

SOCIUS Working Papers

Inserção no Mercado de Trabalho e Formação Profissional. Guia Teórico para Decisores

Miguel Baião Santos

Nº 05/2010

**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. 21 3951787 Fax:21 3951783
E-mail: socius@iseg.utl.pt
URL: <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/home.html>**

Índice

<i>Sumário</i>	2
<i>Introdução</i>	3
<i>Enquadramento Teórico</i>	6
<i>1. Teorias de Inspiração Marxista ou Neo-marxista</i>	7
<i>2. Teorias Neoclássicas</i>	8
<i>3. Abordagens Credencialistas</i>	11
<i>4. Perspectiva Estruturalista</i>	14
<i>5. Modelo de Base Sociológica</i>	16
<i>6. Abordagem Regulacionista</i>	16
<i>7. Modelos Económicos (da Procura de Emprego)</i>	18
<i>8. Abordagens Cognitivas</i>	20
<i>9. Modelos Integradores</i>	25
<i>10. Teorias da Transição (ou das carreiras profissionais)</i>	28
<i>11. Abordagens Ocupacionais</i>	34
<i>Bibliografia</i>	41

Miguel Baião Santos¹

Inserção no Mercado de Trabalho e Formação Profissional. Guia Teórico para Decisores.²

SUMÁRIO

A inserção no mercado de trabalho, após a formação, é resultado de várias causas, sejam de índole inerente aos indivíduos ou de natureza exógena. Na presente revisão teórica identificam-se tanto as teorias mais utilizadas como as de carácter marginal que potencialmente podem fundamentar prescrições de decisores. Este aglomerado teórico é resultado de um subcapítulo da dissertação de Doutoramento do autor. A utilidade das teorias, brevemente descritas, encontra-se sob o veredicto e julgamento do leitor. O objectivo é meramente a partilha, de uma forma estruturada e comparativa de onze “grandes grupos” de teorias, sobre uma dezena de elementos diferentes, que recorrentemente são alvo das políticas públicas e privadas de emprego, educação e formação.

Palavras-chave: teorias, inserção no mercado de trabalho, formação profissional, mercado de trabalho, políticas, 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@baiaosantos.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 inserção profissional de jovens saídos do sistema formativo, à procura de um primeiro emprego, e de desempregados à procura de um novo, tem granjeado uma atenção permanente e constante nas políticas nacionais e europeias. Sejam quais forem as medidas preconizadas pelos diversos governos, promovendo políticas de ajustamento entre a oferta e a procura de emprego, propiciando diversas respostas formativas, ou outras iniciativas, o objectivo primordial é e será sempre a inclusão dos indivíduos na actividade económica (Garcia e Gutiérrez, 1996).

Mark Granovetter (1995) tornou famosa a afirmação que o modo como os indivíduos procuram emprego e se incorporam no mercado de trabalho é um problema prosaico. Justamente por esta essência trivial e pela inevitabilidade de abordagem societal, a inserção profissional está estreitamente adstrita a importantes exercícios sociológicos e económicos (Zafirovski, 2005) e, num outro plano, psicológicos. Ou seja, é um tema candente da sociologia económica (Santos, 2008a).

Na óptica económica, têm sido desenvolvidos inúmeros estudos e consagradas diversas investigações com o mote da “mobilidade laboral”. Na sociologia, por seu turno, têm sido cinzeladas incontáveis análises com o estigma da “mobilidade social”.

Contudo, pouca atenção tem sido consagrada ao “como” é que os indivíduos tomam conhecimento de um emprego e “de que forma” o obtêm ou não (Granovetter, 1995).

Importa clarificar, neste momento e para franquear o decorrer do presente texto, o que se entende por emprego e por trabalho. Consideramos que o emprego corresponde ao exercício de uma actividade remunerada, associada a um determinado estatuto formal seja por conta de outrem ou por conta própria (Santos, 2002). O trabalho diz respeito às diversas condições de execução dessa actividade profissional (*idem*).

Na actual sociedade informacional (Castells, 1996, 2000), o processo de inserção profissional é paralelo ao início da idade adulta, instituindo-se como uma transição social e individual, entre o sistema educativo e familiar e o mercado de trabalho (Garcia e Gutiérrez, 1996; Gaude, 1997). Porém, não são apenas os jovens,

mas também os indivíduos à procura de um novo emprego, que se sujeitam a um processo de transição, agora confrontando um contexto de desemprego, ou de empregabilidade precária, com a incógnita de uma nova ambiência laboral.

Por tal facto, e porque o mercado de trabalho não lida somente com jovens à procura do primeiro emprego, não vamos debruçar-nos exclusivamente sobre as teorias dos processo de transição de *per si*.

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).

Por conseguinte, 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).

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.

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 trajectórias³. Neste contexto, a inserção profissional extravasa as simples barreiras de um problema social de extensão mais ou menos disseminada e habitual nas nações

³ Veja-se a este propósito os estudos de [Chioussé e Werquin, 1999; CIME / DGEFP, 1999; Comissão Européne, 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]

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.

A nível comunitário têm sido publicadas directivas, visando a temática da inserção profissional, designadamente oriundas da Comissão Europeia, sustentadas nos estudos do CEDEFOP, ETF e da EUROFOUND. No plano transnacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) 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 na Europa 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, 2008a). A volumosa literatura que tem sido publicada 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). Apesar desta virtude, falharam na tentativa de conhecimento de como se conduz e é ordenada a inserção profissional.⁴

Assim, constitui objectivo central do presente texto descrever as teorias que actualmente se encontram ao dispor de investigadores e decisores políticos, tendo em conta os matizes peculiares.

⁴ 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).

A natureza das ténues fronteiras disciplinares dos estudos sobre a inserção profissional favorece, inequivocamente, o seu vínculo aos temas da sociologia económica. De forma explícita, enunciam-se as teorias, as abordagens teórico-conceituais, os modelos e as meta-teorias que permitem enquadrar a inserção no mercado de trabalho, culminando com uma síntese descritiva com base em dez elementos-chave⁵.

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Considerando que a inserção profissional não é um objectivo isolado nem alheio a princípios, a políticas nem mesmo a pontos de vista socialmente marginais (Santos, 2008a), encetamos a presente conceptualização, pelas teorias potencialmente estruturantes e aglutinadoras de decisões dos agentes. Sublinham-se as abordagens teóricas e multiparadigmáticas (Gioia e Pitre, 1990) que descrevem a inserção profissional e a transição em articulação com os dez elementos-chave.

Pela inexistência de uma macroteoria capaz de abarcar todo o processo de invocamos também, num enquadramento multidisciplinar (Martínez, 2000), as premissas teóricas parcelares (i.e. da sociologia, da psicologia e da economia), que espelham diversos posicionamentos e visões que nos podem auxiliar a consubstanciar desenvolvimentos futuros e a fundamentar opções de carácter metodológico, político-estratégicas e analíticas.

⁵ É importante sublinhar que pretendemos simplesmente descrever e examinar diferentes enquadramentos, feudatários da concepção de paradigma, postulada por Thomas Kuhn. Abordamos as teorias sociológicas, psicológicas e económicas, bem como as teorias tradicionais sobre o mercado de trabalho (e.g. marxista e neo-marxista, neo-clássica, regulação e segmentação) e outras mais recentes (de inspiração sociológica, psicológica, económica e outras) que terão, para quem assim o pretender uma utilidade especial, pelas circunspecções de matriz psicossociológica que possam eventualmente alicerçar decisões políticas e enquadradoras de acções de *government*.

Esta meta-análise⁶ de distintas teorias, é sustentada pelos postulados de Maurice, Sellier e Silvestre (1982) quando argumentam que no que diz respeito ao mercado de trabalho, há energias (de carácter sociológico e institucional) que convergem intimamente para a significação de variáveis, que não se limitam aos axiomas de uma única teoria, mas de várias, tanto simultânea como exclusivamente.

1. Teorias de Inspiração Marxista ou Neo-marxista

A **perspectiva marxista** centra-se na análise do capital e nas formas de relações laborais conflituais, comportando uma óptica utilitarista. A oferta de trabalho é ocasionada pela procura, sendo o mercado regulado pelo determinismo estrutural. Como corolário, o desemprego é inevitável e, simultaneamente, necessário à lógica de reprodução do capital (Freyssinet, 2007). Ao reclamar a mobilização dos trabalhadores desqualificados ou de trabalhadores altamente qualificados, admite concepções de mobilidade e de qualificações diferenciadas, articuladas com as necessidades causais de valorização do capital. O salário é o ponto-chave que alimenta os conflitos laborais [Neves e Graça (coord.), 2000], pois é passível de ser valorizado na perspectiva do custo de reprodução da força de trabalho em detrimento do respectivo preço. Ainda que advogando a preferência por ofertas de educação e formação de cariz marcadamente público, admite que a condição “classe social” continua a ser fortemente discriminatória. Isto é, a educação é multinivelada já que as classes altas (devido a determinantes económicos e culturais) têm acesso facilitado a níveis educativos mais altos, que as ditas classes médias ou as classes trabalhadoras.

Consequentemente a educação e a formação reflectem a estrutura de classes, tanto ao nível das possibilidades de empregabilidade (e de inserção profissional), como ao nível do salário futuro. Esta teoria considera que o capitalismo é um sistema (político e social) no qual os meios de produção são propriedade de uma pequena minoria privilegiada. Por conseguinte, a grande massa de pessoas que não tem esses recursos produtivos, é constrangida a alienar a sua força de trabalho. A educação, a formação profissional e a saúde desempenham duas funcionalidades de carácter

⁶ Entendida enquanto levantamento sistemático das premissas, dos argumentos, da coerência interna e da legitimidade experimental.

económico: têm um papel importante, ainda que indirecto, na produção e são fundamentais para a perpetuidade da ordem económica e social. Os resultados da força de trabalho não são produto do nível de escolaridade, mas sim das condições tecnológicas e da organização dos processos produtivos.

Em 1976, Bowles e Gintis sugerem a **teoria da correspondência** (ou teoria do controlo), na qual a aquisição de escolaridade é algo imposto pelas exigências do capitalismo (princípio da correspondência) e não pelos requisitos de qualificações e de produtividade procurados pelos empregadores. Dito de outra forma, o sistema educativo espelha as condições sociais do modelo produtivo (Martínez, 2000). O sistema educacional e de qualificações actua, assim, como um elemento legitimador do *status* que socializa o indivíduo, preparando-o para ocupar as posições sociais correspondentes (ou análogas) às ocupadas pelos seus pais (Bills, 2003). O investimento em educação é, por conseguinte, algo com menos relevância, uma vez que a posição no mercado de trabalho já seria de certa forma pré-determinada pela posição social do indivíduo. Para Bowles e Gintis (1976, 2000) a diferenciação de classes retrata-se na socialização e na educação/formação que os jovens irão receber.

Como críticas mas incisivas, endossadas por alguns autores, menciona-se a relativa dificuldade de distinção com a teoria do capital humano, o facto de ser diametralmente oposta à versão “forte” da teoria da selecção (Bills, 2003; Psacharopoulos, 1979) e pela insuficiente importância conferida às instituições educativo/formativas enquanto impulsoras da mudança social (Figuera, 1996).

2. Teorias Neoclássicas

Em finais do século XIX surge a **perspectiva neoclássica**. A homogeneidade, a concorrência perfeita (Martínez, 2000) e a transparência são os baluartes desta abordagem sobre o mercado de trabalho [Neves e Graça (coord.) 2000]. Este mercado é considerado análogo a qualquer outro mercado de bens e serviços, assumindo o empregador o papel de comprador e o trabalhador o papel de vendedor (da sua força de trabalho e competências). Por conseguinte, o salário vai variar com o ajustamento entre as necessidades da procura e a disponibilidade da oferta. Nesta óptica puramente racional, o desemprego acaba por ser considerado voluntário, pois tanto a

oferta como a procura são independentes (Martínez, 2000). O modelo reconhece a existência de custos fixos oriundos de práticas de recrutamento, de selecção e da formação integrativa, pelo que a rotação (*turnover*) de trabalhadores pressupõe sempre um custo [Figuera, 1996; Martínez, 2000; Neves e Graça (coord.) 2000].

Um dos paradigmas deste posicionamento surgiu em meados dos anos 60 com a **teoria do capital humano** [Martínez, 2000; Mincer, 1974, 1993; Weiss, 1986 (*apud*. Chagas Lopes, 2007)]. Tem como móbil a observação dos efeitos da qualificação, principalmente da educação, no incremento da produtividade e nos rendimentos individuais. A maior produtividade corresponderia maior rendimento para o empregador e, por isso, maior aceitação dos indivíduos qualificados no mercado de trabalho. A produtividade e empregabilidade são valorizadas como factores de inserção profissional. A experiência e a mobilidade são tidas como formas de capital humano: a experiência surge como complemento da qualificação para o desempenho satisfatório de funções e a mobilidade (envolvendo implicitamente a transferibilidade de competências) como um indicador de ambição pessoal, onde o trabalhador dará o máximo de si próprio para conseguir boa inserção profissional e maximizar os rendimentos do seu trabalho (Mincer, 1974, 1993). O capital humano é entendido como um repositório de conhecimentos que cada pessoa adquiriu e que é função da educação/formação individual detida (Martínez, 2000). Esta teoria introduz o factor “educação” na análise do crescimento económico considerando-a como um investimento e não simplesmente como um bem de consumo (Alves, 2005b). Assim percebido e em articulação com outras variáveis, poderá conduzir á conquista de um melhor salário. O pressuposto mais estruturante desta teoria é a adopção de uma relação simétrica directa entre o nível de educação alcançado e o salário.⁷ Em termos colectivos, o investimento na elevação dos níveis educacionais da população exprime-se, implicitamente, num maior desenvolvimento económico (Alves, 2005b). Uma das críticas mais frequentes a esta perspectiva advém do facto de nem sempre existir correspondência entre as contrapartidas (e.g. salários, benefícios) e o investimento em capital humano (Bills, 2003; Chagas Lopes, 2007; Figuera, 1996; Martínez, 2000).

⁷ Ou seja, os processos de educação e formação são entendidos como agentes niveladores das oportunidades (Lope, Lozares e Miguélez, 1997) ou tal como postula Bills (2003), são factores de selecção meritocrática.

Do conjunto destas premissas foi concebida a **visão pelo lado da oferta**, que preconizava que em situações de igualdade de oportunidades as diferenças entre salários são produto de arbítrios individuais tomados durante os seus percursos educativo-formativos (Smith, 1994). Analogamente o princípio do investimento em capital humano veiculou a formulação da teoria da procura de emprego. Esta teoria preceitua que a procura de emprego tem um custo directo (em tempo e em dinheiro) justaposto com o acesso à informação sobre as oportunidades de trabalho, pelo que coloca em causa o valor das contrapartidas (Boyer, 2006; Smith, 1994).⁸ A teoria da oferta foi atingida por algumas críticas designadamente quando se comprova a existência de desempregados com níveis de formação diferenciados e o aumento das taxas de emprego de categorias mais vulneráveis [Neves e Graça (coord.), 2000].

O conceito de educação enquanto investimento também é questionado, sobretudo pela impossibilidade de aferir quando é que as despesas com educação se caracterizam como destinadas ao consumo e quando é que elas se classificam como destinadas à produção de capacidades [Lope, Lozares e Miguélez, 1997; Martínez, 2000; Neves e Graça (coord.), 2000; Smith, 1994].

Estes críticos acrescentam que é impossível proceder-se a tal distinção e que os custos educacionais são meramente despesas de consumo. Esta crítica baseia-se em dois factos: o primeiro é o de que a maioria dos estudantes frequenta o ensino público; o segundo relaciona-se com a obrigatoriedade da educação até uma certa idade ou nível de escolaridade. Adicionalmente Bills (2003) argumenta que a maior fraqueza desta teoria consiste na falta de atenção dedicada à mensuração dos conceitos mais básicos.

Por último é fortuitamente aferível que nem sempre um aumento das habilitações escolares (e profissionais) conduz inequivocamente a uma maior empregabilidade, pois para prová-lo existe o relativamente recente fenómeno do desemprego crescente de licenciados (Santos, 2008a).

⁸ Por conseguinte, a condição de desemprego já não é espontânea uma vez que são as exigências do mercado de trabalho que originam a procura (Boyer, 2006; Martínez, 2000; Smith, 1994).

3. Abordagens Credencialistas

Como visões críticas ou complementares aos modelos anteriores surgiram alguns posicionamentos que sublinham a importância de factores estruturais na formação das oportunidades profissionais.

A **teoria credencialista** (Berg, 1971; Collins, 1979) procurou atestar que as instituições educativas e formativas consagram, sobretudo, credenciais ou títulos (i.e. diplomas, certificados) que proporcionam a manutenção de *status* por parte das elites, uma vez que as necessidades de qualificações não aumentaram tanto como as necessidades e as exigências de diplomas (Bills, 2003). Esta teoria sinaliza a subjectividade de critérios que o empregador utiliza na escolha das qualificações necessárias ao preenchimento de cargos e funções nas empresas (*idem*). Outros autores também questionam a relação entre educação e produtividade, quer directamente como fornecedora de competências cognitivas, quer indirectamente como elemento socializador (Berg, 1971), que forma indivíduos para trabalhos ou posições específicas. Berg (1971) alude à pouca importância da educação na produtividade do trabalhador. Para este autor, a educação só importaria em situações de recrutamento e selecção, salientando a falta de evidência de que a escolaridade aumente o desempenho e a produtividade do trabalhador. A educação formal (i.e. as qualificações) conduz ao sucesso socio-económico não por influência das competências e conhecimentos adquiridos em níveis superiores de educação, mas porque os actores sociais com graus habilitacionais superiores, estão mais aptos a controlarem o acesso a posições laborais de elite (Bills, 2003; Figuera, 1996; Martínez, 2000). Assim, o aumento dos requisitos de anos de estudo, estaria mais aliado à expansão do sistema de educação e de formação do que às reais necessidades das empresas. A inflação de credenciais (ou de qualificações), conferindo mais *status* que competências, e que resulta das premissas desta teoria, constitui uma das críticas mais frequentes (Bills, 2003; Martínez, 2000). Mais, como constataremos posteriormente, o excesso de qualificações (*overeducation*) torna-se cada vez mais um obstáculo à inserção profissional, principalmente em mercados de trabalho sem capacidade de absorção dos seus licenciados.

Em 1975 Lester Thurow lança a **screening hypothesis**. O *screening* é considerado como um mecanismo através do qual os mercados reagem à informação imperfeita sobre as qualidades dos indivíduos (Bills, 2003), o que pressupõe que competem por empregos e não por salários (Martínez, 2000). Por tal facto também é identificada como teoria da concorrência. Esta teoria advoga que a educação actua apenas como elemento indicador (ou sinalizador) da qualidade do indivíduo, tendo em vista a selecção e recrutamento, diferenciando os “mais capazes” dos “menos capazes”, por forma a que os empregadores possam distinguir quais os indivíduos que potencialmente têm menores custos formação de integração na empresa (Bills, 2003; Martínez, 2000). As competências específicas são adquiridas no próprio local de trabalho (*on job*) dando maiores garantias de produtividade (Thurow, 1975).⁹ A principal objecção a esta teoria reside no facto de assumir que os indivíduos têm frequentemente uma auto-consciência irrealista da sua produtividade potencial (Bills, 2003).

A **teoria da sinalização** (*signaling theory*), intimamente relacionada com o trabalho de Michael Spence (1973), complementa a teoria anterior. Segundo este argumentário os empregadores ao avaliarem um candidato baseiam-se num conjunto de elementos e traços pessoais (e.g. diplomas, certificados, experiência de trabalho, género). O autor designa as características inalteráveis como “índices” e às particularidades passíveis de transformação (i.e. aquelas que podem ser manipuláveis ou susceptíveis de serem alvo de um investimento, a um determinado custo) como “sinais”. Um sinal potencial converte-se num sinal activo se os custos associados estão relacionados negativamente com a produtividade (ainda desconhecida) do indivíduo (Spence, 1973). O autor conclui que os sinais e os índices devem ser considerados como parâmetros que potenciam as diferentes probabilidades de opinião de um

⁹ Psacharopoulos (1979) identifica duas versões desta teoria: a fraca e a forte. Na versão forte, a educação é tida exclusivamente como um indicador ou sinal, ao qual não é adicionada nenhuma capacidade produtiva a quem a obtenha. Como tal os empregadores actuam irracionalmente e continuam a pagar salários mais elevados aos indivíduos com maiores níveis habilitacionais mesmo que estes tenham ostentado uma produtividade não condicente com a presumível preparação. A versão fraca sustenta que a educação proporciona igualmente um sinal mas que simultaneamente aumenta a produtividade individual. Os empregadores podem pagar inicialmente maiores salários aos indivíduos com maiores níveis de habilitações, mas em função do desempenho registado podem ir fazendo ajustamentos.

determinado empregador em relação aos indivíduos que pretende ou não recrutar. Ou seja, a formação profissional não significa necessariamente maior produtividade, embora a educação funcione como um sistema de selecção dos melhores (Martínez, 2000), agindo como um filtro. As principais críticas a estes conceitos, referidas por vários investigadores, residem no cepticismo quanto à aplicabilidade da teoria no mercado de trabalho dos jovens, pois observaram que os empregadores não utilizam, neste contexto, os sinais (i.e. habilitações escolares superiores, referências de outros empregadores) (Bills, 2003). Para outros autores as teorias *signaling* e *screening*, não passam de meras versões ajustadas da teoria do capital humano (Bills, 2003; Martínez, 2000).

A **teoria da reprodução** de Pierre Bourdieu (1973, 1978) salienta o papel da origem socioeconómica e enfatiza a importância do capital cultural não cognitivo como distintivo do *status* do grupo dominante. Este autor observa que, com o desenvolvimento tecnológico e industrial das sociedades, há a tendência para a massificação das políticas educacionais e todos os indivíduos passam a ter acesso às qualificações. Contudo, as oportunidades de inserção profissional dos indivíduos não tenderiam para a igualdade. As “elites” continuariam a ter as melhores oportunidades e as maiores possibilidades no mercado de trabalho porque tiveram oportunidade de construir (e herdar) redes sociais caracterizadas por um grande *stock* de capital cultural, proporcionado pelas condições sociais e pelo um nível de escolaridade mais elevado dos seus pais. Para este autor francês a escola é considerada uma continuidade (ou uma reprodução) da família e das respectivas práticas sociais, mas impondo o *habitus* da classe dominante. Bourdieu (1973) afirma que o *habitus* é uma forma de organização caracterizadora de uma prática de um grupo ou de uma classe, ou seja, é a interiorização de estruturas objectivas das suas condições de classe (ou de grupo) social que origina estratégias, respostas ou asserções objectivas ou subjectivas para a resolução de problemas colocados pela reprodução social. Assim, para os filhos das classes trabalhadoras, a escola representa uma ruptura no que refere aos seus valores e práticas sociais, pois necessitam de aprender novos padrões ou modelos de cultura. Dentro dessa lógica, é intuitivo que para os alunos oriundos das classes dominantes se torna mais fácil alcançar o sucesso escolar e profissional. Os censores de Bourdieu referem como crítica mais perceptível que nem sempre se verifica a

reprodução do *habitus* de classes, pois a existir não explicaria a diversidade de possibilidades de inserção em torno de uma mesma oportunidade de trabalho (Bills, 2003).

4. Perspectiva Estruturalista

Segundo Neves e Graça (coord., 2000), o surgimento das **teorias da segmentação** adveio como refutação à perspectiva neoclássica, colocando o *locus* no lado da procura e destacando o papel das empresas na estruturação do mercado de trabalho [Velo, Gonçalves e Parente (coord.), 1997]. Neste conjunto de teorias a empresa diferencia-se como variável decisiva nos mercados, apresentando estes, por conseguinte, sensibilidade diferenciada significativa a alterações conjunturais (Santos, 2008a). Tal significa que os mercados de trabalho mais estáveis tendem a absorver os trabalhadores qualificados, enquanto os menos estáveis são propícios à absorção de mão-de-obra menos qualificada e conduzem a uma elevada precariedade (*idem*).¹⁰ Ou seja, o mercado de trabalho é imperfeito, marcado por descontinuidades estruturais e que resultam declaradamente da configuração imposta pelo tecido produtivo (*ibidem*).¹¹ Alguns embaixadores desta teoria argumentam que os mercados de trabalho exprimem uma característica “dual” (Peixoto, 2008; Winter-Ebmer e Zweimtluer, 1992). O designado mercado “primário” caracteriza-se pela estabilidade das condições de emprego, pela existência de bons salários e de perspectivas de carreira (através de um mercado interno de trabalho estruturado nas próprias organizações), por uma boa protecção social e por um elevado estatuto social. É do senso comum que são as estruturas públicas e algumas (poucas) empresas privadas, que ostentam estas particularidades (Martínez, 2000; *idem*; *idem*). O mercado “secundário”, pelo contrário, é formado por: empregos precários, baixos salários, fracas oportunidades de promoção, ausência de protecção social e baixo estatuto

¹⁰ Ao aceitar acessos diferenciados ao emprego, em função da classe social, do género ou mesmo da raça, esta premissa encerra laivos dos argumentos marxistas ou neo-marxistas (Lope, Lozares e Miguélez, 1997).

¹¹ Neste enquadramento também a utilização da mão-de-obra está sujeita aos desígnios e ordenamentos das empresas, uma vez que estas são vistas como geradoras activas de qualificações específicas, sobretudo as que lhes são necessárias em determinado momento [Neves e Graça (coord.), 2000].

social (*idem; ibidem; ibidem*). Blanch (1990) designa os trabalhadores inseridos neste mercado secundário como “infra-empregados”. O facto de um trabalhador estar num ou noutro mercado é determinado pelas respectivas qualificações em articulação com as características da actividade.

Com base nesta distinção e como resultado de uma dinâmica societal¹² e institucional, Doeringer e Piore (1983) propõem uma tipologia dual dos mercados de trabalho: mercado de trabalho interno (*internal labour market* ou ILM) e mercado de trabalho externo (*external labour market* ou *occupational labour market* ou OLM). No ILM a promoção interna, através de um conjunto de normas e procedimentos administrativos, ou a transferências de trabalhadores entre unidades, são os meios principais para preencher vagas e para determinar salários. Por tal facto, a estabilidade e os direitos dos trabalhadores estão mais protegidos. No OLM os salários e o preenchimento de vagas são determinados por variáveis macroeconómicas (Martínez, 2000) e pelas qualificações individuais. Ou seja, o recrutamento é externo e determinado por um conjunto de regras de acesso e de selecção.

As críticas mais incisivas relacionam-se com a relativa limitação destas teorias em estabelecer critérios e em identificar as classes de segmentos de mercado (Winter-Ebmer e Zweimtluer, 1992), bem como pela incapacidade em ignorarem o conceito neoclássico de mercado para se referirem aos modos de gestão da empresa [Neves e Graça (coord.), 2000]. Além disso é apontada negativamente, a excessiva importância conferida aos mercados (e aos modos de gestão das empresas), ou seja, ao contexto microeconómico, enquanto variável explicativa das dificuldades de inserção profissional, em detrimento das peculiaridades, valores e iniciativas individuais [Martínez, 2000; Winter-Ebmer e Zweimtluer, 1992].

Nesta linha de pensamento a inserção profissional só existirá em conjunturas de concorrência imperfeita e é condicionada pelas práticas empresariais (p.e. políticas de recrutamento interno, externo ou misto) e pela categorização dos grupos de trabalhadores [Martínez, 2000; Neves e Graça (coord.), 2000; Winter-Ebmer e Zweimtluer, 1992].

¹² Maurice, Sellier e Silvestre, 1982.

5. Modelo de Base Sociológica

Neste modelo, de aplicação exclusiva à Grã-Bretanha, é conferida igual importância à estrutura socioeconómica e ao processo de socialização pessoal e colectiva, enquanto promotores da inserção profissional. O **modelo da estrutura de oportunidades** surgiu pela mão de Kenneth Roberts em 1968. Este autor britânico postulou que a obtenção de emprego tem por primórdio básico uma estrutura de oportunidades. A inserção profissional é entendida em função de três pressupostos: a) o mercado de trabalho é controlado por uma estrutura ordenada socialmente estratificada, pelo que o indivíduo não escolhe um trabalho, mas apenas pode conseguir o que está disponível, b) a distribuição das oportunidades surge em função da relação entre a origem familiar e os processos de selecção educativos e ocupacionais e c) por vezes os indivíduos não se ajustam às oportunidades disponíveis, como por exemplo, no caso de estudantes universitários oriundos de classes sociais baixas, que vêm limitadas as suas possibilidades, decorrentes da estratificação social do mercado de trabalho. Nesta perspectiva e dado que os objectivos e aspirações individuais são minimizados, qualquer tipo de intervenção de base psicológica orientada para a inserção profissional será fracassada. Esta abordagem sofreu numerosas e contundentes críticas especialmente pelo facto de não se poder negar a existência de processos individuais influenciadores da inserção profissional (Valero, 2003).

6. Abordagem Regulacionista

A **teoria da regulação**, de origem francesa, nasceu em meados da década de 1970 como uma crítica severa à economia neoclássica.¹³ Nesta abordagem, a confrontação entre oferta e procura desaparece, sendo então os agentes sociais que accionam a regulação (Cerdeira, 2007). Ao afirmar-se principalmente como uma teoria económica, admite a existência de diferentes práticas de gestão da mão-de-obra e

¹³ Apesar de não se constituir como uma teoria sobre o mercado de trabalho (mas sim como uma teoria económica, em termos estruturais), contribuiu de forma decisiva com conceitos e definições, sobretudo para as teorias da segmentação (Santos, 2008a). Os fundamentos de regulação e de organização (do sistema económico) e o conceito de regulação salarial foram alguns desses contributos.

mesmo de organização do trabalho [concorrencial, *taylorista*, *fordista*, *toyotista* (Kovács 2002, 2005)]. Defendendo o colectivismo de forma moderada (i.e. em menor grau que as teorias marxistas ou neo-marxistas), a relação salarial é o produto do conjunto de condições jurídicas e institucionais que regulamentam a utilização do trabalho (Cerdeira, 2007, Oliveira, 1998). A oferta acaba por dominar a procura de emprego, ocasionando conflitos de ordem laboral com diversos graus de complexidade (Cerdeira, 2007). A mobilidade faz parte integrante da relação salarial [Cerdeira, 2007; Neves e Graça (coord.), 2000; Veloso, Gonçalves e Parente (coord.), 1997].¹⁴ A inserção profissional resulta da definição das condições da utilização da força de trabalho, a qual é produto não apenas do mercado interno mas também das condições jurídicas, de outras instituições (e.g. o estado) e dos actores [Cerdeira, 2007; Neves e Graça (coord.), 2000; Santos, 2008a].¹⁵

Em suma, segundo a abordagem regulacionista, o capitalismo é um sistema espontaneamente instável e sujeito a crises cíclicas. Porém, consegue reproduzir-se durante um determinado período através da criação de um aparelho regulador que, uma vez aceite pelos agentes económicos [Cerdeira, 2007; Neves e Graça (coord.), 2000], tende a agir de forma anticíclica. Implicitamente é uma crítica ao marxismo ortodoxo, uma vez que as crises do capitalismo não redundam na sua superação. Um conceito importante utilizado por esta escola é o de regime de acumulação. Um regime de acumulação pressupõe um padrão de organização da actividade económica adequado ao padrão de consumo, ou seja, um nível de actividade económica compatível com a procura efectiva (oferta agregada igual à procura agregada) (Boyer, 1986). Outro conceito também caracterizador desta teoria é o *modo de regulação*, que consiste num conjunto de leis, valores e hábitos que medeiam a relação com o regime de acumulação e mantêm a coesão social (*idem*). Os elementos que constituem um modo de regulação são as chamadas formas estruturais (*ibidem*).

¹⁴ A flexibilidade, por seu turno, é entendida num sentido mais amplo, porquanto além da rotação de empregos, reúne a organização dos processos de trabalho, as modalidades de remuneração e a hierarquia de qualificações, entre outros [Boyer, 1986; Cerdeira, 2007; Kovács *et al*, (1994); Neves e Graça (coord.), 2000].

¹⁵ A articulação do trinómio formação/desemprego/profissão pode levar à conclusão de que é o estado que organiza o mercado de trabalho através das políticas públicas e das instituições tutelares do emprego e da formação [Neves e Graça (coord.), 2000].

A crítica mais comum a esta axiomática reside na visão redutora do papel quase absolutista do estado nos processos de transição para a vida activa e nos modos de inserção profissional.

7. Modelos Económicos (da Procura de Emprego)

Após o aparecimento do arquétipo *taylorista* de divisão científica do trabalho e ao longo de quase um século, os economistas e posteriormente os psicólogos, começaram a interessar-se pelos fenómenos do desemprego, embora amarrados a enquadramentos discrepantes e nunca sobrepostos (MacFadyen e Thomas, 1997).¹⁶

O modelo económico generalista sustentou-se sempre numa visão utilitarista, segundo a qual quem procura emprego tenta maximizar a respectiva utilidade e racionalidade sobre a própria tarefa de encontrar trabalho. Aqui cabe o conceito de “salário de reserva” (*reservation wage*), que espelha a estratégia mais favorável para quem procura trabalho. Esta concepção define o salário mínimo que cada indivíduo está disposto a aceitar, cessando o processo de procura de emprego (através de vários dispositivos). Ou seja, é o valor salarial que delimita a circunstância de alguém estar empregado ou desempregado. Cada desempregado atinge o seu salário de reserva balanceando as vantagens de continuar à procura de um emprego com melhor salário e os custos em termos de perda de rendimento. Inevitavelmente este modelo, pela sua simplicidade, permite utilizando modelos econométricos (Feinberg, 1978), aferir o efeito do aumento dos níveis de rendimentos (e.g. subsídio de desemprego) na distribuição da duração do desemprego (Holzer, 1987, 1988) e, conseqüentemente, na própria taxa de desemprego (Jones, 1988).

Alguns autores introduziram variações neste modelo, salientando a importância de outras variáveis na estimação individual do salário de reserva, tais como a valorização pessoal do lazer, o *status* do emprego oferecido, as condições de trabalho, os aspectos relacionados com a higiene e segurança no trabalho, a taxa de desemprego e a intensidade da procura de emprego (Bradley e Taylor, 1992).

¹⁶ Apenas no final dos anos 90 do século XX, se começaram a propor modelos que integravam variáveis que tradicionalmente pertenciam a uma ou a outra disciplina. Porém existiu uma separação clara entre a abordagem economicista (quase exclusivamente baseada num único modelo racional de procura de trabalho) e os vários modelos psicológicos (MacFadyen e Thomas, 1997).

Layard, Nickell, e Jackman (1991) admitem que este modelo é estático, ao assumir deterministicamente que alguém que procura emprego se vai inserir profissionalmente. Propõem, assim, que o processo individual de procura de emprego (e de posterior inserção profissional) envolve três etapas diferentes: 1) recolher informação sobre as vagas disponíveis, 2) decidir, para cada vaga, se se vai candidatar e 3) aceitar uma dessas ofertas de emprego (partindo do princípio que das vagas a que se candidatou já conhecia de antemão o valor do salário). Segundo estes autores, e naquela época, a primeira etapa continuava a ser negligenciada pelos investigadores. Assim, após vários estudos, concluíram que nesta fase a estratégia mais racional passa pela utilização de vários dispositivos em função das condições do mercado de trabalho. Concomitantemente alegam que: 1) o tempo dedicado à procura de emprego decresce com a idade, presumivelmente por causa da percepção generalizada de que o mercado prefere indivíduos mais jovens, 2) o investimento financeiro na procura de trabalho também é afectado pela procura, embora os dispositivos não o sejam, 3) o montante dos rendimentos auferidos em situação de desemprego (i.e. subsídio de desemprego ou outras prestações) afectam a quantidade de tempo dispendido na procura de emprego, bem como o nível expectável de emprego, e 4) o montante dos rendimentos auferidos em situação de desemprego não afecta, todavia, a estratégia individual de procura de emprego.

Desta visão e tendo em linha de conta os efeitos da duração do desemprego, surgiram dois modelos. O **modelo teórico da procura** corresponde *grosso modo* ao modelo genérico antes descrito, embora com considerações diferentes quanto à duração do desemprego. De acordo com esta concepção quanto maior for a duração do estado de desemprego, maiores probabilidades existem do indivíduo encontrar ofertas de trabalho mais convenientes (reduzindo o valor do seu salário de reserva), pois é plausível que seja recolhida mais informação durante o processo de procura. Assim, enquanto que o modelo básico assume que a probabilidade de encontrar trabalho permanece constante com o tempo de duração do estado de desemprego, este modelo implica que essa probabilidade aumenta ao longo do tempo.

O **modelo "scarred"** (*scarred model*) propõe que quanto maior é o período de desemprego menores probabilidades existem de o indivíduo se inserir profissionalmente, devido a factores como sejam a falta de motivação e de força

anímica (Layard, Nickell, e Jackman, 1991). É um modelo próximo do entendimento dos psicólogos, pois subentende o desemprego como um processo (MacFadyen e Thomas, 1997).¹⁷

Algumas críticas foram apontadas a estes dois modelos, designadamente por apenas valorizarem um número limitado de variáveis e por ignorarem outras de ordem psicológica, como sejam a auto-estima e o *status* relacionado com um determinado emprego (MacFadyen e Thomas, 1997; Smith, 1994).

Diversos autores questionaram a utilização e aplicação do conceito de salário de reserva, pois admitem que não é apenas o salário que um desempregado toma em consideração, mas também outros aspectos, como sejam a necessidade pessoal e social de estar ocupado (Granovetter, 1991), aceitando por esse facto, salários abaixo do salário de reserva (Feinberg, 1978; MacFadyen e Thomas, 1997). Além disso a desmotivação individual, gerada pelos tempos prolongados de desemprego, pode afectar a capacidade racional de encontrar soluções claras para o problema (MacFadyen e Thomas, 1997; Martínez, 2000).

8. Abordagens cognitivas

No âmbito da psicologia e da psicossociologia surgiram posicionamentos de matriz cognitiva, aplicados à procura de trabalho, que intrinsecamente contêm aspectos primários para a compreensão do processo de inserção.

A **teoria da incongruência mental** formulada por Fritz Tazelaar (1989, *op. cit.* Valero, 2003) tentou prever o comportamento dos indivíduos (principalmente jovens) enquanto procuram o primeiro emprego e após a respectiva inserção profissional. Para este autor existem dois tipos de condições determinantes do comportamento. Primeiro, aparece o conjunto formado pelas características objectivas do mercado de trabalho, pelo enquadramento ambiental, pelas características físicas e pela rede social individual. Por outro, lado sinaliza-se a predisposição do indivíduo (determinada

¹⁷ Um dos pressupostos deste modelo é o fenómeno conhecido pelos economistas como “histerese”, como uma explicação para o desemprego persistente e difuso, suscitando que altos níveis de desemprego devido a causas temporárias e circunstanciais vão-se manter (mesmo que essas causas tenham entretanto desaparecido) à medida que o desempregado se torna menos “empregável” e esse facto é percebido como tal pelos empregadores (Chagas Lopes, 2007; MacFadyen e Thomas, 1997).

por variáveis psicológicas que interagem entre si) para desencadear uma acção. A teoria distingue dois tipos de variáveis psicológicas: as valorizações subjectivas sobre o facto de ter um trabalho e as percepções (ou cognições) que o indivíduo tem sobre o mercado de trabalho. Quando existe dissonância entre as valorizações e as cognições, o indivíduo entra em incongruência mental.¹⁸

Como crítica, surge a impossibilidade de explicar porque é que a maioria das pessoas possui uma positiva consideração pelo critério do trabalho e pelo facto de ser facilmente observável que é a situação de estar desempregado, conferindo uma valorização alta sobre o trabalho, que provoca piores e mais graves situações de *stress* do que o contrário (Valero, 2003).

A **teoria da expectativa-valor** é a forma axiomática de analisar os efeitos das variáveis psicológicas na procura de trabalho (MacFadyen e Thomas, 1997), pois admite que a procura de emprego é influenciada pelas expectativas pessoais de obter um trabalho, pelos valores a este vinculados e pela necessidade de o deter.

Os autores Martin Fishbein e Icek Ajzen (1975; *op. cit.* MacFadyen e Thomas, 1997) consideram que as expectativas se relacionam com a crença individual sobre a dimensão da competitividade de um emprego, com juízos prévios sobre as competências ou requisitos, com o conhecimento sobre o sucesso/insucesso de candidaturas anteriores e com os resultados da candidatura individual em relação a outros candidatos. Os valores subjectivos são edificados individualmente sobre um determinado emprego e sobre as acções inerentes à procura de trabalho.

MacFadyen e Thomas (1997) defendem que este conjunto de valores pode ser influenciado por um agregado de ponderações e necessidades específicas de cada indivíduo (incluindo a necessidade de estar ocupado/ter um trabalho). As expectativas e os valores, em conjunto, determinam a motivação de alguém para iniciar uma acção (e.g. procurar/não procurar trabalho, candidatar-se ou não a um emprego). Alguns investigadores encontraram correlações positivas entre os valores subjectivos atribuídos a um emprego e a frequência de procura (Feather e O'Brien, 1987). A

¹⁸ No caso específico da inserção profissional a incongruência surge quando a cognição de estar desempregado está acompanhada de uma valorização alta sobre o trabalho, ou no sentido inverso, isto é, quando a cognição de estar empregado é acompanhada de uma valorização baixa sobre o trabalho. Neste último caso pode ocorrer uma alteração do comportamento (e.g. *stress*). Assim, a magnitude da incongruência é útil para prever a probabilidade de procurar um trabalho (Valero, 2003).

inspiração basilar advém da assumpção de que existe uma consistência entre crenças e acções. Apesar da evolução, enquanto integradora de numerosas variáveis, esta teoria ainda não inclui variáveis tais como a pressão social (MacFadyen e Thomas, 1997). Além disso, tem fraco poder de prever comportamentos em situações de desemprego e as evidências empíricas não estabelecem relações mutualistas entre expectativas e valores, no sentido de determinar a motivação, mas que ambos os elementos se relacionam de forma independente no processo de procura de trabalho (Valero, 2003)

Por seu turno a **teoria do candidato**, proclama que as decisões baseadas na incerteza podem ser conduzidas por certezas heurísticas (Bryant, 1990), permitindo minimizar um problema de maiores dimensões, mas correndo o risco de se desviar de uma decisão racional (MacFadyen e Thomas, 1997). Isto é, o indivíduo tem alternativas com resultados incertos, mas conhece as probabilidades, dando maior ênfase e importância às perdas do que aos ganhos.

Richard Bryant (1990) propõe os termos “*cancellation*” (tendência para cancelar elementos ou componentes partilhados por diversas opções, sem os comparar) e “*coding*” (a escolha de um ponto de referência para a avaliação de candidatos, e.g. situação do candidato face ao desemprego). Em conjunto estes dois elementos conduzem a uma polarização na decisão de aceitar um emprego em particular sem ter em conta determinadas particularidades, como por exemplo, os riscos de acidentes de trabalho. Ou seja, a informação que o candidato possui não confere o papel positivo que geralmente lhe é atribuído.¹⁹

Como crítica mais incisiva podemos referir a inevitabilidade da existência de desvios comportamentais sistemáticos, sendo, portanto, apenas relevante em enquadramentos em que os candidatos racionalizam a escolha “errada” sobre um emprego (MacFadyen e Thomas, 1997).

Alguns autores consideram existir um conjunto de teorias que alegadamente possuem uma visão multidisciplinar e integracionista (Martínez, 2000) entre os aspectos individuais e contextuais da procura de emprego. Apesar de não serem

¹⁹ A este propósito Bryant (1990) dá como exemplo: se um candidato (em situação de desemprego) a um emprego atribui um valor subjectivo a um acidente que ocorreu na empresa A (onde lhe foi oferecido um trabalho em tudo similar ao da empresa B) ele pode ignorar este facto e avaliar os dois empregos sob a óptica de outras dimensões. Pode inclusivamente aceitar o emprego A, se lhe parecer melhor nessas outras dimensões, mesmo que o risco associado ao emprego B seja marginalmente menor.

teorias seminais, oferecem uma panóplia de conceitos que se revelam originais e interessantes, do ponto de vista da inserção no mercado de trabalho.

Oriunda da psicossociologia, Marie Jahoda (1987) propõe-nos a **teoria da privação**, considerando que o indivíduo é um agente passivo e dependente da ambiência onde ele próprio se desenvolve. Consequentemente o emprego/desemprego são produtos estruturais do contexto, perante os quais o indivíduo é totalmente impotente (Blanch, 1990). Como consequência do desemprego, Jahoda (1987) tenta explicar as respectivas sequelas psicossociais, por contraposição a determinadas funções expressas e latentes que normalmente são satisfeitas por situações de emprego (assalariado).

A autora sinaliza as funções psicossociais do emprego. Afirma que, além do salário, outras funções (latentes) são originadas por este estado: a motivação positiva para o trabalho, a definição de uma identidade e de *status*, a realização de uma actividade estruturada, a estruturação da ocupação do tempo e o estímulo e ampliação das relações sociais.

O acesso a um emprego é uma necessidade psicológica das sociedades ocidentais, pelo que os desempregados sofrem com a sua ausência, pois ao ver-se privado de rendimentos fica privado daquelas funções psicossociais, i.e., desaparecem as funções manifestas (salário) mas fundamentalmente perdem as funções latentes (Jahoda, 1987).

Algumas críticas sublinham a dificuldade de confirmação empírica dos pressupostos, a ambiguidade como a autora descreve o conceito de privação (ora como causa ora como consequência do desemprego) e o facto de ter surgido no princípio dos anos oitenta, não contemplou uma grande diversidade de mudanças nos processos de trabalho (Fryer, 1986) e o advento das tecnologias de informação. Porém este último óbice também é válido para a maior parte das teorias.

A **teoria da agência** (Fryer, 1986; Fryer e Payne, 1984) considera o indivíduo: a) como um ser activo que organiza e conduz o seu próprio comportamento, b) que diligencia no sentido de se auto-afirmar, c) que está intrinsecamente motivado e d) que age em função das suas experiências e das respectivas visões de futuro. Os autores alegam que perante uma situação de desemprego o indivíduo sofre uma deterioração do ponto de vista psicológico, pois experimenta uma grande dificuldade

em interpretar uma situação extremamente complexa (na óptica individual, familiar, social, etc.) o que ocasiona uma incapacidade de planificar o seu comportamento perante essa mesma dificuldade. Ao fazer a apologia crítica do trabalho de Jahoda, os autores postulam que ao contrário da teoria da privação, as consequências negativas do desemprego não estão associadas às funções latentes, mas sim a um novo e complexo aglomerado de diferentes cognições e comportamentos.

A crítica a esta abordagem centra-se na extrema importância conferida aos comportamentos individuais e cognitivos em detrimento dos aspectos sociais relacionados com o desemprego (Valero, 2003).

A **teoria cognitivo-transaccional** do *stress* (ou modelo de enfrentamento), proposta por Richard Lazarus e seus colaboradores (Lazarus e Folkman, 1988; Folkman 1984) destaca a interdependência entre as cognições, as emoções e os comportamentos. É uma perspectiva na qual se destacam dois tipos de processos, a avaliação e o *coping* ou *stress* (i.e. o processo de lidar com as necessidades internas e/ou externas que excedem ou esgotam os recursos individuais), os quais se referem à relação que se constitui entre o indivíduo e o seu meio ambiente. Segundo os autores a avaliação e o *coping* são processos transaccionais, pois não estudam o meio ou o indivíduo isoladamente, mas apostam na integração de ambos numa determinada transacção. A avaliação (e.g. a avaliação duma situação intimidadora) implica um conjunto de condições do ambiente que é avaliado pelo indivíduo. O *coping*, por sua vez, inclui respostas (pensamentos e comportamentos) de enfrentamento que o indivíduo utiliza para lidar com as exigências das transacções entre este e o seu meio ambiente. Estas respostas seriam de tipo paliativo (ou de escape) ou de controlo (dirigidas para o problema).²⁰

Os autores consideram ainda que estas estratégias dependem de um processo de avaliação (da situação) composto por duas fases: processo de apreciação primária e apreciação secundária. A apreciação primária consiste na avaliação das consequências

²⁰ No caso da inserção profissional o primeiro tipo de respostas (mais emocionais) teria por objectivo diminuir o *stress* ou a ansiedade associada, mas não se dirigiam para a procura de trabalho. No segundo tipo as estratégias individuais visariam a modificação ou a eliminação do *stress*, através da procura activa de emprego (Valero, 2003).

que advêm da situação (de desemprego) enquanto que na secundária se avaliam os recursos pessoais e sociais tendo em vista estimar as expectativas de resultados (Lazarus e Folkman, 1988; Valero, 2003).

Lazarus e os seus colaboradores (Lazarus e Folkman, 1988; Folkman 1984) postulam que é precisamente nesta fase que intervêm mais duas variáveis para a escolha das estratégias de enfrentamento: o processo de culpabilização (estar desempregado) e o controlo percebido perante a situação (autoconfiança, suporte social). Se a sensação de controlo sobressai o indivíduo produz respostas directas, contudo se suceder o contrário (não controlo da situação) o indivíduo utiliza paliativos (e.g. falar com outras pessoas sobre as dificuldades ou realizar actividades alternativas inócuas e desconexas).

Apesar de o modelo permitir a previsão de qual o *stress* que um ex-formando experimenta durante a procura de emprego, a presente teoria não permite prognosticar o comportamento individual (Villar, 1992, *op. cit.* Valero, 2003: 111), além disso alguns constructos são mais subjectivos que objectivos e fica por esclarecer se o enfrentamento é causa ou efeito de outras significações, o que inviabiliza o estabelecimento de relações causais (Valero, 2003).

9. Modelos Integradores

Decidimos atribuir esta tipologia pelo facto de que o distintivo mais paradigmático destes modelos consiste em sinalizar o indivíduo como agente activo na inserção profissional, integrando simultaneamente variáveis de carácter estrutural e socio-económico, ao mesmo tempo que se definem relações interactivas entre eles.

Em 1984 Stumpf, Colarelli e Hartman patenteiam o **modelo de análise do percurso profissional**. Este posicionamento põe em relação os indivíduos e os inerentes elementos comportamentais e cognitivos, tornando-os condicionantes da inserção profissional. O conceito central reside na definição de análise do percurso (ou de exploração profissional). Tal significa que existe um agregado de acções cognitivas e comportamentais que de forma intencional geram informação sobre empregos,

ocupações ou organizações (Figuera, 1996) quer seja em situações de desemprego como ao longo de um itinerário profissional (Valero, 2003).

Assim, Stumpf, Colarelli e Hartman (1984) argumentam que a conduta individual será o resultado da interacção dos processos cognitivos, comportamentais e afectivos, que se converte como um factor determinante do processo de inserção sócio-profissional (i.e. onde, como, quanto e o que se busca relativamente ao percurso). Os autores postulam que o processo de análise (ou de exploração) tem três dimensões básicas, que mantêm entre si influências causais bidireccionais: a comportamental (processo de exploração) a afectiva (reações à exploração) e a cognitiva (crenças acerca da exploração). Estas três dimensões têm claramente aplicabilidade ao processo de inserção profissional, como veremos adiante.

Stumpf e as suas colaboradoras consideram que na dimensão comportamental ou processo de exploração, além do onde, do como, do quanto e do quê, termos de considerar a intensidade com que se procura emprego. Na dimensão afectiva, que exprime os sentimentos ou crenças relativamente à informação obtida, é necessário considerar também o grau de satisfação com os resultados e a ansiedade (ou *stress*) revelada durante o processo. Por fim a dimensão cognitiva (crenças) sobre a exploração está dividida em três áreas: 1) a percepção sobre as condições do mercado de trabalho, 2) a crença sobre a instrumentalidade ou utilidade dos comportamentos e métodos de exploração (i.e. de procura de emprego) utilizados e 3) a importância conferida às metas profissionais.²¹

A limitação mais correntemente apontada ao modelo reside na escassa importância conferida à origem socio-económica, enquanto variável explicativa da inserção profissional (Valero, 2003).

O **modelo vitamínico** proposto por Peter Warr (1987), estabelece uma analogia, dos efeitos das vitaminas no organismo, para explicar o efeito que o ambiente social exerce sobre a saúde mental. Assim, nas situações de

²¹ Refira-se a propósito desta última área, que Blanch (1990) encontrou evidências empíricas, em estudos realizados com indivíduos desempregados de longa duração, que o factor tempo de desemprego afecta de forma inversamente proporcional o comportamento de procura de emprego. Isto é, quanto mais tempo de desemprego menor a crença em encontrar emprego e, portanto, menor intensidade de procura, até chegar quase a ser inexistente. Esta autora observou ainda que além de facilitarem a inserção no mercado de trabalho, a intensidade e a frequência de procura de emprego (exploração) favorecem a saída de situações de desemprego.

emprego/desemprego, e aplicando este modelo, é possível determinar a saúde mental do indivíduo. Este modelo foi um dos que mais investigação empírica gerou (Valero, 2003). Warr (1987) postula a existência de oito características, de qualquer meio social, que determinam a saúde mental: 1) a oportunidade para ter controlo sobre o meio, 2) a oportunidade para utilizar e desenvolver os conhecimentos e competências individuais e interpessoais, 3) a existência de objectivos emanados do próprio meio, 4) a variedade, 5) a lucidez mental, 6) a disponibilidade económica, 7) a segurança física e 8) a valorização da posição social. Acrescenta o autor que a carência ou excesso de uma vitamina no organismo pode provocar deterioração da condição física. Ora, aplicando este conceito a qualquer ambiente social é possível comparar o nível de saúde mental entre situações de emprego e de desemprego. Por exemplo, os desempregados que têm um enquadramento pessoal deficitário (e.g. menos recursos económicos, menor oportunidade de controlo do meio, menor número e qualidade de objectivos e metas, menor variedade e lucidez, menor grau de segurança física, menor rede social, etc.) podem manifestar um menor grau de saúde mental quando comparado com indivíduos empregados (Valero, 2003). No que diz respeito à transição para o mercado de trabalho o modelo tem algum poder explicativo e de prognóstico das consequências para a saúde mental que advêm da transição para diversos meios, pois podem-se conhecer as características envolvidas em cada uma das situações e compará-las. Segundo Martínez (2000) o que esta abordagem trouxe de novo à investigação é o facto de ser um dos primeiros modelos integrais que postula uma perspectiva da inserção profissional que tem em conta tanto os factores individuais (incluindo os de natureza psicológica) com os factores sociais e a respectiva interactividade.

Muito recentemente destaca-se a perspectiva **socio-económica crítico-realista** dos mercados de trabalho (*critical-realist (oriented) socioeconomic labour markets*), proposta por Steve Fleetwood em 2006. Para este autor existem actualmente duas vertentes de investigação sobre o mercado de trabalho: o mercado de trabalho generalizado, de concepção neoclássica, (*mainstream labour market* ou MLM), que afasta a análise das estruturas sociais e, no sentido oposto, um mercado de trabalho de matriz socio-económica, não sistematizado e fragmentado, que reconhece a incrustação (Granovetter, 1991) dos mercados nas estruturas sociais (i.e.

regulamentação, recursos, convenções, hábitos, *government*, etc.). Neste segundo tipo Fleetwood (2006) inclui as teorias institucionalistas, marxistas, regulacionistas, económico-sociais, segmentacionistas, bem como outras abordagens oriundas de disciplinas como a sociologia do emprego e do trabalho, a legislação laboral, a gestão de recursos humanos, as relações laborais e a geografia urbana.

O autor apesar de explicitamente mostrar mais simpatia pela segunda abordagem vai mais longe, e contrapõe a noção sistemática (i.e. inter-relacionada, integradora e inclusiva) socioeconómica dos mercados de trabalho, em torno da meta-teoria crítico-realista que fornece os fundamentos sólidos para a construção de uma alternativa à hegemonia do MLM. Face ao exposto Fleetwood (2006) conclui que se os mercados de trabalho são estruturas sociais ou emanam de estruturas sociais (que os constituem), então a interacção entre agentes (leiam-se pessoas) e estruturas sociais é que deve ser o sustentáculo da teoria, delimitando o campo de estudo e legitimando prescrições de políticas (públicas e empresarias).

Fine (2007) critica esta abordagem ao argumentar que Fleetwood não define claramente o que entende por MLM, nem as noções de capital ou de capitalismo, não apresenta tendências recentes ou futuras e que ao incluir um conjunto de teorias, por vezes justificadamente complementares mas também por vezes contraditórias tornam-se num compósito de meros pressupostos. Por fim Fine (2007:127) questiona *“como podemos falar de mercados de trabalho (pois são um produto único do capitalismo) sem abordar a análise do capital e a aplicação crítica das categorias da política económica, quanto mais não seja da teoria do valor?”*

10. Teorias da Transição (ou das carreiras profissionais)

Segundo vários autores as teorias da transição para o mercado de trabalho não estão ainda suficientemente desenvolvidas de *per se*, mas estão indexadas às teorias das carreiras profissionais (Rogers e Creed, 2000), contendo, portanto, o potencial para validar formatos e legitimar intervenções no âmbito da integração no mercado de trabalho.

A **teoria da aprendizagem (pela via da orientação profissional)** sustenta-se na teoria da aprendizagem social do comportamento [em contraste com a teoria social cognitiva igualmente proposta, por Albert Bandura ²². Esta abordagem advoga que cada indivíduo é pró-activo e inteligente, que interage com tudo o que o rodeia, tendo em vista alcançar os seus objectivos e necessidades (Rogers e Creed, 2000). Porém a herança genética, as condições ambientais, os eventos planeados e os imprevistos (e as experiências de educação/formação) influenciam o trajecto profissional individual (*idem*).

Por conseguinte, para compreender os fenómenos individuais é imprescindível conhecer os contextos pessoais passados e presentes e a forma como estes afectam as percepções actuais (Herr, 1996; Rogers e Creed, 2000). Esta teoria advoga que as actividades de aconselhamento e orientação devem iniciar-se cerca dos sete anos de escolaridade. Por seu turno, considera que os testes vocacionais têm função meramente inferencial sobre os eventuais ajustamentos dos indivíduos às profissões (Rodrigues, 1997) e são úteis para apontar novos objectivos de aprendizagem (Rogers e Creed, 2000).

Neste contexto são incentivadas particularmente as intervenções que promovam situações de aprendizagem, tais como: os programas de clubes de trabalho, a utilização de materiais de estudo como livros, artigos e vídeos, a simulação de situações ocupacionais, e outras formações, de base cognitiva e comportamental, destinadas a promoverem a auto-estima (Martínez, 2000; Rogers e Creed, 2000). ²³

Outras práticas de suporte à transição (especialmente em sistemas de educação/formação de matriz europeia) consignadas no contexto desta teoria incluem, por exemplo, os programas de formação técnica específica promovidos pela própria indústria, as escolas-oficina, os programas de tutoria e os estágios em empresas ou entidades (formação em contexto de trabalho).

Assim, em jeito de sinopse, esta teoria pode incorporar: técnicas de promoção do sentido da exploração e da curiosidade individual, actividades da exploração e de aprendizagem (e.g. dispositivos de procura de trabalho, simulações, técnicas cognitivas

²² [(1971; *op. cit.* Rogers e Creed, 2000)]

²³ Os conselheiros de orientação profissional têm aqui mais protagonismo do que o mero aconselhamento e orientação no processo de transição profissional, pois devem ocupar-se de outros vectores que o influenciam (Krumboltz e Worthington, 1999).

e comportamentais), promoção da formação teórica e técnica das competências, utilização de testes de avaliação/identificação da personalidade, dos interesses e dos objectivos e promoção e estímulo da auto-estima.

A **teoria da carreira social cognitiva**, baseada na teoria social cognitiva proposta por Albert Bandura em 1986²⁴, não foi especificamente desenvolvida para explicar o processo de transição. Por tal facto não a incluímos no capítulo destinado às teorias de base cognitiva. Porém os seus postulados oferecem uma perspectiva profícua de entender e apoiar o processo de transição, pois define-o como um procedimento gradual, que pode começar nos ciclos intermédios de escolaridade e vai até à entrada num emprego, não se concentrando, por conseguinte, no momento imediatamente posterior ao termo de uma formação ou de uma etapa educativa (Chagas Lopes, 2007; Lent, Hackett e Brown, 1999).

Os três conceitos-chave desta teoria propostos pelos três autores são: a eficácia pessoal (auto-eficácia), as expectativas dos resultados e os objectivos.

A eficácia pessoal refere-se às expectativas (Strauser e Berven, 2006) sobre o sucesso esperado das competências individuais. Quando uma tarefa é executada com sucesso vai, por conseguinte, aumentar a probabilidade de que as tarefas seguintes também o sejam, aumentando, portanto, a eficácia pessoal.

As expectativas dos resultados referem-se às crenças que o indivíduo possui sobre as consequências do esforço aplicado no desempenho de uma determinada tarefa ou actividade.

Os objectivos (de vida) têm importância fundamentalmente na materialização de resultados de longo prazo, como sejam a finalização de um curso ou a obtenção de um emprego em particular. Ao seleccionarem determinados objectivos os indivíduos (e neste enquadramento especialmente os jovens) orientam os seus próprios comportamentos educativos e vocacionais, ou seja, os objectivos são originadores de motivação individual (Lent, Hackett e Brown, 1999).

As intervenções baseadas na teoria de carreira social cognitiva dirigem-se especificamente à sinalização das barreiras (Strauser e Berven, 2006) e dos suportes (Martínez, 2000) que os indivíduos encontram (ou não) no processo de transição para

²⁴ (*op. cit.* Martínez, 2000; Rogers e Creed, 2000)

o mercado de trabalho (Lent, Hackett e Brown, 1999).²⁵ Em resumo, as intervenções nos processos de transição que sigam os ditames desta teoria devem suportar-se fundamentalmente em: reconhecer oportunidades e recursos, cultivar sistemas de suporte, promover o aperfeiçoamento de competências, promover experiências individualizadas, rever desempenhos de êxito e ajudar a identificar e a modificar convicções defeituosas (Lent, Hackett e Brown, 1999; Rogers e Creed, 2000).

A aplicação desta teoria no âmbito da transição para o mercado de trabalho tem o inconveniente, segundo alguns autores, de que a variável da auto-eficácia tem uma natureza muito mais complexa que outras (fobias ou hábitos) tradicionalmente relacionadas com esta abordagem (Valero, 2003). Outros investigadores nomeiam como fragilidade o facto de tentar conferir aos factores pessoais (e.g. factores de personalidade) um papel primordial de explicação de um fenómeno eminentemente social (*idem*).

A **teoria do arco-íris da carreira** foi concebida por Donald Super (1991). Este modelo compreensivo concebe a carreira como uma miríade de papéis e evidencia os mais importantes que, em termos normativos, um indivíduo desempenha ao longo do seu ciclo de vida (Chagas Lopes, 2007), ilustrando a forma como estes se sobrepõem. O autor enfatiza, igualmente, a importância dos factores pessoais (biológicos e psicológicos) e situacionais (históricos e socio-económicos) e a influência do contexto sobre o processo do desenvolvimento vocacional (itinerário) do indivíduo.

O nome do modelo deve-se ao facto de se representado graficamente por um arco em que do lado esquerdo se posicionam os determinantes pessoais (atitudes, motivação, competências e comportamentos) e do lado esquerdo são representados os determinantes sociais que influenciam as trajectórias individuais (família, comunidade, escola, grupo de pares). Entre estes dois grupos há uma interacção e permanecem unidos através do arco sobreposto que representa os diversos estádio da carreira profissional, os distintos papéis, ao longo do seu ciclo vital, bem como o *self* (elemento chave do modelo). Os princípios básicos delineados por Super (1991) são a

²⁵ Por exemplo, é recomendado que os indivíduos sejam encorajados a reconhecer as oportunidades e recursos (e.g. dispositivos) para encontrar empregos, bem como a cultivar sistemas pessoais de suporte (i.e. laços fortes e fracos – *strong and weak ties*) tais como a família, os vizinhos, os conhecidos ou os colegas, no sentido de ajudar a sustentar os seus objectivos vocacionais (Granovetter, 1995; Rogers e Creed, 2000).

existência de uma interacção entre os factores pessoais e sociais que explicam o itinerário profissional e o facto de nessa interacção se encontra o *self* (vértice angular do sistema) que dirige o curso da própria acção. No fim fica a liberdade individual de tomar opções de vida (teoria do auto-conceito ou do constructo pessoal) (Leitão e Miguel, 2001). Tal significa que em última análise é o indivíduo quem toma a decisão de ceder ou não perante um ou outro tipo de pressões, sejam elas de carácter pessoal, familiar, social, políticas ou económicas (Valero, 2003). As críticas centram-se fundamentalmente no facto de não explicar qual o peso dos diversos factores na inserção profissional (Martínez, 2000; Valero, 2003).

A **teoria do ajustamento** (*person-environment fit theory* ou *theory of work adjustment - TWA*) baseou-se em duas teorias complementares: o **modelo dos tipos de personalidade vocacionais**, desenvolvida pelo psicólogo John Holland (em 1997) (*op. cit.* Rogers e Creed, 2000), que se centra na selecção e orientação profissionais e na **teoria do ajustamento à profissão** de Dawis e Lofquist (1984) (*op. cit.* Taveggia e Santos, 2001), que postula sobretudo o ajustamento vocacional. Tem sido o modelo clássico da abordagem diferencial no domínio da orientação profissional dos adultos, sobretudo nos países da União Europeia (CEDEFOP, 2001).

A teoria bidimensional do ajustamento pode ser aplicada ao processo de transição, ao considerar num plano equitativo o ambiente e o indivíduo e ajustando (*matching*) este ao emprego. Existem três pressupostos base.

O primeiro postula que os indivíduos procuram os ambientes que são congruentes com sua personalidade. Holland (1997) (*op. cit.* Rogers e Creed, 2000) postulou teoricamente e *a posteriori*, de forma empírica, identificou seis grandes dimensões de interesses vocacionais e de ambientes de trabalho: 1) realista, 2) investigativo, 3) artístico, 4) social, 5) empreendedor e 6) convencional. Segundo a teoria, os indivíduos procuram ambientes nos quais possam exercer as suas qualificações, expressar as suas atitudes e valores e assumir papéis congruentes com os seus interesses (ou personalidades).

O segundo desígnio teoriza que o grau de ajustamento do indivíduo ao ambiente está relacionado com a obtenção de resultados significativos. Os bons resultados incentivam a satisfação e a realização pessoais, e estimulam a estabilidade

do comportamento, ao passo que resultados estéreis induzem o indivíduo a fazer ajustes ou, no limite, a sair do ambiente.

O terceiro pressuposto preconiza que o ajustamento é recíproco, ou seja, o ambiente e o indivíduo moldam-se ou ajustam-se mutuamente (Rogers e Creed, 2000). Tradicionalmente os mecanismos de transição para o mercado de trabalho centravam-se sobre o ambiente negligenciando o indivíduo (*idem*). Para obviar este problema muitos sistemas de educação e formação, em geral, e instituições de ensino e de formação, em particular, promoveram sistemas de aconselhamento e orientação profissionais numa tentativa de aumentar a consciência individual das diferentes oportunidades que estão disponíveis [Albert *et al*, 1998; Baptista, 1993; Korpi, *et al*, 2003; Neves e Graça (coord.), 2000; OECD, 2000; Rogers e Creed, 2000], pelo que o conhecimento dos padrões de competências necessárias no mundo do trabalho surge também como um elemento crítico desta teoria.

Assim, as estratégias de intervenção sobre a transição da ambiência escolar ou profissional para o mercado de trabalho (i.e. a inserção profissional), alicerçadas na teoria do ajustamento, incluem: a identificação e o desenvolvimento de competências e valores individuais, o aumento da consciência das competências requeridas pelo mercado de trabalho, o aumento da consciência e da informação sobre as oportunidades de educação/formação e de trabalho, o ensino de competências transversais e generalizáveis e o incentivo à avaliação contínua das decisões.

A **teoria do desenvolvimento** (da carreira profissional) oferece um modelo prático para a compreensão de como os indivíduos (em especial os jovens) se movimentam da escola para o mercado de trabalho. Segundo esta teoria o elemento principal consiste em incentivar a consciência da escolha (interesses), através da procura de informação e do subsequente planeamento, no sentido de seleccionar as opções (Savikas, 1999). Os interesses estão intimamente relacionados com os conceitos de necessidade e de valor. As necessidades são o impulso inicial para despoletar um comportamento e emergem de um sentido de vazio ou de falta de algo que precisa de ser satisfeito. Os valores especificam os tipos de recompensas que poderão ser obtidos. Os interesses, por sua vez, revelam o modo como o indivíduo procura a realização dos seus valores tendo em atenção as suas necessidades. Em

comparação com as necessidades e os valores, os interesses são menos estáveis, pois dependem do contexto no qual o indivíduo está inserido (*idem*).

Esta teoria identifica, assim, tarefas e intervenções desenvolvidas apropriadamente para os diversos níveis de educação, sobretudo centradas em: informação e orientação profissionais, processos de tomada de decisão e planeamento e resolução de problemas com quatro métodos de intervenção (*ibidem*).

Estes quatro métodos de intervenções são: orientação para a carreira, desenvolvimento de competências para o planeamento e de exploração da carreira, formação de técnicas de gestão da carreira, e simulação de problemas de trabalho (Rogers e Creed, 2000; Savikas, 1999). A orientação para a carreira incentiva a consciência dos formandos/estudantes para a necessidade de ter uma carreira assim como para adoptar atitudes positivas para actividades que desenvolvam o planeamento e a gestão dessa mesma carreira. A formação em técnicas de gestão da carreira permitirá que os indivíduos adoptem comportamentos para com futuros colegas de trabalho e para o ajustamento a ambientes multiculturais (Savickas, 1999). A simulação de problemas de trabalho fornece aos indivíduos melhores e mais fundamentadas respostas que lhes permitirão aumentar a capacidade de adaptação ao seu primeiro trabalho (*idem*). Em resumo, as estratégias de intervenção na transição, tendo por inspiração a teoria do desenvolvimento da carreira compreendem: o incentivo da orientação para a carreira, a promoção de atitudes positivas orientadas para tarefas do desenvolvimento da carreira, a formação em competências de planeamento e em técnicas de gestão da carreira e a formação em situações de resolução de problemas através de simulações.

11. Abordagens Ocupacionais

O objectivo destes posicionamentos teóricos tem carácter probabilístico sobre a colocação de um indivíduo no mercado de trabalho, tendo em conta à interacção entre variáveis individuais, sociais e estruturais. O denominador comum aos dois modelos apresentados é descreverem a inserção profissional em termos de concretização ou não, ou seja, em termos de potencial de ocupabilidade.

O **modelo da ocupação laboral** (ou modelo psicossociológico de empregabilidade) proposto por Blanch (1990) estabelece uma abordagem sobre a inserção ocupacional (Martínez, 2000) onde intervêm variáveis sociais e individuais. O modelo de Blanch (1990) identifica um conjunto de factores que influenciam a obtenção de um emprego, que se alicerçam num agregado de princípios: a) as causas para encontrar ou não emprego não são apenas de natureza socio-económica, b) a estrutura socio-económica de oportunidades é uma condição necessária mas não suficiente para a ocupação laboral, c) o emprego/desemprego não tem um comportamento aleatório pela população activa, d) o acesso de um candidato a um emprego depende, em parte, da conjugação das suas características curriculares com os pré-requisitos exigidos, e e) a dimensão macroeconómica e a actuação dos macro-actores sociais influenciam o lado da oferta, na composição da estrutura das oportunidades de trabalho.

Relativamente a este último princípio Blanch (1990) argumenta que a política social pode, através de medidas correctivas de desigualdades sociais e de *deficits* curriculares, reforçar as possibilidades de ocupação relativamente a determinados candidatos.

O autor classifica a “ocupabilidade” como o grau de probabilidade de um candidato encontrar um trabalho, tendo em conta a integração de variáveis conjunturais e pessoais. Por seu turno esta “ocupabilidade” é função de duas variáveis: a “contratabilidade” e a “empregabilidade”. Para Blanch (1990) a “contratabilidade” espelha o nível de adequação das características biodemográficas e curriculares do candidato às especificidades das ofertas de emprego (i.e. ajustamento ou *matching*). Esta interacção surge ao nível dos determinantes conjunturais (estrutura e tendências do mercado de trabalho), sociais e individuais (e.g. *curriculum*, género e idade). Apesar de Josep Blanch (1990) ter apresentado a sua teoria mais de uma década antes de McQuaid e Lindsay (2005), o significado de “empregabilidade” segue de perto a linha de investigação dos investigadores escoceses, pois define-a como o grau de adequação do perfil psicossocial latente ao perfil típico de uma pessoa empregada. Blanch (1990) defende que o conceito é afectado pelas seguintes variáveis: valores e valências laborais (importância instrumental e pessoal que o indivíduo confere ao emprego),

disponibilidade para o emprego, causas do emprego/desemprego e forma de encarar o desemprego (quantidade e qualidade de estratégias de empregabilidade utilizadas).

Alguns autores (Martínez, 2000; Valero, 2003) incluindo o próprio Blanch (1990) defendem que ficam por considerar alguns aspectos relacionados com o perfil psicossocial do indivíduo, como resultado da sua socialização.

O **modelo de inserção laboral** preconizado pelo professor catalão Josep Montané (1993), embora desenhado para indivíduos diplomados do ensino universitário, possui um conjunto de pistas investigatórias com valor intrínseco para as políticas públicas integracionistas e holísticamente geradas. Montané (1993) preconiza que a probabilidade de um indivíduo se empregar depende de três factores: 1) o mercado de trabalho, 2) as características individuais e 3) as técnicas e processos de inserção profissional. Os factores intrínsecos ao mercado de trabalho que vão definir a oferta e a procura estão condicionados por causas que Montané (1993) designa por político-económicas. Ou seja, o fluxo da oferta e da procura vai determinar a quantidade de oportunidades disponíveis e o número de candidatos. Este fluxo determina ainda os pré-requisitos das ofertas os quais incluem as exigências emanadas do próprio mercado de trabalho (e.g. idade, género, títulos ou diplomas, experiência, qualidades pessoais). Quanto às características pessoais, o autor, aponta como determinantes: a) o *curriculum*, variáveis demográficas, títulos, experiência, tempo de desemprego, disponibilidade para o emprego e necessidades pessoais, b) a capacidade de aprendizagem teórico-prática e de adaptação às mudanças do mercado de trabalho, c) as actividades de inserção (relacionadas com a procura de trabalho, ou seja a utilização de dispositivos), d) a disponibilidade laboral (entendida como o conjunto de opções que o indivíduo está predisposto a aceitar, tendo em conta a diversidade de ocupações, a flexibilidade das características dos empregos e o tempo dedicado à procura de emprego), e) a auto-estima profissional (auto valorização profissional do indivíduo), f) a maturidade ocupacional (disposição individual para a aprendizagem ao longo da vida e capacidade de adaptação a um novo emprego e respectiva manutenção).

Por fim, no que diz respeito às técnicas e processos de inserção profissional, que Montané (1993) denomina aptidões de empregabilidade, assinalam-se: a) os conhecimentos de inserção (ou informação ocupacional) incluem a informação que o

indivíduo tem sobre o mercado de trabalho, as características do emprego seleccionado e as vias para obter a informação (dispositivos) e b) as aptidões de empregabilidade propriamente ditas que se relacionam com as competências para procurar trabalho e de se apresentar a um processo de selecção.

Apesar do franco poder explicativo do modelo, Valero (2003) considera que a abordagem omite a influência de variáveis como sejam a origem socio-económica do indivíduo e a causalidade dos factores descritos.

De forma a facilitar a compreensão e posterior fundamentação dos procedimentos resumem-se nos quadros seguintes os elementos principais caracterizadores das teorias referidas. Identificam-se dez elementos que surgem no conjunto das abordagens embora nem todas reflectam a totalidade desses componentes, porquanto encerram pontos de vista parcelares e monodisciplinares.

Quadro 2a. Elementos Teóricos Principais

ELEMENTOS PRINCIPAIS											
	EDUCAÇÃO	FORMAÇÃO	CARACTERÍSTICAS PESSOAIS	EXPERIÊNCIA	POLÍTICAS PÚBLICAS	MERCADO DE TRABALHO	CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS	PRÁTICAS DE GRH	CARACTERÍSTICAS DO EMPREGO	INSERÇÃO PROFISSIONAL	AUTOR(ES)
TEORIAS MARXISTAS E NEO-MARXISTAS	Teoria Marxista	Hierarquizada e estratificada socialmente. Função Económica.	-----	-----	Determinam diretas educacionais e formativas	Regulou pelo determinismo estrutural. Oferta regulada pela Procura.	-----	-----	-----	Espelha classes sociais	Karl Marx
	Teoria da Correspondência (ou do controlo)	Imposta pelas exigências do capitalismo. Função legitimadora do status.	-----	-----	Determinam diretas educacionais e formativas	-----	-----	-----	-----	Determinada pelo status da classe de origem	Samuel Bowles e Herbert Gintis
TEORIAS NEOCLÁSSICAS	Teoria do Capital Humano	Investimento pessoal. Instrumento nivelador de oportunidades.	-----	Complemento da Qualificação	-----	Maior qualificação corresponde a maior empregabilidade.	-----	-----	-----	Produtividade e empregabilidade valorizados como factor coadjuvante	Adam Smith, Jacob Mincer, Gary Becker, Schultz
	Visão pelo lado da Oferta (e da procura de emprego)	Investimento pessoal. Instrumento nivelador de oportunidades.	Determinam percursos educativos formativos individuais.	Complemento da Qualificação.	-----	Origina a procura de trabalho	-----	-----	-----	Tem um custo em tempo e dinheiro	Jacob Mincer, Gary Becker, Schultz
ABORDAGENS CREDENCIALISTAS	Teoria Credencialista	Fonte de títulos (ou qualificações) e elemento socializador.	-----	-----	A expansão do sistema de educação/informação induz o aumento dos anos de escolaridade	-----	-----	-----	-----	Controlada pelas elites. Riscos de overeducation ou infraeducation.	Berg, Collins
	Screening Hypothesis (ou teoria da concorrência)	Indicador (ou sinalizador) para diferenciação.	-----	-----	-----	Concorrência é determinada por empregos e não por salários.	-----	-----	-----	Determinada pelos menores custos individuais de inserção na empresa.	Lester Thurow, Psacharopoulos
	Teoria da Sinalização	Sinal individual de diferenciação.	-----	Sinal individual de diferenciação.	-----	Maior qualificação pode corresponder a maior empregabilidade.	-----	-----	-----	Filtrada pelos índices e pelos sinais.	Michael Spence
	Teoria da Reprodução	Reproduz a estratificação e dominação das classes	Reproduz a estratificação e dominação das classes	Distintivo do status do grupo dominante.	-----	Tendência para a massificação das políticas educacionais.	-----	-----	-----	-----	Dependente do stock de capital cultural construído e herdado.
PERPSECTIVA ESTRUTURALISTA	Teorias da Segmentação	Confere acesso a determinados segmentos do Mercado de Trabalho.	Filiam o Acesso aos Segmentos do Mercado de Trabalho	Mais importante em ILM e menos em OLM.	Determinam Mercado de Trabalho, tanto do lado da oferta como da procura.	Sensível a mudanças de conjuntura. Característica dual.	Estruturam o Mercado de Trabalho.	-----	-----	Determinada pelas práticas empresariais. Só existe em situações de concorrência imperfeita.	Doeringer e Piore
MODELO DE BASE SOCIOLOGICA	Modelo da Estrutura de Oportunidades	Determinante de oportunidades de Inserção Profissional.	Determinante de oportunidades de Inserção Profissional.	-----	-----	É controlado por uma estrutura orientada socialmente estratificada.	-----	-----	-----	Dependente da estrutura socioeconómica e do processo de socialização pessoal e colectiva.	Kenneth Roberts
ABORDAGEM REGULACIONISTA	Teoria da Regulação	Entendida como um direito social. E um modo de produção e reprodução das condições intelectuais.	-----	-----	Organizam o Mercado de Trabalho, através de práticas reguladoras ou intervencionistas.	Os agentes sociais promovem a Regulação. A oferta domina a procura.	-----	-----	-----	Condição pelo mercado interno, pelas condições jurídicas, pelas instituições e pelos actores.	Michel Agliete, Robert Boyer

Quadro 2b. Elementos Teóricos Principais

ELEMENTOS PRINCIPAIS											
	EDUCAÇÃO	FORMAÇÃO	CARACTERÍSTICAS PESSOAIS	EXPERIÊNCIA	POLÍTICAS PÚBLICAS	MERCADO DE TRABALHO	CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS	PRÁTICAS DE GRH	CARACTERÍSTICAS DO EMPREGO	INSERÇÃO PROFISSIONAL	AUTOR(ES)
MODELOS ECONÓMICOS	Modelo Teórico da Procura de Emprego	Variável de estimação da probabilidade de emprego/desemprego.	Determinantes da Procura de Emprego	-----	-----	Distribuição probabilística da oferta.	-----	-----	Variável de estimação do salário de reserva.	Definida em termos de procura de emprego.	Leslie Rosenthal, Robert Feinberg, Stephen Jones, Harry Holzer
	Scarred Model	Variável de estimação da probabilidade de emprego/desemprego.	Determinantes da Procura de Emprego	-----	-----	Distribuição probabilística da oferta, com fenómenos incipientes de histerese.	-----	-----	Variável de estimação do salário de reserva.	Definida em termos de procura de emprego.	Leslie Rosenthal, Richard Layard
	Teoria da Incongruência Mental	Determinante da inserção profissional	Determinante da inserção profissional	Determinante da inserção profissional	-----	Determinante da inserção profissional	-----	-----	-----	Depende de variáveis psicológicas valorativas do emprego.	Fritz Tazelaar
	Teoria da Expectativa-valor	Determinante da inserção profissional	Determinante da inserção profissional	Determinante da inserção profissional	-----	Determinante da inserção profissional	-----	-----	-----	Depende de variáveis pessoais sobre a relação emprego / expectativas / valor.	Martin Fishbein, Iosk Atzen, Norman Feather, Geoff O'Brien
ABORDAGENS COGNITIVAS	Teoria do Candidato	Determinante da inserção profissional	Determinante da inserção profissional	Determinante da inserção profissional	-----	Determinante da inserção profissional	-----	-----	Conduz aos conceitos de <i>cancellation</i> e/ou <i>coding</i>	Depende de decisões pessoais heurísticas (certeza/incerteza).	Richard Bryant
	Teoria da Privação	-----	-----	Determinante da inserção profissional	-----	Produto do contexto, sem ser determinante na inserção	-----	-----	Tem funções psicossociais	Tem funções psicossociais latentes	Marie Jahoda
	Teoria da Agência	-----	-----	Determinante da inserção profissional	-----	Determinante da inserção profissional	-----	-----	Tem funções psicossociais	Tem novas funções psicossociais	David Fryer, Roy Payne
	Teoria Cognitivo-transaccional	-----	-----	Determinante da inserção profissional	-----	Determinante da inserção profissional	-----	-----	-----	Funções de controlo ou paliativas do comportamento de stress	Richard Lazarus, Susan Folkman
MODELOS INTEGRADORES	Modelo de Análise do Percorso Profissional	Condicionante da inserção profissional	Condicionante da inserção profissional, com significado menor a origem socioeconómica	Condicionante da inserção profissional	Condicionante da inserção profissional	Condicionante da inserção profissional enquanto gerador de crenças	Condicionante da inserção profissional	Condicionante da inserção profissional	Contem informação para determinar cognições afectivas	Condicionada pelos indivíduos e seus elementos comportamentais, afectivos e cognitivos	Stephen Stumpf, Elisabeth Astin, Karen Hartman
	Modelo Vitamínico	Condicionante da inserção profissional	Condicionante da inserção profissional	Condicionante da inserção profissional	Condicionante da inserção profissional	Condicionante da inserção profissional	Condicionante da inserção profissional	-----	-----	Condicionada pelos factores individuais e sociais e respectiva interactividade	Peter Warr
	Perspectiva Sócio-económica Crítico-realista	Condicionante da inserção profissional	Condicionante da inserção profissional	Condicionante da inserção profissional	Determinado pela interacção entre agentes e estruturas sociais	Instaurado nas estruturas sociais	Determinado pela interacção entre agentes e estruturas sociais	Condicionante da inserção profissional	Condicionante da inserção profissional	Condicionada pelos indivíduos, agentes, políticas públicas e privadas e estruturas sociais	Steve Freshwood

Quadro 2c. Elementos Teoréticos Principais

		ELEMENTOS PRINCIPAIS										
	EDUCAÇÃO	FORMAÇÃO	CARACTERÍSTICAS PESSOAIS	EXPERIÊNCIA	POLÍTICAS PÚBLICAS	MERCADO DE TRABALHO	CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS	PRÁTICAS DE GRH	CARACTERÍSTICAS DO EMPREGO	INSERÇÃO PROFISSIONAL	AUTOR(ES)	
TEORIAS DA TRANSIÇÃO (ou das carreiras profissionais)	Teoria da Aprendizagem (via orientação profissional)	Condicionante da inserção profissional	Condicionante da inserção profissional	Condicionante da inserção profissional	Fornecer elementos para a orientação profissional.	Fornecer elementos para a orientação profissional.	Fornecer elementos para a orientação profissional.	Fornecer elementos para a orientação profissional.	Fornecer elementos para a orientação profissional.	Fornecer elementos para a orientação profissional.	Mary Rogers, Peter Creed	
	Teoria da Carreira Social Cognitiva	Suporte da inserção profissional	Suporte (individual) e barreira (social) da inserção profissional	Suporte da inserção profissional	Barreira da inserção profissional	Barreira da inserção profissional	Barreira da inserção profissional	Barreira da inserção profissional	Barreira da inserção profissional	Procedimento gradual, determinado por suportes e por barreiras, definem comportamento vocacional	Albert Bandura, Robert Lent, Gail Hackell, Steven Brown	
	Teoria do Arco-Íris	Determinante pessoal da inserção profissional	Determinante pessoal e social da inserção profissional	Determinante pessoal da inserção profissional	Determinante estrutural e social da inserção profissional	Determinante estrutural e social da inserção profissional	Determinante estrutural e social da inserção profissional	Determinante estrutural e social da inserção profissional	Determinante estrutural e social da inserção profissional	Resultado da interação dos determinantes pessoais, sociais e estruturais	Donati Super	
ABORDAGENS OCUPACIONAIS	Teoria do Ajustamento	Factor crítico de ajustamento	Factor de ajustamento	Factor de ajustamento	Factor de ajustamento	Factor de ajustamento	Factor de ajustamento	Factor Estrutural de ajustamento	Factor de ajustamento (espírico)	Resultado do ajustamento recíproco entre o ambiente e o indivíduo	John Holland, René Davis, Lloyd Lofquist	
	Teoria do Desenvolvimento	Resultado de interesses direccionados	Resultado de interesses direccionados	Resultado de interesses direccionados	Elemento crítico para determinação das escolhas	Elemento crítico para determinação das escolhas	Elemento crítico para determinação das escolhas	Elemento para determinação das escolhas	Elemento para determinação das escolhas	Resultado das escolhas e interesses especificamente direccionados	Mark Savickas	
	Modelo da Ocupação Laboral	Determinante individual da contratabilidade	Determinante individual e social da contratabilidade	Determinante individual da empregabilidade	Determinante estrutural da contratabilidade	Determinante estrutural da contratabilidade	Determinante estrutural da contratabilidade	Determinante estrutural da contratabilidade	Factor determinante da oferta de oportunidades	Tem carácter probabilístico tendo em conta a interação entre variáveis individuais, sociais e estruturais.	Josep Maria Blanch	
	Modelo de Inserção Laboral	Factor probabilístico de Inserção Profissional	Factor probabilístico de Inserção Profissional	Factor probabilístico de Inserção Profissional	Factor político-económico	Factor político-económico	Factor político-económico	Fornecer elementos para a informação e técnicas	Fornecer elementos para a informação e técnicas	Determinada por factores, técnicos (dispositivos) e informação	Josep Montané	

Bibliografia

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.

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.

_____ (2005b), Como se Entrelaçam a Educação e o Emprego? Contributos da Investigação sobre Licenciados, Mestres e Doutores. *Revista Interações* Nº 1. pp. 179-201.

Badescu, Mircea (2006), *Measuring Investment Efficiency in Education*. CRELL - Centre for Research on Lifelong Learning, Research Paper 1. Luxembourg: Ed. Office for Official Publications of the European Communities.

Baptista, M^a de Lurdes (1993), *Os Diplomados do Ensino Superior e o Emprego: a Problemática de Inserção na Vida Activa*, Lisboa: Ed. DPGF / Ministério da Educação.

Berg, Ivar (1971), *Education and Jobs: The Great Training Robbery*. Boston: Beacon Press.

Bills, David (2003), Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship Between Schooling and Job Assignment. *Review of Educational Research*. Vol. 73, No. 4, pp. 441-469.

Bills, David (ed.) (2003), *The Sociology of Job Training*. Research in the Sociology of Work Series Vol. 12. UK: Elsevier Publishing Limited.

Blanch, Josep Maria (1990), *Del Viejo al Nuevo Paro: Un Análisis Psicológico y Social*. Barcelona: PPU.

Bourdieu, Pierre (1973), Cultural Reproduction and Social Reproduction. *Knowledge, Education, and Social Change: Papers in the Sociology of Education*. London, Tavistock: Edited by Richard Brown, pp. 71-112.

_____ (1978), *A Reprodução: Elementos para uma Teoria do Sistema de Ensino*, Lisboa: Editorial Veja.

Bowles, Samuel e Gintis, Herbert (1976), *Schooling in Capitalist America*. New York: Basic Books.

_____ (1999), *Is Equality Passé? - Homo Reciprocans and the Future of Egalitarian Politics*, Boston Review. Consultado em 09, 2008 em: <http://bostonreview.net/BR23.6/bowles.html>

_____ (2002), Schooling in Capitalist America Revisited. *Sociology of Education*, #75, pp. 1-18.

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.

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.

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.

CEDEFOP (2001), *The Transition From Education to Working Life. Key Data on Vocational Training in the European Union*, Luxembourg: Ed. Office des Publications Officielles des Communautés Européennes.

Cardeira, Mª Conceição (2007), *Textos de Apoio à Cadeira de Sociologia da Empresa II*. Mestrado em Sociologia Económica e das Organizações, Lisboa: ISEG.

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

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

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.

DGEFP (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 DGEFP/MTSS.

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.

Feather, Norman e O'Brien, Geoff (1987), Looking for Employment: Expectancy -Valence Analysis of Job-Seeking Behaviour Among Young People. *Journal of Occupational Psychology*, No 78, pp. 251-272.

Feinberg, Robert (1978), On The Empirical Importance of the Job Search Theory. *Southern Economic Journal*, Vol. 45, #2, pp. 508-521.

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

Figuera, Pilar (1996), *La Inserción del Universitario en el Mercado de Trabajo*. Barcelona: EUB.

Fine, Ben (2007), Rethinking Critical Realism: Labour Markets or Capitalism? *Capital & Class*, # 91, pp.125-129.

Fleetwood, Steve (2006), Rethinking Labour Markets: A Critical-Realist-Socioeconomic Perspective. *Capital & Class*, # 89, pp.59-89.

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.

- Fryer, David e Payne, Roy (1984), Proactive Behaviour in Unemployment: Findings and Implications. *Leisure Studies*, #3, pp. 273-295.
- García, 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.
- Gioia, Dennis. & Pitre, Evelyn (1990), Multiparadigm Perspectives on Theory Building, *The Academy of Management Review*, Vol. 15, nº 4, pp. 584-602
- 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 (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.
- Herr, Edwin (1996), Perspectives on Ecological Context, Social Policy, and Career Guidance. *The Career Development Quarterly*, No 45, pp. 5-19.
- Holzer, Harry J. (1987), Job Search by Employed and Unemployed Youth, *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 40, No. 4. pp. 601-611.
- _____ (1988), Search Method Use by Unemployed Youth, *Journal of Labour Economics*, Vol. 6, No. 1. (Jan., 1988), pp. 1-20.
- Jahoda, Marie (1987), *Empleo y Desempleo: Un Análisis Socio-psicológico*, Madrid: Editorial Morata.
- Jones, Stephen (1988), The Relationship Between Unemployment Spells and Reservation Wages as a Test of Search Theory. *Quarterly Journal of Economics*, No 103, pp. 741-765.
- 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*, Colecção Estudos nº 13. Lisboa: Ed. IEFP.
- Kovács, Ilona (org.) (2005), *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades.*, Oeiras: Ed. Celta.
- Krumboltz, John e Worthington, Roger (1999), The School To Work Transition From a Learning Theory Perspective. *The Career Development Quarterly*. No 47, pp. 312-325.
- Layard, Richard; Nickell, Stephen e Jackman, Richard (1991), *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*. 1st Edition, Oxford University: Oxford University Press.
- Lazarus, Richard e Folkman, Susan (1988), Coping as a Mediator of Emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, No 54, pp. 466-475.

Lent, Robert; Hackett, Gail e Brown, Steven (1999), A Social Cognitive View of School-To-Work Transition. *The Career Development Quarterly*. No 47, pp. 297-311.

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.

Maurice, Marc; Sellier, François & Silvestre, Jean-Jacques (1982), *Politique D'Éducation et Organization Industrielle en France et en Allemagne. Essai d'Analyse Sociétale*, Paris: Editions PUF.

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.

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.

Mincer, Jacob (1974), *Schooling Experience and Earnings*, New York: Columbia University Press.

_____ (1993), *Studies in Human Capital: Collected Essays of Jacob Mincer*. Col. Economists of the Twentieth Century, Vol.1. Aldershot: Edward Elgar Publishing Limited.

Minvielle, Yvon (1995), Problématiques de L'insertion, *Révue du Groupe pour L'éducation et la Prospective – POUR*. Nº146/147. pp. 9-22.

Montané, Josef (1993), *Orientación Ocupacional*. Colección Educación y Enseñanza-Serie Universitaria, Barcelona: CEAC.

OECD (2000), *From Initial Education to Working Life. Making Transitions Work*, Paris: Ed. OECD Publishing.

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

Peixoto, João (2008), Imigração e Mercado de Trabalho em Portugal: Investigação e Tendências Recentes. *Revista Migrações*, Nº 2, pp. 19-46.

Psacharopoulos, George. (1979), On the Weak versus the Strong Version of the Screening Hypothesis. *Economics Letters*, No 4, pp. 181-185.

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.

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

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

Santos, Fernando (2002), *Século XXI, Janela Sobre Educação-Formação, Trabalho-Emprego, Gestão-Liderança*,. Braga: Ed. Semanário Transmontano.

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.

Savickas, Mark (1999), The Transition from School to Work: A Development Perspective. *The Career Development Quarterly*, No 47, pp. 326-336.

Smith, Stephen (1994, 2003), *Labour Economics*, London: Ed. Routledge.

Spence, Michael (1973), Job Market Signalling. *Quarterly Journal of Economics*, No 87, pp.355–374.

Strauser, David e Berven, Norman (2006), Construction and Field Testing of the Job Seeking Self-Efficacy Scale, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, Vol. 49, No 4, pp. 207–218.

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.

Super, Donald (1991), *Models of Career Development. Historical and Current Perspectives*. Conferência apresentada no International Association for Educational and Vocational Guidance Congress. Lisboa: Outubro de 1991, mimeo.

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.

Taveggia, Thomas e Santos, Lourdes (2001), Cross Cultural Adjustment. *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol. 1, No. 2, pp.153-171.

Thurow, Lester (1975), *Generating Inequality. Mechanisms of Distribution in the US Economy*, New York: Basic Books.

Valero, Francisco (2003), *Procesos de Transición al Mercado de Trabajo: Estrés y Prácticas en Empresa de la Universidad de Granada*. Granada: Editor: Editorial de la Universidad de Granada.

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.

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

Warr, Peter (1983), Work, Jobs and Unemployment. *Bulletin of the British Psychological Society*, No 36, pp. 305-311.

Winter-Ebmer, Rudolf e ZweimtlUer, Josef (1992), Do They Come Back Again? Job Search, Labour Market Segmentation and State Dependence as Explanations of Repeat Unemployment. *Empirical Economics*. No 17, pp. 273-292.

Zafirovski, Milan (2005), The Influence of Sociology on Economics: Selected Themes and Instances from Classical Sociological Theory. *Journal of Classical Sociology*. Vol 5, No 2, pp. 123-156.

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