

O estatuto da precariedade: notas sobre os percursos profissionais de jovens diplomados

Ana Paula Marques
ICS - Univ. do Minho

Ana Maria Duarte
ICS - Univ. do Minho

Introdução

Sabe-se hoje que a inserção profissional dos jovens diplomados se define cada vez mais como um caminho, mais ou menos longo, através de empregos a tempo parcial e de duração incerta, desembocando ou em formas de emprego mais próximas da norma, ou em empregos precários e degradados. Este caminho, longe de ser aleatório, é resultado de condicionamentos sociais que estruturam quer as modalidades de recrutamento e de desenvolvimento da carreira profissional, quer as estratégias individuais que podem potencializar recursos disponíveis (familiares, escolares, profissionais...).

A entrada no mundo do trabalho constitui uma das etapas mais importantes na transição para a vida adulta, não só devido à necessidade da alegada emancipação financeira face à família mas, sobretudo, devido à possibilidade de obtenção de um estatuto profissional socialmente reconhecido. Deste modo, o acesso a um emprego afigura-se crucial e transforma-se num valor raro, especialmente numa conjuntura económica caracterizada pela pressão do desemprego e de outras formas genéricas de vulnerabilidade da relação laboral.

Com efeito, as análises recentes tendem a descrever as modalidades de inserção profissional de jovens sob o signo da precariedade. Este modelo de inserção, que se institui, apoia-se em duas ideias centrais que são, ao mesmo tempo, representações da precariedade. Uma delas reporta-se à ideia de que a inserção profissional, enquanto fenómeno friccional e aleatório é, sobretudo, de índole pontual, individual e de difícil previsão no actual mercado de emprego. A outra ideia postula a inserção profissional como um fenómeno aparentemente generalizável a todos os jovens, já que se apresenta como única alternativa para se poder entrar no mercado de emprego e de aí permanecer.

Associadas a estas representações, regista-se um largo consenso quanto ao julgamento das suas consequências profissionais e pessoais. A insistência numa certa óptica de “disfunções” das lógicas de funcionamento do sistema educativo e produtivo

têm contribuído para que se verifique uma certa “redundância da temática negativa” (Schehr, 1999), centralizada nos jovens desempregados e seu universo, ou, ainda, numa generalização da ideia negativa de precariedade quando associada aos jovens (Nicole-Drancourt, 1992; Mauger, 2001).

Ora, o que parece hoje desenvolver-se é, precisamente, uma reestruturação em profundidade dos antigos modelos de inserção tanto familiares, como profissionais, que se integra num movimento mais vasto de “crise de identidades”, para utilizarmos o título da obra mais recente de Dubar (2000). Estas transformações tendem menos a substituir um modelo de inserção por outro do que a espalhar os jovens por diferentes itinerários, onde dominam as dimensões da incerteza, da flexibilidade e da reversibilidade (Galland, 1991).

Sabe-se, para já, que os jovens diplomados constituem um segmento populacional específico, internamente não homogéneo. Considerando as configurações das fileiras de educação, de trabalho/emprego e de tipos de relações profissionais que estruturam as diversas formas específicas de mercados de trabalho, pode-se resistir a uma abordagem determinista das atitudes e percursos de inserção, que nos remeteria, em última análise, para visões “utilitaristas”, “fatalistas” e “predestinações” associadas aos “excluídos” ou “incluídos” sociais. Sabe-se também que, a montante do processo de acesso ao ensino superior, as pertenças e heranças sociais dos jovens trilham percursos escolares e “vocações” profissionais desiguais (Almeida e outros 2000, Marques, 2001). Além disso, ao longo da passagem pelo sistema de ensino, o jovem não se encontra imune aos efeitos, entre outros, da “escola” (Bressoux, 1995), da importância das “redes de sociabilidade” (Pais, 1990), e da eficácia do “currículo” (Forquin, 1984). Também estes aspectos, que interferem no seu processo formativo, concorrem para ampliar e/ou atenuar as diferentes condições sociais deste segmento populacional.

Neste sentido, esta comunicação, ao debruçar-se sobre a temática da inserção profissional dos diplomados¹ visa contribuir, se bem que brevemente, para uma revisão crítica do conceito de precariedade profissional. No essencial, pretende-se questionar o alcance hegemónico da expressão precariedade juvenil, visível na mobilização de discursos repletos de antinomias: emprego *vs* desemprego, sociabilidade *vs* vulnerabilidade, integração e identidades socioprofissionais *vs* segmentação e exclusão. Tal reflexão permitir-nos-á ensaiar uma análise dimensional do conceito de precariedade, pela identificação e restituição de outras dimensões frequentemente arredadas da análise científica e, sobretudo, dos discursos correntes sobre o tema.

Portanto, antes de mais, impõe-se um esforço indutivo assente na observação e na análise das experiências e representações de inserção profissional dos jovens diplomados, para se poder, em seguida e cumulativamente, apresentar propostas analíticas próximas da realidade em causa. Daí, a hipótese aqui avançada assenta no pressuposto de se poder observar diferentes estatutos de precariedade considerando os percursos profissionais dos jovens diplomados. Tal interpela-nos para a procura de factores de explicação e de compreensão das possíveis lógicas colectiva e individual de inserção profissional.

Em termos metodológicos, utilizámos as informações obtidas pela aplicação de um inquérito por questionário a diplomados de Engenharia Civil e de Informática de Gestão, numa perspectiva longitudinal em retrospectiva. Neste inquérito pretendeu-se principalmente reconstruir os seus percursos profissionais (desde 1994 até 1999). Tentámos, ainda, combinar a perspectiva sincrónica com a diacrónica (próxima da análise longitudinal), seguindo um painel constituído por 12 alunos licenciados entrevistados de modo sucessivo durante três anos². Procura-se, na medida do possível, estabelecer algumas bases de comparabilidade entre os jovens que integram as nossas amostras de trabalho, reforçando-se, conseqüentemente, as significações subjectivas pela enunciação de certos aspectos regulares e recorrentes característicos dos seus percursos profissionais. Conseguimos, com este acompanhamento no tempo, dar maior consistência e confirmação às tendências observadas.

1. A inserção profissional, uma realidade multiforme e complexa

A inserção profissional constitui um conceito que define o processo de entrada na vida activa por parte dos jovens. Para a maioria dos jovens, este processo coincide com uma passagem ritualizada de posições herdadas pela família de origem e das opções vocacionais que se sistematizam em feixes prescritos de percursos escolares, tal como se estrutura e funciona o sistema de ensino (dependendo do nível a que se refira) para uma posição a aceder no mercado de trabalho e por um processo de autonomização psicológica e familiar (matrimonial e residencial).

Porém, as transformações das últimas décadas nos sistemas educativo e produtivo alteraram as práticas e os referenciais associados aos processos de “entrada na vida adulta” (Galland, 1984, 1990, 1996b) ou de inserção profissional dos jovens, em particular dos diplomados. Por exemplo, no plano escolar, a extensão da escolarização e o seu alongamento - o período de transição entre a saída da escola e a estabilidade

profissional aumentou - têm contribuído para uma adolescência prolongada dos jovens adultos; no plano profissional, o primeiro emprego não significa necessariamente uma entrada efectiva no mercado de trabalho, podendo ser seguido por períodos de desemprego, estágio, formação e retorno aos estudos (Eurostat, 2000); no plano familiar, as modalidades diferenciadas de constituição de uma nova família combinam-se com idades mais avançadas dos novos casais e saídas mais tardias da casa dos pais (Cabral e Pais, 1998).

Se considerarmos o percurso de inserção profissional dos jovens a longo prazo - e não como uma fase imediata e instantânea - percebe-se que se está perante um processo multidimensional: escolar (qualificações académicas), profissional (socialização profissional) e geracional (entrada na vida adulta).

Aceita-se hoje que a juventude se torne uma identidade improvável e “inacabada” (Lapassade, 1997), com processos de ajustamento numa estrutura de posições e socialização dos papéis sociais não imediatos, mas complexos e progressivos. O alegado individualismo da experiência estudantil e das relações de trabalho, desde o momento do recrutamento ao planeamento da carreira profissional, parece configurar um novo modelo de “escolha” estratégica no prolongamento da condição juvenil e no aproveitamento das “oportunidades” que surgem. Este sentimento de experimentação na aprendizagem dos papéis profissionais, familiares, entre outros, permite que se apresente como hipótese explicativa a alteração dos modelos de socialização. Justamente, para Galland (1997) estar-se-ia perante uma substituição de um modelo tradicional de “identificação” para um modelo de “experimentação” da definição social e profissional do lugar do jovem na sociedade e da “medida” da sua criatividade e liberdade.

Contudo, esta juventude que acompanha e participa no movimento de aparente homogeneização cultural, pela globalização dos estilos de vida e dos valores, parece apresentar-se, igualmente, constringida como nunca pela “força” da racionalidade económica, da competitividade, da desregulação das relações laborais e da empregabilidade permanente (Charlot e Clasman, 1998; Moreno, 1999, Marques, 2001b). A dificuldade de acesso ao primeiro emprego e a sucessão de empregos a termo certo e sem o referente da estabilidade laboral - que marcou as culturas de trabalho nos anos sessenta para os países industrializados - são algumas das principais discontinuidades que se prolongam no processo de inserção profissional.

Esquemáticamente, a inserção profissional pode ser deduzida e explicada a partir de três aspectos centrais que hoje são aceites pela generalidade dos investigadores.

Falamos, antes de mais, da sua concepção como um conjunto de processos interdependentes e (des)conexos (profissional, matrimonial e residencial), sem que seja possível definir-se com rigor a “idade” certa, o momento de entrada e saída em cada um desses processos. Como consequência, os ritmos de vida estendem-se no tempo e no espaço com a afirmação de uma etapa suplementar que é a da pós-adolescência ou de um estatuto de “jovem-adulto” (Chamboredon, 1985). Prolongam-se os estudos, assim como as posições intermédias e precárias até se conseguir uma posição estabilizada no mercado de emprego. Prolongam-se os tempos sociais na antecâmara da emancipação residencial e da formação de novas famílias. Portanto, o tempo de duração destes processos torna-se, em si mesmo, um factor estruturante da inserção profissional, marcada pela diversidade de situações e pela transformação das representações tradicionais de emprego e de trabalho.

Em seguida, não podemos ignorar as medidas, os recursos e os agentes sociais que se disponibilizam num quadro de um Estado social e se organizam em torno deste conceito. As medidas destinam-se, como já referimos, a uma multiplicidade de categorias sociais que, definidas a partir de *handicaps*, importa desvendar e que se sucedem sem que correspondam a critérios estáveis (excepto o da generalidade extrema de “precariedade”).

Finalmente, a inserção profissional depende não só das configurações históricas dos sistemas de ensino e produtivo, como também dos referentes axiomáticos e normativos de que a sociedade é depositária, em última instância. A maior margem de autonomia individual, afirmada sobretudo num plano abstracto das práticas sociais, encontra os seus limites estruturais na actual configuração capitalista das sociedades ocidentais, designadamente nas relações de (re)produção das desigualdades sociais (classe, género, étnicas, geográficas...).

2. Trabalho e emprego, referentes de uma problemática da precariedade

Tal como temos vindo a argumentar desde o início, aceita-se a ideia de que a inserção profissional se configure como um processo objectivado nas práticas profissionais, mas também na criatividade e na capacidade para mobilizar valores originais e novos modos de vida. Significa que, para além de ser uma questão individual de cada jovem, o

processo de inserção profissional constitui-se como uma dinâmica colectiva e geracional da nossa sociedade.

Tendo-se contemplado a inserção profissional como um processo complexo e não necessariamente linear, pelo menos no plano analítico, poder-se-á projectar uma maior abrangência de sentido e conteúdo atribuíveis ao conceito de precariedade. Tanto que uma das ilações que se retiram das análises desenvolvidas por Nicole-Drancourt (1994), que privilegiou estratégias de pesquisa longitudinais, nos chama a atenção para o facto de a perspectiva de longo prazo alterar a ideia de precariedade e de estabilidade profissional.

Assim, e sem entrarmos no debate específico sobre as consequências pessoais da precariedade, importa ter presente os quadros de referência próximos desta problemática.

De modo consensual, associa-se geralmente a ideia de precariedade à multiplicação de empregos fora da *norma* e ao desenvolvimento do desemprego, tendo vindo a estabelecer-se uma certa reciprocidade entre os designados “empregos atípicos”³ e os “empregos precários”. Isso deve-se, em parte, ao facto de as novas formas de emprego terem surgido num contexto onde o mercado de trabalho se torna cada vez mais flexível, onde a regulamentação laboral enfraquece e onde as empresas procuram estrategicamente reduzir os custos da mão-de-obra. Desta forma, associa-se a estes novos tipos de emprego uma degradação da qualidade do trabalho.

Ora, o que nos parece plausível sustentar é que nem todos os empregos “atípicos” são empregos “precários”, não sendo estas expressões equivalentes, mesmo se os dois atributos geralmente se conjugam. Pode admitir-se que estas novas formas de trabalho possam ser uma escolha para alguns assalariados e, portanto, destituídas do carácter de imposição e constrangimento inerentes à noção de precariedade.

Note-se ainda que, actualmente, também as formas de emprego “típicas” conhecem evoluções do contrato de trabalho, tais como a individualização e flutuação da relação de emprego, sobretudo das remunerações e das carreiras, e a gestão por projectos e objectivos, entre outras. Em determinadas circunstâncias, estas características podem desembocar em situações de trabalho precárias por via, nomeadamente, de um acréscimo dos constrangimentos e da subordinação real, não obstante um alegado esbatimento da subordinação formal. Por isso, também a ideia de estabilidade deve ser encarada com cuidado quando reduzida a um emprego “típico”.

Por outro lado, a noção de precariedade tem sido predominantemente representada e analisada como precariedade do emprego, remetendo, no essencial, para a existência de empregos incertos, contratos de trabalho de curta (ou pelo menos determinada) duração e para uma restrição, efectiva ou potencial, dos direitos sociais. Neste sentido, o tipo de contrato de trabalho tende a ser o factor determinante da precariedade.

Ora, não só é necessário, como vimos, distinguir nos empregos atípicos aqueles que o são com um carácter voluntário daqueles que o não são, assim como é importante não restringirmos as dimensões da precariedade às condições jurídico-institucionais, que nos remetem, entre outros indicadores, para o contrato de trabalho e a remuneração. O que nos parece importante, e convém reforçá-lo, é assumir a não exclusividade daquele argumento, convocando outras dimensões relacionadas com as condições de exercício da actividade profissional e com o conjunto de representações e expectativas produzidas a partir do contexto de trabalho. Assim sendo, está-se a entrar em linha de conta com indicadores que vão desde os ritmos e intensidade do tempo de trabalho, a previsibilidade dos horários, o grau de autonomia e de responsabilidade na execução das tarefas, as redes relacionais até ao grau de satisfação com o trabalho, às representações do trabalho, do projecto profissional e pessoal e ao impacto do emprego nas outras esferas sociais.

Desta forma, estamos a fundamentar o conceito de precariedade não só sob o ângulo da insegurança económica e social mas também em função do tipo de trabalho, da retribuição material e simbólica da energia despendida e das relações sociais na empresa (Castel, 1995). Tal como estamos aqui a incluir a dimensão estruturante de socialização e de integração socioprofissional decorrente da relação com o trabalho, de que nos fala Paugam, na sua obra mais recente *Le salarié de la précarité* (2000). Diz-nos o autor que: “Hoje (...) faz-se da relação com o emprego a dimensão determinante da integração e esquece-se da relação com o trabalho tal como tinha sido estudado, por um lado, por Durkheim e, por outro, pelos sociólogos do trabalho dos anos 60” (*ibidem*: 15). Por isso, importa regressar às análises das experiências de trabalho concretas, refutando uma certa ideia de crise do campo disciplinar da sociologia do trabalho, justificada, em grande medida, pelo proclamado “fim do trabalho” (Rifkin, 1997) ou “descentração” do seu valor (Méda, 1995). Também Castilho (1999) reforça essa posição ao chamar a atenção para a falta de análises empíricas sobre os quotidianos de trabalho que sustentem algumas das tendências actuais que enformam a conhecida tese do *pensamento único*⁴.

Com efeito, as relações com o emprego e o trabalho constituem referentes indispensáveis num quadro de problematização da precariedade profissional. A primeira daquelas relações define, no essencial, direitos sociais que contribuem para a formação da identidade social. Acentuam-se, nesta óptica, as múltiplas classificações estatutárias assentes na crescente vulnerabilidade contratual que se estende a grupos sociais cada vez mais heterogéneos. Ilustrativos dessa gradação hierárquica são os casos das expressões de jovens “estáveis”, “precários”, “estagiários”, “formandos”, “sem qualificação”.

A relação com o trabalho remete-nos para uma *lógica produtiva* da sociedade contemporânea, fazendo de cada indivíduo um produtor potencial que adquire a identidade e o sentimento de ser útil. Assim, para além dos extremos caracterizados pelo exercício de um trabalho forçado e de um trabalho lúdico, podem observar-se situações de compromisso entre aspectos do seu trabalho que lhes conferem uma satisfação intrínseca e outros que eles aceitam, mais ou menos, por constrangimento, racionalizando-os para melhor os suportar.

2.1. Mercado de entrada e mercado de transição

A abordagem retrospectiva, remontando ao início do processo de inserção até ao actual momento em que se encontra o diplomado, ilustra-nos como se estruturam e se segmentam progressivamente os percursos profissionais mais recorrentes, delimitando alguns dos *espaços de possíveis futuros*.

Tendo o seu início no sistema educativo e formativo, com o seu leque de ofertas de cursos disponíveis em sentido lato, os percursos profissionais manifestam-se, sobretudo, nos espaços produtivos, de acordo com certas modalidades de gestão de mão-de-obra praticados pelas empresas, com a natureza das relações profissionais e com as orientações políticas e suas medidas públicas (medidas de apoio à criação do próprio emprego/empresa, subsídios à contratação de jovens, políticas de estágio profissionais, entre outras).

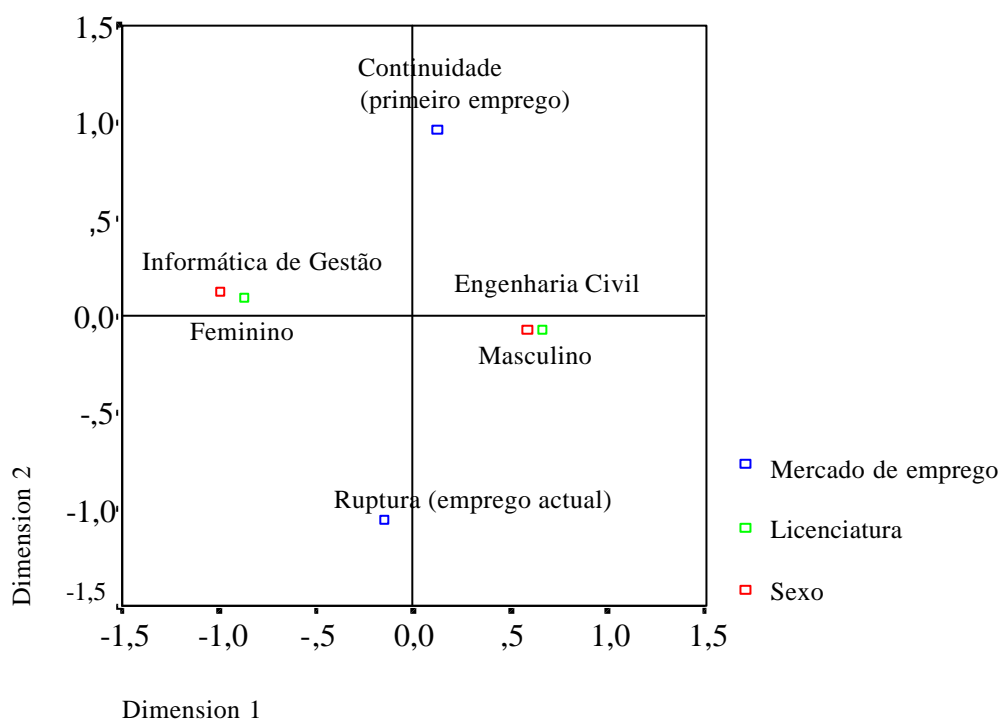
Para além destes condicionamentos e de muitos outros que concorrem para a estruturação dos movimentos de circulação da mão-de-obra no “sistema de emprego” (Rodrigues, 1988, 1991), interessa-nos, por fim, compreender os itinerários dos diplomados em processo de inserção profissional. Para isso, consideramos o percurso profissional no seu conjunto e no período temporal limitado a cinco anos.

Na verdade, a escolha condicionada ou não do local de estágio pode ser o início de um processo de inserção profissional. Muitos dos actuais empregos resultam da realização do estágio nas referidas empresas. Outros foram obtidos através de conhecimentos familiares e de conhecimentos pessoais ou através de concursos públicos.

Neste sentido, exploram-se as possíveis relações entre as variáveis - tipo de licenciatura, sexo dos diplomados e número de empregos - num espaço multidimensional, recorrendo-se para o efeito à técnica *Homals*, ou análise factorial de correspondências. A agregação das diferentes categorias permite-nos formular a hipótese de se desenharem segmentos ou padrões de mercados profissionais, socialmente estruturados e sobrepostos, a partir não só do tipo de licenciatura e género como, também, a partir dos diplomados que conhecem apenas um emprego e os que conhecem dois ou mais.

Atente-se nos resultados dessa exploração dos dados apresentados no Gráfico 1.

Gráfico 1: Pontos identificados pelas variáveis



A identificação de variáveis com importante poder de discriminação permite configurar um espaço a duas dimensões. A primeira dimensão é, em parte, explicada pelas variáveis licenciatura e sexo dos diplomados, que apresentam as maiores contribuições para explicar a variabilidade dos dados; a segunda dimensão é explicada

pelos diplomados que conhecem uma continuidade profissional ou uma ruptura⁵. Portanto, como indica a observação gráfica, pode definir-se uma segmentação essencial entre os que se reportam ao primeiro emprego como sendo o único que conheceram no período em análise e os que se reportam ao emprego actual no pressuposto de terem conhecido pelo menos dois empregos.

Assim, e privilegiando aquela variável que contribui fortemente para a discriminação dos dados, ou seja, o número de empregos detidos pelos diplomados, podemos caracterizar um *mercado de entrada* e um *mercado de transição* como duas modalidades importantes de inserção profissional. O *mercado de entrada* integra os diplomados que se referem ao primeiro e único emprego, ou seja, os que conhecem uma estabilidade ou continuidade da sua relação laboral, permanecendo na mesma empresa. O *mercado de transição*, em oposição, agrupa apenas os diplomados que declaram vários empregos no período de tempo contemplado, conhecendo algumas descontinuidades ou rupturas da sua relação contratual.

A estabilidade no emprego e a ausência de desemprego recorrente - este não atinge os diplomados no momento da inquirição e é apenas vivido por uma entrevistada de Informática de Gestão - surge como uma das dimensões mais pertinentes para se definir a relação com o emprego. O indicador convencional de definição deste processo - a estabilidade do contrato de trabalho - continua a ser eficaz para uma grande parte dos inquiridos.

Todavia, a prática efectiva e progressiva da utilização dos contratos a termo certo no recrutamento e na selecção de candidatos ao primeiro emprego integra outra modalidade que permite definir uma outra dimensão, em paralelo com aquela, assente num certo perfil de empregabilidade do diplomado. Para a configuração destas duas modalidades de inserção contribuiu também um início da actividade profissional que ocorreu, para a maioria, logo no primeiro mês, após a conclusão do curso.

Efectivamente, além desta reduzida duração do tempo de espera no acesso ao emprego, a proporção extremamente significativa de jovens que conhecem uma mobilidade profissional importante (a maioria em resultado de despedimento por iniciativa própria) sugere-nos uma elevada empregabilidade do diploma, corroborando-se a centralidade dos saberes teórico-abstractos conferidos pela universidade, ou seja, a posse de um diploma académico. Simultaneamente, os requisitos do conteúdo de trabalho configuram um padrão de desenvolvimento de qualificação e saberes nos quotidianos profissionais, não isentos, todavia, de formas de pressão e de intensificação

do ritmo de trabalho, como veremos mais adiante ao nos socorrermos das entrevistas. Em qualquer dos casos, essa aprendizagem de competências específicas e de desenvolvimento de conhecimentos profissionais realiza-se nos postos e na acumulação de experiências de trabalho na mesma empresa ou sector de actividade (mobilidade interna horizontal ou vertical) ou em diferentes empresas e/ou sector de actividade (mobilidade exterior horizontal ou vertical). Justamente, o percurso destes jovens, ainda em início da carreira, caracteriza-se por desempenhos técnicos combinados com funções de gestão/direcção ou funções de responsabilidade por projectos/obras. A tendência para assumirem funções de enquadramento, de coordenação e supervisão, permite-nos integrar parte substancial dos nossos resultados no conjunto de conclusões a que chegaram outros autores, nomeadamente Bouffartigue (1994) e M. L. Rodrigues (1996), para o grupo profissional dos engenheiros.

Por outro lado, a vivência de situações de emprego integradas nalgumas daquelas formas “atípicas” mencionadas introduzem discontinuidades no tempo e no espaço que passam a integrar e a estruturar os percursos de inserção profissional. Estas discontinuidades, por sua vez, não estão isentas de traços que configuram alguns dos padrões actuais de inserção profissional: diferentes estatutos e ritmos de trabalho, formações académicas diversificadas, desiguais níveis salariais e de protecção social... Os efeitos específicos daí resultantes indiciam, sobretudo, processos de recomposição ou de reajustamento de estratégias e projectos profissionais face à volatilidade efectiva e antecipada da precarização e instabilidade crescente da correspondência do diploma ao emprego.

Resta-nos, por isso, aprofundar alguns dos traços genéricos que caracterizam a relação com o trabalho e o emprego, recorrendo a excertos de entrevistas realizadas.

2.2. Percursos profissionais e representações da precariedade

Trata-se de captar os percursos profissionais através do modo como os jovens o narram e o testemunham e em relação ao contexto pertinente de socialização em que esses percursos tomaram forma, definido por um tempo e pelos lugares ocupados pelos indivíduos.

Os percursos profissionais podem compor-se de várias dimensões integrantes da relação emprego e trabalho. Como vimos, o tipo de vínculo contratual constitui uma das dimensões relevantes que caracteriza os percursos profissionais. Contudo, as posições face à importância de um contrato de trabalho não são necessariamente coincidentes por

parte dos jovens diplomados e podem variar ao longo do tempo. A este propósito, veja-se a alteração de atitude face ao contrato de trabalho, por parte de um jovem entrevistado:

“Neste momento gostaria de algo muito certo, algo seguro em termos de contrato e horários...” (LIG: 2 - Fevereiro/99); *“Julgo que é importante ter um emprego adequado à formação académica, para o futuro, em termos de desenvolvimento da carreira.”* (LIG: 2 - Fevereiro/00); *“Digamos que ter um contrato de trabalho é sobretudo simbólico! (...) Para mim, sentir-me inserido no mercado de trabalho é ser útil à entidade sobre a qual estou sob contrato como a servir os clientes da minha empresa.”* (LIG: 2 - Fevereiro/01, sexo masculino)

Apesar de considerar, no momento mais recente da entrevista, que o contrato de trabalho que celebrou com duração de dois anos é, sobretudo, “simbólico”, a sua argumentação inicial não ia nesse sentido. Se considerarmos as suas primeiras representações da inserção, esta passava pela estabilidade e pela adequação de um emprego à formação académica recebida. A mudança de discurso não é inocente, se pensarmos que o jovem em causa não concluiu a sua licenciatura, sendo o único nessa situação do conjunto dos entrevistados.

Todavia, a representação que um outro jovem tem da estabilidade e da integração nos quadros de uma empresa sólida, aponta-nos para outro tipo de explicação:

“Tenho pena de estar nos quadros! Não sinto necessidade nenhuma de estabilizar e, se calhar, até penso de maneira contrária. Estou a fazer dois anos na empresa e em Dezembro passado pensei mesmo em sair; entretanto alteraram as coisas e queria ver como é o arranque do projecto. Neste momento, estou a contar ficar mais um ano (...) Três anos já acho muito, muito tempo mesmo!” (LIG: 4 - Fevereiro/01, sexo masculino)

Com efeito, a crença, sobretudo, na sua capacidade de obtenção de outro emprego prende-se com a especificidade das funções que actualmente exerce na empresa. A instalação prevista de um novo *software* (SAPO) e o número reduzido de pessoas que sabem trabalhar com essa nova ferramenta de trabalho, contribuem para aquela percepção vantajosa e confortável da sua posição e “valor” no mercado de emprego.

Estas duas posições diferenciadas reportam-se a jovens que se mantêm no mercado de entrada, ou seja, conheceram apenas um emprego (incluindo o estágio). Por sua vez, se consideramos os que declararam dois ou mais empregos, as preocupações com o tipo de empresa, as funções a desempenhar e o reconhecimento material evidenciam outras questões para além da do vínculo contratual.

Atente-se à seguinte passagem:

“Agora, prevejo estabilizar em termos profissionais e mesmo económicos numa empresa (...) com nome (...) acima de tudo isso.” (CIVIL: 5 – Fevereiro/00); “(...) Quer dizer, também ainda estou à descoberta daquilo com o qual eu me posso dar melhor e que também apresenta mais rentabilidade financeira.” (CIVIL: 5 – Fevereiro/01, sexo masculino)

A representação da inserção profissional encontra-se, justamente, indissociável da experimentação que contribui para delinear as áreas de trabalho a seguir, os projectos futuros, o conhecimento da orgânica de funcionamento das empresas e do mercado de emprego, de um modo geral. A mudança de emprego nestes últimos dois anos permitiu-lhe apurar o sentido das áreas profissionais em que está disposto a investir futuramente.

Também, na biografia seguinte, perpassa a ideia de que, ao se iniciar um processo de integração no mercado de emprego, importa “apostar” numa carreira aliciante e consolidada, em termos de um futuro próximo. Este jovem conhece, num período relativamente curto (apenas dois anos), cinco empresas, incluindo aquela onde realizou o estágio e aquela onde se encontra presentemente. Declara estar satisfeito com a sua actual situação profissional, com um contrato sem termo, ou como prefere designar com um “contrato aberto”, e com um salário acima dos 1 500 euros, sem incluir regalias e prémios atribuídos:

“Por definição, eu diria que estou sempre à procura de algo novo, algo que me motive mais. Neste momento, é muito difícil fazer uma transição para um sítio onde possa estar mais motivado. Nos outros locais onde estive havia sempre uma necessidade de uma maior motivação, até porque quando uma pessoa sai da universidade vem com o ‘sangue na guelra’, quer sempre mais e mais. Digamos que estou bastante satisfeito. O trabalho está a ir ao encontro das minhas expectativas e penso que será esse o curso que se adequa perfeitamente às minhas necessidades a nível profissional.” (LIG: 3 - Maio/01, sexo masculino)

Independentemente desse carácter de experimentação, a mobilidade, expressa nas mais diversas dimensões (contratual, de emprego, de empresa, geográfica...), pode ser percebida de forma negativa, com custos pessoais e até profissionais, tal como se observa no seguinte depoimento:

“(...) Estes meses todos a oscilar e isso não é bom para mim porque não consigo desenvolver um projecto, um trabalho completamente (...)” (LIG: 3 - Maio/01, sexo masculino)

Estes exemplos permitem-nos simultaneamente reforçar e relativizar a importância da estabilidade contratual. No entanto, antevê-se que esta dimensão não esgota a

possibilidade de se convocar outras que estão para além da questão do tipo de vínculo contratual. Trata-se, neste caso específico, de realçar a importância da empregabilidade e das modalidades de inserção que o diploma poderá conferir ao jovem. Por outras palavras, privilegia-se também uma abordagem assente na correspondência do diploma ao emprego, na concretização de uma carreira e na realização profissional, que podem não se fundamentar necessariamente na continuidade da relação laboral.

Para a sua análise, impõe-se ter em conta alguns factores condicionantes explicativos, uns mais previsíveis, nomeadamente a qualidade do estágio, a fileira de estudos em que se integra o diploma, o grau de enquadramento das funções, a possibilidade de desenvolvimento de qualificações e a projecção de uma carreira; outros mais latentes, como, por exemplo, os que derivam da persistência de certos modelos socioculturais que esquematizam papéis profissionais de género, de pertença social e profissional (Marques, 2001a).

Genericamente, se a representação que os jovens fazem da avaliação da formação académica foi positiva, esta não deixou de apresentar alguns pontos críticos que surgem explícitos quando estes se confrontam com o mercado de emprego. Estes pontos críticos cingiram-se ao reconhecimento de um desenvolvimento curricular insuficiente das componentes prática e inovadora proporcionadas pelo curso. Neste contexto compreende-se que o estágio seja perspectivado pelos finalistas e diplomados como importante, sobretudo, como uma *experiência profissional e formativa* complementar à formação académica:

“A conclusão a que eu cheguei é que nós, ao tirarmos um curso, ficámos com umas bases. Quando saímos cá para fora não sabemos praticamente nada. Por exemplo, o trabalho de gabinete (...) onde eu estou tem tudo computadorizado e o que for preciso fazer é pelo computador e com programas que nós não conhecemos porque não tivemos nenhuma disciplina específica (...).” (CIVIL: 6 - Fevereiro/00, sexo feminino)

“Eu apostei muito neste estágio! (...) Na altura em que se andava a falar de estágio, eu fui uma das primeiras pessoas a escolher este estágio.” (LIG: 3 - Fevereiro/99, sexo masculino)

“O estágio é a nossa entrada completa no mercado de trabalho. Já passo a considerar o estágio numa vertente profissionalizante.” (LIG: 4 - Fevereiro/99);
“O que eu senti é que não tive um estágio, tive logo uma integração imediata.” (LIG: 4 - Fevereiro/00, sexo masculino)

O estágio e suas diversas vertentes - natureza e tipo de empresa, funções a desempenhar, empenho e garantias de integração no quadro da empresa - constituem já

uma primeira e, por vezes, decisiva, etapa no processo de inserção profissional. Com efeito, um “mau” ou um “bom” estágio pode marcar a orientação e a configuração de uma carreira profissional.

Outra condicionante das posições assumidas pelos jovens explica-se, em parte, pela percepção de uma fácil inserção profissional, baseada na ideia de deterem uma licenciatura que responde às necessidades das empresas. A percepção de se confrontarem com uma conjuntura caracterizada pela grande procura de quadros com este perfil profissional aparece, assim, generalizada a estes jovens de formação nas áreas de engenharias e novas tecnologias (Gonçalves, 2001).

Na verdade, há a referência explícita ao longo das entrevistas realizadas tanto à grande oferta de emprego, como à possibilidade de escolha daquele que melhor corresponde aos objectivos e estratégias profissionais dos jovens. Mesmo assim, atente-se na observação complementar que os entrevistados deixam escapar quanto à questão das menores condições ou menor adequação das funções a desempenhar em relação à formação académica recebida:

“Nós, os Engenheiros Cívicos, não temos problemas para já com a oferta de trabalho.” (CIVIL: 6 - Fevereiro/00, sexo feminino)

“O mercado é muito vasto. Tem muitos lugares disponíveis para os engenheiros. (...) Normalmente os alunos da Universidade do Minho, de civil, só 2%, nas piores hipóteses, é que não conseguem arranjar um emprego. Normalmente 50% vai para aquilo que quer (...).” (CIVIL: 5 - Fevereiro/00, sexo masculino)

“Tem sido fácil para eles inserirem-se no mercado de trabalho, se calhar não nas condições que eles querem (...).” (CIVIL: 3 - Fevereiro/00, sexo masculino)

Alguns entrevistados de Informática de Gestão referem-se à facilidade de inserção profissional no contexto nacional:

“(...) todas as empresas vão comprar sistemas de informação (...), penso que teremos um futuro promissor, desde que as pessoas mostrem valor e trabalho.” (LIG: 3 - Fevereiro/99, sexo masculino)

“Depois de várias propostas que todos me fizeram, acabei por optar pela Sonae Indústrias, onde estou a trabalhar.” (LIG: 4 - Fevereiro/00, sexo masculino)

À noção vulgarmente associada de um “emprego para toda a vida”, os jovens reflectem, em paralelo, a ideia inculcada de limitação temporal e de individualização da relação contratual (Sennett, 2000). Ou seja, a ideia de obterem um contrato de trabalho por alguns anos ou a de que não há hoje empregos permanentes transforma aquelas

concepções. Contudo, tal como acontece com os seus homólogos europeus, a valorização do emprego passa também por este incluir oportunidades de carreira e de desenvolvimento da empregabilidade individual, para além da exclusiva modalidade de um emprego para toda a vida.

Este comportamento estratégico dos jovens, que permite jogar com as transformações rápidas dos conhecimentos e a necessária actualização profissional, num contexto em que prevalece um sentimento de insegurança no emprego e de receio do desemprego, contribui para reforçar aquela disposição de desenvolvimento pessoal:

“Em princípio uma pessoa vai ganhar menos dinheiro, começa numa empresa mais pequena e depois vai progredindo para empresas maiores.” (CIVIL: 3 - Fevereiro/99, sexo masculino)

“Aprender e ganhar experiência profissional (...)” (CIVIL: 4 - Fevereiro/99, sexo masculino)

“A meu ver não interessa só ter um trabalho. Se uma pessoa não está bem numa empresa, se não está a corresponder às expectativas (...) se não puder aprender, só estou a perder tempo...” (CIVIL: 6 - Fevereiro/00, sexo feminino)

Sublinhe-se, então, que a referida facilidade de inserção profissional se tem feito acompanhar de um agravamento de algumas condições de exercício da actividade profissional, nomeadamente no que se refere aos horários de trabalho. Mesmo quando detêm mais autonomia na realização do seu trabalho, os constrangimentos temporais e de resultados fazem-se sentir de forma significativa:

“Estou numa empresa que não paga isenção de horário e estou a trabalhar cerca de 11 horas por dia (...) neste momento estou completamente autónomo a trabalhar. Tenho um objectivo e para o atingir sou eu que trato de todo o processo” (LIG: 3 - Fevereiro/00, sexo masculino)

“Era feito quase semanalmente um plano de trabalho pelo meu chefe que me era entregue. Ele próprio me dizia agora desde que me apresente os resultados na data prevista o horário é por sua conta” (LIG: 6 - Fevereiro/00, sexo feminino)

Está bem patente nestas passagens, o quanto a intensidade da carga laboral limita as possibilidades de outras vivências. A intensificação excessiva dos ritmos de trabalho e dos prazos a cumprir tende a impossibilitar a vivência de outras temporalidades e experiências além da do contexto de trabalho. Nesta sequência, a possibilidade de se gerarem tensões entre os diferentes e vários espaços e tempos sociais, sobretudo familiar e privado, e a tendência para aumentarem problemas relacionados com *stress* e

a fadiga psicológica podem contribuir para um sentimento de empobrecimento da vida pessoal:

“Eu não tinha lá [em Lisboa] família; tinha poucos amigos e então era quase casa-trabalho. Não tinha tempo para mim” (LIG: 5 - Fevereiro/00, sexo feminino)

“Eu não faço absolutamente nada (...) É casa-trabalho. Gostava de ter um emprego que me permitisse ter uma vida também” (LIG: 6- Fevereiro/00, sexo feminino)

Note-se ainda que, mesmo em situações de inserção profissional pautadas pela relativa facilidade de obtenção do emprego, a correspondência deste com formação académica recebida pode não se verificar. Atente-se à biografia de uma jovem licenciada em Informática de Gestão cuja primeira experiência de trabalho efectivo foi de recepcionista de um hotel e só, mais tarde (passado três meses), conseguiu ser colocada numa escola secundária em Lisboa.

“No princípio as coisas foram muito difíceis, depois de tentar inclusive empregos que não tinham nada a ver com a minha profissão, por exemplo, de recepcionista de hotel (...) entretanto saíram os resultados do concurso ao ensino. Peguei nas malas e parti para Lisboa.” (LIG: 1 - Fevereiro/01, sexo feminino)

Após esta primeira experiência de trabalho na área do ensino, esta jovem projecta continuar na docência, privilegiando a segurança e a estabilidade de uma relação contratual.

Como vimos, a qualidade do estágio, a fileira de estudos em que se integra o diploma, o grau de enquadramento das funções, a possibilidade de desenvolvimento de qualificações e a projecção de uma carreira podem, em grande medida, explicar as posições relativamente optimistas dos jovens quanto ao acesso ao mercado de trabalho. Porém, se esse sentimento parece generalizar-se no grupo dos entrevistados, a introdução de outros factores nomeadamente, a persistência de certos modelos socioculturais que esquematizam papéis profissionais de género e de pertença social poderão fazer emergir algumas diferenças significativas do ponto de vista teórico. Deixando em suspenso o tratamento da questão da origem de classe, pelo menos neste artigo, não podemos deixar de referir a importância do factor género na percepção e argumentação avançadas pelos jovens entrevistados.

Neste sentido, a referência de dificuldades de inserção permite-nos realçar, justamente, expectativas menos optimistas, por parte das jovens, comparativamente com os seus colegas de sexo oposto:

“É esquisito porque nós, as engenheiras civis, temos a certeza de que não vamos para obras.” (CIVIL: 2 - Fevereiro/99, sexo feminino); *“Ganhar experiência para me tratarem como Engenheira Civil!”* (CIVIL: 2 - Fevereiro/00, sexo feminino)

“Já ouvi dizer que as empresas dão preferência aos homens para direcção de obras (...).” (CIVIL: 6 - Fevereiro/99, sexo feminino); *“Se não servir para obter conhecimentos (emprego) para um dia mais tarde ter uma empresa minha, como eu quero, só estou a perder tempo. Prefiro estar numa empresa onde esteja a aprender alguma coisa.”* (CIVIL: 6 - Fevereiro/00, sexo feminino)

A eficácia das práticas de socialização vigentes contribui para a recorrência de uma certa argumentação baseada na suposta passividade e conformismo das jovens do sexo feminino e consequente naturalização dos seus gostos, tendências, vocações, projectos e desejos... Eles e elas apoiam-se nessa argumentação e legitimam as (di)visões dos papéis sociais:

“Muitas vezes as minhas colegas entram para uma área que não é delas e depois deixam-se acomodar.” (LIG: 3 - Fevereiro/00, sexo masculino)

“O homem esteve sempre fora de casa o dia todo (...).” (LIG: 4 - Fevereiro/01, sexo masculino)

“Os empregadores têm mais confiança nos rapazes do que em nós mulheres. (...) Perguntavam se eu tinha disponibilidade para viajar, ficar até mais tarde...” (LIG: 6 - Fevereiro/99, sexo feminino)

“Muitas vezes, elas têm mais aptidão para gabinetes (...) se calhar porque uma pessoa tem aquela noção que, nós homens, chegamos e conseguimos pôr o empregado na linha e fazer aquilo que queremos (...).” (CIVIL: 5 - Fevereiro/00, sexo masculino)

“A nível da sociedade nota-se uma grande diferença de papéis masculinos e femininos (...) Parece que continua a haver aquele culto de que o homem não se preocupa com certas actividades e a mulher ainda não acedeu a certas áreas.” (CIVIL: 4 - Fevereiro/01, sexo masculino)

Porém, esta diferenciação de papéis sociais e profissionais com base no género tende a ser acompanhada por desiguais condições remuneratórias e de carreira. Não pretendendo aqui apresentar os resultados obtidos pelo inquérito, podemos mesmo assim, referir que se observou uma associação consistente de melhores salários e posições organizacionais hierarquicamente superiores nos homens por comparação com as suas colegas⁶. Nesse sentido, são significativos, sobretudo, os testemunhos das jovens entrevistadas:

“Quem trabalha na direcção de obras ganha muito mais. Não sei porquê! (...) Nós, na área em que estamos, quem define os salários é o patrão, normalmente, e tanto pode aumentar a mesma percentagem que na função pública, pode aumentar menos ou até nada. Podemos estar a ganhar sempre o mesmo.” (CIVIL: 6 - Fevereiro/01, sexo feminino)

«A mim pagavam-se 90 contos a recibos verdes, claro.» (LIG: 1 - Fevereiro/00, sexo feminino)

Por fim, importa considerar as relações ideológicas e simbólicas estabelecidas com o trabalho e os factores de satisfação profissional, que perpassam e, consequentemente completam, aquelas dimensões objectivadas no emprego, no diploma, na profissão, na carreira, na vida privada, entre outros aspectos. Por exemplo, o valor do salário e das relações instrumentais de um emprego na função pública está patente nesta jovem licenciada em Informática de Gestão:

“Para mim, o trabalho é para ganhar dinheiro. (...) Se a gente concorrer para uma empresa, o salário será um pouco melhor; mas, no ensino, existem certas regalias que não existem nesse caso, tipo, terem férias, ter assistência médica...” (LIG:1- Fevereiro/01, sexo feminino)

Também é importante separar e manter as fronteiras entre o tempo de trabalho e a vida privada:

“Nunca prevejo ficar completamente absorvido pelo trabalho. (...) Acho que o trabalho deve ser considerado um meio! Não sei se vou alterar a minha opinião depois, mas agora é assim que eu penso (...) Independentemente do ordenado, acho mais importante ter fins de semana e ter um pouquinho da tarde...” (LIG: 4 - Fevereiro/00, sexo masculino)

Mas o valor do trabalho como fonte de realização profissional e pessoal, em particular nos jovens em início de uma actividade profissional, está presente nas seguintes passagens:

“(...) Defendo que é realmente muito importante no sentido de carreira, do gosto pelo que se faz, construir qualquer coisa, aí sim, agrada-me mais essa ideia (...) Um bom trabalho seria mesmo aquele que nos aliciasse cada dia, saber que tinha ali uma coisa a vencer...” (CIVIL: 4 - Fevereiro/99, sexo masculino)

“Ter um emprego que eu realmente sentisse que estava a fazer aquilo que gostava e realizar-me a fazer aquele tipo de trabalho. Acho que era fundamental trabalhar com uma equipa de trabalho que se dê bem a trabalhar e que se saiba trabalhar em conjunto (...)” (CIVIL: 3 - Fevereiro/99, sexo masculino)

Parece razoável admitir que o trabalho e a satisfação profissional não vão deixar de se constituir em referências importantes de valores sedimentados nos jovens nas próximas décadas. Também é certo que, além destas, outras se foram impondo em complementaridade com o trabalho. De modo genérico, trata-se de referências reportáveis a certos padrões de consumo, de estilos de vida, de sociabilidade e tipos de lazer que se foram generalizando nas várias faixas etárias deste segmento juvenil. Ao mesmo tempo, a extensão da escolarização dos jovens e a elevação das aspirações em contexto escolar explicam parte dos movimentos de rejeição destes e dos jovens em geral em relação a certos empregos que apresentam condições organizacionais e produtivas *taylorizadas* ou que contribuem para a “anulação” dos saberes transportados para os contextos de trabalho.

Mas admitindo, dizíamos, que o trabalho e a satisfação profissional permaneçam como um dos eixos importantes de estruturação social, tal não impede que se sobreponham tendências de natureza diferente face ao contexto actual caracterizado por fenómenos de dificuldades de acesso ao primeiro emprego, de elevadas taxas de desemprego e de precariedade das condições de exercício profissional. Aceita-se, igualmente, que a difusão dos efeitos desses fenómenos oscilem em função de características como o sexo, a idade, a classe social de origem, o nível de formação, a origem geográfica, entre outros. Distante das tendências homogeneizantes ou lineares, as dinâmicas sociais de transformação referentes ao *ethos* do trabalho evidenciam exigências de realização profissional e pessoal no trabalho por parte dos jovens “pressionados” em conciliá-las num contexto de crescente vulnerabilidade das relações de emprego.

3. Considerações finais

Ao contribuir para um melhor conhecimento empírico da condição social juvenil portuguesa, em especial da dos jovens estudantes do ensino superior, a sociologia contemporânea tem vindo a produzir novas vias de reflexão e de revisão das formulações disponíveis quer do ponto de vista das problemáticas, quer do ponto de vista das estratégias de investigações nacionais e internacionais. O mais relevante, parece-nos, é ter-se reconhecido a importância de se configurar um campo de análise em torno das temáticas juventude, diploma e emprego, em ruptura com uma certa “sociologia espontânea” próxima de abordagens naturalistas, atomizadas e descontextualizadas.

Concretamente, interpretámos a inserção profissional dos jovens diplomados em termos de gestão sexual dos processos complexos de inscrição e integração sociais, o que significa que se podem retirar as seguintes consequências teórico-metodológicas.

Em primeiro lugar, os perfis de inserção incorporam os efeitos das turbulências económicas globais e locais com incidência diferenciada em função do tipo de formação e especializações. As disparidades regionais são claras, daí a sua estreita correlação com as estruturas produtivas regionais e a situação regional do emprego. Tal interpela-nos sobre o papel chave do modo de gestão de emprego pelas empresas e a situação do mercado de trabalho. Por outras palavras, a diferença dos estatutos de emprego nos jovens analisados convidam-nos a tomar em conta as estratégias de gestão da mão-de-obra pelas empresas, clarificando as dimensões a que se reporta o conceito de flexibilidade.

Em segundo lugar, esta diversidade de perfis dá-nos conta também da gestão, pelos próprios jovens, das dificuldades modernas de inscrição e integração sociais que dependem das disposições, do potencial estratégico de construção contínua (que se enraíza numa socialização primária e secundária). A informação obtida permite-nos observar que algumas formas de emprego não duráveis, apesar da precariedade que encerram, podem ser geridas como estratégicas ou mesmo procuradas; ou seja a instabilidade do emprego pode passar de constrangimento a recurso na construção de estratégias dos jovens no mercado de trabalho. De facto, a flexibilidade e a precariedade inscrevem-se nas suas representações do trabalho e do emprego e isso condu-los a relativizar e até a fazer uma leitura positiva das transformações em curso no mundo do trabalho e das empresas. Todavia, convém a ter presente que estas discontinuidades dos ritmos de trabalho e dos tipos de emprego exercidos reflectem a complexidade actual das vias de acesso à instalação na vida adulta. Assim, impõe-se repensar os sistemas de causalidade admitidos na matéria, evitando análises bipolares ou opostas.

Em terceiro lugar, somente através das lógicas de construção dos percursos é que se pode dar conta da coerência da inserção e do sentido de precariedade a ela associada porque estas lógicas mediatizam o impacto dos factores, modelando os seus sentidos. Por outras palavras, admitindo idênticos recursos e constrangimentos, a gestão dessa complexidade poderá ser diferente segundo o indivíduo, a sua vivência e o momento em que se encontra na sua trajectória de vida.

Notas:

¹ Esta comunicação faz parte de um projecto mais alargado no âmbito das provas de doutoramento de uma das autoras (Marques, 2002).

² No período de três anos acompanhámos os mesmos licenciados sujeitos a uma entrevista por ano, perfazendo, no total, 36 entrevistas (ou seja, 12 entrevistas pelas duas licenciaturas e por ano).

³ Definidos, assim, pelo contraste com o perfil do que social e juridicamente se convencionou designar como emprego assalariado “típico” (emprego por tempo indeterminado, a tempo inteiro e com protecção social).

⁴ Genericamente, a tese do pensamento único consiste na tradução em termos ideológicos dos interesses de um conjunto de forças económicas, em especial do capital internacional. O objectivo fundamental é o de se tornar ideologia única no âmbito mundial. Os seus agentes principais são as grandes instituições económicas e monetárias como o Banco Mundial, o FMI, a OCDE, o GATT, a Comissão Europeia, entre outras.

⁵ Concretamente, para a dimensão 1, as variáveis licenciatura e sexo assumem os seguintes valores próprios 0,578 e 0,580, respectivamente. Para a dimensão 2, a variável número de empregos apresenta um valor próximo extremamente elevado (0,981).

⁶ Para os jovens que se encontram no mercado de entrada, ou seja, permanecem no mesmo emprego, observa-se que 57,3% das mulheres declaram auferir mensalmente até 750 euros e apenas 6,6% delas recebem mais de 1 000 euros; quanto aos seus colegas do sexo masculino, as percentagens tendem a diferir significativamente: 46,5% e 21,5%, respectivamente. Semelhante situação pode ser apresentada para os jovens que se encontram no mercado de transição. Também, comparativamente são mais os jovens que se encontram na posição organizacional de “técnico sem chefia” (56,5%) e mais os jovens de sexo masculino que declaram ocupar posições de “responsável projecto/obra” (36,8%) e “director e adjunto de direcção” (10,5%).

Bibliografia citada

- Almeida, J. Ferreira de, Ávila, Patrícia, Casanova, José Luís, Costa, A. Firmino da, Machado, Fernando Luís, Martins, Susana da Cruz e Mauritti, Rosário (2000), *Diversidade na Universidade. Um inquérito aos estudantes de licenciatura*, Lisboa, CIES/ISCTE (policopiado).
- Bouffartigue, P. (1994), *De l'école au monde du travail. La socialisation professionnelle des jeunes ingénieurs et techniciens*, Paris, Editions L'Harmattan.
- Bressoux, P. (1995), “Les effets du contexte scolaire sur les acquisitions des élèves: effet-école et effets-classes en lecture”, *Revue française de sociologie*, XXXVI, pp. 273-294.
- Cabral, M. Villaverde e Pais, J. Machado (coord.) (1998), *Jovens Portugueses de Hoje*, Oeiras, Celta Editora.
- Castel, R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- Castillo, J. José (ed.) (1999), *El Trabajo del Futuro*, Madrid, Editorial Complutense.

-
- Chamboredon, J.-C. (1985), “Adolescence et post-adolescence: la ‘juvénalisation’ - remarques sur les transformations récentes des limites et de la définition sociale de la jeunesse”, A.-M. Alléon, O. Marven e S. Lebovici (dir.), *Adolescence terminée, adolescence intérminable*, Paris, PUF.
 - Charlot, B. e Glasman, D. (dir.) (1998), *Les jeunes, l’insertion, l’emploi*, Paris, PUF.
 - Dubar, C. (2000), *La crise des identités. L’interprétation d’une mutation*, col. Le lien social, Paris, PUF.
 - Eurostat (2000), *Les chiffres clés de l’éducation en Europe*, Bruxelles, Comissão Europeia.
 - Forquin, J.-C. (1984), “La sociologie du curriculum en Grande-Bretagne: une nouvelle approche des enjeux sociaux de la scolarisation”, *Revue française de sociologie*, XXV-2, pp. 211-232.
 - Galland, O. (1984), “Précarité et entrées dans la vie”, *Revue française de sociologie*, XXV, pp. 49-66.
 - Galland, O. (1990), “Un nouvel âge de la vie”, *Revue française de Sociologie*, XXXI-4, pp. 529-552.
 - Galland, O. (1996a), *Les jeunes*, col. “Repères”, Paris, Éditions de la Découverte.
 - Galland, O. (1996b), “L’entrée dans la vie adulte en France. Bilan et perspectives sociologiques”, *Sociologie et Société*, Vol. XXVIII, n.º 1, pp. 37-46.
 - Galland, O. (1997), *La sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin.
 - Gonçalves, A. (2001), *Nas asas do diploma. A inserção profissional dos licenciados pela Universidade do Minho*, Grupo de Missão para a Qualidade do Ensino/Aprendizagem, Apontamentos UM.
 - Lapassade, G. (1997), *L’entrée dans la vie. Essai sur l’inachèvement de l’homme*, col. Exploration Interculturelle et Science Sociale, Paris, Ed. Económica.
 - Marques, A. Paula (2001a), “Antecipação do projecto profissional”, *Cadernos de Ciências Sociais*, n.º 21/22, Porto, Afrontamento, pp. 87-11.
 - Marques, A. Paula (2001b), “Dinâmicas da relação entre trabalho e emprego: o fetiche da ‘empregabilidade permanente’”, *Cadernos do Noroeste*, Série Sociologia, Vol. 16 (1-2).
 - Marques, A. Paula (2002), *Entre o Diploma e o Emprego: A Inserção Profissional dos Jovens Engenheiros*, Tese de Doutoramento, Braga, Universidade do Minho, ICS.

-
- Mauger, G. (2001), “Les politiques d’insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail”, *Actes de la recherche en Sciences Sociales*, n.º 136-137.
 - Méda, D. (1995), *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier.
 - Moreno, I. (1999), “Globalización, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo”, *Areas*, n.º 19, pp. 17-34.
 - Nicole-Drancourt, C. (1992), “L’idée de précarité revisitée”, *Travail et Emploi*, n.º 52, pp. 37-70.
 - Nicole-Drancourt, C. (1994), “Mesurer l’insertion professionnelle”, *Revue française de Sociologie*, 35-1, 37-68.
 - Pais, J. Machado (1990), “Lazeres e sociabilidades juvenis - um ensaio de análise etnográfica”, *Análise Social*, n.º 108-109, Lisboa, ICS, pp. 591- 644.
 - Paugam, S. (1991), *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF.
 - Paugam, S. (dir.) (1996), *L’exclusion. L’état des savoirs*, Paris, Éditions la Découverte.
 - Paugam, S. (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF.
 - Rifkin, J. (1997), *la fin du travail*, Paris, La Découverte/Poche.
 - Rodrigues, M. João (1988), *O sistema de emprego em Portugal: crises e mutações*, Lisboa, Pub. D. Quixote.
 - Rodrigues, M. João (1991), *Competitividade e Recursos Humanos. Sistema de emprego - Dilemas de Portugal na construção europeia*, Lisboa, Pub. D. Quixote.
 - Rodrigues, M. de Lurdes (1996), *Os engenheiros na sociedade portuguesa. Profissionalização e protagonismo*, Tese de doutoramento em Sociologia, Lisboa, ISCTE.
 - Schehr, S. (1999), *La vie quotidienne des jeunes chômeurs*, Paris, PUF.
 - Sennett, R. (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Editorial Anagrama.