberal e pós-socialista conservador. As diferenças caracterizadoras destes seis modelos conformam particularidades em todo o

comportamento do emprego e, conseqüentemente, na inserção profissional (Bukodi e Róbert, 2007).²⁰ Esta constatação não é alheia das singularidades institucionais de cada país (DiPrete *et al*, 2001; Hannan, Raffe e Smyth, 1996; Mansuy e Marchand, 2004; Saar, Unt e Kogan, 2008) nem dos respectivos investimentos em educação (Badescu, 2006).

Em 1996 os investigadores Hannan, Raffe e Smyth num estudo comparado, patrocinado pela OECD, consideraram que os sistemas de educação e formação ao estarem incrustados em contextos nacionais das políticas públicas não podem estar absortos das dimensões mais importantes que as conformam: os factores demográficos (e.g. pirâmide etária nacional, natureza dos recursos familiares), o sistema de produção (e.g. percentagem de população nos diversos sectores de produção, grau de desenvolvimento económico), as estruturas do mercado de trabalho (e.g. segmentação, ILM, OLM), os mecanismos de definição dos salários (e.g. relações laborais e negociação salarial), o ciclo económico e o enquadramento definidor de políticas (e.g. regime de governação, regionalização).

Além destes autores muitos outros [Acemoglu e Pischke, 1999; Bover *et al*, 2000; Bukodi e Róbert, 2007; Crowson, Wong e Aypay, 2000; DiPrete *et al*, 2001; Garcia e Gutiérrez, 1996; Gaude, 1997; Mansuy e Marchand, 2004; Maurice, Sellier e Silvestre, 1982; Neves e Graça (coord.), 2000; OECD, 2000, 2004, 2007; OIT, 2003; Rose, 1994; Ryan, 2001; Saar, Unt e Kogan, 2008; Wolbers, 2007] concluem que as políticas públicas (e respectivos sistemas e instituições nacionais) de educação/formação de um país estão interactivamente relacionadas com o respectivo mercado de trabalho (ILO, 2009). Ou seja, as políticas podem determinar os mercados e estes, por sua vez podem influenciar as políticas. Tal constatação é suportada pelas várias dimensões dos sistemas nacionais de educação/formação que este conjunto de autores preconiza e que aqui se coligem: a) a natureza da standartização (ou padronização), das qualificações, da avaliação e da certificação, b) o grau de diferenciação de itinerários,

²⁰ Os resultados da análise dos estudos empíricos baseados nesta tipologia levam a algumas conclusões, entre as quais se destaca a que inequivocamente aponta para a manifesta influência das políticas públicas sobre as modalidades de transição entre a educação/formação e o emprego (Garcia e Gutiérrez, 1996) e sobre os processos de inserção profissional (Bukodi e Róbert, 2007; Hannan, Raffe e Smyth, 1996).

c) o grau de flexibilidade do sistema de educação/formação, d) a natureza dos regimes de aprendizagem, e) a essência da política de governação dos sistemas de educação/formação, f) as abordagens pedagógicas de delineamento dos *curricula* e dos conteúdos, g) qualidade dos *outputs* da educação/formação.

Walter e Plug (2006) fazem a distinção entre “*soft policies*” (de matriz preventiva e dirigidas à globalidade da população) e “*hard policies*” (que recaem nos mecanismos selectivos e em grupos de risco). As *soft policies* incluem: as políticas de juventude, as políticas de educação/formação, os regimes de segurança social e as políticas do mercado de trabalho. As *hard policies* agregam: as políticas para grupos de risco, as políticas específicas de transição e as políticas de saúde, de habitação e de transportes.

Dado o agregado de dimensões e de agentes sociais que corporizam simultaneamente as políticas públicas e o mercado de trabalho é com facilidade que se infere a reciprocidade de influência. A perspectiva económico-institucionalista (Wang e Dobbs, 2008) aponta nesse mesmo sentido, ao considerar o mercado de trabalho como um conjunto intrincado de interações entre vários elementos, como sejam, os indivíduos, as organizações, os governos, a cultura social e a história, em vez de uma simples equação oferta-procura.

*

Uma outra conclusão da OIT (2003), reforçada em 2009 (ILO, 2009), certifica que na inexistência de uma procura activa de qualificações (i.e. em contexto de retracção económica), a formação desenvolvida em contexto do mercado de trabalho, centralizada no desenvolvimento de qualificações de carácter geral (*soft skills*) e susceptíveis de transferência, aumenta a empregabilidade individual quando um contexto de expansão económica posterior amplificar a procura de mão-de-obra qualificada (Chagas Lopes, 1994, 2005; CIME/DGEFP, 1999; OIT, 2003; ILO, 2009).

Curiosamente e de forma oposta a estes posicionamentos, as conclusões do estudo organizado por Conceição Moreno (1998) centrado nas estratégias de recrutamento,

conclui que os empregadores portugueses preferem a contratação de pessoas menos qualificadas (sobretudo as detentoras de qualificações de nível I e II), considerando que as capacidades motivacionais (e.g. o empenho, o esforço) e comportamentais (e.g. a assiduidade, a pontualidade, a consideração pelas hierarquias) são critérios de triagem mais exaltados do que os conteúdos dos itinerários formativos. Pontualmente esta constatação foi sustentada também pelas investigações de Gaude (1997) e posteriormente pelos trabalhos de DiPrete *et al* (2001). Jacques Gaude (1997) vai, contudo, mais longe e advoga que uma retracção no mercado de trabalho impele as empresas a reverem as respectivas estratégias de recrutamento, no sentido de baixar os respectivos custos associados.

Esta orientação é ainda validada pelos trabalhos da OECD (2000), de Mansuy e Marchand (2004) e de Marks (2005) pois apontam a boa saúde da economia como o elemento chave na construção de uma efectiva transição para o mercado de trabalho. Paralelamente Brown e Konrad (2001) trazem à discussão a importância dos “macro-factores” na procura de emprego (e nos processos de inserção profissional), em especial dos fenómenos cíclicos de expansão e de retracção de mercados de trabalho sectoriais, que embora cimentados em movimentos semelhantes na economia, não se isentam de alguns fenómenos de histerese²¹.

Saar, Unt e Kogan (2008) num estudo aferido entre os diversos processos de transição nos antigos e nos novos países aderentes à União Europeia (após 2004), defendem que a própria organização do mercado de trabalho pode afectar outras variáveis determinantes na inserção, nomeadamente a estruturação da especificidade vocacional dos sistemas de educação e formação. Estas autoras concluem que o grau de regulação do mercado de trabalho conforma as decisões dos empregadores no momento de seleccionar e contratar, especialmente no que diz respeito aos indivíduos que procuram o primeiro emprego (i.e. os jovens). Ou seja, uma maior regulamentação e rigidez legislativa concorrem para criar entropias no mercado de trabalho dos jovens.

²¹ Como já referido o fenómeno de histerese é a tendência de um sistema para conservar as suas propriedades na ausência do estímulo que as gerou. Por exemplo, mesmo que desapareçam as causas estruturais que originaram um aumento do desemprego, vai continuar, durante algum tempo a manifestar essa subida, ante de começar a descer.

A nível nacional, Veloso, Gonçalves e Parente (coord., 1997) postulam que o padrão de trajectória profissional está especialmente subordinado a factores de contexto macro-estruturais, imputados às dinâmicas económicas sectoriais.

*

As características das empresas têm uma ascendência global sobre todas as facetas do factor trabalho (Carneiro *et al*, 2001). Esta equipa abona como exemplo desta afirmação, a dimensão (em termos de número de empregos, de volume de negócios ou mesmo de distribuição geográfica) da empresa, cujas especificidades restringem a nível social, o dinamismo de desempenho nos planos da confiança intra e inter-empresas, das políticas (de conduta, de contratação e recrutamento de pessoal) e das redes empresariais. Para Mintzberg (1995) a dimensão das empresas está directamente relacionada com a idade da mesma, ou seja, teórica e tecnicamente quanto mais tempo de vida tem uma empresa mais especialização de funções e número de empregados terá.

Miranda (2006) e Almeida (2007) em anos e conjunturas de estudo diferenciados, opinam homogeneamente que a dimensão (em termos de número de trabalhadores) da empresa é um dos factores objectivos de trabalho cuja solidez pode condicionar o grau de precariedade da actividade laboral e, conseqüentemente, conforme argüem García e Molina (1999), as oportunidades de obter um melhor salário.

Um outro factor relacionado com a dimensão está a respectiva localização [DGEEP, 2006; Fernandes (coord.), 2001; Leroy, 1981; Neves e Graça (coord.), 2000; Simonnet e Ulrich, 2000]. Em Portugal é comum que a distância da empresa ao local de residência ainda se constitua como um impedimento à inserção profissional [Neves e Graça (coord., 2000)], sobretudo quando a actividade está subordinada a uma demografia empresarial concentrada, como é o caso da indústria electrónica, alvo do nosso estudo.

No nosso país as decisões de mobilidade para distâncias inferiores a 50 km e maiores ou iguais a esta distância são, do ponto de vista individual, estruturalmente diferentes

(e.g. razões familiares, custo da habitação, idade) pelo que a mobilidade não funciona enquanto mecanismo equilibrador do emprego/desemprego em Portugal (Pereira, 2007).

Em Portugal as micro e pequenas empresas representam mais de 90 % do tecido empresarial (OECD/OECD, 2007). Como tal não são pródigas em ofertas de trabalho por unidade de produção, pelo que, conseqüentemente, não promovem a inserção profissional também em quantidade (Santos, 2008a). Como já referimos no início desta dissertação, a indústria electrónica nacional alberga grandes empregadores, sobretudo médias e grandes empresas (ANIMEE/INE, 2008), o que logicamente lhes confere uma importância vital nos processos de inserção profissional sectorial.

Em 2006, Joo e Mclean coligiram outras características-chave das empresas que, na óptica dos indivíduos candidatos a emprego, mais são valorizadas no momento de decisão de uma candidatura: a) a formação na empresa e as oportunidades de desenvolvimento, b) as oportunidades de progressão na carreira e c) a cultura e o ambiente de trabalho. Isto significa que as particularidades intangíveis, como o conhecimento, a inovação e o capital humano não podem ser menosprezadas enquanto influenciadoras do processo de inserção profissional (Joo e Mclean, 2006).

Resumindo, o *ethos* empresarial do sector é definido sobretudo pela respectiva demografia, dimensão, localização e outros elementos intangíveis.

*

Por fim, referimos a multiplicidade das práticas de gestão de recursos humanos que se edificam como contrafortes para sustentar a explicação dos fenómenos associados à inserção profissional [Almeida, 2007; Brunet e Morell, 1998; Castro *et al*, 2000; Comissão Européenne, 1994; Cordeiro, 2002; Demazière e Pélage, 2001; Geary, 1992; Grimshaw *et al*, 2001; Ioannides e Loury, 2004; Kovács, 2005; Miranda, 2006; Sá, 2006; Soares e Abecassis, 1982; Veloso, Gonçalves e Parente (coord.), 1997; Wooden e Harding, 1998]. Com a emergência da sociedade informacional (Castells, 1996,2000), o

mercado de trabalho já não demanda simplesmente mão-de-obra barata e incondicional, mas procura essencialmente potenciais de competências (McClernon, 2006), ou seja, buscam indivíduos portadores de *stocks* de conhecimentos, que irão aplicar nos mais distintos contextos profissionais. A crescente especialização sectorial das políticas de gestão e de recrutamento de recursos humanos (Almeida, 2007) levou a que as competências por estes adquiridas se tornassem numa variável competitiva (Almeida, 2007; Chesnais, 2001), especialmente para as empresas que são vítimas de uma forte competição, tanto no plano interno como internacional (Castells, 1996,2000; Shalman, 1999).

Apesar da globalização, as diversas estratégias de gestão de recursos humanos devem ter em consideração os enquadramentos locais (Chew e Horwitz, 2004), pois não existem num vazio, mas impendem fortemente dos valores comuns partilhados pela organização (i.e. pela cultura organizacional dominante), dos sistemas de apoio técnico, dos propósitos de formação internos e dos estilos de liderança (*idem*). Assim, a gestão dos colaboradores (com recurso a uma maior ou menor flexível funcional) tem de ter igualmente em consideração as facetas regionais e mesmo locais do mercado de trabalho [Veloso, Gonçalves e Parente (coord.), 1997].

As diversas políticas, tanto de recrutamento como de utilização dos recursos humanos, não podem ser desligadas das formas de organização do trabalho (Castro *et al*, 2000; Wang e Dobbs, 2008) e dos modelos de produção adoptados (Kovács, 1994, 2002) uma vez que as dinâmicas particulares associadas podem originar fluxos de mão-de-obra, recrutando-a ou rejeitando-a em função dos perfis profissionais associados às ofertas de emprego (Cordeiro, 2002).

Castro *et al* (2000) demonstraram a fraca relação entre as diversas variáveis em jogo, como sejam os critérios de recrutamento (e.g. a escolaridade, a experiência profissional na função e a demonstração de competências directa e imediatamente utilizáveis), os formatos das políticas de recursos humanos (e.g. a utilização de trabalho temporário e a gestão flexível dos tempos laborais) e os critérios de valorização das competências (i.e. sentido de responsabilidade, capacidade técnica e

disciplina). Contudo comprovaram a eficácia destes critérios enquanto promotores da mobilidade (e previsivelmente da inserção profissional).

A variabilidade dos métodos e critérios de recrutamento e a respectiva influência na inserção profissional é a matriz de inúmeros estudos sobre a matéria. Por exemplo Wooden e Harding (1998) fazem depender a selecção do método de recrutamento: da categoria do emprego em oferta, da dimensão da empresa e da oferta local de serviços públicos e privados de colocação. Consequentemente esta dependência terá influência na forma como os candidatos serão ou não seleccionados.

Morgan e Knights (1991) postulam uma influência directa do género nos empregos (ou actividades) e nas relações de trabalho, o que por sua vez se reflecte na diversidade de estratégias e práticas de recursos humanos das empresas. Ou seja, as características de género têm de se constituir como objectos explícitos da atenção das práticas de gestão de recursos humanos.

Gilbert e Stead (1999) ao observarem os efeitos das diversas práticas de gestão na inserção profissional em função da raça, género e tipo de profissão, encontraram evidências, mesmo nas mais variadas possibilidades de processos de recrutamento, que as qualificações são mais importantes que o género. Estas duas investigadoras também se depararam com indícios que suportam a ideia de que as diversas práticas de gestão encaram os empregos como predestinados a mulheres ou a homens, e que esta percepção prévia influencia a forma como os candidatos são vistos e rotulados pelos empregadores.

Num outro estudo, Bretz e Judge (1994), definem sistema de recursos humanos como o conjunto de políticas, práticas e procedimentos que traduzem a forma como as funções específicas dos recursos humanos são exercidas numa determinada organização. Como consequência desta definição os autores postulam que o sistema de gestão de recursos humanos, visível do exterior, afecta inclusivamente a própria decisão de um indivíduo aceitar ou não um potencial emprego. Bretz e Judge (1994) consideram, contudo, que esta constatação é mais incisiva num contexto

organizacional vocacionado para aplicação dos pressupostos da teoria do ajustamento (*person-fit adjustment theory*), onde o indivíduo tem possibilidades de escolha em função da eventual harmonia entre as características pessoais e os pré-requisitos de um determinado emprego.

Grimshaw *et al* (2001) admitem que a opção selectiva por ILM ou OLM para recrutamento e preenchimento de vagas não é totalmente pacífica dentro das empresas, podendo mesmo dar origem a conflitos internos e obrigar os decisores a inflectir ou a revogar resoluções anteriormente tomadas. Tal é mais visível em empresas de grande dimensão onde as relações laborais são fruto de negociações entre representantes de ambas as partes (Mintzberg, 1995). Quer isto dizer que as práticas de gestão de recursos humanos (e mesmo por vezes os métodos de produção) não são couro exclusivo dos empregadores (Grimshaw *et al*, 2001) mas podem sofrer influências externas e internas, o que por seu turno se espelha nos processos de inserção profissional.

Numa outra óptica, Breaugh e Starke (2000) defendem que a imagem de uma organização ou empresa pode influenciar claramente os processos de recrutamento, mas especialmente a decisão dos candidatos de se proporem ou não a uma oferta de emprego.

2.2. Os Dispositivos de Inserção Profissional

A questão da definição semântica revela uma importância crucial para o desenvolvimento subsequente (Santos, 2008a). Da literatura consultada conferiu-se uma grande disparidade de definições e de substância, sem, contudo, existir a preocupação pela fundamentação dos conceitos. Mais, mesmo nas diversas línguas de trabalho surgem as mais sortidas concepções. Os autores francófonos utilizam o vocábulo “estratégias” (*stratégies*) e os anglófonos empregam a palavra “técnicas” (*techniques*). Os autores de língua castelhana utilizam indistintamente “técnicas” ou

“medios”. Na nossa língua detectámos sete termos: canais, métodos, meios, vias, recursos, técnicas e dispositivos.²²

Face a esta multiplicidade considera-se que o termo mais completo, que melhor espelha e se enquadra nos objectivos que previamente definimos, é o de dispositivo, porquanto encerra o método (Como?) ou mecanismo de obtenção da inserção profissional, interposto entre o estado final (de formação qualificante) e um estado inicial (de inserção efectiva), o canal (Quem ou O Quê?), o meio ou recurso (Onde?) e a via (Por onde?) (Santos, 2008a).

No contexto da União Europeia os dispositivos utilizados pelas pessoas desempregadas para encontrar um emprego apresentam grande variabilidade (Commission Européenne, 1994; Martínez, 2006). Porém na maior parte dos estados membros um número apreciável de desempregados não estão registados ou inscritos nos serviços públicos de emprego (PES) utilizando, por conseguinte, outros métodos para encontrar trabalho (Commission Européenne, 1994). Inclusivamente alguns dos desempregados inscritos em centros de emprego utilizam concomitantemente outros processos para obterem emprego (*idem*).

Da vasta literatura consultada e dos estudos citados, verifica-se que a grande maioria incide a investigação num reduzido número de dispositivos, situando-se entre os 3 a 9 dispositivos (Alves, 2005b; Baptista, 1993; Barron & Gilley, 1981; Belzil, 1996; Biggeri, Bini, & Grilli, 2001; Brown, 1998; Casal, 1996; Chapple, 2002; Cordeiro, 2002; Coupié & Mansuy, 2004; Demazière & Pélage, 2001; Duarte, 1999; Fernandes, 2001; Garcia & Gutierrez, 1996; Gaude, 1997; Gonçalves *et al*, 2006; González, 2003; Granovetter, 1974,1995; Holzer, 1987, 1988; Huffman & Torres, 2002; Ioannides & Datcher-Loury, 2004; Iriondo, 2007; Kuhn & Skuterud, 2000, 2004; Lindeboom, Van Ours, & Renes, 1994; Mansuy & Marchand, 2004; Marchal, Mellet & Rieucan, 2007; Minvielle, 1995;

²² No dicionário *on-line* Priberam, a palavra canal, no sentido figurado, significa aquilo ou aquele que serve de mediador para um fim determinado. Um método é definido como um modo ordenado de proceder. O modo para se atingir um fim, define um meio. Figurativamente uma via é o modo de obter ou conseguir algo. Um recurso é um meio ou expediente de que se lança mão para alcançar um fim. O conjunto de procedimentos metódicos utilizados para obter um determinado resultado define uma técnica. O termo dispositivo significa um mecanismo disposto para se conseguir certo fim em vista.

Miranda, 2006; Müller, 2005; Neves & Graça (coord.), 2000; OECD/OECD, 2000; ODES, 2001; OEVA, 2002; Oliveira, 1998; Parsons, 1991; Rose, 1984, 1994; Sá, 2006; Seater, 1979; Simonnet & Ulrich, 2000; Smart, 2004; Veloso, Gonçalves e Parente (coord.), 1997; Ventura, 2005; Vernières, 1997; Vincens, 1997; Weber, 2000; Wolbers, 2007).

Segundo Granovetter (1974,1995) a maior parte dos trabalhos de investigação rotulam os dispositivos conducentes a um emprego em “formais” e “informais” A primeira classe abarca: a resposta a anúncios, os serviços públicos de emprego/formação (incluindo-se intrinsecamente as empresas onde o formando desenvolveu a formação em contexto de trabalho), os serviços de agências privadas de colocação e a utilização de gabinetes universitários de inserção ou de matriz sectorial. A segunda categoria alberga os conhecimentos pessoais e a candidatura espontânea (Granovetter, 1974,1995). A “formalidade” pressupõe a utilização de vias impessoais entre o desempregado e o empregador, sendo que o termo “impessoal” subentende a inexistência de qualquer contacto pessoal. A “informalidade” significa que são utilizadas pessoas para mediar a informação sobre um emprego (*idem*).

Julga-se oportuno introduzir agora a discussão sobre como (e porquê) é que cada indivíduo selecciona o dispositivo (ou dispositivos) através do qual procura um emprego e, conseqüentemente, atinge a inserção profissional (Santos, 2008a). Essa escolha é consciente ou é fruto do acaso ou da oportunidade? Do conjunto de literatura consultada sugere que este tema não tem merecido suficiente atenção dos investigadores (*idem*). Karen Chapple (2002) num estudo envolvendo mulheres com baixos rendimentos postula que a decisão de utilização de um dispositivo se deve a uma combinação: a) dos recursos e das conveniências pessoais, b) da estrutura da rede social individual (dos distintivos em geral e do tipo de relações em particular) e c) da afinidade entre o dispositivo e o capital humano adquirido. Esta autora conclui que a decisão individual surge fundamentalmente como fruto da necessidade ou da conveniência momentânea do que por uma mera escolha fortuita. Argumenta Chapple (2002) que, os dispositivos de resposta a anúncios e de inscrição directa numa empresa são decididos por simples conveniência conjuntural, pois, na maior parte dos casos são utilizados durante o dia e próximo do local de residência. Contudo esta

autora alerta para o facto que os desempregados (especialmente de longa duração) escusam este dispositivo pois tentam evitar o desalento, preferindo recorrer a serviços públicos e privados de recrutamento e colocação. Noutro sentido, e por serem o público-alvo da autora, são especialmente as mulheres que mais recorrem aos contactos pessoais, por um lado para tentarem obter emprego mais rapidamente e, por outro, para evitar a intimidação provocada pelas agências de emprego ou pelas visitas a empresas (Chapple, 2002).

Ioannides e Loury (2004) estudaram os efeitos das redes pessoais de informação, concluindo que a estrutura reticular desempenha claramente um papel considerável na escolha do dispositivo, pois é essencial ponderar não apenas quem são esses contactos mas também o grau de proximidade (Chapple, 2002). Não existe, todavia, uma relação simples e determinista entre a estrutura da rede social e a inserção profissional. Numa óptica neoclássica, teremos de ter em linha de conta a influência do capital humano adquirido, o que é confirmado pela forma como os contactos pessoais se substituem ao capital humano nos processos de inserção, ao longo do tempo (*idem*). Esta investigadora norte-americana encontrou um incremento da utilização dos conhecimentos pessoais, em mulheres mais velhas, que detinham um nível habilitacional mais elevado e alguma experiência profissional, pois possuíam um maior número de laços fracos (Granovetter, 1973), concluindo também que em particular nos processos de reinserção, a obtenção de emprego é, com alguma frequência, um evento casuístico.

Em resumo, os estudos de Chapple (2002) são particularmente preciosos, a partir do momento em que estabelecem a interactividade de vários factores (sobretudo o capital humano adquirido, a experiência profissional, a idade e o tipo e a dimensão da rede social) na decisão de qual o dispositivo (ou dispositivos) a utilizar na procura de emprego.

O investigador Christian Belzil (1996), por seu lado, e numa óptica puramente economicista, sinaliza dois elementos decisórios: o custo de oportunidade (de escolher um ou outro dispositivo) e a tecnologia que está subjacente à procura de emprego

(representada por parâmetros de interesse individual). Por seu turno, Addison e Portugal (2002) alertam para a ascendência das quantidades de tempo e de dinheiro que cada indivíduo tem de despende, quando têm de tomar a decisão sobre a selecção dos dispositivos

Em ensaios focalizados em jovens desempregados, Harry Holzer (1987,1988) propõe-nos um modelo econométrico no qual faz variar a escolha individual de um dispositivo principalmente, com: a) o custo, b) a produtividade de cada dispositivo, c) o capital humano adquirido, d) o contexto e e) a localização. Ou seja, cada dispositivo é eleito tendo em vista equilibrar o respectivo custo marginal com o benefício que potencialmente trará (Holzer, 1988). Assim, apesar da especificidade de aplicação (que extravasa a presente dissertação), o modelo proposto por Holzer (1988) deixa-nos algumas pistas orientadoras, designadamente na estimação de algumas variáveis. Uma das equações que definem o modelo exprime a probabilidade de se obter um emprego, e é dada por:

$$P_E = P_E(X, NUSE, TIME_j, W^r, UNEMP, Q) + e_1$$

em que P_E significa a probabilidade de ter emprego (ou de inserção profissional); $NUSE$ descreve o número de dispositivos usados; $TIME_j$ *espelha* o tempo utilizado em cada um dos dispositivos j ; W^r designa o salário de reserva (i.e. o salário que quebra a indiferença entre estar empregado e desempregado); $UNEMP$ é uma variável *dummy* (igual a 1 se o indivíduo estiver desempregado e igual a 0 no caso contrário); Q é igualmente uma variável *dummy* aplicada a indivíduos desempregados por *motu proprio*; X designa um vector de variáveis (que inclui: a idade, a educação e a formação obtidas, o estado civil, a raça/minoria étnica, a taxa local de desemprego, a residência urbana ou rural, a região e os rendimentos familiares); e_1 é uma outra variável *dummy*, para contabilizar os valores eventualmente em falta na variável $TIME_j$. A conveniência deste modelo é dada pela evidenciada interactividade entre variáveis e na demonstração de que o número de dispositivos utilizados tem um efeito positivo e estatisticamente significativo (Holzer, 1988) na probabilidade de receber uma oferta de emprego e de, conseqüentemente, atingir a inserção profissional.

Num panorama distinto, e alguns anos antes de Holzer, John Seater (1979) apresenta uma variante (relacionada com a quantidade de dispositivos utilizada) em que, independentemente do dispositivo, a dimensão mais relevante para a inserção profissional é a intensidade da procura de emprego.

Num enquadramento de procura e aceitação de um emprego não nos podemos abstrair do oposto: a rejeição e/ou a probabilidade de não ter um emprego. Alguns resultados nesta matéria foram aferidos numa interessante investigação de Liat Kulik (2001) que tendo por público-alvo jovens adultos (homens e mulheres), comprovou a influência do género nas atitudes perante o desemprego. Assim, os resultados deste estudo apontam para a inferência de que as mulheres tendem a rejeitar ofertas de emprego, com mais frequência do que os homens. Esta rejeição por parte das jovens mulheres advém especialmente de: a) a natureza das tarefas, b) a existência de condições de trabalho adversas c) a eventual futura dificuldade de constituir família e d) pelo facto de serem trabalhos marcadamente “masculinizados”. No sentido inverso, Kulik (2001) apurou que os homens têm menos tendência a rejeitar empregos mesmo quando estes são marcados pelo estigma de serem tipicamente femininos (embora seja ainda um factor pelo qual efectivamente podem rejeitar um emprego, a par do salário e do conteúdo das tarefas). Pelo facto de serem jovens adultos, este autor, não encontrou diferenças significativas na intensidade da procura de emprego. Porém admite que a duração da situação de desemprego pode, para adultos já com famílias constituídas, constituir-se como determinante tanto na rejeição de potenciais empregos como na intensidade de procura.

Embora centrada em jovens licenciados, a investigação conduzida por Tziner, Vered e Ophir (2004) tendente a identificar predictores da intensidade da procura de emprego, traz à discussão dimensões relacionadas com a personalidade (e.g. consciência, extroversão e proactividade) e com alguns dispositivos. Entre as diversas conclusões é de realçar a correlação encontrada entre a extroversão e a consciência e a intensidade de utilização do dispositivo “Conhecimentos Pessoais”.

Similarmente Brown *et al* (2006) concluíram que o sucesso ou fracasso da procura de emprego (i.e. inserção profissional ou não) depende do nível de proactividade do desempregado. Analogamente aos argumentos preceituados por Kulik (2001), para o caso de jovens adultos, Tziner, Vered e Ophir (2004) encontraram uma correlação negativa entre a duração da situação de desemprego e a intensidade de procura de emprego. De igual modo encontraram evidências da correlação negativa do género com a intensidade de procura de emprego e com o dispositivo utilizado.

James Coleman (1991) introduz nesta temática a variável interesses. Segundo o autor os interesses e preferências individuais de quem procura e de quem oferece emprego são determinantes para a inserção laboral.

Em termos quantitativos os estudos são mais escassos. Em 2002, Weber e Mahringer concluem que em média, cada desempregado à procura de novo emprego ou cada empregado à procura de um melhor, utiliza dois dispositivos diferentes, sendo que a respectiva selecção não é casuística mas que existe uma escolha endogeneizada e consciente, em função dos custos prováveis e dos rendimentos esperados.

Os posicionamentos teóricos atrás expostos carecem da introdução de uma variável indeclinável: os empregadores (Santos, 2008a). Isto porque, como alega Coleman (1991), a escolha de um determinado dispositivo, subordina-se à sua respectiva existência, a qual é determinada pelos desígnios de quem oferece um emprego, visto que só com a existência de empregadores é possível chegar a um equilíbrio de Nash (Cahuc e Fontaine, 2004), visto que na ausência de qualquer um dos actores sociais, as mais-valias potenciais originadas pela mudança de estratégia (tanto da procura como da oferta de emprego), atenuar-se-iam, caminhando ambos para a ineficácia. Como veremos nos capítulos seguintes os empregadores são fundamentais também na triagem dos dispositivos, tendo em vista a divulgação (ou publicitação) de uma oferta de emprego.

Podemos então resumir os contributos dos vários autores em quatro eixos, cuja preponderância é peremptória na triagem, utilização e aplicação de um ou mais dispositivos: a oportunidade, os recursos, os interesses e a conveniência.

Passamos agora ao estudo caracterizador dos diversos dispositivos.

*

Os contactos pessoais subentendem que existe um conhecimento individualizado entre o potencial empregado e potencial empregador e/ou com terceiro(s) que os recomendam mutuamente, funcionando como veículos informativos (Granovetter, 1974,1995).

Esta aceção legitima o vínculo à noção de redes sociais e à teoria da força dos laços fracos (*weak ties*) proposta por Mark Granovetter (1973). Para este autor as redes são, à semelhança de redes neuronais cerebrais, sistemas compostos pelos "nós" e pelas respectivas conexões que, nas ciências sociais, se designam por actores sociais (indivíduos, grupos, organizações, etc.) e que se encontram conectados por algum tipo de relação, alimentada pelo seu capital social (Elias, 2004).

Num prolífico artigo sobre esta temática e a respectiva importância para a compreensão das interacções entre os planos micro e macro, Granovetter (1973) estabelece que as redes interpessoais são o elo de ligação, ou seja o veículo facilitador da circulação da informação, entre aqueles níveis.²³

Conforme realça Burt (2005) estas conexões ou "buracos estruturais" são uma oportunidade para corretagem (*brokering*) do fluxo de informação entre pessoas ou para controlo de projectos que juntam pessoas de lados opostos desse buraco (Burt,

²³ Este autor analisa os laços sociais, classificando-os como fortes (definidos como aqueles nos quais os indivíduos investem mais tempo, intensidade emocional e trocas) e fracos ou *weak ties* (aqueles nos quais o investimento é menor ou nulo, como, por exemplo, os mantidos com pessoas apenas "conhecidas"). A partir da análise de tríades (relações entre três indivíduos, isto é, se existem as relações fortes entre A e B e entre A e C, então existe a relação BC) e das pontes (ligações entre dois indivíduos situados em grupos distintos e não conectados, a não ser por essa mesma ligação que se torna a ponte entre os dois conjuntos). Granovetter (1973) conclui que são as relações fracas (*weak ties*) que mais participam para a expansão e força das redes. A explicação é simples: se dois indivíduos têm relações fortes, é provável que haja uma sobreposição das suas relações, sendo a rede, como um todo, relativamente limitada. Assim, são as relações fracas que expandem os limites das redes, conectando grupos que não têm ligações entre si.

1992, 2005). A pessoa que veicula (ou une), informação comporta-se como um *tertius iungens* (o terceiro que une) (Burt, 1992).

A sequência desta explanação vai fundamentar a utilidade destas significações para a inserção profissional, através de simples conhecimentos. Alguns estudos sobre este tema nomeiam recorrentemente este dispositivo como o mais importante para a inserção profissional [Chapple, 2002; CIME/DGEFP, 1999; Fernandes (coord.), 2001; Granovetter, 1995; Ioannides e Datcher-Loury, 2004]. Inclusivamente a Comissão Europeia, referindo-se a Portugal e à Grécia, admite que o dispositivo mais invocado na procura de trabalho tem origem em amigos, familiares e outras relações (Commission Européenne, 1994).

Porém parece que este veículo de informação não é totalmente consensual e linear nos ambientes académicos. Huffmann e Torres (2002) incrustam as relações de género neste enquadramento. Argumentam que as informações fornecidas sobre uma oferta de trabalho, via laços fracos, padecem de juízos de valor consoante o género, com vantagem tanto em termos quantitativos como qualitativos, para os homens, pois conjunturalmente, estes têm uma maior quantidade potencial (*pool*) de laços fracos do que as mulheres (Huffmann e Torres, 2002). Contrariamente a estes postulados, Rankin (2003) apurou num estudo sobre mulheres (com baixos rendimentos) que a maior parte da inserção profissional é conseguida à custa da informação veiculada pelos laços fortes.

Face à falta de conclusões inequívocas, é importante introduzir a distinção académica entre familiares e amigos (laços fortes ou *strong ties*) e apenas conhecidos (laços fracos ou *weak ties*), sejam estes as idóneas fontes de informação (*tertius iungens*) ou os próprios empregadores.

O relatório mais recente da responsabilidade do Observatório de Entradas na Vida Activa – OEVA (2002) visando todas as modalidades de formação e sectores de actividade, apurou que este dispositivo é o principal veículo para a inserção profissional (21,1 % de ex-formandos declararam que obtiveram emprego desta

forma). De igual modo, a equipa coordenada por Fernandes (2001), tendo por público-alvo os ex-alunos das escolas profissionais, aquilatou este dispositivo como o predominante para obtenção de emprego, acolhendo cerca de 30,5 % das respostas.

Muitos outros investigadores, tanto em enquadramentos académicos como em estudos meramente descritivos, atestam este dispositivo como o mais utilizado e eficaz para a inserção profissional, especialmente: Alves, 2007; Baptista, 1993; Barron & Gilley, 1981; Belzil, 1996; Biggeri, Bini, & Grilli, 2001; Brown, 2001a, 2001b; Casal, 1996; Chapple, 2002; CIME/DGEFP, 1999; Cordeiro, 2002; Couppié & Mansuy, 2004; Demazière & Pélage, 2001; DGEEP, 2006; Duarte, 1999; Fernandes (coord.), 2001; Gonçalves *et al*, 2006; González, 2003; Granovetter, 1974,1995; Holzer, 1987, 1988; Huffman & Torres, 2002; Ioannides & Datcher-Loury, 2004; Iriondo, 2007; Koning, Van den Berg & Ridder, 1997; Kuhn & Skuterud, 2004; Lima, 1992; Lin, Ensel, e Vaughn, 1981; Lindeboom, Van Ours, & Renes, 1994; Mansuy & Marchand, 2004; Marchal, Mellet & Rieucan, 2007; Melendez, e Harrison, 1998; Minvielle, 1995; Miranda, 2006; Müller, 2005; Neves & Graça (coord.), 2000; OECD, 2000; ODES, 2001; OEVA, 2002; Oliveira, 1998; Parsons, 1991; Rose, 1984, 1994; Sá, 2006; Seater, 1979; Simonnet & Ulrich, 2000; Veloso, Gonçalves e Parente (coord.), 1997; Ventura, 2005; Vernières, 1997; Vincens, 1997; Weber, 2000; Wolbers, 2007.

*

No foro da formação qualificante, e sendo a formação (ou estágio) em contexto de trabalho (FCT), uma componente integrante de qualquer itinerário de qualificação, que é obrigatoriamente desenvolvida numa empresa ou entidade, é totalmente plausível inferir a importância directa deste dispositivo na inserção profissional (OECD, 2000:14). Esta combinação de formação com experiência em contexto de trabalho é importante por várias razões (OECD, 2000:17): a) favorece o ajustamento entre os empregadores e os candidatos, b) melhora a qualidade da formação no local de trabalho tornando-a mais apelativa e relevante para o formando, c) desenvolve importantes competências

e conhecimentos relacionados com o contexto de trabalho e d) tem um impacto positivo na empresa, enquanto organização aprendente (*learning organization*).²⁴

Os estágios remunerados numa empresa são mais eficazes (mas não eficientes, ou seja, não garantem sustentabilidade do emprego) na inserção profissional posterior nessa mesma empresa (Luecking e Fabian, 2000) uma vez que circunstancial e oportunamente a própria inserção é facilitada (Zimmer-Gembeck e Mortimer, 2006). Por um lado, porque a empresa já conhece as competências e as *soft skills* (Chagas Lopes, 2007) do futuro empregado. Por outro, o empregado já tem a percepção da empresa, do ambiente de trabalho e do potencial de evolução profissional proporcionado (Santos, 2008a).

Analogamente Bailey, Hughes e Barr (2000) numa investigação centrada nas decisões dos empregadores, concluem que a formação em contexto de trabalho é um componente central das estratégias de inserção. Como dado interessante, para o presente estudo, estes investigadores apuraram que o facto de uma empresa aceitar colaborar como provedor de formação em contexto de trabalho está relacionado com a própria dimensão, sendo as maiores (em termos de trabalhadores) as mais predispostas a tal. Bailey, Hughes e Barr (2000) apuraram ainda que as motivações dos empresários para participarem como empresas enquadradoras são de dois tipos: filantrópicas e selectivas de candidatos como futuros funcionários. No caso do enquadramento de um formando em contexto de trabalho funcionar como forma de selecção de um candidato (i.e. como forma de inserção profissional do indivíduo) a formação fornecida pela empresa é de melhor qualidade (Bailey, Hughes e Barr, 2000).

Cabe aqui referir o facto de que a empresa onde colegas de curso cumpriram a formação em contexto de trabalho, pode também funcionar como dispositivo de inserção. Neste caso a recomendação de um colega, facilita o conhecimento mútuo entre o empregador e o candidato. Randel e Ranft (2007) ao analisarem os laços

²⁴ Um estudo sobre o Sistema de Aprendizagem concluiu que, em média, quatro em cada cinco formandos é empregado pela empresa na qual frequentou a formação em contexto de trabalho (Neves, Pedroso e Matias, 1993).

sociais intra e inter-organizacionais de colegas de profissão encontraram evidências que a informação sobre ofertas de empregos é muito mais fluida e facilitada quando estas relações são mantidas com regularidade.

Wolter, Mühlemann e Schweri (2006) investigaram porque é que umas empresas aceitam ser entidades enquadradoras e outras não. Concluíram que as empresas diferem apenas sob o ponto de vista do custo líquido directo provável com um formando durante o período de aprendizagem. Porém, os autores acrescentam que as empresas que não apostam na formação em contexto de trabalho, sujeitam-se a que tal possa ser interpretado como um sinal de que essas mesmas empresas não têm actividade passível de ser útil para os formandos.

De acordo com o estudo do OEVA (2002) a empresa onde foi cumprida a formação em posto de trabalho tem um papel importante na obtenção de emprego após a formação qualificante e foi o segundo dispositivo mais utilizado (14,6%), Esta entidade conclui que se trata de um meio frequente para obter um estágio ou um emprego temporário, funcionando como veículo para outro emprego. Esta mesma conclusão, como veremos posteriormente, foi confirmada nas entrevistas que efectuámos junto de ex-formandos, de empregadores e de formadores. Domingos Fernandes [(coord.), 2001] obteve para este dispositivo 8,8 % das respostas dos alunos das escolas profissionais.

*

O envio de uma candidatura espontânea ou a deslocação do candidato directamente à empresa e entregando um *curriculum*, podem ser sintetizadas como a inscrição directa numa empresa (Miranda, 2006; Sá, 2006; Seater, 1979). Este dispositivo pressupõe que o aspirante a um emprego estabeleceu contacto directo com uma empresa (Belzil, 1996; Brown, Wright e Konrad, 2001b; Stephenson, 1979) não existindo mediação por interposta pessoa nem resulta da abertura de procedimentos concursais (Brunet, e Morell, 1998) ou de processos de recrutamento por parte da empresa (Granovetter, 1974,1985).

Na investigação de Holzer (1988), a inscrição directa numa empresa é tratada, epistemológica e inferencialmente, de igual modo aos conhecimentos pessoais. Uma das conclusões da proposta econométrica do autor indica que é o dispositivo mais utilizado pelos jovens (empregados e desempregados) para encontrar um emprego.

Numa breve análise de páginas institucionais e comerciais na *Internet*, pode-se verificar que o envio de uma candidatura espontânea através de correio electrónico (quando as empresas o disponibilizam no respectivo *site*) começa também a ser utilizado com frequência, com particular destaque para entidades ou empresas cuja actividade está internacionalizada.

O OEVA (2002) aferiu que a inscrição numa empresa é o terceiro dispositivo mais utilizado para obtenção de colocação laboral, pelos ex-formandos que concluíram itinerários formativos do sistema de aprendizagem (8,5%). Porém, ao serem consideradas a totalidade das diversas modalidades formativas este dispositivo apenas obtém 5% das respostas. Por seu turno, no estudo sobre as escolas profissionais, este dispositivo registou uma melhor *performance*, enquanto veículo de inserção profissional, pois recolheu 6,9 % das respostas [Fernandes (coord.), 2001].

*

No caso da resposta a um anúncio, o candidato responde a uma intenção expressa de um empregador (Smart, 2004), publicitada especificamente para o efeito (Blackman, 2006), geralmente através de um ou vários formatos simultaneamente: meios de comunicação (imprensa, rádio, TV), afixado (parede, mural, expositor, montra, etc.), dirigido a candidatos escolhidos e, mais recentemente, *on-line* (via *Internet*). Nestes últimos incluem-se os que são publicitados em *websites* de empresas, em *newsgroups*, em *blogs*, em *sites* de agências privadas de colocação/emprego, em bolsas de emprego e em *sites* da administração pública (e.g. Diário da República Electrónico, Bolsa de Emprego Público e Netemprego). O modelo de resposta é uniformizado para todos os candidatos (Smart, 2004).

Muitos anos antes do advento e da massificação da *Internet* o anúncio de jornal era o método preferido pelos empregadores para divulgar e publicitar as ofertas de emprego (Wooden e Harding, 1998). Nessa altura, os formatos tradicionais (Kuhn e Skuterud, 2000) de anúncio (em jornais, de parede e dirigido) apresentavam custos elevados quando comparados com os disponibilizados via *Internet* (Marchal, Mellet e Rieucan, 2007). Estes autores admitem que técnica e teoricamente o anúncio *on-line* tem algumas vantagens: a) melhora a qualidade do ajustamento (pois reduz os custos para os candidatos e para os empregadores), b) incrementa a oportunidade de contactos e a variedade de ofertas e c) racionaliza o processo de recepção dos *curricula* dos candidatos. Como óbices, Wooden e Harding (1998) concluíram que o anúncio *on-line* tem consideravelmente um sucesso menor do que o esperado, visto que: a) a informação respeitante aos candidatos não é filtrada nem é passível de confirmação à distância, b) pode ser pedido ao candidato algum pagamento antecipado sem garantia de fidedignidade (problema que, aliás, também se pode colocar em relação a outros formatos), c) não informa o empregador sobre as *soft skills* dos candidatos, d) a acessibilidade *on-line* ainda não é universal e e) só é utilizável por candidatos que efectivamente utilizem novas tecnologias e em profissões com exigências elevadas de qualificações.

Kuhn e Skuterud (2004) ao explorarem a relação da duração do desemprego com o dispositivo de inserção via *Internet* concluem que esta forma de obtenção de emprego deve ser utilizada, pelo menos por enquanto, parcimoniosamente e como complemento a outros dispositivos. Estes autores explicam que este dispositivo particular de anúncio é prejudicial no plano individual, devido a certos sinais que não são enviados ao empregador, sobretudo relativos às dimensões pessoais que relevam para uma determinada oferta. Mais especificamente estes investigadores argumentam que a utilização deste dispositivo pode induzir os empregadores a emitirem juízos de valor erróneos: a) as pessoas que o recorrem ao anúncio *on-line* têm uma fraca rede social, logo têm um problema de interactividade e de dificuldade para o trabalho em equipa, b) essas pessoas têm eventualmente um problema grave de conseguir um emprego (de ordem psíquica ou física). No sentido oposto, os empregadores podem interpretar que as pessoas que geralmente utilizam este dispositivo estão mais

motivadas para o trabalho e melhoramento e valorização contínuos, pois trata-se de uma iniciativa individual que exige algum conhecimento de novas tecnologias (Kuhn e Skuterud, 2004).

Lindsay (2005) encontrou associações positivas entre os níveis socioeconómicos (e culturais) mais altos e o acesso e a procura de emprego via *Internet*. Este autor considera, portanto, que em 2005, a utilização da *Internet* como dispositivo de inserção, estava confinado a uma pequena minoria de desempregados, porquanto os empregadores devem ter em consideração esta eventual contingência no momento de decidirem qual o dispositivo a utilizar para divulgar uma oferta.

Num estudo centrado na óptica da oferta, os autores Cober *et al* (2004) chamam a atenção para as especificidades do recrutamento através do *site* organizacional, enquanto dispositivo de anúncio de ofertas de emprego. Contrariamente às conclusões de Lindsay (2005) e apesar de o estudo surgir um ano antes, a equipa de Cober (2004) postula que o anúncio via *Internet* emergiu como poderoso e popular dispositivo de recrutamento. Como óbices à utilização desta forma de publicitação de uma oferta de emprego (na perspectiva do empregador) e simultaneamente como dispositivo de inserção profissional (na perspectiva de quem procura emprego) Cober *et al* (2004) sinalizam que deve ser tido em conta pelos empregadores aquando do desenho do anúncio os aspectos relacionados com o comportamento dos consumidores (e.g. atitudes e opiniões face a anúncios) e a interacção homem-máquina (e.g. facilidade de utilização, atractividade gráfica).

Na óptica do desempregado e com a inexorável massificação do acesso à *Internet*, o anúncio colocado pelo próprio desempregado pode vir a ganhar terreno enquanto dispositivo de inserção. Com efeito por mais competências que um indivíduo tenha, estas não conduzem de *per si* a um emprego, se o potencial empregador não souber que ele as possui (Smart, 2004). Por isso os muito recentes anúncios integrados *on-line* (contendo texto, imagem e som), onde o candidato pode incluir o respectivo *curriculum*, em modo de texto e gravar um pequeno vídeo onde faz a sua apresentação pessoal e profissional, (aliando a imagem e o som) poderão vir a ser

indispensáveis a qualquer candidato a emprego do século XXI. Desta forma, alguns dos inconvenientes e vantagens sinalizados pelos diversos autores podem vir a ser ponderados (além de eventualmente se posicionarem como alvo de novos estudos de eficácia sobre a inserção profissional).

Novamente revisitando o estudo do OEVA (2002) constatamos que foi apurado um valor de 5,7 % de inquiridos que obtiveram emprego através da resposta a um anúncio (não indicando, porém, qual o formato). Relativamente aos alunos das escolas profissionais este dispositivo aparece com um valor relativo mais significativo pois foi o que veiculou a inserção profissional para 11,6 % dos alunos [Fernandes (coord.), 2001].

*

Os centros de emprego (*job centers* ou *employment centers*) dos serviços públicos de emprego têm, entre outras funções, e num plano coincidente com a teoria do ajustamento ao trabalho (TWA), o ajustamento (*matching*) entre a oferta e a procura de emprego. Ao identificarem empregadores e as respectivas ofertas de emprego os centros de emprego veiculam a inserção profissional (CEDEFOP, 2008a) não apenas de um único candidato como de vários simultaneamente e ao longo do tempo (Melendez e Harrison, 1998). A nível nacional uma das competências dos Centros de Emprego do IEFP é precisamente o ajustamento entre a procura e a oferta de emprego, tendo em vista a colocação de desempregados. A mera inscrição de uma pessoa como desempregado despoleta um conjunto de acções que visam adequar o respectivo perfil profissional às ofertas recolhidas. Este ajustamento passa previamente, se justificável, por uma série de procedimentos de informação e orientação vocacional. A OECD (2000) considera que um bom serviço de informação e orientação é um ingrediente gradualmente importante na inserção profissional, à medida que o mercado de trabalho (especialmente dos jovens) se torna mais competitivo e global.

A utilização pelos desempregados, dos serviços públicos de emprego, deve ser ponderada numa lógica de complementaridade à utilização dos conhecimentos pessoais, principalmente por pessoas cuja rede social é circunscrita já que

consequentemente limita o volume de informação recebido (Weber e Mahringer, 2002).

Wooden e Harding (1998) concluem sobre a melhor *performance* dos serviços públicos de emprego, junto dos empregos pior remunerados (incluindo os empregos de categorias intermédias). Também Addison e Portugal (2002) concluem que os serviços públicos de emprego têm melhor desempenho quando se tratam de empregos precários e com remunerações mais baixas. Pelo carácter gratuito do serviço, é procurado e utilizado sobretudo por micros, pequenos e médios empregadores (Wooden e Harding, 1998).

No relatório do OEVA (2002) os serviços dos Centros de Emprego encontram-se em 6º lugar como dispositivo favorecedor da inserção profissional, registando apenas 4,8 % das respostas. No inquérito liderado por Fernandes [(coord.), 2001] junto das escolas profissionais este dispositivo circunscreveu-se a uns escassos 3,1 % das escolhas.

*

As redes formativas institucionais constituem, em Portugal, uma via privilegiada de transição para a situação de emprego imediatamente após o termo da formação, sem no entanto, exercer influência significativa no combate à precariedade [Velo, Gonçalves e Parente (coord.), 1997]. Esta interpretação, baseada no estudo de centros de formação profissional de gestão participada, indicia que pelo facto de serem protocolados com o tecido empresarial (através do inerente vínculo sectorial que presidiu à respectiva criação) estão em melhor posição para proporcionar uma inserção profissional aos seus formandos. Mobley (2001) classifica esta ligação como o “efeito ponte”, postulando que os centros e escolas não podem continuar a ignorar este papel, mas pelo contrário, devem cada vez mais promover a criação destas pontes para o meio empresarial e organizacional.

Similarmente Crowson, Wong e Aypay (2000) postulam a implementação de políticas públicas que estimulem o aproveitamento e extensão da coordenação entre centros/escolas e empregadores.

Também os centros de gestão directa do IEFP, as próprias escolas profissionais e as escolas sectoriais (tuteladas pelos diversos ministérios), especialmente nas modalidades de formação com estágio integrado (Leite e Figueiredo, 1995), podem, assim, em contextos propícios produzir este efeito ponte, e gerar a confiança interinstitucional tendo em vista contribuir incisivamente para a inserção profissional.

A OECD (2000) estima que a relação entre as partes envolvidas nos processos de inserção seja determinante do êxito. Ou seja, é necessário que, neste enquadramento, os centros de formação construam com as empresas e com outras entidades relações efectivas, de forma a melhorar a partilha de informação, no sentido de construir obrigações mútuas e promover a confiança e as parcerias. Esta revista temática da OECD (2000) recomenda que uma parceria efectiva deve pugnar pelo primado do benefício mútuo (para os empregadores e para as instituições de educação/formação) e que simultaneamente deve ser suportada por sólidos enquadramentos institucionais. Por um lado, os centros de formação, ou escolas, beneficiam do facto de terem locais garantidos de formação em contexto de trabalho. Por outro, os empregadores contam com uma selecção de candidatos suficientemente alargada para melhor poderem recrutar, além de participarem directa ou indirectamente na definição de itinerários formativos e de políticas (Brewer e Gray, 1999; OECD, 2000) que melhor se adequam às respectivas necessidades.

Nesta ordem de ideias aparece intimamente relacionado com este dispositivo o conceito de confiança. Partha Dasgupta (2000) define confiança como a capacidade de alguém (independentemente de poder avaliar ou não as acções de outra pessoa) se deixar influenciar por outra pessoa no rumo a tomar em relação a uma acção concreta. É uma espécie de via livre que se dá a alguém para exercer uma série de acções, com ou por conta de alguém.

Extrapolando para a relação entre as empresas e os centros de formação ou escolas, e como argumenta o autor, a confiança é baseada na reputação (ou prestígio) e essa consideração deverá, definitivamente, ser conquistada através do comportamento, ao longo do tempo, em circunstâncias claramente entendidas. Ou seja, a confiança não aparece de forma imediata. Para a confiança ser desenvolvida entre duas entidades, elas devem estabelecer cooperação de forma repetida e necessitam de ter memória positiva sobre essa cooperação prévia (Dasgupta, 2000). A reputação tem de ser adquirida. As instituições (i.e. empresas e centros) têm, portanto de investir recursos com o propósito de construir reputação (Gambetta, 2000) e, conseqüentemente, confiança e parcerias (Benz *et al*, 2004).

No estudo do OEVA (2002) quando são descritos os resultados relativos à modalidade de qualificação inicial, verifica-se que a obtenção de emprego através do centro de formação profissional aparece na terceira posição com 8,2% dos inquiridos a referirem-no. No mesmo trabalho e já numa análise da totalidade das modalidades formativas este dispositivo ainda é menos utilizado, pois regista apenas 5,01 % das respostas. No estudo de Domingos Fernandes [(coord.), 2001] a inserção profissional conseguida através dos mecanismos institucionais da escola são aparentemente mais eficazes pois constatou-se que 12,1 % dos ex-alunos atingiram a inserção profissional por esta via.

*

A possibilidade de criação do próprio emprego também é um dispositivo que deve ser estudado e investigado.

Hyytinen e Ilmakunnas (2007) consideram as aspirações empresariais como uma forma de procura de emprego (i.e. como um dispositivo de inserção), limitada a um pequeno número de indivíduos. Porém os autores concluem que este dispositivo é coarctado directamente por inúmeros factores, especialmente de ordem económica, sociológica, psicológica, cultural e ambiental e adicionalmente pelo número de experiências laborais similares, pelos anos de trabalho e pela insatisfação face à situação actual em que o indivíduo se encontra.

O estudo coordenado por Veloso, Gonçalves e Parente (1997) cujo público-alvo foi constituído por jovens ex-formandos, apurou que estes consideram que a formação profissional tem impacto negativo na criação do próprio emprego, pois a maioria dos itinerários oferecidos não contém percursos profissionais de autonomização.

Em Portugal, além da possibilidade de recorrer a meios próprios, os serviços públicos de emprego oferecem programas e medidas activas de criação do próprio emprego (e.g. Iniciativas Locais de Emprego – ILE's e Criação do Próprio Emprego – CPE. As diligências para criação do próprio emprego, após formação, registou, no relatório do OEVA (2002), um valor residual de apenas 1,89 % dos respondentes. No estudo coordenado por Domingos Fernandes, em 2001, este dispositivo não é sequer contemplado. As entrevistas exploratórias conduzidas na fase de campo da tese que originou este *paper*, corroboram a percepção, do incipiente espírito empreendedor dos ex-formandos.

*

Finalmente abordam-se um conjunto de outros dispositivos. Considera-se, pela literatura consultada, que no agregado compósito se podem referenciar: a colocação de um anúncio próprio, as Unidades de Inserção na Vida Activa (UNIVA) ou Gabinetes de Inserção Profissional (GIP), os Clubes de Emprego, as Empresas de Trabalho Temporário e/ou Colocação (ETT), os Gabinetes escolares/académicos de inserção, os gabinetes de emprego de algumas organizações de trabalhadores e de empregadores, as associações de desenvolvimento, as IPSS's, os Serviços de apoio à juventude, as autarquias e as paróquias (ou outras associações religiosas) e as redes sociais virtuais. Pelo relevo mediático que sempre merecem, acrescentamos, as feiras de emprego (e outras exposições e eventos similares) e o exercício de voluntariado que segundo Blais (2005) é também uma forma de adquirir experiência profissional e de eventualmente, num outro patamar laboral, de conseguir emprego.

No anúncio colocado pelo próprio desempregado (Smart, 2004), além do tradicional anúncio de jornal ou de parede (e.g. em locais comerciais) começa a ganhar algum relevo o anúncio *on-line*. Além do anúncio que pode conter texto (*curriculum vitae*) e fotos, surgiu recentemente com algum vigor o anúncio multimédia, em *sites* especializados, onde que cada pessoa pode gravar um pequeno vídeo de curta duração, expondo os seus pontos fortes ou outros assuntos que considere oportunos para os interesses dos empregadores. Uma outra alternativa que está a despontar é a mesma versão deste anúncio, agora em plataforma para telemóvel.

As unidades de inserção na vida activa (UNIVA, agora Gabinetes de Inserção Profissional - GIP), financiadas em parte pelo IEFP/MTSS, destinam-se a apoiar os jovens desempregados (sobretudo candidatos ao 1º emprego) no processo de transição para a vida activa, designadamente através de várias actividades: informação escolar e profissional, aquisição de técnicas de procura de emprego, divulgação de ofertas de emprego e de formação, integração em estágios profissionais, e, por fim a colocação e acompanhamento na inserção profissional. Actualmente podem ser encontradas em vários tipos de escolas e centros de formação, além de IPPS's, autarquias locais, associações sindicais e empresariais e associações de desenvolvimento local.

Com um cariz mais generalista, os clubes de emprego, com financiamento parcial do IEFP/MTSS, prestam serviços de apoio aos desempregados (especialmente os de longa duração), que participam directamente em iniciativas e actividades orientadas para a procura de emprego, através de um acompanhamento personalizado e tendo em vista a sua reinserção profissional. As actividades são basicamente três: a) diagnóstico individual e avaliação das possibilidades de reinserção, b) aquisição e treino em técnicas activas de procura de emprego e c) informação sobre oportunidades de emprego e de formação profissional. São principalmente as organizações de trabalhadores e de empregadores, as associações de desenvolvimento, as IPSS's e os Centros de Formação Profissional que implementam serviços com estas características.

As agências privadas de colocação autorizadas, devido provavelmente aos inerentes altos preços dos respectivos serviços (mas garantindo melhor qualidade do ajustamento), são procuradas principalmente por grandes empresas e são frequentemente especializadas no recrutamento para empregos mais exigentes em termos de qualificações e melhor remunerados (Wooden e Harding, 1998). As empresas de trabalho temporário regulamentadas têm mais expressão em conjunturas económicas que exigem alguma minimização de custos (*idem*).

Os gabinetes escolares/académicos de inserção, geralmente localizados nas próprias escolas ou universidades estão vocacionados para a recolha e divulgação de informação sobre oportunidades de emprego e de formação, junto dos seus alunos.

Os gabinetes de emprego de algumas organizações de trabalhadores e de empregadores têm uma natureza sectorial e estão frequentemente associados a clubes de emprego.

Algumas associações de desenvolvimento possuem sectores de informação e divulgação de ofertas e procura de emprego, embora separados funcionalmente das unidades de apoio ao emprego com financiamento público.

No que diz respeito às IPSS's, além de promoverem unidades de apoio ao emprego, começam a conquistar terreno enquanto entidades enquadradoras de práticas de voluntariado, que além de conferirem experiência podem posteriormente constituírem-se, numa plataforma de interesses mútuos, como entidades empregadoras (Blais, 2005). Tal é particularmente relevante para jovens à procura do primeiro emprego (*idem*).

Os serviços de apoio à juventude (do Instituto Português da Juventude) incluem várias vertentes de actuação, incluindo o voluntariado, o associativismo, o empreendedorismo e a informação sobre ofertas de emprego.

As autarquias, em especial as juntas de freguesia e as paróquias (ou outras associações religiosas) facilitam a troca de informação sobre ofertas de emprego, quer em formato de anúncio nas respectivas instalações, quer na veiculação de redes informais, através de laços fracos (Granovetter, 1995).

Muitas das câmaras municipais constituíram gabinetes de apoio à juventude, incluindo a valência de informação sobre oportunidades de trabalho.

Principalmente após a adesão do nosso país à União Europeia em 1986 (àquela época designada por Comunidade Económica Europeia – CEE), e como consequência da transposição de políticas comunitárias e da aplicação de fundos, começaram a ganhar importância as feiras de emprego (e outras exposições ou eventos afins). Nestas os empregadores podem publicitar ofertas directamente para os desempregados e estes podem apreender, de uma só vez, uma panóplia de opções de emprego e/ou formação.

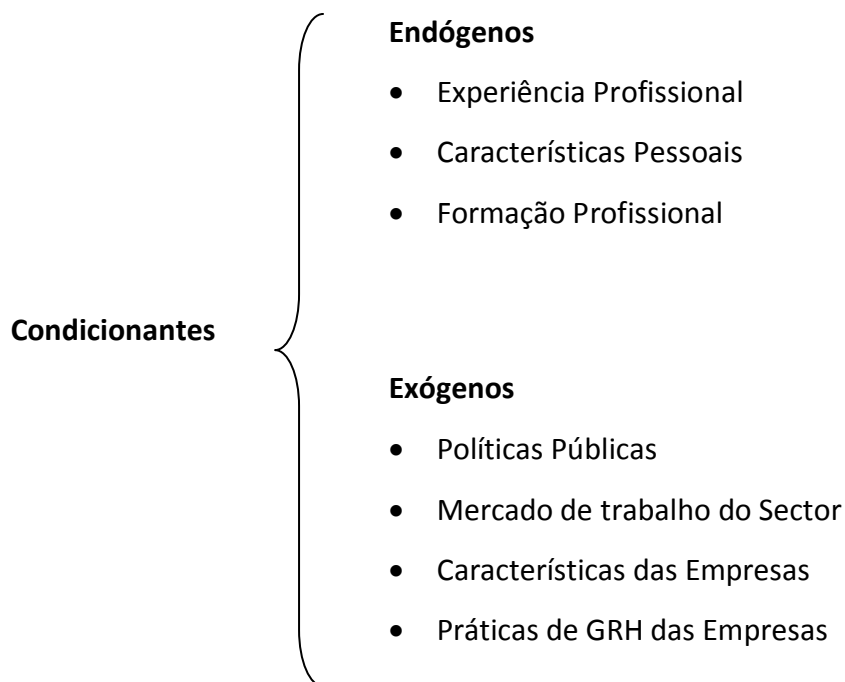
Ainda que de forma algo residual, começam a surgir com algum interesse as redes sociais virtuais (e.g. Facebook, Hi5, MySpace, Plaxo) cujo alcance e eficácia na disseminação e veiculação de informação sobre oportunidades de emprego, merecerá provavelmente, num futuro próximo, uma atenção especial, tanto numa óptica da procura como da oferta de emprego. A facilidade de comunicação, a universalidade da abrangência geográfica que proporciona, a agilidade de utilização e concomitantemente o baixo custo associado, parecem prognosticar um futuro promissor enquanto dispositivo de inserção profissional, para este recente fenómeno. No sentido oposto a inevitabilidade da exposição dos dados pessoais e a eventual exploração dos mesmos pode encerrar consequências indesejáveis e imprevisíveis para o utilizador, pelo que a parcimónia de utilização parece ser, para já, o mote. Poderá, contudo, vir a constituir-se inclusivamente como um campo investigatório cujos contornos ainda não se podem sequer vislumbrar.

Não sendo contudo especificados nos dois estudos que nos têm servido de referencial, os “outros” dispositivos, no relatório de Fernandes [(coord.), 2001] registaram um

valor de 5,0 % das respostas. No relatório do OEVA (2002), os outros meios acolheram 5,11 % das respostas, o que significa inclusivamente mais representatividade percentual (de conjunto) do que alguns dos dispositivos já descritos.

À guisa de resenha, postulam-se portanto, dois grandes grupos de variáveis circunscritoras da inserção profissional: os condicionantes e os dispositivos.

Quanto aos condicionantes, como oportunamente referimos, reflectiremos numa lógica tipificada dual: os endógenos (que são inerentes ao indivíduo e às suas particularidades) e os exógenos (que se relacionam com variáveis externas ao indivíduo). No que se reporta aos dispositivos inclui-los-emos num único aglomerado. Assim temos:



Dispositivos

- Conhecimentos pessoais (amigos, familiares, conhecidos)
- Empresa da formação em posto de trabalho (na sua, na de colegas)
- Inscrição directa numa empresa (numa empresa de estágios, em outra empresa, envio de candidatura espontânea)
- Resposta a anúncio (meios de comunicação, afixado, dirigido, *on-line*)
- Inscrição num Centro de Emprego (presencial, *on-line*)
- Através do Centro de Formação (mesmo, outro centro ou escola)
- Criação do seu próprio emprego (meios próprios, ILE, CPE)
- Outros (anúncio próprio, UNIVA's, Clubes de Emprego, ETT, Gabinetes de inserção, organizações de trabalhadores e de empregadores, associações de desenvolvimento, IPSS's, Serviços de apoio à juventude, autarquias, entidades religiosas, feiras e exposições, voluntariado, redes sociais virtuais, etc.).

Na tese de Doutoramento que sustenta este pequeno trabalho apurámos, por via empírica e estatisticamente a influência individual de cada um dos condicionantes e de cada um dos dispositivos. Uma das conclusões apontou para a concepção de um modelo que apresentamos de seguida.

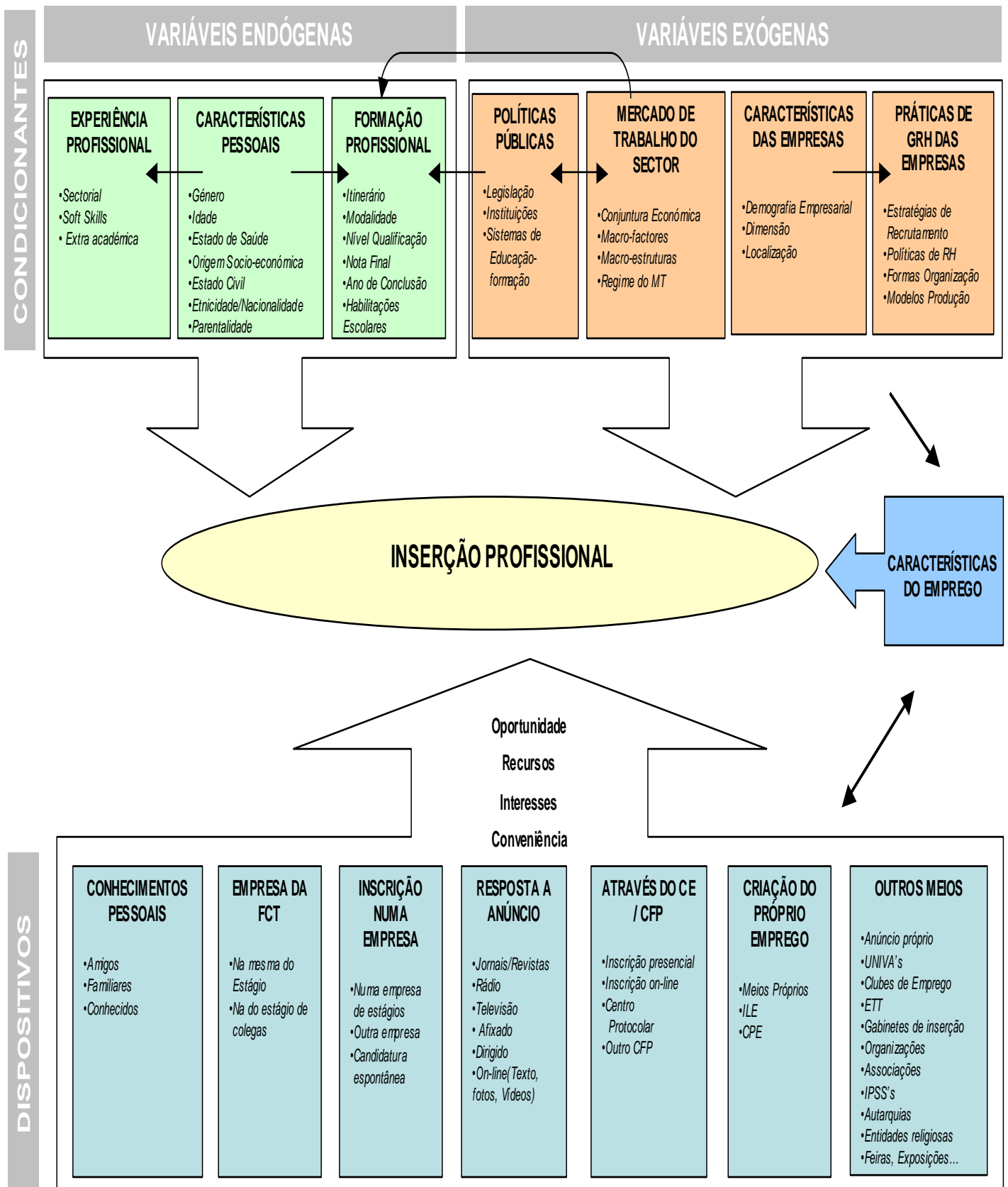
3. Modelo Holoclético e Proposta Tipológica

No presente modelo identificam-se algumas relações unívocas e outras biunívocas e recíprocas. As primeiras dizem respeito à influência unidireccional de uma variável sobre outra. As segundas exemplificam a interactividade que duas variáveis exercem entre si simultaneamente.

Face ao exposto, o conjunto de condicionantes e dispositivos e as suas diversas relações e interactividades pode conduzir-nos a uma leitura **holística**, concebendo a inserção profissional como um todo integrado, onde os diferentes elementos participam em complexas inter-relações e correlações permanentes entre si e com o todo.

Noutra óptica, e porque o substrato teórico e epistemológico, decorre da escolha entre diversos posicionamentos que se nos afiguram mais adequados, sem observância duma linha rígida de pensamento, podemos sinalizar um posicionamento **proto-eclético**.

Por conseguinte, e sem qualquer compromisso, doutrinário, paradigmático ou retórico sugerimos a formulação de um protótipo de pesquisa, que designámos como **modelo holoclético** (Cf. Figura 1).



Modelo Holoclético : "Condicionantes e Dispositivos de Inserção Profissional"

O presente modelo ilustra que tantos os condicionantes como os diversos dispositivos se patenteiam como variáveis aparentemente preponderantes no processo central de inserção profissional de um ex-formando. Por um lado, identificam-se 7 condicionantes, divididos em dois grupos. Por outro, agregámos 7 “macro-dispositivos” (para designar grandes conjuntos de dispositivos) que incorporam um total de 32 dispositivos.

As razões que presidem à escolha (e respectiva aplicação) de um dispositivo são determinadas: pela oportunidade instantânea, pelos recursos individuais disponíveis, pelos interesses instantâneos do indivíduo e pela conveniência pessoal.

Por fim e relativamente aos dispositivos aferimos que alguns implicam a interposição de uma pessoa ou entidade e outros expõem uma relação directa com o potencial empregador.

Assim, sugere-se uma tipologia diferente, claramente antropocêntrica, pois é sustentada na relação entre o indivíduo (procura) e o empregador (oferta): dispositivos directos e indirectos (Cf. Quadro seguinte).

Tipologia dos Dispositivos de Inserção Profissional

DISPOSITIVOS	
DIRECTOS	INDIRECTOS
Empresa da FCT Resposta a anúncio de Jornais/Revistas Resposta a anúncio de Rádio Resposta a anúncio de Televisão Resposta a anúncio Afixado Resposta a anúncio Dirigido Resposta a anúncio <i>on-line</i> Criação do Próprio Emprego Através de Meios Próprios Criação do Próprio Emprego Através de uma ILE Criação do Próprio Emprego Através de uma CPE Anúncio Próprio Feiras, Exposições Voluntariado	Amigos Familiares Conhecidos Empresa da FCT de Colegas Inscrição numa Empresa de FCT Inscrição numa Empresa Candidatura Espontânea Inscrição presencial no CE Inscrição no CE <i>on-line</i> Centro Protocolar Outro CFP Anúncio próprio UNIVA's Clubes de Emprego ETT Gabinetes de inserção Organizações Associações IPSS's Autarquias Entidades religiosas
+	- RELAÇÃO COM O EMPREGADOR

Os dispositivos directos pressupõem a existência de uma relação directa de quem procura emprego com o empregador. Nos dispositivos indirectos a relação entre quem procura e quem oferece é intercedida por um *tertius iungens* (pessoa ou entidade).

Salienta-se, a título exemplificativo, o “anúncio próprio” que pelo facto de poder ser objecto de réplica por parte de empregadores ou de empresas de trabalho temporário, aparece em ambos os agregados. É totalmente crível o aparecimento de outros matizes, como o que decorre da “criação do próprio emprego”, onde quem procura e quem oferece são uma e a mesma pessoa. Os “anúncios” podem ter origem directamente nas próprias empresas ou em empresas intermediárias, pelo que em dependendo do anunciante poderiam ser encaixados num ou noutro lado do quadro. Também no caso dos “Conhecidos”, se este coincidir com o empregador, então será um dispositivo directo.

Bibliografia

- Addison, John T. & Portugal, Pedro (2002), Job Search Methods and Outcomes, *Oxford Economic Papers*, vol. 54(3), Oxford University Press, pp. 505-533.
- Albert, Cecilia *et al.* (1998), *Las Transiciones de los Jóvenes de la Escuela al Mercado de Trabajo: un Análisis de Flujos*, Madrid: Ed. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, s.a.
- Almeida, António José (1997), Recursos Humanos e Desenvolvimento no Sector de Electrónica de Consumo. *Colecção Estudos - Direcção Geral da Indústria*, Ano VI, nº 6.
- Almeida, António José (2007), Empregabilidade, Contextos de Trabalho e Funcionamento do Mercado de Trabalho em Portugal, *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, 02, pp. 51-58.
- Alves, Mariana Gaio (2005a), The Entry Into Working Life of Higher Education Graduates: an Educational Perspective, Tesseloniki: Ed. CEDEFOP. *Vocational Training European Journal* Nº 34. pp. 28-39.
- Andres, Lesley *et al* (2007), Educational Expectations, Parental Social Class, Gender, and Postsecondary Attainment - A 10-Year Perspective, *Youth & Society*, Vol. 39, No 2, pp. 135-163.
- Ashton, David N. e Sung, Johnny (1992), The Determinants of Labour Market Transitions: An Exploration of Contrasting Approaches, *Work, Employment & Society* Vol. 6, No. 1, pp. 1-21.
- Bailey, Thomas ; Hughes, Katherine e Barr, Tavis (2000), Achieving Scale and Quality in School-to-Work Internships: Findings From Two Employer Surveys. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, Vol. 22, No. 1, pp. 41-64.
- Barron, John M. & Gilley, Otis W. (1981), Job Search and Vacancy Contacts: Note, *The American Economic Review*, Vol. 71, No. 4, pp. 747-752.
- Belzil, Christian (1996), Relative Efficiencies and Comparative Advantages in Job Search, *Journal of Labour Economics*, Vol. 14, No. 1. pp. 154-173.
- Biggeri, L.; Bini, M. & Grilli, L. (2001), The Transition from University to Work: A Multilevel Approach to the Analysis of the Time to Obtain the First Job, *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (Statistics in Society)*, Vol. 164, No. 2, pp. 293-305.
- Blackman, Anna (2006), Graduating Students' Responses to Recruitment Advertisements. *Journal of Business Communication* #43, pp. 367-388.
- Blais, Sylvie (2005), *Méthodes de Recherche D'emploi*. Montreal: Ed 2005-2006 de la Section Information Scolaire et Insertion Professionnelle de la UQÀM.
- Blumenberg, Evelyn (2002), On the Way to Work: Welfare Participants and Barriers to Employment. *Economic Development Quarterly*. # 16, pp. 314-325.
- Bover, Olympia *et al* (2000), Labour Market Outliers: Lessons from Portugal and Spain. *Economic Policy*, Vol. 15, No. 31, pp. 381-428.
- Boyer, Robert (1986), *La Théorie de la Régulation: une Analyse Critique*, Paris: Ed. La Découverte.
- Boyer, Robert (2006), *Employment and Decent Work in the Era of 'Flexicurity'*, DESA Working Paper No. 32, New York: Edition of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations.
- Bradley, Steve e Taylor, Jim (1992), An Empirical Analysis of the Unemployment Duration of School-Leavers. *Applied Economics*, vol. 24, #1, pp. 89-101.

Bretz, Robert Jr. e Judge, Timothy (1994), The Role of Human Resource Systems in Job Applicant Decision Processes. *Journal of Management*, Vol. 20. No. 3. pp. 531-551.

Brown, Bettina Lankard (1998), *Academic and Vocational Integration. Myths and Realities*, Ed. ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education. The Ohio State University. Consultado em 04, 2008 em: http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/16/fd/12.pdf

Brown, Douglas *et al* (2006), Proactive Personality and the Successful Job Search: A Field Investigation With College Graduates. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 91, No. 3, pp.717 – 726.

Brunet, Ignasi & Morell, Antonio (1998), Mercado de Trabajo y Estrategias de Valorización, *Revista Española de Estudios Sociológicos (REIS)* nº 82. pp. 37-71.

Bryant, Richard (1990), Job Search and Information Processing in the Presence of Nonrational Behaviour. *Journal of Economic Behavior & Organization*. Vol.14, # 2, pp. 249-260.

Bukodi, Erzsébet & Róbert, Péter (2007), *Occupational Mobility in Europe*, Dublin: Ed. EUROFOUND, consultado em 08, 2008 em: www.eurofound.europa.eu

Bulgarelli, Aviana e Gori, Enrico (2004), Information Systems for the Evaluation of the Effectiveness and Efficiency of Vocational Training Programmes. *Evaluation* #10, pp. 217-235.

Burgess, Robert (1997), *A Pesquisa de Terreno, Uma Introdução*, Oeiras: Editora Celta.

Burt, Ronald S. (1992), *Structural Holes: The Social Structure of Competition*, Cambridge, MA: Harvard University Press.

_____ (2005), *Brokerage and Closure: An Introduction to Social Capital*. Oxford: Oxford University Press.

Bynner, John (1998), Education and Family Components of Identity in the Transition From School to Work. *International Journal of Behavioral Development* #22, pp. 29-53.

Cahuc, Pierre & Fontaine, François (2004), Le Rôle des Allocations Chômage en Présence de Différentes Méthodes de Recherche D'emploi. *Revue Économique*. Vol. 55, N° 3, pp. 591-600.

Carless, Sally A. e Imber, Amantha (2007), Job and Organizational Characteristics: A Construct Evaluation of Applicant Perceptions. *Educational and Psychological Measurement* Vol. 67 No. 2, pp. 328-341.

Carneiro, Roberto *et al.* (2001a), *O Futuro da Educação em Portugal. Tendências e Oportunidades. Um estudo de Reflexão Prospetiva*, Lisboa: Ed. DAPP-Ministério da Educação.

_____ (2001b), *Padrões de Aprendizagem Empresarial na Economia Portuguesa*, Lisboa: Edição da DGEFP/MTS.

Casaca, Sara Falcão (2005), Flexibilidade, Trabalho e Emprego: Ensaio de Conceptualização. *SOCIUS Working Papers*, Nº 10/2005, Lisboa: Ed. SOCIUS/ISEG/UTL.

_____ (2009), Revisitando as Teorias Sobre a Divisão Sexual do Trabalho. *SOCIUS Working Papers*, Nº 04/2009, Lisboa: Ed. SOCIUS/ISEG/UTL.

Casal, Joaquim (1996), Modos Emergentes de Transición a la Vida Adulta en el Umbral del Siglo XXI: Aproximación Sucesiva, Precariedad y Desestructuración, *Revista Española de Estudios Sociológicos (REIS)* nº 75, pp. 295-316.

Castells, Manuel (1996, 2000), *A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura - A Sociedade em Rede*, Volume I, 2ª Edição. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Castro, Alberto *et al* (2000), *Mobilidade Sectorial, Profissional e Regional: Tendências Recentes e Perspectiva Futuras*, Col. Estudos e Análises nº 28, Lisboa: Edição do Observatório do Emprego e Formação Profissional.

CEDEFOP (2008a), *Establishing and Developing National Lifelong Guidance Policy Forums. A Manual for Policy-makers and Stakeholders*. Luxembourg: Ed. Office for Official Publications of the European Communities.

CEDEFOP (2008b), *Future Skill Needs in Europe. Focus on 2020*. Luxembourg: Ed. Office for Official Publications of the European Communities.

Chagas Lopes, M. (1995), *Estratégias de Qualificação e Metodologias de Avaliação*, Oeiras: Ed. Celta.

Chagas Lopes, M. (1997), *Criação de Emprego, Comportamentos Institucionais e Determinação do Salário*, Lisboa: Ed. ISEG.

Chagas Lopes, M. (2005), *Transições e Pontos Críticos das Trajectórias de Escolaridade: Estudo de Caso em Seis Escolas Secundárias da Grande Lisboa*, Lisboa: Ed. ISEG.

Chagas Lopes, M. (2007), *Textos de Apoio à Cadeira de Economia dos Recursos Humanos*. Mestrado em Sociologia Económica e das Organizações, Lisboa: ISEG.

Chapple, Karen (2002), I Name it and I Claim it—In the Name of Jesus, this Job is Mine: Job Search, Networks, and Careers for Low-Income Women. *Economic Development Quarterly*, Vol. 16 No. 4, p.p. 294-313.

Chew Irene e Horwitz, Frank (2004), Human Resource Management Strategies in Practice: Case-Study. Findings in Multinational Firms. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. #42, pp. 32-56

Chioussé, Sylvie & Werquin, Patrick (1999), *Lifelong Vocational Guidance: European Case Studies*, Ed. CEDEFOP/EUROFOUND. Consultado em 01, 2008 em: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/47/5079_en.pdf

CIME - Comissão Interministerial para o Emprego (1991), *Terminologia de Formação Profissional, Alguns Conceitos de Base - II*, Cadernos de Divulgação nº37, Lisboa: Ed. MTSS.

CIME - Comissão Interministerial para o Emprego (2001), *Terminologia de Formação Profissional, Alguns Conceitos de Base - III*, Lisboa: Ed. DGEFP/MTSS.

CIME / DGEFP (1999), *Inserção Profissional dos Ex-formandos de Acções de Formação Inicial. Relatório Global 1997/98*, Lisboa : Ed. DGEFP/MSST.

Cober, Richard T. *et al* (2004), Recruitment on the Net: How Do Organizational Web Site Characteristics Influence Applicant Attraction? *Journal of Management* Vol. 30, pp. 623–646.

Coleman, James S. (1991), Matching Processes in the Labor Market. *Acta Sociologica*, # 34; pp. 3-12.

Comissão Europeia (2005), *Modernizar a Educação e a Formação: Um Contributo Essencial para a Prosperidade e a Coesão Social na Europa*, Bruxelas :Ed. CE.

Comission Européene (1994), *L'emploi en Europe*, In : *L'Europe Social*, Bruxelles: Edition CE / DG V.

Cordeiro, João Pedro (2002), Modalidades de Inserção Profissional dos Quadros Superiores nas Empresas. *Sociologia, Problemas e Práticas*, n.º 38, pp. 79-98.

Couppié, Thomas & Mansuy, Michèle (2004), L'insertion Professionnelle des Debutants en Europe : des Situations Contrastées, *Révue Économie et Statistique* N° 378-379, pp. 147-165.

Crowson, Robert; Wong, Kenneth e Aypay, Ahmet (2000), The Quiet Reform in American Education: Policy Issues and Conceptual Challenges in the School-to-Work Transition. *Educational Policy*. Vol. 14 No. 2, pp. 241-258.

Dasgupta, Partha (2000), Trust as a Commodity, in Gambetta, Diego (ed.) *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*, electronic edition, Department of Sociology, University of Oxford, cap. 4, pp. 49-72, Consultado em 08, 2008 em <http://www.sociology.ox.ac.uk/papers/>

Demazière, Didier & Pélage, Agnès (2001), Mutations de la Construction de l'insertion Professionnelle. Le Cas du Dispositif des "Emplois Jeunes", *Révue Éducation et Sociétés* n° 7/2001/1, pp. 81-94.

DGEEP (2006), *Os Jovens e o Mercado de Trabalho. Caracterização, Estrangulamentos à Inserção na Vida Activa e a Eficácia das Políticas*, Col. Cogitum nº 18. Lisboa: Edição do DGEEP/MTSS.

DiPrete, Thomas *et al.* (2001), Institutional Determinants of Employment Chances. The Structure of Employment in France and Sweden. *European Sociological Review*. Vol 17, No 3, pp. 233-254.

Doeringer, Peter e Piore, Michael (1983), El Paro y el Mercado de Trabajo. In Toharia , Luis (1983), *El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones*. Madrid: Ed. Alianza.

Elias, Norbert (2004), *A Sociedade dos Indivíduos*, 2ª Edição, Lisboa: Publicações Dom Quixote.

EUROFOUND (2003), *Employment and Labour Market Insertion Strategies as a Tool for Social Inclusion*, 2002 Toledo Conference summary, Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

European Commission (2003), *Employment Policies in the EU and in the Member States*, Bruxelles : Ed.Directorate-General for Employment and Social Affairs.

European Commission (2007), *Promoting Young People's Full Participation in Education, Employment and Society*, Bruxelles : Ed.Directorate-General for Employment and Social Affairs. Consultado em 12, 2007 em: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/sep/com498_en.pdf

EUROSTAT (2000), *ECHP: Classifications Used in Questionnaires*, PAN 73/00. Luxembourg: Eurostat.

EUROSTAT (2007), *Europe in Figures – Eurostat Yearbook 2006-07*. Ed. Comissão Europeia / EUROSTAT. Consultado em 11, 2008 em: http://www.estatisticas.gpeari.mctes.pt/docs/ficheiros/Europe_in_Figures_Eurostat_yearbook_2006_07.pdf

Fernandes, Domingos (coord.) (2001), *Transição da Formação Inicial para a Vida Activa. Relatório Nacional*, Lisboa : Edição do Departamento do Ensino Secundário / Ministério da Educação.

Folkman, Susan (1984), Personal Control and Stress and Coping Processes: A Theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, No 46, pp. 839-852.

Freyssinet, Jacques (2007), *Hétérogénéité du Travail et Organisation des Travailleurs*, Fascicule 4. N° 07.01. Document de travail, France : IRES.

Friar, John H. e Eddleston, Kimberly A. (2007), Making Connections for Success: A Networking Exercise. *Journal of Management Education*, Vol. 31 No. 1, pp. 104-127.

Frijters, Paul, Shields, Michael, & Price, Stephen. (2003), Immigrant Job Search in the UK: Evidence From Panel Data, *IZA (Institute for the Study of Labor) Discussion Paper*, no. 902. Wien.

Fryer, David (1986), Employment Deprivation and Personal Agency During Unemployment: A Critical Discussion of Jahoda's Explanation of the Psychological Effects of Unemployment. *Social Behaviour*, #1, pp.3-23.

Fryer, David e Payne, Roy (1984), Proactive Behaviour in Unemployment: Findings and Implications. *Leisure Studies*, #3, pp. 273-295.

Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) (2007), *Listagem de Categorias Profissionais (Outubro 2007) - CCT-Indústria de Material Eléctrico e Electrónico*. Lisboa : Ed. GEP/MTSS Consultado em 09, 2008 em: <http://www.gep.mtss.gov.pt/destaques/irct2007/ficheiros/27971.txt>

Galland, Olivier (1996), L'entrée dans la Vie Adulte en France. Bilan et Perspectives Sociologiques. *Sociologie et Sociétés*, No 27, #1, pp. 37-46.

Gambetta, Diego ed. (2000), *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*, electronic edition, Oxford: Department of Sociology, University of Oxford. Consultado em 11, 2006 em <http://www.sociology.ox.ac.uk/>

Garcia, Inmaculada e Molina, Jose Alberto (1999), How Do Workers Decide Their Jobs? The Influence of Income, Wage and Job Characteristics. *Managerial and Decision Economics*, Vol. 20, No. 4, pp. 189-204.

Garcia, Jose M. & Gutierrez, Rodolfo (1996), Inserción Laboral y Desigualdad en el Mercado de Trabajo: Cuestiones Teóricas, *Revista Española de Estudios Sociológicos (REIS)* nº 75, pp. 269-293.

Gaude, Jacques (1997), L'insertion des Jeunes et les Politiques D'emploi-Formation, *Cahiers de L'emploi et de la Formation*, Genève: Ed. OIT.

Geary, John Francis (1992), Employment Flexibility and Human Resource Management: The Case of Three American Electronics Plants. *Work Employment Society* # 6; pp. 251-270.

Glaser, Barney e Strauss, Anselm (1967), *Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. UK: Weidenfeld & Nicolson Publishing.

Gonçalves, Fernando Ribeiro *et al.* (2006), Percursos de Empregabilidade dos Licenciados: Perspectivas Europeias e Nacional. *Revista Análise Psicológica*, 1 (XXIV): pp. 99-114.

Granovetter, Mark (1973), The Strength of Weak Ties, *American Journal of Sociology*, nº 78. pp. 1360-138.

Granovetter, Mark (1988), The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View. In G. Farkas & P. England (Eds.), *Industries, Firms, and Jobs: Sociological and Economic Approaches* (pp. 187–216). New York: Plenum.

Granovetter, Mark (1991), Economic Action and Social Structure: the Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), pp.481-510.

Granovetter, Mark (1995), *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*, 2nd Edition, Chicago Press.

Granovetter, Mark (2004), The Impact of Social Structure on Economic Outcomes, *Journal of Economic Perspectives*, Vol 19 Number 1, pp. 33-50.

Grasser, Benoît & Rose, José (2000), L'expérience Professionnelle, son Acquisition et ses Liens à la Formation, *Révue Formation et Emploi*, nº 71, pp. 5-19.

Gray, Anne (2002), Jobseekers and Gatekeepers: the Role of the Private Employment Agency in the Placement of the Unemployed. *Work Employment Society* # 16; pp. 655 – 674.

Gregg, Paul e Wadsworth, Jonathan (2000), Mind the Gap, Please: The Changing Nature of Entry Jobs in Britain. *Economica, New Series*, Vol. 67, No. 268, pp. 499-524.

- Grimshaw, Damian *et al* (2001), Organisations and the Transformation of the Internal Labour Market. *Work, Employment & Society* Vol.1 5, No. 1, pp. 25-54.
- Hannan, Damian ; Raffe, David e Smyth, Emer (1996), *Cross-National Research on School to Work Transitions: An Analytical Framework*. Paris, Ed : OECD Secrétariat.
- Hergenrather, Kenneth, Rhodes, Scott e Clark, Glenn (2005), The Employment Perspectives Study: Identifying Factors Influencing The Job-Seeking Behaviour Of Persons Living With HIV/AIDS, *AIDS Education and Prevention*, Vol.17, No 2, pp. 131-142.
- Holzer, Harry J. (1987), Job Search by Employed and Unemployed Youth, *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 40, No. 4. pp. 601-611.
- Holzer, Harry J. (1988), Search Method Use by Unemployed Youth, *Journal of Labour Economics*, Vol. 6, No. 1. (Jan., 1988), pp. 1-20.
- Huffman, Matt L. & Torres, Lisa (2002), It's Not Only "Who You Know" that Matters: Gender, Personal Contacts, and Job Lead Quality. *Gender & Society* #16; pp 793 – 813.
- Hyytinen, Ari e Ilmakunnas, Pekka (2007), Entrepreneurial Aspirations: Another Form of Job Search? *Small Business Economics*, No 29, pp.63-80.
- IEFP (1995), *Sistema de Aprendizagem: Inquérito a Ex-formandos*. Lisboa: Ed. Instituto do Emprego e Formação Profissional.
- ILO (2009), *Towards Decent Work Outcomes: A Review of ILO Work for 2005-08*. Vol II, Report of the Director-General to the Eighth European Regional Meeting- Lisbon, Switzerland: ILO Edition.
- Imaginário, Luís (coord.) (1998), *Adaptação/Reinserção Profissional dos Adultos Pouco Escolarizados*, Col. Estudos e Análises, Nº 4. Lisboa: Ed. OEFP.
- Ioannides, Yannis e Datcher-Loury, Linda (2004), Job Information Networks, Neighborhood Effects, and Inequalities, *Journal of Economic Literature*, 42(4), pp.1056-93.
- Iriondo, Iñaki (coord.) (2007), *Inserción Laboral y Trayectoria Profesional de los Licenciados de la Facultad de Ciências. Económicas y Empresariales de la UCM*, Instituto de Análisis Industrial y Financiero, Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Joo, Baek-Kyoo (Brian) e Mclean, Gary N. (2006), Best Employer Studies: A Conceptual Model from a Literature Review and a Case Study. *Human Resource Development Review*. Vol. 5, #2, pp. 228-257.
- Koning, Pierre, Van den Berg, Gerard & Ridder, Geert (1997), *A Structural Analysis of Job Search Methods and Subsequent Wages*. Amsterdam: Ed. Faculteit der Economische Wetenschappen en Econometric von vrije Universiteit Amsterdam.
- Korpi, Tomas *et al* (2003), Vocational Training and Career Employment Precariousness in Great Britain, the Netherlands and Sweden. *Acta Sociológica*. Vol. 46, No 1, pp. 17-30.
- Kovács, Ilona (2002), *As Metamorfoses do Emprego: Ilusões e Problemas da Sociedade da Informação*. Oeiras: Ed. Celta.
- Kovács, Ilona, *et al.* (1993), *Tendências de Evolução da Indústria Electrónica na Península Ibérica: Tecnologia, Gestão e Qualificações*, Programa FORCE. Venda Nova -Amadora: Ed. CINEL/CESO I&D/CIREM/ANIMEE/INEM.
- Kovács, Ilona, *et al.* (1994), *Qualificações e Mercado de Trabalho*, Coleção Estudos nº 13. Lisboa: Ed. IEFP.

Kovács, Ilona, & Moniz, António. B. (1997), *Evolução das Qualificações e das Estruturas de Emprego em Portugal*, Col. Estudos nº 19., Lisboa: Ed. IEFP.

Kovács, Ilona (org.) (2005), *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades.*, Oeiras: Ed. Celta.

Kuhn, Peter & Skuterud, Mikal (2000), Job Search Methods: Internet versus Traditional, *Monthly Labour Review*, Vol. October 2000, pp. 3-11.

Kuhn, Peter & Skuterud, Mikal (2004), Internet Job Search and Unemployment Durations, *The American Economic Review*, Vol. 94, No. 1., pp. 218-232.

Kulik, Liat (2001), Assessing Job Search Intensity and Unemployment-Related Attitudes Among Young Adults: Intergender Differences. *Journal of Career Assessment* , Vol 9, #2, pp. 153-167.

Leite, Fernando e Figueiredo, Alexandra (1995), *Inserção Profissional dos Primeiros Diplomados pelas Escolas Profissionais*. Lisboa: Ed. Ministério da Educação.

Lin, Nan; Ensel, Walter M. & Vaughn, John C. (1981), Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment, *American Sociological Review*, Vol. 46, No. 4. pp. 393-405.

Lindsay, Colin (2005), Employability, Services for Unemployed Job Seekers and the Digital Divide, *Urban Studies* #42, pp. 325-339.

Lindeboom, Maarten; Van Ours, Jan & Renes, Gusta (1994), Matching Employers and Workers: An Empirical Analysis on the Effectiveness of Search, *Oxford Economic Papers*, New Series, Vol. 46, No. 1. pp. 45-67.

Lope, Andreu; Lozares, Carlos & Miguélez, Faustino (1997), Perspectivas de Análisis y Primeros Resultados de una Investigación Sobre la Relación entre Formación y Empleo, *Revista Española de Estudios Sociológicos (REIS)* nº 77-78, pp. 283-305.

Luecking, Richard G. e Fabian, Ellen S. (2000), Paid Internships and Employment Success for Youth in Transition. *Career Development for Exceptional Individuals* No. 23, pp. 205-221.

Mackenzie, Kenneth, & House, Robert, (1978), Paradigm Development in the Social Sciences: a Proposed Research Strategy, *The Academy of Management Review*, Vol. 3, nº 1, pp. 7-23.

Mansuy, Michèle (1996), La Gamme des Emplois Après un CAP où un BEP. *Education et Formations* No 45, pp. 115-22.

Mansuy, Michèle & Marchand, Olivier (2004), De L'école à L'emploi : des Parcours de Plus en Plus Complexes, *Revue d'Économie et Statistique* N° 378-379, pp. 3-13.

Marchal, Emmanuelle; Mellet, Kevin & Rieucou, Géraldine (2007), Job Board Toolkits: Internet Matchmaking and Changes in Job Advertisements, *Human Relations* 60; pp. 1091-1113.

Marks, Gary (2005), Issues in the school-to-work transition: Evidence from the Longitudinal Surveys of Australian Youth. *Journal of Sociology*, # 41, pp. 363-385.

Martínez, António (2006), The Learning Process of Job-Seeking Training in Professionals, *International Journal of Learning*, Vol 12, No 11, pp. 85-93.

Martínez, Rafael (2000), Aproximaciones Teóricas a Los Procesos de Inserción Laboral. *Revista del Ministério de Trabajo e Asuntos Sociales* nº 25/2000, pp. 65-91.

- Maurice, Marc; Sellier, François & Silvestre, Jean-Jacques (1982), *Politique D'Education et Organization Industrielle en France et en Allemagne. Essai d'Analyse Sociétale*, Paris: Editions PUF.
- McFadyen, Ruth G. e Thomas, Jonathan P. (1997), Economic and Psychological Models of Job Search Behavior of the Unemployed. *Human Relations*. Vol. 50, #12, pp. 1461-1484.
- McQuaid, Ronald e Lindsay, Colin (2005), The Concept of Employability. *Urban Studies* # 42, pp. 197-219.
- Merino, Rafael (2007), Pathways from School to Work: can the Competences Acquired in Leisure Activities Improve the Construction of Pathways? *Journal of Education and Work*. Vol. 20, No. 2, pp. 139–159.
- Melendez, Edwin & Harrison, Bennett (1998), Matching the Disadvantaged to Job Opportunities: Structural Explanations for the Past Successes of the Centre for Employment Training, *Economic Development Quarterly* Vol. 12, nº 1, pp. 3-11.
- Mincer, Jacob (1974), *Schooling Experience and Earnings*, New York: Columbia University Press.
- Mincer, Jacob (1993), *Studies in Human Capital: Collected Essays of Jacob Mincer*. Col. Economists of the Twentieth Century, Vol.1. Aldershot: Edward Elgar Publishing Limited.
- Mintzberg, Henry (1995), *Estrutura e Dinâmica das Organizações*, Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Minvielle, Yvon (1995), Problématiques de L'insertion, *Révue du Groupe pour L'éducation et la Prospective – POUR*. Nº146/147. pp. 9-22.
- Miranda, M^a Cristina Lobo (2006), *Observatório de Emprego de Diplomados do Ensino Superior: Implicações para a Intervenção Vocacional*, Dissertação de mestrado em Psicologia Escolar. Braga: Universidade do Minho.
- Mobley, Catherine (2001), The Impact of Community Colleges on the School-to-Work Transition: A Multilevel Analysis. *Community College Review*. Vol 28, No 4, pp. 1-30.
- Moreno, Conceição (org.) (1998), *Os Empresários e o Mercado do Primeiro Emprego. Estratégias de Recrutamento*, Porto: AIPortuense.
- Müller, Walter (2005), Education and Youth Integration into European Labour Markets, *International Journal of Comparative Sociology* 2005; 46; pp. 461-485.
- Neves, Oliveira; Pedroso, Paulo & Matias, Nelsón (1993), *O Sistema de Aprendizagem em Portugal. Experiência de Avaliação Crítica*, Col. Estudos. Nº 10, Lisboa: Ed. IEFP.
- Neves, Oliveiras & Graça, Susana (coord.) (2000), *Inserção no Mercado de Trabalho de Populações com Dificuldades Especiais*, Col. Cadernos de Emprego 21/22, Lisboa: Ed. MTSS/DGEFP/CIME.
- OECD (2000), *From Initial Education to Working Life. Making Transitions Work*, Paris: Ed. OECD Publishing.
- OECD (2004), *Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap*. Paris: Ed. OECD Publishing.
- OECD (2007), *Employment Outlook*, Paris: OECD.
- OEVA (2002), *Relatório Sobre a Inserção Profissional dos Ex-formandos em 2000*, Lisboa: Ed. IEFP / Observatório de Entradas na Vida Activa (OEVA).
- OEVA (2002), *Relatório de Inserção na Vida Activa 2002*, Lisboa: Ed. IEFP.

OIT (2003), *Aprender y Formarse para Trabajar en la Sociedad del Conocimiento*, Informe IV da 91ª Conferência. Consultado em 05, 2007 em: www.oit.org/index

OIT (2008), *ILO Thesaurus, 6th Edition*. Electronic Format. Genève: Ed. ILO. Consultado em 12, 2008 em: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/english/>

Oliveira, Luísa (1998), *Inserção Profissional – o Caso da Reestruturação dos Lanifícios da Covilhã*, Lisboa: Ed. Cosmos.

Parsons, Donald O. (1991), The Job Search Behavior of Employed Youth, *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 73, No. 4, pp. 597-604.

Pereira, João (2007), Mobilidade Geográfica e Distância da Deslocação em Portugal. *Revista Notas Económicas*, Vol. Junho 2007, pp. 42-58.

Pestana, M. Helena. & Gageiro, J. (2005), *Análise de Dados para Ciências Sociais - A complementaridade do SPSS*, 4ª Edição, Lisboa: Edições Sílabo.

Randel, Amy e Ranft, Annette (2007), Motivations to Maintain Social Ties With Coworkers: The Moderating Role of Turnover Intentions on Information Exchange. *Group Organization Management* #32, pp. 208-232.

Rankin, Bruce (2003), How Low-Income Women Find Jobs and its Effects on Earnings. *Work and Occupations*. #30, pp. 281-301.

Roberts, Kenneth (1968), The Entry Into Employment: An Approach Towards a General Theory. *Sociological Review*, No 16, pp. 165-184.

Rogers, Mary e Creed, Peter (2000), School-to-Work Transition: From Theory to Practice. *Australian Journal of Career Development*, Vol 9 no 3, pp. 20-25.

Rodrigues, Maria de Lurdes (1997), *Sociologia das Profissões*. Oeiras: Ed. Celta.

Rodrigues, M^ª João (1991), *Competitividade e Recursos Humanos: Dilemas de Portugal na Construção Europeia*. Lisboa: Ed. Dom Quixote.

Rodrigues, Maria João (coord.) (2002), *Prioridades para os Recursos Humanos em Portugal*. Lisboa: Ed. PCM-PROINOV.

Rose, José (1984), *Enquête D'emploi, Formation, Chômage, Emploi*, Paris: Editions Economica.

Rose, José (1994), Novas Questões Sobre a Inserção Profissional, *Revista Europeia de Formação Profissional*, nº 2, pp. 72-76. Ed. CEDEFOP.

Rosenbaum, James E. e Binder, Amy (1997), Do Employers Really Need More Educated Youth? *Sociology of Education*, Vol. 70, No. 1., pp. 68-85.

Russell, Helen e O'Connell, Philip J, (2001), Getting a Job in Europe: The Transition from Unemployment to Work among Young People in Nine European Countries. *Work, Employment & Society*, Vol. 15, No. 1, pp. 1-24.

Ryan, Paul (2000), The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective. *Journal of Economic Literature*. #20, pp. 1-94.

Sá, Carla (2006), *Relatório de Empregabilidade e Percursos de Inserção Profissional dos Licenciados em Economia da Universidade do Minho: 1995-2006*, Braga: Universidade do Minho. Escola de Economia e Gestão.

Saar, Ellu; Unt, Marge e Kogan, Irena (2008), Transition from Educational System to Labour Market in the European Union: A Comparison Between New and Old Members. *International Journal of Comparative Sociology* Vol 49, No.1, pp. 31–59.

Sáez, Felipe e Sanjuán, Ana (2007), *Titulados Superiores y Inserción Laboral : Factores Determinantes*. Madrid. Ed : Universidad Autónoma de Madrid, Facultad de Ciencias Empresariales.

Santos, Miguel Baião (2008a), *Inserção Profissional e Formação Qualificante. Identificação dos Dispositivos Através do Estudo de Um Caso*. Dissertação de Mestrado em Sociologia Económica e das Organizações. Mimeo. Lisboa: ISEG/UTL.

Santos, Miguel Baião (2008b), Inserção Profissional e Formação Qualificante. Estudo de Caso no Centro de Formação para a Indústria Electrónica – Parte I. *Revista ANIMEE*, Nº 298, pp. 33-36.

Santos, Miguel Baião (2009a), Inserção Profissional e Formação Qualificante. Estudo de Caso no Centro de Formação para a Indústria Electrónica – Parte II. *Revista ANIMEE*, Nº 299, pp. 32-38.

Santos, Miguel Baião (2009b), Inserção Profissional e Formação Qualificante. Estudo de Caso no Centro de Formação para a Indústria Electrónica. Painel no Encontro de Sociologia da Educação - Contextos Educativos Na Sociedade Contemporânea, Lisboa: ISCTE.

Schleicher, Andreas (2006), *The Economics of Knowledge: Why Education is Key for Europe's Success*, Bruxelas: Ed. The Lisbon Council asbl.

Schoon, Ingrid *et al* (2001), Transitions From School to Work in a Changing Social Context. *Young*. Vol 9, No 1, pp. 4-22.

Seater, John J. (1979), Job Search and Vacancy Contacts, *The American Economic Review*, Vol. 69, No. 3, pp. 411-419.

Shalman, William A. (1999), The New Economy is Stronger Than you Think, *Harvard Business Review*, Nov-Dez 1999, pp. 99-106

Sieben, Inge (2007), Does Training Trigger Turnover - or Not?: The Impact of Formal Training on Graduates' Job Search Behaviour. *Work Employment Society* # 21, pp. 397-416.

Simonnet, Véronique & Ulrich, Valérie (2000), La Formation Professionnelle et L'insertion sur le Marché du Travail : L'efficacité du Contrat D'apprentissage, *Révue Économie et Statistique* nº 337-338, pp.81-95.

Simpson, Donald e Cieslik, Mark (2007), Basic Skills and Transitions to Adulthood, *Young- Nordic Journal of Youth Research*, Vol. 15, No 4, pp. 395–412.

Smart, Karl (2004), Articulating Skills in the Job Search: Proving by Example. *Business Communication Quarterly*, #67, pp. 198-205.

Staff, Jeremy e Mortimer, Jeylan (2008), Social Class Background and the School-To-Work Transition. In J. T. Mortimer (Ed.), Social class and transitions to adulthood. *New Directions for Child and Adolescent Development*, No.119, pp.55–69.

Stauber, Barbara (2007), Motivation in Transition. *Young-Nordic Journal of Youth Research*. #15, pp. 31-47.

Stenström, Marja-Leena (2003), A Transição do Ensino Profissional Superior para a Vida Activa, *Revista Europeia de Formação Profissional* nº 28. pp. 74-82, Ed. CEDEFOP.

Stephenson, Stanley P. (1979), From School to Work: A Transition with Job Search Implications. *Youth Society*, 11,pp. 114-132.

Stumpf, Stephen; Astin, Elizabeth e Hartman, Karen (1984), The Impact of Career Exploration and Interview Readiness on Interview Performance and Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 24, No 2, pp. 221-235.

Swaim, Paul e Podgursky, Michael (1989), Advance Notice and Job Search: The Value of an Early Start, *The Journal Of Human Resources*, Vol. 25, no 2, pp.147-178.

Tchibozo, Guy (2007), Extra-Curricular Activity and the Transition from Higher Education to Work: A Survey of Graduates in the United Kingdom. *Higher Education Quarterly*, Vol. 61, No. 1, pp. 37–56.

Tziner, Aharon; Vered, Efrat e Ophir, Limor (2004), Predictors of Job Search Intensity Among College Graduates. *Journal of Career Assessment* Vol. 12 No. 3, pp. 332–344.

UNESCO (1984), *Terminology of Technical and Vocational Education, revised edition*, Paris: Ed. UNESCO.

Veloso, Luísa; Gonçalves, Carlos e Parente, Cristina (coord.) (1997), *Formação e Emprego Juvenil em Portugal, França e Dinamarca. Um Estudo nas Áreas da Metalurgia e Mecânica e do Têxtil e do Vestuário*. Porto: Fundação da Juventude / Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto.

Ventura, J. Javier (2005), *El Prácticum en los Estudios Pedagógicos y la Inserción Laboral. Nuevos Enfoques Ante el Reto Europeo*., Tesis doctoral para la obtención del grado de Doctor en Filosofía y Ciencias de la Educación, Barcelona: Universidad de Barcelona.

Vernières, Michel (Coord.) (1997), *L'Insertion Professionnelle – Analyses et Débats*, Paris : Éditions Économica.

Vickerstaff, Sarah (2003), Apprenticeship in the 'Golden Age': Were Youth Transitions Really Smooth and Unproblematic Back Then? *Work Employment & Society* , #17, pp. 269-287.

Vincens, Jean (1997), L'Insertion Professionnelle des Jeunes. À la Recherche d'une Définition Conventionele, *Revue Formation- Emploi*, nº 60. pp. 31-36.

Vincens, Jean (1998), L'Insertion Professionnelle des Jeunes: Quelques Réflexions Théoriques, *Revue Formation- Emploi* 1/98, nº 61. pp. 59-72.

Walther, Andreas (2005), Risks and Responsibilities: The Individualisation of Youth Transitions and the Ambivalence between Participation and Activation in Europe. *Social Work and Society*, Vol. 3, No 1. pp 116-127. Consultado em 10, 2008 em: <http://www.socwork.de>

Walther, Andreas (2006), Regimes of Youth Transitions: Choice, Flexibility and Security in Young People's Experiences Across Different European Contexts. *Young - Nordic Journal of Youth Research*. # 14, pp. 119-139.

Walther, Andreas e Plug, Wim (2006), Transitions from School to Work in Europe: Destandardization and Policy Trends. *New Directions for Child and Adolescent Development*, No. 113, pp. 77- 90.

Wang, Greg e Dobbs, Rita (2008), Institutional Economics and Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, #10, pp. 2-17.

Weber, Andrea (2000), *Choice and Success of Job Search Methods. Draft*. Wien, Ed.Institute for Advanced Studies Department of Economics and Finance. Consultado em 03, 2008 em: http://www.iza.org/en/papers/summerschool/3_weber.pdf

Weber, Andrea & Mahringer, Helmut (2002), Choice and Success of Job Search Methods. *Economic Series* # 125. Wien Ed.Institute for Advanced Studies Department of Economics and Finance.

Wolbers, Maarten H. J. (2007), Patterns of Labour Market Entry : A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries, *Acta Sociologica*; # 50; pp. 189 -210.

Wolter, Stefan, Mühlemann, Samuel e Schweri, Jürg (2006), Why Some Firms Train Apprentices and Many Others Do Not. *German Economic Review*. Vol. 7, No 3, pp. 249–264.

Wooden, Mark e Harding, Don (1998), Recruitment Practices in the Private Sector: Results from a National Survey of Employers. *Asia Pacific Journal of Human Resources* Vol.36, pp.73-86.

Zimmer-Gembeck, Melanie J. e Mortimer, Jeylan T. (2006), Adolescent Work, Vocational Development, and Education. *Review of Educational Research*, #76, pp. 537-566.

Zittoun, Tania (2008), Learning Through Transitions: The Role of Institutions. *European Journal of Psychology of Education*, Vol. 23, n°2, pp.165-181.