

EFEITOS DA ESCOLARIDADE NOS PADRÕES DE INSERÇÃO PROFISSIONAL JUVENIL EM PORTUGAL

*Cristina Parente, Madalena Ramos, Vanessa Marcos, Sofia Alexandra Cruz
e Hernâni Veloso Neto*

Introdução

Ao longo do processo de evolução das sociedades capitalistas, tem vindo a intensificar-se a importância conferida à educação/formação no processo de empregabilidade. Os sistemas produtivos, cada vez mais complexos e competitivos, incrementam a incorporação de ciência e tecnologia como factores de competitividade. As tecnologias de informação e comunicação garantem, genericamente, maiores níveis de produtividade, desde que coadjuvados de mão-de-obra com perfis qualificacionais adequados (Kovács, 2002). É neste contexto que o capital de saberes intelectuais tende a impor-se como factor de diferenciação entre os indivíduos no mercado de trabalho.

A educação/formação afirma-se como variável fundamental do funcionamento dos mercados de trabalho, mobilizando quer a procura de trabalho ou a oferta de emprego pelas empresas, quer a procura de emprego ou oferta de trabalho pelos trabalhadores, ainda que por razões distintas. Os empregadores procuram as qualificações escolares de que necessitam para os seus sistemas de trabalho funcionarem eficazmente, enquanto os trabalhadores pretendem que as suas qualificações formais sejam reconhecidas na sua integralidade, e não apenas as necessárias para os processos produtivos.

De acordo com estas considerações, procuramos perceber neste artigo, a partir da análise de dados obtidos nos Quadros de Pessoal para o ano de 2007, em que medida é que os níveis de escolaridade podem configurar-se como uma variável explicativa de diferentes tipos de relações de emprego dos jovens entre os 15 e os 24 anos, no âmbito do projecto Impacte do Nível de Escolarização (Básico e Secundário) na Empregabilidade Juvenil — Portugal no Contexto Europeu.¹ Começamos por fazer uma revisão das teorias do mercado de trabalho que tratam da relação entre o sistema educativo e o sistema produtivo, particularizando o caso português no contexto europeu com algumas informações empíricas sobre opções educativas e desemprego.

Na segunda parte do artigo, expomos as opções metodológicas relativas ao uso dos microdados dos Quadros de Pessoal para estudar as relações de emprego dos jovens assalariados. Uma análise de correspondências múltiplas (ACM) sobre a informação secundária permitiu identificar padrões de inserção profissional

1 Financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia, com a referência FSE/CED/83512/2008, desenvolvido em parceria entre o CIES-ISCTE e o IS-FLUP, entre 2009 e 2010.

juvenil ancorados num conjunto diverso de indicadores da relação de emprego, resultados que são discutidos na parte final da exposição.

No âmbito da temática mais ampla da relação entre escolaridade e empregabilidade, este estudo apresenta-se com alguma originalidade, tendo em conta a i) população-alvo analisada — totalidade de trabalhadores jovens a exercer actividade por conta de outrem —, e ainda ii) a identificação de diferentes perfis de inserção profissional — a partir da interacção entre um conjunto de indicadores oficiais não publicados recolhidos nos Quadros de Pessoal, única fonte estatística que permite uma abordagem ao universo nacional dos activos empregados.

Diplomas escolares e sistema económico: uma leitura à luz das teorias do mercado de trabalho

Num contexto de mudança de paradigma técnico-económico e de uma nova fase de acumulação capitalista, que se vêm configurando desde os anos 70 do século XX, novos conceitos emergem para dar conta do funcionamento do mercado de trabalho. De entre estes, destaca-se o conceito de empregabilidade, o qual assume várias acepções de acordo com os interesses, objectivos e actores (políticos ou científicos) que o utilizam. É um conceito polissémico, ao qual são acrescentados qualificativos vários, nomeadamente os de empregabilidade dicotómica, de fluxo, de performance, de iniciativa ou, ainda, de empregabilidade interactiva (Alves, 2007).

Estes remetem para conceitos diferentes de empregabilidade: uns mais centrados do lado da procura de emprego e focados em abordagens individualistas que privilegiam as qualificações dos indivíduos e as competências que são capazes de mobilizar; outros que remetem para o lado da oferta de emprego, inscrevendo-se numa perspectiva socioeconómica de regulação e funcionamento dos mercados de trabalho determinados por múltiplas variáveis, nomeadamente os ciclos económicos ou os modos de gestão da mão-de-obra.

Numa perspectiva de conciliação de abordagens, adoptamos o conceito de empregabilidade interactiva que, “embora mantenha a ênfase nos indivíduos e nas suas capacidades, admite que a empregabilidade individual não pode ser dissociada dos modos de funcionamento do mercado de trabalho” (Alves, 2007: 62). Digamos que: “Para que certa pessoa, num determinado momento, seja empregável, é preciso que tenha as qualificações ou as competências (vertente subjectiva) que se adaptem aos empregos disponíveis no mercado de trabalho (vertente objectiva)” (Rebelo, 2003: 25), o que coloca em evidência a importância da relação entre sistema educativo e sistema produtivo.

Este interface é, porém, problematizado no âmbito das teorias do mercado do trabalho, quer de cariz sociológico, quer económico, pelo menos desde os anos 60 do século XX, ainda que só mais recentemente tenha assumido lugar nas ciências da educação. As teses acerca da possibilidade e desejabilidade de adequação do sistema de ensino ao sistema económico ganham popularidade na Europa a partir desta altura, servindo de base ideológica ao desenvolvimento dos processos de modernização capitalista. O papel instrumental da escola na satisfação dos objectivos da economia

a curto e médio prazos encontrou base de sustentação nas teses do capital humano.

A teoria do capital humano (Becker, 1983 [1964]) procura salientar, criticando o princípio da homogeneidade das qualificações da ortodoxia neoclássica, os processos de diferenciação “qualificacionais”, ao afirmar que os salários reflectem o investimento que os indivíduos realizam em educação. Socorrendo-se do pressuposto clássico da racionalidade inerente ao comportamento dos indivíduos no mercado de trabalho, considera que estes calculam o investimento que terão de fazer em educação em função do salário que pretendem vir a auferir.

Ainda que este pressuposto seja fortemente criticado, na medida em que a situação dos indivíduos no mercado de trabalho é função de condicionamentos estruturais e de estrangimentos económicos, sociais e culturais, a teoria do capital humano avança com a ideia de diferenciação salarial: tal como há uma taxa de rentabilidade do investimento económico, também há uma taxa de rentabilidade da educação, expressa nos salários, no pressuposto de que uma elevação do capital escolar se traduz directamente numa maior taxa de produtividade do trabalho.

O investimento na educação é um custo de oportunidade: os indivíduos escolhem investir na sua qualificação, adiando a entrada no mercado de trabalho, em benefício de obtenção de um ganho de remunerações proporcionalmente mais elevado. A teoria do capital humano não equaciona os contextos económicos e as estruturas sociais e centra-se excessivamente do lado da procura de emprego. Ignora os mercados locais/regionais de trabalho, as especificidades sectoriais, as estratégias de gestão dos empregadores face à mão-de-obra. As correntes heterodoxas da economia do trabalho, nomeadamente os institucionalistas, vêm demonstrar que a situação dos sujeitos no mercado de trabalho depende de um conjunto de estrangimentos económicos, sociais, culturais e demográficos, não sendo legítimo falar numa relação independente e autónoma entre a oferta e a procura de emprego, mas, como propõem Gambier e Vernières (1985: 62), numa “interdependência dominada”, na medida em que a oferta tem um papel estruturante nas relações de emprego.

As teorias de inspiração marxista, nomeadamente as teorias da regulação (Boyer, 1986; Aglietta, 1982) e as teorias da segmentação (Doeringer e Piore, 1971; Piore e Berger, 1980), mostram exactamente o papel determinante da oferta de emprego. Nos anos 80 do século XX, num contexto de crise do modo de regulação monopolista e da relação salarial fordista, “da falta de recursos humanos qualificados passou-se para um cenário de ‘exércitos’ de excedentes e de penúria de empregos” (Azevedo, 1999: 109). As teorias críticas ganham relevo, entre elas a teoria do conflito (Bowles e Gintis, 1982) e a da reprodução (Bourdieu, 1982), que denunciam o papel reprodutor do sistema educativo nas desigualdades sociais, questionando o papel da escola como mecanismo de mobilidade social e de democratização.

Por sua vez, as teses do credencialismo (Collins, 1971; Enguita, 1986), de inspiração weberiana, salientam que, num contexto de massificação escolar, os diplomas, sobretudo do ensino superior, independentemente do seu papel reprodutor de classe, são um indicador que é dado ao mercado de trabalho acerca do perfil de competências dos sujeitos. Na mesma linha, as teorias do filtro ou da sinalização (Spence, 1973) consideram que os títulos escolares são filtros para os empregadores

no recrutamento e selecção de trabalhadores, na medida em que representam um potencial de capacidades dos candidatos, e não um indicador de produtividade, como defendia a teoria do capital humano.

A ruptura com a perspectiva concorrencial e ortodoxa do mercado de trabalho opera-se com a emergência de um conjunto de reflexões enquadradas nas correntes institucionalistas, que salientam a intervenção de variáveis de natureza institucional na dinâmica económica, jurídica e social do mercado de trabalho. Neste sentido, afastamo-nos de um mercado regulado apenas pelo factor “salário”, para passarmos a entendê-lo como fragmentado em submercados de trabalho orientados segundo regras distintas.

As teorias da segmentação ou do dualismo (Doeringer e Piore, 1971; Piore e Berger, 1980) salientam a necessidade de abordar os modos de gestão da mão-de-obra no interior das empresas, propondo uma interpretação dos processos de inserção estruturados pela oferta de emprego, atendendo, particularmente, aos conceitos quer dos segmentos primário e secundário do mercado de trabalho, quer dos mercados externo, interno e profissional de trabalho (Doeringer e Piore, 1971; Marsden, 1989).

Numa primeira abordagem feita por Doeringer e Piore (1971), aponta-se para uma divisão dicotómica do mercado de trabalho: o segmento primário, composto por empregos estáveis com condições de trabalho e remuneratórias satisfatórias, possibilidades interessantes de evolução na carreira e vantagens sociais importantes, e o segmento secundário, com características opostas. O mercado primário pauta-se por uma concorrência imperfeita, ao funcionar igualmente como mercados interno e profissional, uma vez que está submetido a uma lógica contratual de negociação, enquanto o mercado secundário funciona segundo as leis da concorrência, equiparando-se aos mercados externos de trabalho.

O mercado interno funciona segundo um conjunto de regras e processos administrativos próprios das empresas que têm como principal intuito a retenção dos seus trabalhadores na empresa. O salário, definido hierarquicamente e não segundo as leis de mercado, é rígido, não assumindo uma função de ajustamento. Pelo contrário, nos mercados externos, os princípios de funcionamento do mercado imperam, colocando os trabalhadores em situação menos vantajosa (Biáles, 1995).

A teoria da segmentação vai-se enriquecendo. Tremblay (1990) afirma ainda ser possível alargar esta segmentação a tipos de trabalhadores: tipo primário, correspondente a trabalhadores (sexo masculino), com idade média, dotados de conhecimentos profissionais; tipo secundário, abrangendo trabalhadoras, jovens, migrantes, pessoas de cor, e pessoas sem qualquer qualificação. O próprio Piore distingue dois estratos no segmento primário: um estrato inferior onde as tarefas são relativamente standardizadas, e um estrato superior em que as actividades exigem qualificações e capacidade de iniciativa mais elevadas.

Voltando aos segmentos do mercado de trabalho, a admissão da existência de mercados internos de trabalho ou, numa perspectiva menos determinista, de modos de gestão da mão-de-obra pelas empresas, implica debater a sua articulação com o mercado externo. As relações entre o mercado interno e o mercado externo estão em primeiro lugar relacionadas com as políticas de recrutamento. O que está

em causa é o privilégio conferido ao mercado externo ou, inversamente, ao mercado interno, em função dos empregos a ocupar ou, na acepção de Vaneecloo, dos “submercados categoriais” (1982: 21-22); ou, ainda, em conjugação com a conjuntura económica, com a estrutura jurídica das relações de trabalho e a disponibilidade ou não dos recursos necessários no mercado externo. Em segundo lugar, relaciona-se com opções de exteriorização, as quais decorrem da flexibilização dos modos de gestão da mão-de-obra que se atribuem à crise do modo de regulação monopolista. As empresas optam por formas atípicas de emprego, tendo assim um papel estruturante no mercado externo de trabalho.

As especificidades das qualificações, a formação interna nas empresas, particularmente de carácter informal, a vocação dos sistemas de ensino e formação e a lei consuetudinária são consideradas por Doeringer e Piore (1971) como os factores que explicam a constituição dos mercados internos de trabalho. Por sua vez, os mercados profissionais estão associados a profissões altamente regulamentadas, quer relativamente à formação, quer ao exercício profissional (Marsden, 1989). Ambos se apresentam como mercados protegidos, frequentemente fechados aos jovens, sobretudo àqueles que procuram o primeiro emprego, aos quais tende a restar o mercado externo de trabalho.

Uma outra vertente explorada no âmbito das teorias da segmentação que é particularmente heurística para perceber de que forma os níveis escolares podem configurar-se como variável distintiva entre diferentes tipos de relações de emprego dos jovens é a análise da relação entre as estruturas do mercado de trabalho e as estruturas organizativas do sistema de ensino e formação. Segundo Wolbers (2001), as duas modalidades mais protegidas do mercado de trabalho, a saber, os mercados internos de trabalho e os mercados profissionais de trabalho, relacionam-se com características peculiares do sistema educativo.

Nos países onde se encontram fortes mercados internos de trabalho, tais como a Bélgica, França, Reino Unido e Irlanda, as qualificações profissionais são desenvolvidas num sistema de formação interna das organizações, através de um processo de formação contínua baseado numa lógica de desenvolvimento de competências e consequente progressão na carreira. O grupo de países que integra esta estrutura de mercado de trabalho aposta na formação intensiva durante a carreira laboral, não sendo particularmente favorável aos processos de transição da escola para o mercado de trabalho dos jovens, uma vez que os mercados internos de trabalho promovem trajectórias institucionalizadas no mundo laboral (Velden e Wolbers, 2001).

Ao invés, nos países cuja estrutura de mercado de trabalho assenta na modalidade dos mercados profissionais de trabalho, vigora uma estreita articulação entre as aprendizagens decorrentes do processo de ensino e formação e os requisitos qualificacionais exigidos no mercado de trabalho (Hannan e outros, 1997; Müller e Shavit, 1998). A articulação entre as capacidades desenvolvidas durante a frequência do sistema de ensino e formação e o emprego traduz a relação entre a área de estudo e o perfil necessário para um determinado emprego.

Os mercados profissionais de trabalho típicos de países como a Áustria, a Alemanha, a Dinamarca e a Holanda caracterizam-se pelos designados sistemas

educativos duais ou vocacionais, onde existe um elevado índice de situações de duplo estatuto: estudantes-trabalhadores e trabalhadores-estudantes. A articulação entre sistema de ensino e formação e sistema económico é institucionalizada pela existência de uma grande proximidade entre ambos, concretizada, nomeadamente, por programas de estágios integrados que potenciam o desenvolvimento nos sujeitos de aptidões para ocupações específicas. A título de exemplo, observa-se um elevado número de situações de duplo estatuto na Dinamarca e na Holanda, justificado pela alta taxa de jovens que se encontram numa fase inicial de educação e que a conjugam com um emprego a tempo parcial.

Estudos recentes salientam a importância de contrastar uma terceira modalidade relativa à estrutura do mercado de trabalho nos países do Sul da Europa, como a Grécia, Itália, Espanha e Portugal (Jobert, 1997; Gangl, 2001). Wolbers (2001) afirma que o contexto institucional da relação entre os sistemas de ensino e formação e o sistema económico é pouco relevante. No Sul da Europa, a vertente vocacional da estrutura educativa não é valorizada nem material, nem simbolicamente. Os jovens encontram-se a trabalhar ou a frequentar o sistema de ensino (já que não se evidencia uma articulação entre os dois sistemas) ou, ainda, numa situação em que não estudam nem trabalham.

A fraca articulação existente entre educação e emprego, a par da escassez de saídas profissionais, configura, segundo Wolbers (2001), um contexto que contrasta fortemente com a realidade existente nos países que integram as estruturas dos mercados internos e profissionais de trabalho, o que justifica, pelo menos parcialmente, o privilégio atribuído aos mercados externos de trabalho em situação de desemprego crescente.

Retendo a nossa atenção no caso português, vejamos como este tipo de explicação remete apenas para uma parte do problema.

A análise da evolução do número de alunos inscritos no ensino básico e secundário, nas três últimas décadas em Portugal, consoante a modalidade de ensino (quadro 1) demonstra precisamente que os cursos vocacionais só recentemente adquiriram maior atractividade.

Os cursos gerais² continuam a ser a modalidade preferencial de ensino, sendo que não se pode descurar a significativa evolução que o ensino vocacional³ caucionou no sistema educativo português nas três décadas aqui ilustradas. No ano lectivo de 1988/1989, os cursos vocacionais apenas abrangiam cerca de 6,9% dos alunos inscritos no ensino básico e secundário. No ano lectivo de 1998/1999 já se encontravam inscritos cerca de 24,7%, enquanto em 2007/2008 a taxa de cobertura desta modalidade ascendia aos 35%.

2 Os cursos gerais remetem para os cursos gerais e científico-humanísticos, cursos gerais do ensino recorrente e cursos liceais nocturnos, bem como para os cursos geral unificado, complementar, 12.º ano e liceal.

3 O ensino vocacional ou profissionalizante integra os cursos tecnológicos, ensino artístico especializado, cursos profissionais, cursos de educação e formação, cursos de educação e formação de adultos, cursos técnicos/tecnológicos do ensino recorrente e cursos técnicos nocturnos, bem como o ensino técnico e ensino técnico e profissional.

Quadro 1 Alunos inscritos no ensino básico e secundário em Portugal consoante a modalidade de ensino

1988/89				
CGa)		CVb)		Total
N	%	N	%	N
656.249	93,1	48.999	6,9	705.248
1998/99				
CG		CV		Total
N	%	N	%	N
316.965	75,3	104.040	24,7	421.005
2007/08				
CG		CV		Total
N	%	N	%	N
227.107	65,0	122.370	35,0	349.477

Legenda: ^{a)} CG — cursos gerais; ^{b)} CV — cursos vocacionais.
 Fonte: Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação (2009).

A evolução foi muito significativa, mas passadas três décadas observa-se a prevalência dos cursos gerais, apesar de a hegemonia já ter começado a diluir-se. Esta actualização no sentido da melhoria da empregabilidade individual não é a resposta única, nem deve ser encarada de forma isolada para combater a precariedade das relações de emprego e o desemprego, até porque, como podemos observar no quadro 2, a taxa de desemprego jovem para as três décadas escolhidas tem vindo igualmente a crescer. Todavia, esta aproximação crescente entre oferta educativa e procura laboral é uma evolução positiva, tendo em vista a obtenção de uma base de comunicação entre sistemas (educativo e produtivo) mais eficaz e eficiente, bem como mais consonante com as exigências de competitividade num contexto de globalização.

Mas, como se referiu, não é apenas a existência de uma relação mais próxima entre o sistema de educação e formação e o sistema económico que responde ao problema do desemprego e da precariedade laboral, estando em causa a própria qualidade daquela relação, como é que ela é feita e gerida, que impactos e repercussões tem na qualidade das relações de emprego. Igualmente em foco está a vitalidade dos ciclos económicos e, de forma mais ampla, o lugar ocupado por Portugal na divisão internacional do trabalho. O padrão de competitividade assente nos baixos custos salariais remete o país para o lugar de economia de periferia no contexto europeu, até mesmo no contexto dos países da OCDE, integrante de empresas de pequena e média dimensão, pouco inovadoras e com fraca capacidade de investimento, operando em mercados instáveis, ao invés das economias do centro, que se associam ao segmento primário, caracterizado por empresas de grande dimensão, a operar em mercados inovadores e com grande capacidade de investimento (Bluestone *apud* Biáles, 1995: 19).

Quadro 2 Desemprego total e desemprego jovem

Desemprego	1988		1998		2007	
Taxa de desemprego (HM) (%)	6,2		4,9		8,5	
Taxa de desemprego (H / M) (%)	4,5	8,6	4,0	6,0	7,0	10,1
Taxa de desemprego jovem (HM) (%)	14,3		9,4		16,6	
Taxa de desemprego jovem (H / M) (%)	10,2	19,3	8,4	10,6	13,5	20,3

Fonte: Eurostat (2009).

Acresce, segundo Wolbers (2001), que o mercado de trabalho do conjunto de países se caracteriza ainda pela elevada protecção no emprego, devido às restrições legais aos despedimentos individuais e colectivos (OCDE, 1999), dificultando a integração dos jovens no mercado de trabalho e privilegiando a manutenção de quem já se encontra integrado. Deste modo, os países detentores de uma legislação de protecção laboral menos rígida são mais abertos à entrada de jovens no mercado de trabalho.

Os mercados internos e profissionais de trabalho também existem nos países do sul, todavia, apresentam-se como mercados protegidos, mais fechados aos jovens, sobretudo pouco escolarizados e/ou que procuram o primeiro emprego, para os quais tende a restar o mercado externo de trabalho em condições de maior ou menor adversidade, de acordo com os ciclos económicos.

Os contributos teóricos e empíricos expostos e discutidos levam a questionar a importância dos títulos escolares de forma absoluta, bem como a questionar a relação de emprego que aos mesmos se encontra associada. Estudos recentes ao nível europeu demonstram-se inconclusivos acerca das repercussões da escolarização para a qualidade do emprego, medida a partir dos vínculos contratuais a termo (Oliveira e Carvalho, 2010). O caso português adquire características únicas, na medida em que o diploma escolar, independentemente do grau, não protege da precariedade.

Assim sendo, “Portugal surge como um caso *sui generis*, no sentido em que é o único país cujo aumento do nível de escolarização, do básico para o secundário, não só não protege do emprego precário, como, aparentemente, o torna mais vulnerável” (Oliveira e Carvalho, 2010: 91). Por isso, torna-se relevante analisar, com precaução, por que razão é que a legislação de protecção do emprego (LPE) é acusada de contribuir para que o mercado de trabalho seja considerado rígido, fechado e precarizante para os jovens. Desengane-se quem considera a flexibilização do mercado de trabalho como a resposta adequada para diminuir o desemprego dos jovens e melhorar a qualidade do emprego, pois as organizações empregadoras encarregaram-se de, pela utilização dos contratos de trabalho de cedência temporária e por intermédio da figura da prestação de serviços, procederem a esta mesma flexibilização, sem que tal tivesse impacto na diminuição do volume de desemprego jovem (ver quadro 2). Adicionalmente, é importante assinalar que o tecido empresarial português caracteriza-se pelo seu conservadorismo e pela sua fraca aposta na inovação e no investimento tecnológico, integrando o grupo de países cujas

“economias mais baseadas em serviços com pouco valor acrescentado ou com bases industriais mais frágeis ficaram mais vulneráveis ao ciclo económico e ao desemprego” (Louçã e Caldas, 2009: 340-341).

Movidos por algumas das inquietações que a problemática dos mercados internos e externos de trabalho levanta em termos de qualidade da relação de trabalho, e da sua ligação com o sistema de ensino e formação, procurámos perceber os padrões que caracterizam a inserção profissional da população jovem assalariada entre os 15 e os 24 anos, de modo a responder à questão central do projecto Impacte do Nível de Escolarização (Básico e Secundário) na Empregabilidade Juvenil — Portugal no Contexto Europeu. Detivemos a nossa atenção apenas nos trabalhadores por conta de outrem, na medida em que é a situação na profissão que agrega a grande massa de jovens (98,9% para o ano de 2007 em análise), diferenciando-os por níveis de escolaridade agregados em três escalões (ISCED 0-2, ISCED 3-4 e ISCED 5-6),⁴ por forma a esclarecer em que medida estes se podem perspectivar como uma variável explicativa da diferenciação entre os tipos de relações de emprego dos jovens.

Os padrões de inserção profissional: metodologia e resultados

De modo a estabelecer padrões de inserção profissional da população jovem assalariada com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos tendo em conta os seus níveis de escolaridade, foram utilizados os microdados não publicados dos Quadros de Pessoal. São produzidos anualmente pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e constituem a única fonte estatística nacional que permite caracterizar as relações de emprego da população activa empregada. Os dados resultam de uma obrigação legal que as organizações portuguesas têm que cumprir anualmente e que consiste no preenchimento de um inquérito, em que se recolhe um conjunto de informações básicas acerca do pessoal ao serviço. Para o ano em análise, 2007, escolhido por se tratar dos dados mais recentemente disponibilizados, os Quadros de Pessoal tinham como suporte a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e a Portaria n.º 785/2000, de 19 de Setembro. O preenchimento do inquérito foi feito pelas

4 A International Standard Classification of Education (ISCED) é uma tipologia de níveis de educação que foi desenvolvida com o intuito de classificar os graus de escolaridade para efeitos de comparabilidade entre os diversos países (UNESCO, 2006). O ISCED 1997, actualmente em vigor, identifica os seguintes níveis de educação, a saber: a) nível 0 corresponde à educação pré-primária; b) nível 1 à educação primária; c) nível 2 ao ensino secundário inferior; d) nível 3 ao ensino secundário; e) nível 4 ao ensino pós-secundário não superior; f) nível 5 à primeira fase do ensino superior (bacharelato, licenciatura, mestrado); g) nível 6 a uma formação superior avançada (doutoramento) (UNESCO, 2006). Em Portugal, o sistema de ensino compreende os seguintes níveis: a) ensino básico, universal, obrigatório e gratuito, correspondente a um período escolar de 9 anos, com início aos 6 anos e terminos por volta dos 15 anos de idade; b) ensino secundário, que compreende 3 anos lectivos, nomeadamente o 10.º, 11.º e 12.º anos de escolaridade, referente a uma idade compreendida entre os 15 anos até aos 18 anos de idade; c) ensino superior, inicia-se, em média, a partir dos 18 anos de idade. A correspondência entre o ISCED e os níveis de ensino em Portugal, é a seguinte: o ISCED 0-2 equivale ao 9º ano de escolaridade; o ISCED 3-4 refere-se ao ensino secundário completo; o ISCED 5-6, corresponde o ensino superior e pós-graduado (Alves, 2008b).

peças singulares ou colectivas com trabalhadores ao seu serviço e pelos serviços da administração central, regional e local e institutos públicos com trabalhadores em regime jurídico de contrato individual de trabalho.

A pertinência analítica desta informação resulta de se tratar de um instrumento único, todavia pejado de limitações pelo modo de preenchimento directo do questionário pelas próprias empresas, com o uso de nomenclaturas estatísticas nem sempre familiares e de fácil compreensão, como é o caso da classificação nacional de profissões ou da estrutura dos níveis de qualificação.

A fiabilidade da informação é então precária e, por isso, as interpretações propostas devem ser consideradas com as devidas ressalvas, inerentes a qualquer instrumento de recolha de dados padronizado e destinado a populações extensas. O quadro 3 caracteriza a população-alvo da análise por sexo e ISCED. Da análise desse quadro ressalta uma particularidade: apresenta-se uma linha referente a um subtotal e outra designada total. Esta diferença prende-se com o facto de não haver informação para todos os casos nos diversos indicadores. Por exemplo, em 2007 foi registado um total de 336.052 trabalhadores por conta de outrem na faixa etária dos 15 aos 24 anos, mas apenas existe informação quanto ao nível de escolaridade para 333.782 desses trabalhadores.

Em qualquer inquérito tendem a surgir erros de preenchimento que não permitem a classificação dos dados, fazendo com que o volume de respostas validadas e disponíveis para cada variável seja ele próprio incerto. Essa circunstância explica por que motivo o total da distribuição dos dados segundo a escolaridade dos indivíduos não tem correspondência com o total de pessoas que foram abrangidas pelos Quadros de Pessoal em cada ano, situação que se verifica igualmente para os restantes indicadores em análise.

De forma a responder aos objectivos enunciados, utilizaram-se como indicadores os níveis de escolaridade, a profissão,⁵ a qualificação,⁶ o rendimento mensal,⁷ o tipo de contrato de trabalho,⁸ a duração do tempo de trabalho,⁹ a dimensão do estabelecimento,¹⁰ e o sector de actividade.¹¹

5 De acordo com os grandes grupos profissionais, a um dígito, propostos na Classificação Nacional de Profissões de 1994 (IEFP e MESS, 1994).

6 Segundo a classificação da Estrutura dos Níveis de Qualificação, definida no Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.

7 A variável rendimento foi analisada a partir do conceito de ganho médio mensal líquido, este definido como o somatório das seguintes rubricas: remuneração de base, prestações regulares, prestações irregulares e prestações extraordinárias. Na construção dos escalões de rendimento optou-se, como referencial mais baixo, pelo valor do salário mínimo nacional em vigor. Em 2007, o seu valor era de 403,00u.

8 Os contratos de trabalho foram categorizados em quatro tipos: contratos sem termo; contratos a termo (certo ou incerto); contrato por tempo indeterminado para cedência temporária; contratos a termo para cedência temporária.

9 A duração do tempo de trabalho foi classificada em cinco escalões: 1-14 horas; 15-20 horas; 21-40 horas; e > 40 horas.

10 A dimensão do estabelecimento foi tipificada nas seguintes categorias: 9 ou menos pessoas ao serviço; 10-49 pessoas; 50-99 pessoas; 100-249 pessoas; 250 e mais pessoas ao serviço.

11 A classificação das actividades económicas (CAE) utilizada corresponde a CAE_Rev 3 — 1 letra em vigor em 2007.

Quadro 3 Trabalhadores por conta de outrem, entre os 15 e os 24 anos, por sexo e ISCED, 2007

	H	%	M	%	HM	%
ISCED 0-2	129.655	70,2	82.348	54,4	212.003	63,1
ISCED 3-4	47.832	25,9	55.957	36,9	103.789	30,9
ISCED 5-6	5.680	3,0	12.310	8,1	17.990	5,4
Subtotal a)	183.167	99,2	150.615	99,4	333.782	99,3
Total a)	184.581	100,0	151.471	100,0	336.052	100,0

Nota: a) Os totais globais apresentados não correspondem à soma das partes, já que existem omissões em termos de categorização dos indivíduos consoante a escolaridade. Deste modo, optou-se por apresentar uma linha com o subtotal, correspondente à soma dos valores dos trabalhadores por ISCED, que é diferente do total de trabalhadores.

Fonte: Quadros de Pessoal, 2007 (dados não publicados).

As associações entre estes indicadores foram exploradas através da realização de uma análise de correspondências múltiplas (ACM), “método particularmente apropriado à abordagem simultânea de múltiplos indicadores e ao tratamento de variáveis qualitativas (extensível a variáveis quantitativas, privilegiadamente categorizadas” (Carvalho, 2008: 13), como é o caso.

A ACM permite a descrição de um espaço multidimensional, caracterizado pela interdependência de indicadores qualitativos, tendo esta descrição como suporte fundamental as representações gráficas. A visualização da estrutura topológica desse mesmo espaço permite identificar as associações que se estabelecem entre as categorias dos diversos indicadores em análise, aferindo, desse modo, da existência (ou não) de subconfigurações distintas (grupos tendencialmente homogêneos), com perfis específicos.

Na perspectiva de identificar perfis de inserção profissional dos jovens trabalhadores por conta de outrem, realizámos uma análise de correspondências múltiplas (ACM),¹² tendo sido seleccionadas duas dimensões enquanto eixos estruturantes do espaço das representações.

Através da figura 1 é possível analisar as associações entre os indicadores e a respectiva importância para a definição das duas primeiras dimensões.

Os indicadores profissão, níveis de escolaridade e qualificação discriminam mais na dimensão 1 (ver também quadro 1). Associados a estes surgem, ainda com uma contribuição importante para a dimensão 1, o sector de actividade (16,0%) e (embora com menos peso) o rendimento (9,7%). Ao nível da dimensão 2, o sector de actividade é também um dos indicadores fundamentais para a sua definição, com uma contribuição de 23,6%, ao qual se associam o tipo de contrato

12 Foram igualmente realizadas ACM para os anos de 1988 e 1998, porém não permitiram uma identificação clara de padrões de inserção profissional distintos. Com efeito, os resultados das análises foram muito pouco diferenciadores, eventualmente pela inexistência de alguns indicadores, tais como o tipo de contrato de trabalho e a duração do tempo de trabalho.

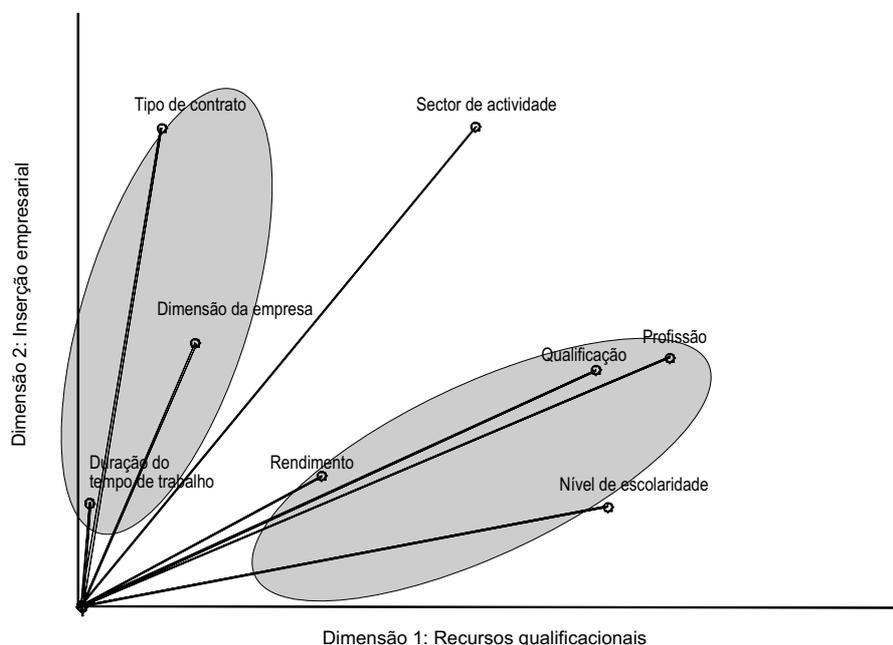


Figura 1 Disposição dos indicadores, 2007 (medidas de discriminação)

Fonte: Quadros de Pessoal, 2007 (dados não publicados).

(23,5%) e, já com menor importância, a dimensão do estabelecimento (12,9%) e a profissão (12,2%).¹³

Enquanto a primeira dimensão é estruturada fundamentalmente pelos indicadores que remetem para os recursos qualificacionais de nível individual (quer sejam escolares, profissionais ou económicos), na segunda encontramos a relação entre estes indicadores de natureza individual e aqueles que remetem para a inserção empresarial (sector de actividade, tipo de contrato e dimensão do estabelecimento). Os resultados da ACM evidenciam assim a existência de duas dimensões quantitativa e substantivamente consistentes.

A diferenciação entre os trabalhadores introduzida pela dimensão 1 decorre claramente de uma posse diferenciada de recursos qualificacionais e profissionais (níveis de escolaridade, de qualificação e profissão). Com efeito, esta dimensão é muito estruturada pela distribuição dos níveis de escolaridade, os quais se dispõem de uma forma hierarquizada, desde aqueles que têm qualificações

13 As medidas de discriminação quantificam a variância de cada indicador. Um indicador será tanto mais importante para a dimensão quanto maior for a capacidade de discriminar os objectos em análise. Para além das medidas de discriminação, é usual ter em conta uma outra medida de qualidade dos indicadores, a saber, a contribuição para explicar a variância de cada dimensão, que permite comparar a importância destas interdimensões.

Quadro 4 Contribuição dos indicadores para as dimensões, 2007

Indicadores	Dimensão 1		Dimensão 2	
	Discriminação	Contribuição	Discriminação	Contribuição
Profissão	0,656	23,9%	0,280	12,2%
Nível de escolaridade	0,588	21,4%	0,112	4,9%
Qualificação	0,574	20,9%	0,265	11,6%
Sector de actividade	0,439	16,0%	0,540	23,6%
Rendimento	0,268	9,7%	0,146	6,4%
Dimensão do estabelecimento	0,126	4,6%	0,296	12,9%
Tipo de contrato	0,089	3,2%	0,538	23,5%
Duração tempo de trabalho	0,008	0,3%	0,116	5,0%
Inércia ^(a)	0,343		0,287	

(a) Para avaliar a qualidade das dimensões, começa por se analisar a variância explicada por cada uma das dimensões. A inércia quantifica essa variância. A inércia varia entre 0 e 1, o que significa que quanto mais próximo de 1 estiver o seu valor mais variância é explicada pela dimensão.

Fonte: Quadros de Pessoal, 2007 (dados não publicados).

escolares inferiores (ISCED 0-2) até aos que têm escolaridade de nível superior (ISCED 5-6). Saliente-se o facto de o posicionamento das qualificações e profissões se fazer igualmente segundo uma ordenação que vai das profissões menos exigentes, em termos de níveis de escolaridade e qualificações profissionais, às mais exigentes, crescendo que ocorre de forma semelhante com o rendimento salarial.

É possível ainda verificar a existência de uma associação entre níveis de escolaridade baixos (ISCED 0-2), profissões pouco ou nada qualificadas, rendimentos baixos (até 700 euros) e exercício da actividade em sectores como a agricultura, a pesca, a indústria extractiva ou transformadora, a construção, o comércio por grosso ou a retalho, a reparação de veículos, o alojamento e a restauração. Em oposição, e ainda ao nível da diferenciação produzida por esta dimensão, encontra-se uma associação entre níveis de escolaridade mais elevados (ISCED 3-4 e ISCED 5-6), profissões mais qualificadas, maiores rendimentos (superiores a 700 euros) e inserção nos restantes sectores de actividade, como sejam a saúde, o apoio social, a educação, as actividades artísticas, desportivas e recreativas, as actividades financeiras e seguradoras, a administração pública, defesa e segurança social, as actividades de informação, comunicação, consultoria, científicas e técnicas, as actividades administrativas e serviços de apoio, as actividades imobiliárias, transporte e armazenagem, entre outras.

No que se refere à dimensão 2, é fundamentalmente a demarcação introduzida por relações de emprego diferenciadas que está em causa. Encontramos aqui uma associação entre contratos de trabalho para cedência temporária, estabelecimentos de grande dimensão (com mais de 100 trabalhadores), horário de trabalho até 20 horas e rendimentos mais baixos (inferiores ou iguais a 403 euros). A esta situação associam-se as actividades de informação, comunicação, consultoria, científicas e técnicas, as actividades administrativas e serviços de apoio. Em oposição, encontramos situações mais estáveis de emprego (contrato

sem termo ou a termo), de trabalhadores com um horário entre 21 e 40 horas em estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, com rendimentos já mais elevados (superiores a 403 euros), aos quais surgem associados todos os restantes sectores de actividade.¹⁴

A análise conjunta das duas dimensões permite perceber a especificidade das relações entre as categorias dos múltiplos indicadores e identificar configurações distintas no que se refere aos padrões de inserção profissional (figura 2).

Começando pelo quadrante superior direito, observa-se uma configuração onde se associam os níveis de escolaridade superiores (ISCED 5-6) às qualificações mais elevadas (quadros superiores e médios, profissionais altamente qualificados e encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa) e aos grupos profissionais dos especialistas e profissionais intelectuais e científicos, dos quadros superiores da administração pública e dirigentes e dos técnicos e profissionais de nível intermédio. São o grupo com os rendimentos mais elevados (iguais ou superiores a 1000 euros). Este perfil de trabalhadores predomina nos sectores ligados à saúde/apoio social, à educação, às actividades financeiras, seguradoras e actividades imobiliárias, às actividades artísticas, desportivas e recreativas e à administração pública, defesa e segurança social (padrão 1).

No quadrante inferior esquerdo temos o grupo com o perfil oposto: são os profissionais não qualificados ou semiquilificados que, em termos de grupo profissional, se integram nas categorias de trabalhadores não qualificados, ou de profissões ligadas à agricultura e pescas, ou ainda do pessoal dos serviços e vendedores. É o grupo que tem os níveis de escolaridade mais baixos (ISCED 0-2) e que auferem rendimentos inferiores (até 403 euros). É um perfil que predomina no sector da agricultura, produção animal, caça, floresta, pesca e indústria extractiva. Tendencialmente, pela proximidade das categorias, inserem-se em estabelecimentos que têm até 100 trabalhadores, com contratos sem termo ou a termo e uma duração de horário semanal que os ocupa entre 21 e 40 horas. Todavia, esta situação coexiste também em empresas de maior dimensão (100 ou mais trabalhadores) e com um horário de trabalho parcial que pode ir até 20 horas semanais (padrão 2).

Partilhando com o grupo anterior os baixos níveis de escolaridade (ISCED 0-2), mas afastando-se ligeiramente pela profissão, qualificação e rendimento, encontramos, no quadrante superior esquerdo, uma outra configuração: é o grupo onde predominam os profissionais qualificados, por um lado, e os praticantes e aprendizes, por outro, que pertencem aos grupos profissionais dos operários, artífices e trabalhadores similares ou operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem. Têm rendimentos entre os 403 e os 700 euros e

14 São eles: indústrias transformadoras; electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio, captação, tratamento e distribuição de água e saneamento, gestão de resíduos e despoluição; construção; comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos; transportes e armazenagem; alojamento, restauração e similares; actividades financeiras e de seguros e actividades imobiliárias; actividades administrativas e dos serviços de apoio; administração pública e defesa; segurança social obrigatória; educação; actividades de saúde humana e apoio social; actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas e outras actividades de serviços.

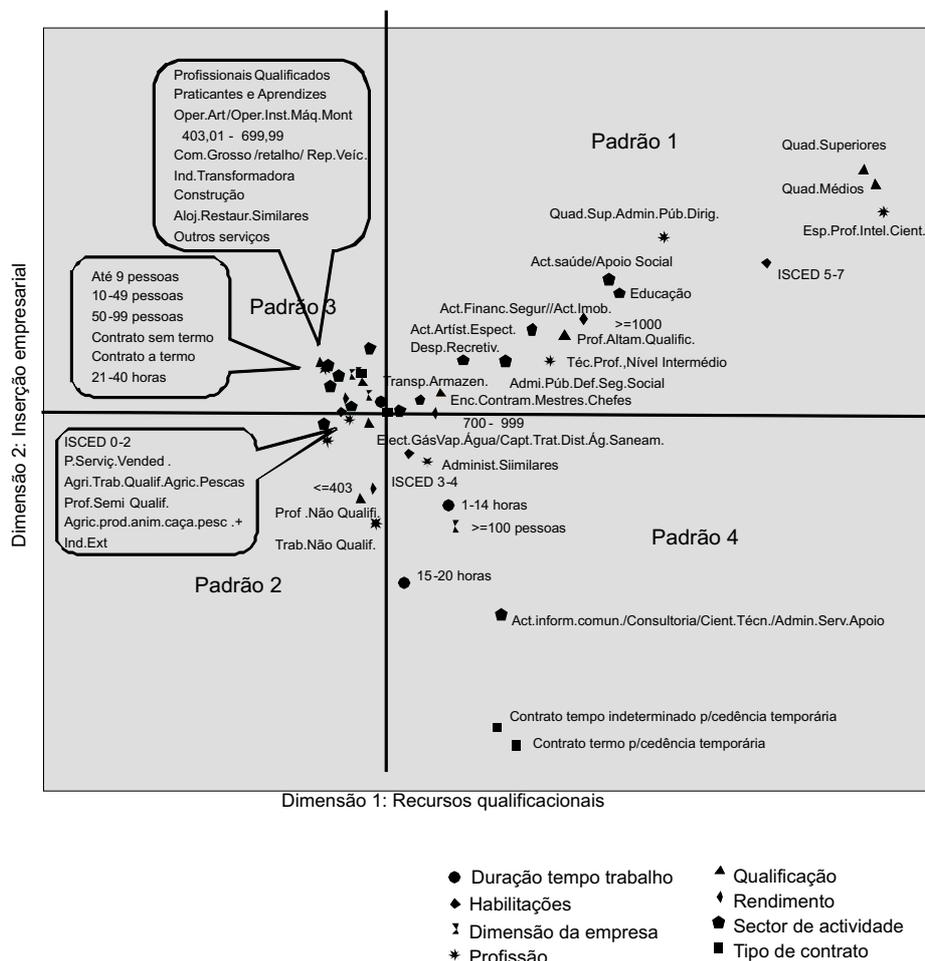


Figura 2 Padrões de inserção profissional, 2007
 Fonte: Quadros de Pessoal, 2007 (dados não publicados).

desempenham a sua actividade fundamentalmente nos sectores da indústria transformadora, da construção, do comércio por grosso ou a retalho, da reparação de veículos automóveis, do alojamento, restauração e similares e dos outros serviços. Trabalham em estabelecimentos que têm menos de 100 pessoas ao serviço, com contratos sem termo ou a termo e com um horário semanal entre 21 e 40 horas (padrão 3).

No quadrante inferior direito encontra-se um grupo de trabalhadores jovens que poderíamos posicionar entre o primeiro grupo identificado e os dois anteriores. É um grupo cujo perfil se caracteriza pelos níveis de escolaridade e rendimentos de nível intermédio (ISCED 3-4 a auferir entre 700u e 999u, respectivamente),

exercendo actividades em empresas de grande dimensão (100 ou mais trabalhadores), com horários que tanto podem ser de 1-14 horas semanais, como de 15-20 horas, estando afectos a contratos de trabalho de cedência temporária. São sobretudo profissionais semiqualeificados, mas também encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa, que pertencem fundamentalmente ao pessoal administrativo e similares ou ao grupo dos trabalhadores não qualificados. Inserem-se na sua maioria nos sectores ligados às actividades de informação e comunicação, às actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares e às actividades administrativas e dos serviços de apoio (padrão 4).

Em síntese, o plano da ACM evidencia a existência de quatro padrões de inserção profissional dos jovens com características distintas que podem ser globalmente descritos do seguinte modo:

- padrão 1: trabalhadores altamente escolarizados (ISCED 5-6), situados no topo da hierarquia profissional, com uma relação contratual de trabalho relativamente estável e salários aceitáveis, em empresas de pequena e média dimensão a exercerem actividades da economia *soft*;¹⁵
- padrão 2: trabalhadores pouco escolarizados (ISCED 0-2) e desqualificados, com uma relação contratual relativamente estável e rendimentos inferiores ou iguais ao salário mínimo nacional à data, afectos a actividades da economia *hard* com particular incidência do sector primário;
- padrão 3: trabalhadores pouco escolarizados (ISCED 0-2), qualificados ou iniciantes de uma profissão, com uma relação contratual de trabalho relativamente estável e rendimentos ligeiramente acima do salário mínimo nacional, afectos a actividades na economia *hard* e *soft*;
- padrão 4: trabalhadores com escolarização intermédia (ISCED 3-4), pouco qualificados ou com posições de chefia, com uma relação de trabalho contratualmente instável, horário a tempo parcial e rendimentos intermédios afectos a actividades da economia *soft* em empresas de maior dimensão.

Após a identificação dos diferentes perfis, projectaram-se outros indicadores: região e sexo, de modo a verificar se existiam associações privilegiadas entre os perfis definidos e determinadas regiões e/ou com as questões de género.¹⁶ Duas constatações adicionais, patentes na figura 3, representam os contributos importantes em termos de conclusivos e que, por isso, serão discutidas na secção seguinte:

- o sexo a que pertencem os jovens trabalhadores é um indicador que não se apresenta como muito diferenciador, todavia, permite estabelecer uma associação entre a categoria feminino e os perfis mais qualificados: padrões 1 e 4;

15 A economia *soft* classifica todas as actividades do sector terciário, a economia *hard* as actividades de transformação dos sectores secundário e primário.

16 O plano apresentado resulta da repetição da ACM com os indicadores anteriormente explorados como activos e com a projecção dos indicadores suplementares: região e sexo. Para facilitar a leitura, apresenta-se o plano apenas com as categorias relativas aos indicadores suplementares.

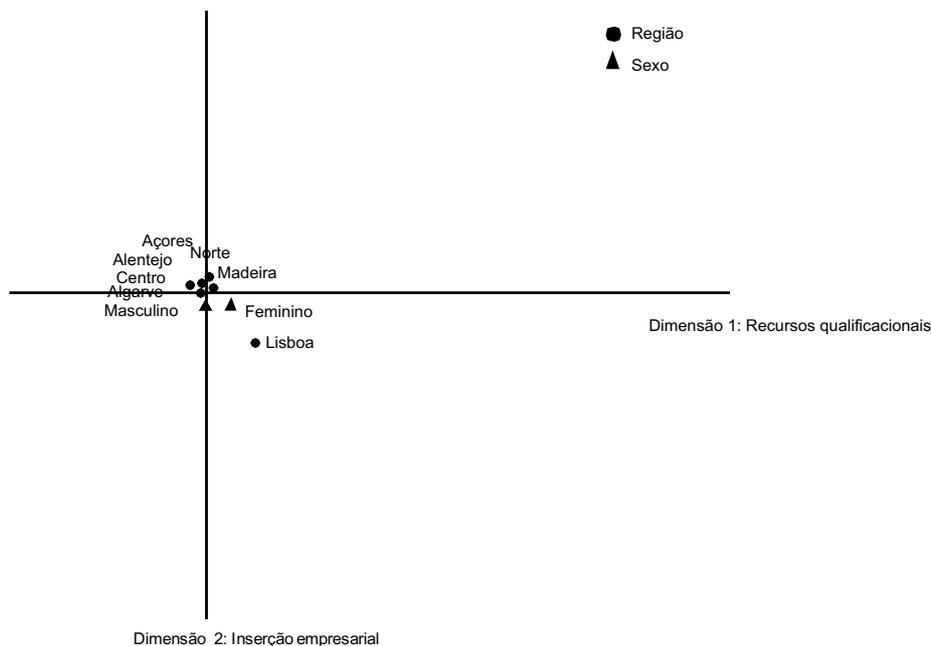


Figura 3 Padrões de inserção profissional: indicadores suplementares, 2007

Fonte: Quadros de Pessoal, 2007 (dados não publicados).

- relativamente à região, detecta-se uma associação clara entre Lisboa e o último perfil anteriormente definido (padrão 4), sendo as restantes regiões homogeneamente caracterizadas pelos padrões 2 e 3, que se definem pela posse de menos recursos qualificacionais, profissionais e económicos.

Pistas para discussão em tom de conclusão

Apesar de se ter evidenciado, de uma forma transversal, um fraco reconhecimento das qualificações por parte das empresas, as análises efectuadas permitiram detectar a existência de uma associação entre a escolaridade e a empregabilidade interactiva (Alves, 2007). Com efeito, encontramos níveis distintos de escolaridade, associados a diferentes categorias de indicadores das relações de emprego, que estão na origem de tipos de inserção profissional específicos.

Foi possível perceber a existência de uma associação entre os assalariados jovens com baixos níveis de escolaridade (ISCED 0-2) e as baixas qualificações, os baixos rendimentos, as profissões situadas na base da hierarquia profissional e socialmente desvalorizadas, e as actividades da economia *hard* (padrões de inserção profissional 2 e 3).

Por oposição, os jovens com os níveis de escolaridade mais elevados (ISCED 5-6) surgem associados às qualificações mais elevadas (quadros superiores e médios), aos

rendimentos mais altos e aos grupos sociais de topo da hierarquia profissional, nomeadamente aos quadros superiores da administração pública e aos especialistas e profissionais intelectuais e científicos. Com diplomas escolares ao nível do ensino superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento), estes jovens trabalhadores integram-se em actividades da economia *soft* no designado segmento primário do mercado de trabalho, muito provavelmente na sua modalidade dos mercados profissionais de trabalho. Adicionalmente são trabalhadores que, ao deterem um capital escolar que lhes é, no momento em análise, reconhecido, se encontram a capitalizar saberes escolares, por intermédio de uma experiência profissional, que lhes proporciona serem detentores de instrumentos facilitadores de mobilidade, quer profissional quer organizacional. O perfil de inserção profissional 1 representará para algumas organizações um conjunto de trabalhadores de elevado potencial, e daí procurarem retê-los a partir de modalidades de gestão de mão-de-obra satisfatórias. Saliente-se que este perfil profissional se encontra, ainda que de uma forma ténue, positivamente afecto às jovens trabalhadoras, o que será um indício do reconhecimento por parte do mercado de trabalho da presença mais intensa das mulheres no ensino superior, desde meados dos anos 80 do século XX em Portugal (Alves, 2008a).

É interessante notar, novamente de uma forma tendencial e ligeira, a discriminação positiva das mulheres no perfil de inserção profissional 4. Este parece-nos ser um perfil de inserção singular no contexto recente do mercado de trabalho português. Os jovens trabalhadores aqui integrados, detentores de um diploma ISCED 3-4, distinguem-se por duas categorias até ao momento atípicas no mercado de trabalho: os contratos de trabalho de cedência temporária (em ambas as modalidades, isto é, por tempo indeterminado e a termo) e o exercício a tempo parcial (até 14 horas ou entre 15 e 20 horas semanais).

Trata-se de jovens trabalhadores afectos a actividades que são externalizadas pelas organizações, nomeadamente utilizadoras de trabalho temporário. Os trabalhadores cedidos respondem ao poder de comando e controlo da empresa utilizadora, estando todavia a sua relação contratual vinculada à empresa cedente, dado que são actividades exercidas na figura de cedência temporária.

Detentores de um diploma escolar equivalente à ISCED 3-4 serão, provavelmente, resultado, pelo menos parcial, da reabilitação do ensino profissional através das medidas vocacionalistas da década de 90 (quadro 1), ocupando posições ambíguas, quer em termos da estrutura dos níveis de qualificação, quer da classificação nacional das profissões. São encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa, mas também profissionais semiqualificados, e pertencem fundamentalmente ao pessoal administrativo e similares ou aos trabalhadores não qualificados. Ou seja, uns detêm posições hierárquicas importantes nas estruturas organizacionais, enquanto outros estão votados a uma situação de subqualificação, ao integrarem categorias profissionais abaixo dos seus níveis de escolaridade.

Daqui se pode concluir que são jovens afectos ao segmento secundário do mercado de trabalho, alvo de políticas de gestão de mão-de-obra que actuam no sentido da flexibilização da relação de emprego, tanto mais que desenvolvem a sua actividade a tempo parcial em empresas de grande dimensão (100 ou mais trabalhadores). Estão associados a sectores de actividade onde o trabalho por projecto

ou avença tende a assumir alguma regularidade, nomeadamente actividades de informação e comunicação, de consultoria, científicas, técnicas e similares, e actividades administrativas e dos serviços de apoio. Todavia, em muitos casos, poderão ser trabalhadores temporários, que vivenciam a instabilidade do mercado de trabalho externo, fruto das estratégias de adaptação das empresas às variações dos ciclos económicos

O destaque da região de Lisboa, na sua associação a este perfil de inserção profissional que salientámos acima, vem dar força ao argumento do perfil inovador do mercado de trabalho português (o que não significa, retenha-se, melhoria das relações de emprego), na medida em que a capital portuguesa se destaca, em vários indicadores (PIBpc superior à média comunitária, maior terciarização da actividade económica, taxa de desemprego superior à média nacional), como espaço regional para a emergência de novas dinâmicas que respondem às lógicas internacionais da globalização económica. Na região de Lisboa, concentram-se os centros de decisão e poder no que se refere a actividades políticas, financeiras, de investigação e desenvolvimento e de ciência e tecnologia, as quais são eventualmente mais compatíveis com o perfil profissional descrito, pelo seu dinamismo, pela rotatividade, pela dimensão mais efémera e rápida que conferem às actividades económicas, mas também pela tendência geral para a flexibilização da gestão dos recursos humanos.

Conclui-se igualmente que, apesar do investimento no ensino vocacional, quer em termos de política pública, quer familiar, esta mão-de-obra não encontra reconhecimento num mercado de trabalho resultante duma “economia da periferia” onde predominam as micro, pequenas e médias empresas, pouco inovadoras e com fraca capacidade de investimento (Bluestone *apud* Biáles, 1995: 19). Ficam de alguma forma goradas as expectativas que enformaram os anos 80 e 90 em Portugal, quando se considerava o sistema de ensino e a formação de novos perfis profissionais como um dos motores determinantes na modernização do sistema produtivo (Rodrigues, 1991).

Uma advertência última para as questões de género, ainda a propósito destes dois perfis de inserção profissional qualificantes no mercado de trabalho. A associação positiva das mulheres a estes perfis e a ausência de indicadores de segregação sexual contrastam com as tendências gerais verificadas no mercado de trabalho (Casaca, 2005; Ferreira, 1999), o que ficará a dever-se a um efeito geracional, isto é, a população alvo de análise são jovens nas fases iniciais de integração profissional, com períodos de permanência no mercado de trabalho ainda curtos e não diferenciadores entre si. De facto, como tivemos oportunidade de constatar, a antiguidade não é uma variável discriminante da população em análise, dado os jovens trabalhadores estarem genericamente em início de carreira e apresentarem trajectórias profissionais com quatro ou menos anos (93,3%). Tal revela, de alguma forma, a ausência de diferenciações à partida; todavia sabemos como estas tendem a consolidar-se numa fase mais avançada de permanência no mercado de trabalho. As teorias do ciclo de vida do capital humano evidenciam precisamente isso, denotando o investimento que as pessoas fazem em recursos educacionais quando são jovens, procurando colher dividendos à medida que passam de um ciclo de vida para outro (Ben-Porath, 1967; Weiss, 1986), uma vez que esses recursos lhes vão permitir

ter acesso a melhores empregos e recompensas mais elevadas. Como o grupo populacional em estudo se encontra numa fase inicial dos respectivos ciclos de vida, não só não estão em condições de retirar grandes dividendos dos investimentos em capital humano que efectuaram, como, porventura, ainda não realizaram parte do seu investimento.

Finalmente, os perfis de inserção profissional 2 e 3 constituem, na acepção de Vaneecloo (1982), dois submercados categoriais dentro do mercado secundário de trabalho e são transversais a todas as actividades económicas. Trata-se de jovens trabalhadores que, apesar de pouco escolarizados e pouco qualificados, detêm situações de maior estabilidade no mercado de trabalho, com vínculos laborais a termo certo ou incerto, assumindo assim uma das características típicas dos mercados internos de trabalho protegidos. Todavia e em contrapartida, auferem os salários mais baixos e ocupam os grupos profissionais da base da hierarquia profissional, sem qualquer prestígio e valorização social, aproximando-se nestes aspectos em particular do segmento secundário do mercado de trabalho. A grande diferenciação entre os dois subsegmentos secundários em causa remete para a remuneração salarial, mais baixa no perfil de inserção 2, pela sua afectação às actividades do sector primário, e mais elevada no perfil de inserção 3, onde as actividades industriais e terciárias adquirem maior peso.

A menor instabilidade laboral a que estes trabalhadores jovens pouco escolarizados estão sujeitos confirma os resultados recentes de um estudo europeu de Oliveira e Carvalho, que conclui que o diploma escolar, independentemente do grau, não protege da precariedade. “[...] Antes pelo contrário, Portugal a par da Inglaterra, protegem da precariedade mais do que qualquer outro país, os indivíduos com níveis mais baixos de escolarização.” (2010: 93)

Corroborada a relação entre os diplomas escolares e a relação de emprego a partir da definição dos quatro padrões de inserção profissional descritos, várias questões ficam por esclarecer:

- O que está na origem da protecção contratual dos trabalhadores jovens menos escolarizados? Para os que consideram o mercado de trabalho português rígido, estarão os baixos créditos remuneratórios a que estes trabalhadores têm direito em caso de cessação do contrato de trabalho na origem das suas baixas remunerações? Trabalhadores melhor remunerados têm acesso a indemnizações mais elevadas, o que retirará, eventualmente, a internalização deste perfil de trabalhadores mais escolarizados.
- Quem são exactamente os profissionais e as profissões que encontramos no perfil de inserção profissional 4? Que destino lhes projectam as empresas no futuro e como é que eles próprios se perspectivam no interior das organizações?
- O mercado de trabalho juvenil (15 aos 24 anos) em Portugal tem características específicas que o distinguem do mercado de trabalho da população em geral? Veja-se o caso das trabalhadoras jovens dos 15 aos 24 anos de idade que não revelam indicadores de segregação sexual, ao contrário do que acontece, como vários estudos demonstram, para as mulheres adultas dos 25 aos 40 anos. Tal segregação tem origem num ciclo de vida em que a conjugalidade e

a maternidade desencadeiam por parte das entidades empregadoras uma precarização da relação de emprego que as vai distanciar dos trabalhadores do sexo masculino do mesmo escalão etário.

Referências bibliográficas

- Aglietta, Michell (1982), *Régulation et Crises du Capitalisme. L'Experience des États Unis*, Paris, Calmann-Lévy.
- Alves, Natália (2007), “E se a melhoria da empregabilidade dos jovens escondesse novas formas de desigualdade social”, *Sísifo/Revista de Ciências da Educação*, 2, pp. 59-68.
- Alves, Natália (2008a), *Juventudes e Inserção Profissional*, Lisboa, Educa.
- Alves, Nuno de Almeida (2008b), “Evolução do PIB e desemprego: Portugal e a média da União Europeia, 1998-2007”, CIES, Observatório das Desigualdades, disponível em: <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=projects&id=96>
- Azevedo, Joaquim (1999), *O Ensino Secundário na Europa, nos Anos Noventa. O Neoprofissionalismo e a Acção do Sistema Educativo Mundial, um Estudo Internacional*, dissertação de doutoramento, Lisboa, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Lisboa.
- Becker, Gary Stanley (1983 [1964]), *Human Capital*, Chicago, The University of Chicago Press, 2.ª edição.
- Ben-Porath, Yoram (1967), “The production of human capital and the life cycle of earnings”, *Journal of Political Economy*, 75 (4), pp. 352-365.
- Biáles, Christian (1995), “Le marché du travail, un panorama des théories économiques: de l’orthodoxie aux hétérodoxies”, *Cahiers d’Economie et Gestion*, 46 (versão draft).
- Bourdieu, Pierre (1982), “Reprodução cultural e reprodução social”, em Sérgio Grácio, S. Miranda e Steven Stoer (orgs.), *Sociologia da Educação I. Funções da Escola e Reprodução Social*, Lisboa, Livros Horizonte, pp. 328-369.
- Boyer, Robert (1986), *La Théorie de la Régulation. Une Analyse Critique*, Paris, La Découverte.
- Bowles, Samuel, e Herbert Gintis (1982), “Capitalismo e educação nos Estados Unidos”, em Sérgio Grácio e Steven Stoer (orgs.), *Sociologia da Educação II. A Construção Social das Práticas Educativas*, Lisboa, Livros Horizonte, pp. 159-192.
- Carvalho, Helena (2008), *Análise Multivariada de Dados Qualitativos. Utilização da Análise de Correspondências Múltiplas com o SPSS*, Lisboa, Edições Sílabo.
- Casaca, Sara Falcão (2005), *Flexibilidade de Emprego, Novas Temporalidades de Trabalho e Relações de Género. A Reconfiguração da Desigualdade nos Novos Sectores dos Serviços*, dissertação de doutoramento, Lisboa, ISEG-UTL.
- CIEE — Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos (2000), *Formas de Trabalho. Trabalho Temporário e Subcontratação*, relatório final preliminar, Lisboa, IIEFP.
- Collins, Randall (1971), “Functional and conflict theories of educational stratification”, *American Sociology Review*, 36, pp. 1002-1019.
- Doeringer, Peter, e Michael Piore (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Heath.
- Enguita, Mariano F. (1986), *Integrar o Segregar. La Enseñanza Secundaria en los Países Industrializados*, Barcelona, Editorial Laia.

- Eurostat (2009), "Labour force survey series", disponível em: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
- Ferreira, Virgínia (1999), "Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52-53, pp. 199-227.
- Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação (2009), "Educação em números: Portugal", disponível em: <http://www.gepe.min-edu.pt>
- Gambier, Dominique, e Michel Vernières (1985), *Le Marché du Travail*, Paris, Economica, 2.^a edição.
- Gangl, Markus (2001), "Changing labour markets and early career outcomes: labour market entry in Europe over the past decade", *working paper*, disponível em: <http://www.mzes.uni-mannheim.de/projekte/catewe/papers/PAPER6.pdf>
- Hannan, Damian, David Raffe, e Emer Smyth (1997), "Cross-national research on school to work transitions: an analytical framework", em Patrick Werquin, Richard Breen e Jordi Planas (orgs.), *Youth Transitions in Europe. Theories and Evidence*, Marselha, Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (Cereq), documento 120, pp. 409-442.
- IEFP e MESS — Instituto de Emprego e Formação Profissional e Ministério de Emprego e da Segurança Social (1994), *Classificação Nacional de Profissões de 1994*, Lisboa, Instituto de Emprego e Formação Profissional.
- Jobert, Annette (1997), "Employment, education and training in Italy: the role of regions, employers' organisations and unions", em A. Jobert, C. Marry, L. Tanguy e H. Rainbird (orgs.), *Education and Work in Great Britain, Germany and Italy*, Londres, Routledge, pp. 208-223.
- Kovács, Ilona (2002), *As Metamorfoses do Emprego. Ilusões e Problemas da Sociedade da Informação*, Oeiras, Celta Editora.
- Louçã, Francisco, e José Castro Caldas (2009), *Economia(s)*, Porto, Edições Afrontamento.
- Marsden, David (1989), *Marchés du Travail. Limites Sociales des Nouvelles Théories*, Paris, Economica.
- Müller, Walter, e Yossi Shavit (1998), "The institutional embeddedness of the stratification process, a comparative study of qualifications and occupations in thirteen countries", em Y. Shavit e W. Müller (orgs.), *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, Oxford, Clarendon Press, pp. 1-48.
- OCDE (1999), *Employment Outlook*, Paris, OCDE.
- Oliveira, Luísa, e Helena Carvalho (2010). *Regulação e Mercado de Trabalho. Portugal e a Europa*, Lisboa, Edições Sílabo.
- Piore, Michael, e Suzanne Berger (1980), *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Rebelo, Glória (2003), *Emprego e Contratação Laboral em Portugal. Uma Análise Socioeconómica e Jurídica*, Lisboa, Editora RH.
- Rodrigues, Maria João (1991), *Competitividade e Recursos Humanos*, Lisboa, Dom Quixote.
- Spence, Michael (1973), "Job market signaling", *Quarterly Journal of Economics*, 87, pp. 355-374.
- Tremblay, Dominique (1990), *Economie du Travail. Les Réalités et les Approches Théoriques*, Montréal, Editions Saint-Martin.
- UNESCO (2006), *International Standard Classification of Education, ISCED 1997*. UNESCO-UIS, disponível em: http://www.uis.unesco.org/TEMPLATE/pdf/isced/ISCED_A.pdf

- Vaneecloo, Nicolas (1982), *Théorie de la Transformation de la Main-d'Ouvre*, Paris, Economica.
- Velden, Rolf van der, e Marteen Wolbers (2001), "The integration of young people into the labour market within the European Union: the role of institutional settings", *working paper*, disponível em:
<http://www.mzes.uni-annheim.de/projekte/catewe/papers/paper9.pdf>
- Weiss, Yoram (1986), "The determination of life cycle earnings: a Survey", em O. Ashenfelter e R. Layard (orgs.), *Handbook of Labour Economics*, Amesterdão, North Holland.
- Wolbers, Marteen (2001), "Learning and working: double statuses in youth transitions within the European Union", *working paper*, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), Maastricht University.

Legislação

- Decreto-lei n.º 121/78, de 2 de Junho, "Estrutura dos níveis de qualificação", *Diário da República*, I série, n.º 126, pp. 992-995.
- Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, regulamenta a lei que aprovou o Código do Trabalho, *Diário da República*, I série-A, n.º 177, pp. 4810-4885.
- Portaria n.º 785/2000, de 19 de Setembro, "Mapas do quadro de pessoal", *Diário da República*, I série-B, n.º 217, pp. 4960-4962.

Cristina Parente. Docente do Departamento de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto e investigadora do Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto. *E-mail*: cparente@letras.up.pt

Madalena Ramos. Docente do Departamento de Métodos de Pesquisa Social da Escola de Sociologia e Políticas Públicas do Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL). *E-mail*: madalena.ramos@iscte.pt

Vanessa Marcos. Doutoranda em Sociologia e bolsreira de investigação pelo Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto (ISFLUP/UP). *E-mail*: vanessa.c.marcos@gmail.com

Sofia Alexandra Cruz. Docente da Faculdade de Economia da Universidade do Porto e investigadora do Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto. *E-mail*: sacruz@fep.up.pt

Hernâni Veloso Neto. Investigador do Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto. *E-mail*: hneto@letras.up.pt

Resumo/ abstract/ résumé/ resumen*Efeitos da escolaridade nos padrões de inserção profissional juvenil em Portugal*

Ao longo do processo de evolução das sociedades capitalistas, tem vindo a intensificar-se a importância conferida à educação/formação no processo de empregabilidade, afirmando-se como variável central do funcionamento dos mercados de trabalho. Este artigo procura perceber, a partir da análise de dados obtidos nos Quadros de Pessoal para o ano de 2007, em que medida é que os níveis de escolaridade continuam a configurar-se como uma variável explicativa de diferentes tipos de relações de emprego dos jovens entre os 15 e os 24 anos. Uma análise de correspondências múltiplas sobre a informação secundária não publicada e a constatação da emergência de padrões novos de inserção profissional, com características distintivas que, todavia, não questionam a associação positiva entre os diplomas escolares e a relação de emprego, constituem os aspectos pertinentes e inovadores deste estudo.

Palavras-chave padrões de inserção profissional, análise de correspondências múltiplas, escolaridade, mercado de trabalho.

The effects of education on patterns of youth integration into the labour market in Portugal

Throughout the development of capitalist societies, there has been a steady increase in the importance attributed to education/training in the process of employability: it has asserted itself as a key variable in the functioning of the labour markets. In the light of an analysis of the data in the 2007 Personnel Charts, the aim of this article is to understand to what extent educational levels still represent a variable that explains the different types of employment relationships among young people between 15 and 24 years of age. The relevant and innovative aspects of this study are, firstly, a multiple correspondence analysis of the unpublished secondary information and, secondly, the findings that new patterns of integration into the labour market have emerged, with distinctive characteristics, though they do not call into question the positive association between educational certificates and the employment relationship.

Keywords patterns of labour market integration, multiple correspondence analysis, education, labour market.

Les effets de la scolarité sur les modèles d'insertion professionnelle des jeunes au Portugal

Tout au long de l'évolution des sociétés capitalistes, l'importance conférée à l'éducation/formation dans le processus d'employabilité s'intensifie. Elle s'affirme désormais

comme une variable centrale du fonctionnement des marchés du travail. Cet article analyse les données obtenues dans les tableaux des effectifs de l'année 2007 afin de comprendre dans quelle mesure les niveaux de scolarité continuent de constituer une variable pouvant expliquer les différents types de relations d'emploi des jeunes entre 15 et 24 ans. Une analyse des correspondances multiples sur l'information secondaire non publiée et la constatation de l'émergence de nouveaux modèles d'insertion professionnelle qui, malgré leurs caractéristiques distinctives, ne remettent pas en cause l'association positive entre les diplômes scolaires et la relation d'emploi, sont les aspects pertinents et innovants de cette étude.

Mots-clés modèles d'insertion professionnelle, analyse des correspondances multiples, scolarité, marché du travail.

Efectos de la escolaridad en los padrones de inserción profesional juvenil en Portugal

A lo largo del proceso de evolución de las sociedades capitalistas, se ha venido intensificando la importancia conferida a la educación/formación en el proceso de empleabilidad, afirmándose como variable central del funcionamiento de los mercados de trabajo. Este artículo procura entender, a partir del análisis de datos obtenidos en el cuerpo (plazas) profesional para el año de 2007, en qué medida es que los niveles de escolaridad continúan configurándose como una variable explicativa de los diferentes tipos de relaciones de empleo de los jóvenes entre los 15 y los 24 años. Un análisis de correspondencias múltiples sobre la información secundaria no publicada y la constatación de la emergencia de padrones nuevos de inserción profesional, con características distintivas que, todavía, no cuestionan la asociación positiva entre los diplomas escolares y la relación de empleo, constituyen los aspectos pertinentes e innovadores de este estudio.

Palabras-clave padrones de inserción profesional, análisis de correspondencias múltiples, escolaridad, mercado de trabajo.

