

Os jovens, a formação profissional e o emprego: resultados de uma investigação internacional

Carlos Manuel Gonçalves, Cristina Parente, Luísa Veloso,
Sandra Gomes, Susana Januário

Resumo: A formação profissional e os plurais processos de passagem dos jovens do sistema de ensino para o sistema produtivo têm constituído temas de notório interesse ao nível da análise sociológica, bem como dos discursos e políticas governamentais. O nosso interesse neste artigo dirige-se, precisamente, para esses temas, tendo por base um estudo internacional, a partir do qual se traçam, no fundamental, os elementos caracterizadores do impacto da formação nas trajectórias profissionais dos jovens.

O presente artigo pretende dar conta de alguns dos resultados de uma investigação empírica, realizada entre 1996 e 1997, sobre os processos de transição/inserção no mercado de emprego de jovens que frequentaram cursos de formação profissional inicial nas áreas da metalurgia e mecânica e do têxtil e vestuário. De modo mais específico, o estudo centrou-se na avaliação do impacto da formação nas trajectórias profissionais de jovens em três países da União Europeia (UE): Portugal, França e Dinamarca *.

¹ O estudo foi realizado pela equipa de investigação do Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, que assina o presente artigo, para a Fundação da Juventude, sob a égide da Comissão das Comunidades Europeias. Os autores agradecem à Fundação da Juventude a autorização concedida para a divulgação parcial dos resultados do trabalho desenvolvido. Para um aprofundamento do referido estudo v. Carlos Manuel Gonçalves, Cristina Parente e Luísa Veloso (coord.), Sandra Gomes e Susana Januário (1997), *Formação e emprego juvenil em Portugal, França e Dinamarca. Um estudo nas áreas da metalurgia e mecânica e do têxtil e vestuário*, Porto, Fundação da Juventude/Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto.

Tendo presente o objecto de estudo, optamos por um desenho de investigação essencialmente de cariz quantitativo, alicerçado numa abordagem individualizada de cada um dos três países, partindo do pressuposto teórico-metodológico segundo o qual as conclusões apuradas para cada um deles valem por si mesmas, pois os mesmos apresentam diferenças societais por demais evidentes.

Consideramos que a realização deste tipo de análise confere um conhecimento de três países extremamente díspares entre si no que concerne às dinâmicas juvenis no seio do sistema de emprego, o que, ainda que contemplando alguns riscos de índole vária, nomeadamente teórico-metodológica, permite, por sua vez, aprofundar o conhecimento dos processos sociais diversificados de transição/inserção no mercado de emprego.

1. O papel da formação profissional no novo contexto económico e social

Desde a década de 70 que os países ocidentais têm vindo a ser palco de profundas transformações económicas e sociais que se manifestam, especificamente, ao nível do mercado de emprego, numa crise de quantidade e de qualidade do emprego. Por um lado, deparamo-nos com elevadas taxas de desemprego que afectam diferentes categorias sociais que, pelas suas características, se encontram mais vulneráveis à dinâmica do "sistema de emprego" (Rodrigues, 1988), com particular destaque para o segmento jovem da população activa. Por outro lado, em termos qualitativos, assistimos à proliferação de múltiplos cenários de precariedade e de instabilidade da relação salarial que se afigura, cada vez mais, como sendo dotada de traços concorrenciais.

Associada ao decréscimo das necessidades de emprego, provocado por um mercado internacional cada vez mais exíguo para uma capacidade produtiva excessiva, a oferta de emprego direcciona-se, fundamentalmente, para trabalhadores qualificados e polivalentes. Contudo, esta oferta, emanada do sistema produtivo, encontra-se frequentemente desfasada da que provém do sistema de ensino, na medida em que este último não se orienta exclusivamente para um tipo de formação capaz de responder às qualificações necessárias às novas e renovadas lógicas que estruturam o mercado de emprego.

Há, no entanto, que ponderar posições que são, de certo modo, deterministas, ou seja, que postulam uma adequação estrita da oferta do sistema educativo às necessidades do sistema produtivo (Bowles e Gintis, 1976),

pois, apesar de ser fundamental uma articulação virtuosa entre estas, a mesma não deverá anular em si as características de cada um destes sistemas. Se tal acontecesse, comportar-se-iam alguns riscos. O sistema produtivo tenderia a manifestar necessidades de curto prazo ao nível *qualificacional*, enquanto que o sistema de ensino se pautaria (ou deveria pautar), por uma dinâmica de longo prazo e de aposta em perfis qualificacionais orientados para fileiras profissionais abrangentes, importa ainda ter presente que o próprio sistema de ensino, se inovador, pode ter um papel fundamental de antecipação das necessidades futuras do sistema produtivo em termos de perfis profissionais. Da mesma forma, a sua finalidade última não se consubstancia apenas na dotação dos indivíduos em qualificações profissionais, mas igualmente na sua educação numa óptica de cidadania. E este objectivo deverá estar também presente na formação, já que esta terá de ser crescentemente equacionada enquanto formação permanente e ao longo da vida. Nesta acepção, deverão ser considerados, necessariamente, princípios de formação social e humana e não exclusivamente de cariz profissional.

As mudanças que o mercado de emprego europeu atravessa orientam-se para exigências de níveis qualificacionais (escolares e profissionais) qualitativamente superiores, os quais implicam uma capacidade de resposta dos Estados Membros da UE no sentido da criação de políticas de ensino/formação e de emprego aptas a responder às novas necessidades de um sistema produtivo em mutação. Destacamos aqui, em particular, os comumente designados grupos sociais de risco, os quais, pelos seus escassos capitais económico, social e cultural (Bourdieu, 1979) (equacionáveis, ou não, de forma articulada), poderão tender para uma certa marginalização económica; entre estes encontramos alguns segmentos do conjunto mais amplo da população jovem, que agrega no seu seio Recursos Humanos, frequentemente detentores de uma formação desadequada e, em alguns casos, incapaz de potenciar as suas capacidades de aprendizagem e, consequentemente, de acompanhar as mudanças em curso. Tornam-se, desta forma, objecto preferencial das políticas empresariais de emprego pautadas por traços de flexibilização aos mais diversos níveis. Tal resulta numa mudança qualitativa dos empregos oferecidos aos jovens: são empregos caracterizados pela precariedade, nomeadamente, nos domínios *qualificacional*, salarial e contratual.

Face ao que acabamos de referir, ao nível científico e político tem-se vindo a defender que a formação profissional, quer esteja inserida no sistema de ensino formal, quer constitua uma estrutura autónoma relativamente ao mesmo, poderá ter um papel decisivo quando equacionada numa perspectiva de adequação das qualificações dos jovens ao mercado de emprego, na medida em que lhes proporciona conhecimentos necessários ao processo

de adaptação a um mundo laboral em constante mudança, designadamente, ao nível dos saber-fazer, saber-ser e saber-aprender (Le Boterf, 1989).

Contudo, o papel a ser desempenhado pela formação não se pode limitar à sua vertente passiva de facultar saberes direccionados para perfis profissionais restritos e pré-existentes. Cabe-lhe igualmente proporcionar ao sistema produtivo novos perfis profissionais que, em termos de saberes, vão ao encontro das mutações organizacionais, gestionárias e tecnológicas associadas aos processos de reestruturação e de reconversão produtivas, os quais, necessária e permanentemente, marcarão, de ora em diante, a realidade empresarial.

Cientes desta problemática, os vários países constitutivos da UE têm apostado, nas três últimas décadas, no desenvolvimento de estratégias diversas ao nível das políticas de ensino/formação e emprego. Após a sua emergência, tem sido escassa a análise, do lado da procura de emprego, dos impactos reais da formação profissional na diversidade de situações e das trajectórias profissionais. Apesar do enaltecimento desta temática no discurso reflexivo, de matriz científica, sobre as sociedades, é ainda hoje uma constante a ausência de utilização adequada e ponderada de instrumentos de avaliação da formação profissional, não apenas *a posteriori* mas igualmente durante a sua realização. Impõe-se, neste sentido, entre outro tipo de avaliações, a necessidade de levar a cabo uma avaliação do impacto da formação profissional nas trajectórias profissionais dos jovens, visando "medir o grau de concretização dos objectivos do programa e ainda o contributo específico do programa para modificar a área sobre a qual actuou" (Rodrigues, 1993: 4).

2. Formação profissional e mercado de emprego: os processos de transição/inserção dos jovens na vida activa

O estado de crise económica e social vivido nas sociedades contemporâneas em finais dos anos 70 coloca a problemática do mercado de emprego no centro das reflexões realizadas, quer em termos de diagnóstico, quer das terapias perspectivadas para a sua resolução (Silvestre, 1986: 54).

Neste sentido, o tratamento da relação salarial já não pode realizar-se apenas numa perspectiva de mobilidade, mas, fundamentalmente, de flexibilidade, uma vez que aquela já não é suficiente para fazer face à crise actual do emprego (Idem: 60).

De facto, a referência tradicional ao pleno emprego e ao valor conferido ao "emprego para toda a vida" dilui-se no insuficiente e precário mundo

do trabalho actual. Este caracteriza-se, segundo as teorias da segmentação e do dualismo (Doeringer e Piore, 1971 e Piore e Berger, 1980), por uma profunda plurisegmentação, a qual se polariza em torno de dois segmentos fundamentais. Um, primário, constituído, geralmente, pelos indivíduos possuidores de níveis de formação escolar e profissional elevados, aos quais as empresas oferecem condições de trabalho atraentes, nomeadamente aos níveis salarial, promocional e contratual. Outro, secundário, que agrega os sujeitos com baixos níveis de qualificação escolar e profissional que se encontram em situações de desemprego, subemprego ou emprego precário. É em particular para este último segmento - que engloba, em grande parte, os jovens, as mulheres, os desempregados de longa duração, os indivíduos com deficiências motoras e os trabalhadores pouco ou nada qualificados — que as políticas de emprego e formação terão de se direccionar.

Todavia, existem diferenciações nacionais nas formas de organização do salariado, as quais não resultam unicamente da heterogeneidade da procura de emprego. A abordagem societal (Maurice, Sellier e Silvestre, 1982) permite precisamente dar conta dessa heterogeneidade, através, em particular, de uma análise alargada do mercado de emprego às suas componentes de carácter sociológico e institucional, a qual, quando combinada com elementos de outras perspectivas, nomeadamente com a teoria da regulação (Aglietta, 1982 e Boyer, 1986) (que enfatiza a lógica económica e do capital) e a teoria da segmentação (que salienta o papel das empresas na estruturação do mercado de emprego), enriquece teórica e analiticamente o modo como equacionamos a própria construção da relação salarial e as mutações de que vem sendo alvo, inserindo-a nos diferentes contextos nacionais e regionais/locais.

Incidindo a nossa análise na avaliação dos processos formativos orientados para jovens, é fundamental ter presente que a perspectiva teó-rico-analítica que aqui se defende assenta no pressuposto segundo o qual os jovens se, por um lado, partilham a característica de pertencerem a uma faixa etária determinada, a qual é, por si só, discutível, por outro apresentam diferenciações nomeadamente de ordem económica, social, cultural e relacional; daí se privilegiar o conceito de "juventudes" (Grácio, 1988 e Ferreira, 1993).

No seio desta problemática também os critérios que definem a passagem da "condição social de jovem" à "idade adulta" nem sempre são consensuais. No entanto, poder-se-á apontar o ingresso na vida activa como um elemento de transição, já que é através deste que se concretiza uma certa autonomia face à família de origem, tanto em termos económicos, como habitacionais. Quando as juventudes são consideradas na sua diversidade, as

vertentes a ter em conta no acesso à vida adulta são, elas próprias, diferenciadas e flutuantes. Todavia, uma tendência comum delineia-se nas sociedades ocidentais contemporâneas com o adiamento da entrada dos jovens no mercado de emprego, bem como do acesso a uma condição profissional estável e duradoura, o que se traduz, no domínio da vivência social, num prolongamento da condição social de "jovem". Tal resulta, entre outros factores, por um lado, da alongada permanência no sistema escolar e, por outro, das dificuldades de transição/inserção dos jovens no mercado de emprego, dadas algumas das características actuais dos sistemas produtivos. Entre estas salientamos as decrescentes necessidades de mão-de-obra, os novos perfis profissionais exigidos pelos processos de inovação tecnológica e organizacional e a forte tendência para a adopção de formas várias de flexibilização na gestão dos Recursos Humanos (GRH), entre outras. Neste contexto socio-productivo, importa ter presente o conceito de "jovens-adultos" (Drancourt e Berger, 1995: 8), ao englobar os sujeitos que, apesar de terem passado os limites da designada "juventude", em termos biológicos e estatísticos, ainda se encontram numa fase de transição por estarem desempregados ou em situações de emprego precárias, sendo estas últimas características dos denominados "desempregáveis"² (Lima e Silva, 1986: 170).

Os jovens encontram-se, deste modo, sujeitos a uma transição/inserção tardia no mercado de emprego, constituindo a transição "a expressão do movimento geral de precariedade das situações que afectam principalmente os jovens e que é particularmente visível nas suas trajectórias" (Rose, 1996: 66). Impõe-se pois uma nova problematização que procure dar conta, em termos descritivos e explicativos, da maior fluidez das fronteiras que separam o fim da trajectória educativa/formativa e o início da vida profissional. Este período poderá contemplar momentos de procura activa de emprego, de ocupação de um ou vários empregos mais ou menos instáveis, de melhoramento das potencialidades de inserção através da formação profissional ou mesmo situações de inactividade total (Rose, 1984: 35).

Importa ter presente as condições sociais e históricas que impulsionaram o discurso de carácter teórico sobre a inserção. Desenvolveu-se num contexto de pleno emprego, no qual se considerava que o mercado de emprego era composto por empregos disponíveis, duradouros e garantidos,

² O termo "desempregáveis" designa a condição dos empregados que mantêm atitudes marcadamente pessimistas e pouco participativas, reproduzindo "no emprego aquela privação de instrumentos críticos e de inserção social que consideramos própria do desempregado, e resulta na manutenção de uma integração deficiente (submissa/incómoda) no mundo do trabalho" (Lima e Silva, 1986: 170).

sendo o desemprego atribuído a certas anomalias e disfunções verificadas no sistema educativo formal ou derivadas das características sócio-psicológicas e ráticas do próprio indivíduo. Segundo Esteves (1988: 24), trata-se de uma perspectiva verdadeiramente individualista, tanto em termos analíticos, como terapêuticos. A juventude é entendida homogeneamente, sendo constituída por indivíduos do mesmo escalão etário e com uma cultura muito própria, geralmente caracterizados por valores de aversão ao trabalho ou de inadaptação aos ritmos e lógicas do sistema produtivo.

Por sua vez, optar pela abordagem da "transição ao trabalho" implica centrar a análise no movimento de transferência, sem referência ao ponto terminal (Idem, 1988: 25), pois são a incerteza e a instabilidade que pausam as situações profissionais.

Baseando-nos nos contributos das duas propostas, adoptamos uma perspectiva analítica de cruzamento dos discursos teóricos da "transição" e da "inserção" no mercado de emprego enquanto processos diferenciados de análise da relação formação/emprego. O conceito de "transição" ao mercado de emprego é utilizado para designar quer as situações de entrada na vida activa, quer os percursos profissionais que apresentam como característica fundamental a precariedade da relação salarial. Pelo contrário, a "inserção" remete para a estabilidade e segurança das situações de emprego e, conseqüentemente, para trajetórias profissionais marcadas por traços de não precariedade.

Segundo Rose (1984: 23), a vulnerabilidade dos jovens ao desemprego é um facto inquestionável. No entanto, é também entre eles que se verifica um grau de "empregabilidade" ³ (Idem) mais elevado, dadas as significativas taxas de rotação. Logo, os fluxos entre emprego, desemprego e formação são igualmente intensos. Se isto é verdade, também o é o facto de os jovens se submeterem mais facilmente do que outras categorias da população às condições de precariedade impostas pelas empresas, quer por possuírem qualificações insuficientes e/ou falta de experiência profissional, quer devido à fraca oferta específica de emprego. Neste sentido, poder-se-á afirmar que os jovens têm mais dificuldades de estabilidade e segurança laboral e, logo, de inserção na vida activa, do que propriamente de transição ao mercado de emprego.

Apesar desta tendência geral, torna-se importante ter em consideração as descontinuidades que marcam a transição dos jovens à vida activa, na

³ A "empregabilidade" de um grupo de desempregados representa a probabilidade instantânea média de um membro desse grupo encontrar um emprego (INSEE in Drancourt e Berger, 1995: 12).

medida em que constituem uma categoria populacional socialmente heterogénea. Constata-se que a existência de várias juventudes está igualmente associada a uma variedade de percursos de transição ao trabalho, bem como de inserção na vida activa. Aqui importa ponderar as condições de partida e de chegada no processo de transição profissional, visto que nem todos os jovens realizam a sua transição ao trabalho com um idêntico poder de negociação. A segmentação do espaço de partida repercute-se na segmentação do espaço de chegada das trajectórias profissionais (Prieto, 1994: 114).

As redes sociais detêm, assim, um papel fundamental na estruturação dos movimentos da mão-de-obra, e logo, nos processos de transição, fundamentalmente ao nível do mercado externo, isto é, nos processos de mobilidade dos agentes no mercado de emprego. É assim que, dada a conjuntura económica e demográfica que caracteriza as sociedades ocidentais actuais, torna-se necessário não só investir em capital escolar, como igualmente, e cada vez mais, em capital relacional.

De forma relativamente esquemática, pode afirmar-se a existência de dois tipos básicos de recursos para aceder a um emprego: os meios formais que incluem, entre outros, o recurso aos anúncios da imprensa, a agências ou empresas especializadas em colocação e aos centros de emprego; os meios informais que abarcam, nomeadamente, o apoio de amigos ou familiares. Tem-se constatado uma maior eficácia destes na transição ao mercado de emprego, pois a sua utilização pelos indivíduos pressupõe apenas a mobilização de redes sociais diversas (Santos, 1991).

Seguindo os pressupostos analíticos de base já equacionados, postulamos que, apesar do poder de negociação diferenciado dos jovens face às condições disponibilizadas pelo mercado de emprego, as empresas possuem um papel determinante nos processos de alocação da mão-de-obra. Segundo Rodrigues (1988), a dinâmica dos fluxos populacionais no espaço profissional é marcada pela interacção entre a procura de emprego por parte dos indivíduos e a oferta emanada do sistema produtivo. Nesta confrontação, quem domina é a oferta de emprego devido ao seu poder de selectividade e mobilização, apesar de existir sempre um certo grau de "autonomia relativa" (Idem: 60) dos agentes na escolha do rumo das suas trajectórias profissionais. Assim as disparidades do uso da mão-de-obra resultam mais do facto de serem funcionais do ponto de vista das empresas do que das singularidades individuais (Rose, 1984: 95).

A GRH desenvolvida no interior das empresas tem em conta o contexto regional/local do mercado de emprego, optando aquelas por implementar políticas de gestão da mão-de-obra mais ou menos flexíveis de acordo com o referido contexto. Daí o recurso a formas precárias de emprego (tais

como os contratos de duração determinada ou a prestação de serviços), que permitem, mais facilmente, adaptar a quantidade de mão-de-obra ao volume e gamas de produção solicitados pelo mercado. É, deste modo, a própria dinâmica económica, e não apenas a do mercado de emprego, que está na base da criação de emprego.

O Estado constitui também um agente institucional importante no domínio da transição/inserção dos jovens na vida activa, o qual, face à necessidade de repartição dos sujeitos potencialmente activos de acordo com a quantidade de empregos existentes, se depara com um desfasamento entre a procura e a oferta de emprego. Para, tanto quanto possível, minorar este fosso, incrementa políticas de ensino/formação e emprego, tais como a promoção de cursos de formação para desempregados ou de criação do próprio emprego. Só que tais medidas acabam, muitas vezes, por ter um efeito perverso, na medida em que podem constituir apenas uma solução de recurso alternativa à vivência do desemprego. Por outro lado, a política de emprego influi de forma determinante na dinâmica dos *stocks* e dos fluxos da população, que ocorre em função das características sociais da mesma. Entretanto, importa não negligenciar o facto de a política de emprego dever estar articulada com as restantes políticas sociais e económicas, nomeadamente — no caso particular da nossa análise — com a política de formação.

Deste modo, no processo de transição/inserção no mercado de emprego presencia-se a intercepção de vários agentes que vão desde os próprios indivíduos, até às empresas, passando pelo Estado. Daí a importância do conceito de "organização da transição profissional" que trata dos "mecanismos e processos mais ou menos institucionalizados que contribuem para modificar as formas desta transição" (Rose, 1984: 53). Uma das formas mais institucionalizadas é constituída, designadamente, pelos denominados intermediários de transição que são instituições que têm como actividade principal a colocação de mão-de-obra. E o caso dos sistemas de formação que procuram associar directamente a função tradicional de formação a uma actividade de transição profissional, bem como das iniciativas estatais com vista à inserção profissional, nomeadamente por intermédio de medidas legislativas.

A perspectiva de abordagem que privilegiamos nos processos de transição/inserção na vida activa impôs, ao nível da investigação empírica realizada, o cruzamento do passado biográfico, escolar e profissional dos jovens com a sua situação profissional presente, tendo em conta os diferentes condicionalismos estruturais a que o indivíduo se encontrou e se encontra exposto. Assim sendo, torna-se indispensável introduzir um outro conceito na análise: o de trajectória, que procura dar conta da intercepção das dife-

rentes dimensões sociais e individuais características do percurso passado e presente dos agentes. A trajectória profissional, por seu turno, permite "considerar o conjunto de acontecimentos profissionais que marcam o percurso do indivíduo e dar-lhes um sentido ao reconstruí-los por relação aos movimentos de conjunto que estruturam o mercado de trabalho" (Paul in Coutrot e Dubar (dir.), 1992: 146).

Do ponto de vista teórico-metodológico, optamos por dois vectores analíticos: por um lado, o estudo dos diferentes percursos escolares e formativos (que definimos como trajectória educativa ⁴ e formativa ⁵) e, por outro, das trajectórias profissionais, abarcando a análise das diferentes situações de emprego ocupados pelos jovens ao longo do seu percurso profissional ⁶, tendo ainda em conta as redes de acesso ao(s) emprego(s) e a possibilidade de transferibilidade de conhecimentos/competências de um emprego para outro.

O estudo que desenvolvemos sobre a avaliação do impacto da formação nas trajectórias profissionais dos jovens em Portugal, França e Dinamarca tem subjacente a ruptura com as abordagens de tipo funcionalista e culturalista que são frequentemente aplicadas no âmbito das comparações interna-

⁴ A trajectória educativa dos jovens é aferida por intermédio do seu nível de escolaridade.

⁵ Consideramos que os jovens detêm trajectória formativa quando realizaram um ou mais cursos de formação, para além dos cursos de formação em análise.

⁶ Os procedimentos teórico-metodológicos de tipificação das trajectórias profissionais sintetizam-se numa análise sincrónica de cada situação de emprego e numa análise diacrónica das trajectórias profissionais. Na análise sincrónica contemplamos três situações de emprego: antes da frequência do curso de formação profissional, imediatamente após a frequência do mesmo e a situação actual, ou última, para o caso dos indivíduos desempregados, estudantes ou em formação. Pela combinação dos indicadores vínculo contratual e remuneração directa fixa e variável, aferimos um índice final tipificador de cada uma das situações de emprego, o qual assume os valores precário e não precário. Na avaliação diacrónica das trajectórias profissionais, realizada pela articulação dos valores — acima referidos — do índice final tipificador das situações de emprego, aferimos um índice final em que os valores assumidos, precarizante e não precarizante, foram ponderados com a atribuição dos qualificativos evolutivo, regressivo, estável e indefinido, que nos permitiram analisar a orientação da trajectória profissional.

A grelha de análise previamente construída permitiu-nos tipificar seis tipos de trajectórias profissionais: trajectórias profissionais não precarizantes; trajectórias profissionais precarizantes; trajectórias profissionais de autonomização; trajectórias de desemprego; trajectórias formativas e trajectórias indefinidas. Os dois primeiros tipos foram classificados com os qualificativos acima referidos.

Para um maior desenvolvimento da metodologia avaliativa adoptada e da caracterização dos tipos de trajectórias profissionais, v. Carlos Manuel Gonçalves, Cristina Parente e Luísa Veloso (coord.), Sandra Gomes e Susana Januário (1997), *op. cit.*, pp. 4-38.

cionais. Defendemos em alternativa, a perspectiva da abordagem societal em que a não comparabilidade se torna objecto de estudo (Maurice, 1989: 187). Levar a cabo uma investigação tendo por base comparações internacionais poderá ser frutuoso, desde que se tenha presente o "paradoxo da não comparabilidade termo a termo" (Idem: 185). A principal preocupação que se coloca num estudo deste âmbito, segundo esta perspectiva, é a não obrigatoriedade de estabelecimento de equivalências categoriais, na medida que uma mesma categoria poderá ter, para cada espaço societal, significados bastante divergentes. Importa, pois ter em consideração, quer os elementos comuns aos três países, quer as especificidades referentes aos espaços nacionais, em particular, no que concerne à nossa problemática axial — as características do sistema de ensino/formação e a sua relação com o sistema produtivo e o mercado de emprego.

É partindo dos pressupostos teórico-metodológicos apontados que o estudo desenvolvido versa a análise de trajectórias profissionais de jovens em idade activa que frequentaram cursos de formação profissional inicial em duas áreas formativas orientadas para dois sectores de actividade: o da metalurgia e mecânica/metalomecânica ⁷; o do têxtil e vestuário ⁸, em três países da UE: Portugal, França e Dinamarca ⁹.

Com este objectivo, foi administrado um inquérito por via postal¹⁰ a jovens dos referidos países, com idades compreendidas entre os 16 e os

⁷ Em Portugal, o sector de actividade em causa assume a designação de metalurgia e metalomecânica; no caso de França e Dinamarca trata-se do sector da metalurgia e mecânica.

⁸ No caso da realidade francesa, os cursos de formação analisados orientam-se, exclusivamente, para o sector do vestuário; em Portugal e na Dinamarca canalizam-se para o sector do têxtil e vestuário.

⁹ É desde já de relevar que constatamos nos três países uma clara preferência de jovens do sexo feminino pelos cursos do sector têxtil e vestuário, que se comprova pela sua maior frequência, e, por seu turno, por uma maior incidência de elementos masculinos nos cursos do sector da metalurgia e mecânica/metalomecânica. Esta regularidade permite-nos afirmar a existência de "claros indícios de reprodução da divisão sexual e social do trabalho na procura da formação (...) na qual a variável sexo constitui um importante indicador de diferenciação social, decorrente da própria história social das sociedades ocidentais de afectação dos indivíduos do sexo feminino a tarefas mais "leves" e exigentes em termos de minúcia e atenção sensorio-motora (...)" (Velo, 1995: 193).

¹⁰ A estrutura do inquérito por questionário contempla cinco temáticas fundamentais: caracterização pessoal; formação escolar e profissional; trajectória profissional (baseada numa caracterização das situações de emprego anterior à formação, imediatamente após a formação e actual ou última caso o indivíduo se encontre desempregado, em formação ou seja estudante); relação formação/emprego; satisfação e valores face ao trabalho.

32 anos, e que realizaram cursos de formação profissional no âmbito de perfis enquadrados naqueles dois sectores da economia. Em Portugal a população inquirida contemplou os ex-formandos que haviam terminado os cursos com aproveitamento entre 1989 e 1993: 600 jovens da área têxtil e vestuário (ATV) e 341 da área da metalurgia e metalomecânica (AMM). Na Dinamarca a população inquirida foi de 400 jovens da AMM e 200 da ATV que tinham terminado os cursos técnicos entre 1987 e 1996. Por último, no que diz respeito a França o total dos jovens inquiridos foi de 1071 para a AMM e 505 para a ATV, que terminaram os cursos de formação entre 1986 e 1993.

O envio do inquérito teve lugar de Abril a Junho de 1996. O número de respostas recebidas, por país, foi:

— Portugal, 416 inquéritos, sendo 245 de ex-formandos da ATV e 171 da AMM, o que corresponde a uma taxa de resposta, respectivamente, de 41% e 50%;

— França, 210 inquéritos, 54 da área do vestuário (AV), correspondendo a uma taxa de resposta de 11% e 156 da AMM, sendo a taxa de resposta de 15%;

— Dinamarca, 195 inquéritos, 60 da ATV, com uma taxa de resposta de 30% e 135 da AMM, com uma taxa de resposta de 34%.

A síntese da análise avaliativa aqui proposta desenvolve-se em torno de dois eixos temáticos para cada um dos países. Um em que se procura enquadrar o tipo de formação profissional estudado no sistema de ensino de cada país, as suas características, nomeadamente em termos dos conteúdos programáticos, requisitos de acesso, público-alvo, modalidades de ensino-aprendizagem, duração, articulação com o sistema produtivo, bem como as expectativas dos ex-formandos face à formação profissional frequentada. Outro que incide sobre as trajectórias educativas, formativas e profissionais dos ex-formandos e seus processos de transição/inserção no mercado de emprego, procurando salientar-se em que medida a formação profissional foi um veículo (ou não) de transição/inserção dos jovens na vida activa.

3. Formação e emprego em Portugal

No âmbito do sistema de ensino-formação português, a formação profissional assume actualmente duas modalidades fundamentais: uma orientada, basicamente, para a formação inicial, enquadrando-se aqui o sistema de aprendizagem, as escolas profissionais e o ensino técnico-profissional na sua vertente dos cursos tecnológicos; outra, paralela ao sistema de ensino

formal, a qual é da responsabilidade, essencialmente, do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) e que visa implementar e impulsionar a formação profissional em espaços e contextos similares aos das realidades de trabalho e/ou no interior das empresas.

É precisamente nesta última modalidade que se inserem os cursos que foram objecto de estudo. Reportamo-nos a cursos ministrados pelo Centro de Formação Profissional da Indústria Têxtil (CITEX) e pelo Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (CENFIM)¹¹. Tratam-se de Centros de Formação Profissional Protocolares, os quais resultam de um protocolo entre o Ministério do Emprego e da Segurança Social, por via do IEFP, e as respectivas associações empresariais. São centros de cariz sectorial que têm como objectivo ministrar acções de formação profissional inicial e contínua, de modo a dotar os indivíduos de qualificações adequadas às necessidades e características técnico-productivas dos respectivos sectores produtivos.

Apenas retivemos a nossa atenção sobre os cursos de formação que visam a qualificação inicial de jovens e que assumem a modalidade de formação em alternância. No CITEX, a sua duração é de, no mínimo, um ano e, no máximo, três, exigindo-se aos formandos, para a sua frequência, níveis de escolaridade que vão desde o segundo ciclo do ensino básico — para o curso de costura industrial — e o 12.º ano — para os de *design* de moda e têxtil. No CENFIM, os cursos têm uma duração mínima de 6 meses e máxima de 2 anos e exige-se para a frequência dos mesmos, no mínimo, a detenção do segundo ciclo do ensino básico.

As trajectórias educativa e formativa dos jovens caracterizam-se, na sua grande maioria, respectivamente, pela posse de um diploma do ensino secundário (71,8% no CITEX e 83% no CENFIM) e pela ausência da frequência de outros cursos de formação profissional (65,5% no CITEX e 61,4% no CENFIM).

¹¹ No CITEX foram objecto de estudo os seguintes cursos: Afinação de máquinas de peúgas e meias; Afinação de máquinas rectas; Afinação de teares circulares; Afinação de teares convencionais; Afinação de teares teia e trama; Costura industrial; *Design* de moda; *Design* têxtil; Estampagem têxtil; Métodos e tempos de trabalho; Modelação; Operador de máquinas de costura; Operador de máquinas têxteis; Tecnologia de confecção; Tinturaria têxtil. No CENFIM os cursos analisados foram: Desenho; Electricidade/ Bobinagem; Iniciação às novas tecnologias; Latoagem/Repuxagem; Serralharia/Soldadura; Moldagem mecânica; Serralharia/Afinação de máquinas; Tempos e métodos de trabalho; Serralharia civil; Serralharia civil/ Caixilharia; Soldadura; Soldadura/Serralharia civil; Tornagem/Fresagem/Serralharia mecânica.

A maioria dos indivíduos que apresentam trajetória formativa iniciou-a, predominantemente, após a frequência dos cursos em análise (69,7% no CENFIM e 64,3% no CITEX), o que se concretiza em trajetórias formativas de curta duração. Todavia, entre os ex-formandos do CITEX, encontramos trajetórias formativas mais intensas em termos quantitativos (14 dos 87 ex-formandos com trajetória formativa realizaram dois cursos de formação para além do CITEX).

Atendendo à análise dos conteúdos programáticos dos cursos de formação avaliados, verificamos que o CENFIM apresenta uma estratégia formativa de cariz mais desenvolvimentista quando confrontada com a do CITEX. Os cursos de formação daquele centro, para além de conteúdos de vertentes prática e *procedural* (Malglaive, 1990) — e respectiva potencialização de competências no domínio do saber-fazer (Le Boterf, 1989) —, caracterizam-se, com alguma frequência, pela transmissão de conhecimentos de natureza teórica (Malglaive, 1990) — e sua tradução em competências ao nível do saber (Le Boterf, 1989) — e mesmo de carácter comportamental/relacional, ainda que estes últimos surjam com menor incidência. A opção programática do CENFIM, ao assumir um carácter sistémico e integrado, traduz alguma preocupação em dotar os sujeitos de conhecimentos acerca do fundamento científico das temáticas práticas e técnicas abordadas, tornando-os, potencialmente, detentores de um saber global das tarefas a montante e a jusante da sua actividade, bem como de um saber-fazer social (Le Boterf, 1989), cada vez mais determinante das competências accionáveis pelos jovens nos novos contextos de trabalho, pautados por crescentes exigências de flexibilidade, dinamismo e capacidade de adaptação à mudança.

Pelo contrário, no CITEX, a formação assume um carácter muito mais restrito, limitando-se, no fundamental, à transmissão dos conhecimentos necessários à ocupação de um posto de trabalho específico. Daí que estes não sejam suficientes, nomeadamente, para colmatar a ausência de experiência profissional dos jovens, a qual surge, para os ex-formandos inquiridos, como uma das suas principais dificuldades no acesso ao mercado de emprego, ao contrário do que acontece com os ex-formandos do CENFIM, onde este justificativo assume uma importância proporcional residual.

Apesar desta diferenciação, os jovens manifestam uma opinião idêntica quanto à adequação da formação ao exercício profissional: mais de metade dos sujeitos de cada um dos Centros de Formação Profissional (CFP) considera os conhecimentos adquiridos adequados às funções desempenhadas, não se deparando com dificuldades significativas de adaptação ao mundo laboral. Salientam, no entanto, como principais obstáculos, os que resultam

da ausência de conhecimentos práticos e da aplicação dos conhecimentos às situações concretas de trabalho. Este facto permite-nos afirmar que, apesar de os conhecimentos aprendidos serem, na sua opinião, adequados, nem sempre os jovens têm oportunidade de os operacionalizar em competências directamente utilizáveis no quotidiano laboral. Por seu turno, tal não é impeditivo de se considerar, dadas as características do tecido empresarial nacional, que as condições técnico-organizacionais nem sempre permitem o desenvolvimento das referidas competências.

Atendendo à funcionalidade da formação para a vida laboral dos sujeitos, destaca-se, novamente, que, de uma forma geral, os ex-formandos do CENFIM expressam uma opinião mais favorável do que os do CITEX, o que se encontra, possivelmente, relacionado com a configuração das trajetórias profissionais, menos precarizantes no primeiro caso do que no segundo. Na generalidade, os jovens consideram a formação útil como mecanismo facilitador da transição ao mercado de emprego, inversamente ao que acontece enquanto veículo de inserção, se atendermos ao facto de os ex-formandos encararem a formação como particularmente inútil para os indicadores que revelam uma melhoria da posição profissional no mercado de emprego. Situação igualmente negativa verifica-se na sua vertente de meio proporcionador da criação do próprio emprego, ainda que, com maior acuidade, entre os ex-formandos do CENFIM, o que é compreensível se atendermos ao facto de estes não optarem por percursos profissionais de autonomização.

Detenhamo-nos, agora, na análise dos processos de transição ao trabalho vividos pelos jovens e das respectivas trajetórias profissionais.

O acesso ao mercado de emprego e o início do exercício da actividade profissional realiza-se, para os jovens de ambos os CFP, maioritariamente, entre os 15 e os 20 anos de idade. Todavia a concentração neste escalão etário é mais significativa para os ex-formandos do CENFIM que acedem mais cedo à vida activa, enquanto, entre os jovens do CITEX, adquirem, igualmente, relevo aqueles que iniciam as suas trajetórias profissionais numa fase mais tardia, isto é, entre os 21 e os 25 anos. Este posicionamento no mercado de emprego, pode estar associado ao facto de parte dos ex-formandos do CENFIM (19,8%) ter terminado o curso de formação com uma idade inferior (menor ou igual a 16 anos) aos do CITEX (1,6%).

Contudo, constatamos que os jovens do CENFIM apresentam trajetórias profissionais de duração mais curta do que os do CITEX. Senão vejamos: se em relação aos primeiros, a maioria dos indivíduos tem trajetórias profissionais com uma duração igual ou inferior a 4 anos e entre 5 a 9 anos

(respectivamente, 43,4% e 47,1%), já no CITEX, tais intervalos temporais assumem os valores, respectivamente, de 22,6% e 54,7%, havendo, por seu turno, 22,6% de indivíduos com trajectórias profissionais de duração igual ou superior a 10 anos.

A análise realizada da relação entre trajectórias educativa, profissional e formativa dos ex-formandos não nos permite encontrar qualquer dependência estatística significativa entre a trajectória educativa e a trajectória profissional, ao invés do que acontece entre esta última e a trajectória formativa. Deste modo, é-nos possível afirmar que, em parte, o capital cultural, consubstanciado — na nossa análise — no grau de escolaridade dos jovens, não é determinante do tipo de trajectória profissional. Por outro lado, já se detectam algumas regularidades quanto à influência da trajectória formativa nas trajectórias profissionais.

Todavia, importa ponderar o pressuposto de que a posse de um determinado volume e estrutura de capital cultural poderá constituir um instrumento válido de inserção no mercado de emprego, pois, se para a população em análise, por um lado, não encontramos qualquer relação entre as suas trajectórias educativa e profissional, por outro, verificamos que, em ambos os CFP, são os indivíduos sem trajectória formativa que, mais frequentemente, aparecem marcados por trajectórias profissionais precarizantes. Daí que, se a trajectória educativa não é determinante da trajectória profissional, já a trajectória formativa constitui um factor, entre outros, que poderá contribuir para uma inserção no mercado de emprego.

Vejamus então, a que níveis é que a formação constitui, como afirma Rose (1984) um mecanismo válido na organização da transição dos jovens ex-formandos ao mercado de emprego.

Releve-se desde já que no momento de inquirição, o número de jovens a exercer profissão era francamente significativo (88% para os do CENFIM e 78% para os do CITEX), assumindo o desemprego uma expressão reduzida. De facto, o acesso ao emprego após a conclusão da formação é um objectivo atingido por grande parte destes jovens. Ora, esta dinâmica adquire um significado ainda mais notável se tivermos em conta que uma parte significativa dos jovens nunca tinha exercido actividade profissional até ao momento de conclusão do curso.

Outro elemento que nos permite corroborar o papel favorável desempenhado pela formação nos processos de transição é o número relevante de indivíduos que apresentam um percurso de continuidade entre a formação e o emprego, isto é, jovens que, após a frequência da formação, acederam à vida activa num curto espaço de tempo. Tal é, tendencialmente, demonstra-

tivo da estreita articulação entre as trajectórias formativas e profissionais dos sujeitos.

Todavia, no domínio da inserção profissional, o efeito da formação é bastante mais controverso. Ao contrário do que seria desejável, verificamos que, após a sua frequência, os jovens apresentam, maioritariamente, situações de emprego precárias, realidade que se mantém, ainda que com menor significado, na situação de emprego actual. Deste modo, o poder inflector da formação sobre a precariedade das situações de emprego não é generalizável. Aliás, a precariedade do emprego é comum ao segmento jovem da população, pois, como abrange, de forma significativa, indivíduos que se encontram a iniciar a sua vida activa, estes acabam por ser mais vulneráveis às políticas de flexibilização da mão-de-obra levadas a cabo pelas empresas.

Tendo presente tal conclusão, importa passar a equacionar como a mesma se diferencia em função das duas áreas formativas em causa.

Entre os jovens do CENFIM adquirem preponderância as trajectórias não precarizantes (53,2%), com incidência particular nos tipos não precarizante estável e não precarizante evolutiva, o que nos conduz a afirmar que, para eles, a formação se posiciona como um mecanismo de inserção no mercado de emprego, na medida em que os dota de instrumentos críticos (Lima e Silva, 1986: 170) que lhes permitem uma integração profissional baseada na estabilidade contratual e num nível de remuneração satisfatório (cf. Quadros 1 e 2, em anexo).

Já entre os ex-formandos do CITEX são as trajectórias profissionais precarizantes (particularmente as estáveis) que ganham maior relevo, prolongando-se, após a formação, a situação de transição dos jovens ao mercado de emprego, pois a privação de instrumentos de integração profissional permanece, engrossando estes indivíduos o exército dos eventualmente "desempregáveis" (Idem) (cf. Quadros 1 e 2, em anexo). Assim, a formação não se configura para estes jovens como veículo eficaz de promoção da inserção no mercado de emprego, o que estará, possivelmente, relacionado, quer com a natureza programática menos abrangente dos conteúdos dos cursos de formação, quer com a crise económica vivenciada pelo sector do têxtil e vestuário (STV).

Para além dos tipos de trajectórias profissionais já referidos, no caso do CITEX, são assinaláveis os indivíduos com trajectórias profissionais de autonomização (9,8%), ou seja, jovens que enveredaram pelo trabalho independente ou então criaram a sua própria empresa, logo, alargaram o leque de iniciativas empresariais no mercado de emprego. Já no CENFIM, este tipo de trajectória profissional representa apenas 1,2% do total de inquiri-

dos (cf. Quadros 1 e 2, em anexo). Este resultado indicia-nos que, em profissões da fileira dos têxteis e do vestuário, a possibilidade de encetar uma trajectória profissional com autonomia é mais elevada do que no caso do sector da metalurgia e metalomecânica (SMM), já que o exercício profissional independente, bem como a criação de micro-empresas e a sua possibilidade de sobrevivência, ainda que a curto prazo, constitui uma tradição marcante em Portugal. Todavia, não podemos deixar de ter presente que as trajectórias de autonomização podem também indiciar, quer dificuldades de transição, quer de inserção no mercado de emprego, optando os jovens, face a estes obstáculos, pela criação da sua própria empresa ou pelo exercício profissional de forma independente. Com efeito, é igualmente entre os ex-formandos do CITEX que encontramos um maior número de indivíduos desempregados, com trajectórias de desemprego ou na condição de estudantes.

A presença de situações de desemprego nas trajectórias profissionais do total dos ex-formandos assume sempre maior dimensão entre os jovens do CITEX do que entre os do CENFIM. Se entre os primeiros, 59,6% já experimentaram no seu percurso situações de desemprego, tal realidade atinge 38% dos segundos, o que encontra, com certeza, explicação, na situação de crise económica vivida pelo STV, que se tem vindo a traduzir em políticas empresariais de redução do emprego. Da mesma forma, se entre os jovens do CENFIM com trajectórias profissionais marcadas por situações de desemprego, este tem uma duração total relativamente curta, já que para 53,8% dos ex-formandos é igual ou inferior a seis meses, no caso do CITEX apenas 38% dos jovens se encontram em situação idêntica; predomina aqui, por outro lado, o desemprego de longa duração - superior a um ano — que atinge 36,3% dos indivíduos com situações de desemprego.

Torna-se igualmente interessante realizar uma caracterização dos fluxos de mobilidade dos inquiridos no mercado de emprego¹². O imobilismo no mercado de emprego é claramente mais significativo no caso dos jovens do CENFIM, onde abrange 35,1% dos sujeitos, contra 16,7% dos do CITEX. Entre estes últimos, 57,6% já transitaram por três ou mais empregos, enquanto entre os primeiros esta situação abrange apenas 31% jovens, o que indicia uma instabilidade mais vincada e, logo, uma maior intensidade de fluxos entre os diferentes *stocks* da população nos empregos ocupados no âmbito do STV do que no do SMM. Tal como já temos vindo a realçar, o STV encontra-se numa situação de crise e instabilidade económica e de

¹² Por mobilidade no mercado de emprego entendemos os fluxos que marcam as trajectórias profissionais dos indivíduos em termos do número de empregos ocupados.

emprego, apesar da sua importância e representatividade na economia portuguesa, quer em termos de formação de riqueza, quer de volume de emprego, o que se concretiza numa maior flexibilização das situações de emprego e respectiva rotação entre elas.

Centremo-nos agora na análise das relações entre os tipos de trajectórias profissionais e os fluxos de mobilidade dos sujeitos. Entre os 60 ex-formandos do CENFIM que apenas tiveram o emprego actual, 65% apresentam trajectórias profissionais não precarizantes estáveis. Tal é um claro indício de inserção no mercado de emprego, logo, de uma situação profissional de estabilidade que resulta de uma progressão profissional aos níveis contratual e remuneratório. Ainda que inferior, esta relação não deixa de ser significativa no caso dos do CITEX, onde abrange 48,8% do total de 41 jovens marcados pelo imobilismo no mercado de emprego. Todavia, em ambos os casos, é também para estes indivíduos, com percursos caracterizados pela ausência de mobilidade, que encontramos uma incidência importante de trajectórias profissionais precarizantes estáveis: 30% no caso do CENFIM e 19,5% no do CITEX, o que é indicativo de processos de transição ao mercado de emprego que prolongam situações de instabilidade e ausência de progressão profissional.

Face à ambivalência da relação entre mobilidade no mercado de emprego e configuração das trajectórias profissionais, estaríamos, à partida, em condições de concluir que a mobilidade no mercado de emprego não é um factor com influência decisiva no tipo de trajectória profissional. Porém, esta afirmação deve ser ponderada e objecto de uma reflexão mais aprofundada, na medida em que apurámos que as trajectórias profissionais de autonomização estão associadas, na esmagadora maioria dos casos, a processos de mobilidade no mercado de emprego, o que, à partida, aponta para tentativas diversas de melhoria da situação profissional através de uma autonomização profissional ou empresarial que implica, frequentemente, a passagem de uma situação de assalariamento para uma de independência laboral.

Apesar de a população que frequentou o CITEX ter, até ao momento, uma permanência mais longa no mercado de emprego e se caracterizar por uma maior mobilidade, apresenta trajectórias profissionais menos favoráveis do que a do CENFIM, que se inseriu há menos tempo na vida activa. Tal parece paradoxal se atendermos ao facto de os jovens do primeiro centro, em princípio, deterem uma maior experiência profissional, bem como um potencial de competências acumuladas, o qual lhes permitiria, *a priori*, uma capacidade acrescida de adaptação a diferentes situações profissionais e, consequentemente, uma integração qualitativamente superior no mesmo.

Para se obter uma interpretação mais fina da situação apontada, importa destacar o seguinte:

— no caso do CENFIM, dos 69 indivíduos com trajetórias profissionais precarizantes, destacam-se fundamentalmente os que apresentam per cursos mais curtos no mercado de emprego (53,6%), o que pode explicar-se pelo facto de ainda se encontrarem numa situação transitória que poderá, eventualmente, ser ultrapassada com o decorrer da sua permanência no mercado de emprego;

— situação oposta é a dos ex-formandos do CITEX, onde dos 106 jovens com trajetórias profissionais precarizantes, adquire pertinência o número dos que detêm percursos profissionais de média e longa durações (48,1% e 30,2% daqueles que exercem actividade, respectivamente, num período de tempo de 5 a 9 anos e há 10 ou mais anos), o que é sinónimo de uma situação de precarização, provavelmente, irreversível, dada a sua permanência já tão longa no mercado de emprego. Esta constitui igualmente a explicação para o facto de 58,3% dos indivíduos que permanecem no mercado de emprego entre 5 a 9 anos terem optado por trajetórias de autonomia, como uma alternativa a uma situação de emprego caracterizada pela instabilidade, insegurança e baixa remuneração;

— as trajetórias profissionais não precarizantes, que abrangem 87 e 91 dos sujeitos, respectivamente, do CITEX e do CENFIM, estão associadas predominantemente aos jovens que se encontram no mercado de emprego entre 5 a 9 anos (60,9% no CITEX e 53,8% no CENFIM). A menor preponderância dos jovens do CENFIM com trajetórias profissionais que agregam as duas características referidas (em termos de tipo e de duração) é compensada positivamente quando verificamos que 36,3% dos ex-formandos deste centro apresentam trajetórias profissionais curtas (menores ou iguais a 4 anos) e não precarizantes.

Podemos então concluir que, com excepção da idade de entrada na vida activa, o tipo de trajetória profissional está menos dependente de factores tais como níveis de escolaridade, mobilidade no mercado de emprego ou tempo de permanência na vida activa, e mais de factores contextuais macro-estruturais ligados à própria dinâmica económica de cada um dos sectores de actividade em causa, menos favorável no STV do que no SMM.

Ainda no domínio da relação entre a frequência do curso com os tipos de trajetórias profissionais, há que salientar a importância que as redes formativas institucionais assumem, em Portugal, como via privilegiada de transição à situação de emprego detida logo após a finalização da formação. Torna-se, assim, assinalável o papel desempenhado pela formação na intercepção com a esfera do emprego, na medida em que as entidades formado-

ras, por via directa ou indirecta, intervêm na gestão dos processos de transição dos jovens ao mercado de emprego, sem que, contudo, exerçam uma influência significativa no combate à precariedade da situação de emprego. De facto, o efeito das redes formativas circunscreve-se ao momento imediatamente posterior à conclusão do curso, não se prolongando a sua acção no percurso profissional dos jovens, nomeadamente através de medidas de acompanhamento da transição profissional, as quais poderiam ser um meio de converter num verdadeiro processo de inserção no mercado de emprego. O apoio prestado à colocação dos recém-formados revela-se mais incipiente no CENFIM, o que se explica pelo facto de este não desenvolver uma estratégia vinculada de relacionamento com as entidades regionais/locais representativas das políticas de emprego e de formação, ao invés do que acontece com o CITEX. Todavia, a estratégia prosseguida por este último centro no domínio das redes formais de transição ao mercado de emprego não é suficiente para fazer face ao movimento de recessão do emprego que caracteriza o STV.

4. Formação e emprego em França

Em França, uma parte substancial da formação profissional enquadra-se no seio do sistema de ensino, existindo, todavia, um importante dispositivo de formação não inserido neste sistema.

A formação profissional no quadro do sistema de ensino é essencialmente assegurada, no primeiro nível de qualificação, pelos estabelecimentos tutelados pelo Ministério da Educação Nacional. O outro dispositivo de formação profissional abrange toda a formação profissional que tem como população alvo, em princípio, os indivíduos activos (empregados, desempregados e à procura do primeiro emprego). São vários os actores que chamam a si a responsabilidade por esta formação, designadamente o Estado — pelo Ministério do Trabalho, do Emprego e da Formação Profissional—, as empresas, as colectividades, as entidades locais e as autarquias.

Este último tipo de formação profissional contempla igualmente um conjunto de cursos destinados aos jovens saídos do sistema de ensino e com uma idade não inferior aos 16 anos. Orientam-se para a formação inicial no sentido em que conferem uma qualificação profissional a indivíduos que não são detentores de um diploma profissionalizante.

Os cursos de formação profissional objecto do nosso estudo são promovidos por um dos principais organismos de formação profissional em

França, a *Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes* (AFPA). É uma instituição considerada como uma "escola de segunda escolha", na medida em que promove formação direccionada para a qualificação inicial — gratuita e subsidiada, conforme a situação sócio-económica dos indivíduos — para quem procura um emprego e se depara com dificuldades de transição à vida activa. Deste modo, a AFPA tem como objectivo principal a inserção dos sujeitos no mercado de emprego, fomentando-a, quer por via de uma formação profissional qualificante, que dá acesso a diplomas de diferentes níveis de qualificação — desde o de operário até ao de técnico superior —, quer por outros modos de intervenção que incluem acções de orientação, de aconselhamento e de engenharia pedagógica.

As acções de formação profissional têm uma duração relativamente curta (6 a 12 meses em geral), mas assumem um carácter intensivo, e orientam-se para várias fileiras profissionais, entre as quais foram objecto de análise as acções vocacionadas para as áreas da metalurgia e mecânica (AMM) e do vestuário (AV) ¹³.

Os jovens ex-formandos franceses alvo de estudo apresentam trajetórias educativas, na sua grande maioria e nas duas áreas formativas, caracterizadas pela posse de um diploma ao nível da escolaridade mínima obrigatória de 9 anos (*3ème ou formation technique de niveau CAP, BEP ou équivalent*).

¹³ Em França quer em termos da organização da actividade económica, quer no domínio formativo, estas duas áreas industriais são consideradas de forma distinta. No entanto, na investigação realizada, agrupámo-las, por forma a permitir uma análise comparada com as dos outros dois países em foco.

A AFPA promove, unicamente, cursos na área do vestuário e não na do têxtil. Sendo assim, só os primeiros são objecto de estudo em França, o que traduz uma especificidade analítica em relação aos outros dois países, nos quais os cursos de formação profissional estudados abrangem as duas áreas referidas.

Os cursos da AMM são: Agente de manutenção; Afinação de moldes metálicos; Afinação mecânica; Condução de instalações e máquinas automatizadas; Fresagem; Operador de comando numérico; Montagem/regulação de sistemas mecânicos e automatizados; Equipamento de ferramentas para produção; Rectificação cilíndrica e plana; Técnico de manutenção de sistemas mecânicos; Técnico de atelier automatizado em fabricação de peças automáticas; Técnico de estudos de sistemas mecânicos; Técnico superior em concepção industrial; Tornagem; Fabricante polivalente de máquinas; Soldadura; Técnico de métodos e preparação mecânica; Ajustador/montador de células (avião). No âmbito da AV são estudados os cursos de Costura e Técnico de modelismo, molde/figurino, gradação.

Os seus percursos formativos e profissionais são relativamente longos, caracterizados por uma forte mobilidade no mercado de emprego e por situações de alternância entre formação, emprego e desemprego.

As trajetórias profissionais destes jovens são longas e intensas. De facto, constatamos que, mais de metade dos jovens (56,5%) da AV se encontram no mercado de emprego há dez ou mais anos, enquanto os jovens da AMM, embora integrados há menos tempo na vida activa, exercem actividade profissional há 9 ou menos anos (46,5% dos indivíduos).

Da mesma forma, os fluxos de mobilidade são intensos para os dois grupos de jovens, sendo, no entanto, dissemelhantes. Se para a AMM se explica a mobilidade pelo recurso aos chamados contratos *intérim*, os quais asseguram aos jovens empregos caracterizados, geralmente, por remunerações bastante satisfatórias, embora precários, na AV, aponta-se para a vivência mais nítida de intensos fluxos entre formação, emprego e desemprego, os quais constituem factores de instabilidade e precariedade nas trajetórias profissionais destes jovens.

Os ex-formandos da AMM apresentam, na sua maioria, trajetórias profissionais não precarizantes (65,4%). No caso dos indivíduos da AV, predominam as trajetórias profissionais precarizantes (51,9%) sendo igualmente relevantes as trajetórias de desemprego (13%) quando confrontadas com a sua fraca incidência entre os jovens da AMM (3,5%) (cf. Quadros 3 e 4, em anexo).

As trajetórias formativas dos jovens são, em geral, bastante significativas. Do total dos inquiridos com trajetória formativa, 34% na AMM e 42,6% na AV, frequentaram, no mínimo, um curso de formação profissional, para além do que é objecto de análise no nosso estudo. Todavia, estamos perante dois tipos diferenciados de trajetórias: na AMM, prevalecem as trajetórias formativas constituídas pela frequência de cursos orientados para uma qualificação profissional direccionada para a função que os indivíduos desempenhavam anteriormente; na AV, aposta-se na aprendizagem de uma qualificação profissional direccionada para funções alternativas (nomeadamente no sector dos serviços).

Importa assinalar que a alternância entre formação e emprego detectada entre os jovens da AV está relacionada com a própria dinâmica de crise económica e de emprego do sector do vestuário em França e na generalidade dos países europeus, em desenvolvimento no período temporal que o nosso estudo abrangeu, assinalada estruturalmente por um decréscimo em termos de importância económica e por uma recessão ao nível da produção e do emprego. De modo a fazer face a este tipo de problemas, ao nível da política de emprego francesa emergem modalidades de apoio aos processos

de transição ao mercado de emprego, nomeadamente através dos *Contrats Emploi Solidarité* (CES)¹⁴. O objectivo destes contratos é favorecer a transição profissional de indivíduos com dificuldades em encontrar um emprego. Promove-se então a empregabilidade em actividades que respondam a necessidades colectivas (em colectividades locais, organismos privados sem fins lucrativos, organismos públicos, etc).

A orientação dos CES explica que sejam mais frequentes entre os jovens da AV do que entre os da AMM, uma vez que os primeiros apresentam um número considerável de situações diversificadas de emprego (no que diz respeito aos sectores de actividade), de desemprego e trajectórias de desemprego (cf. Quadros 3 e 4, em anexo).

Retendo a nossa atenção nos conteúdos formativos dos cursos em análise, podemos constatar que os mesmos são desprovidos de conteúdos de cariz comportamental/relacional. A AFPA, contudo, manifesta-se consciente da ausência de conteúdos no domínio do saber-fazer social manifestamente reconhecidos como potenciadores do desenvolvimento de competências inequivocamente associadas a factores como a motivação e o envolvimento no trabalho.

A este respeito, podemos ainda questionar até que ponto a orientação dada aos conteúdos dos próprios cursos de formação compromete, pelo menos para os indivíduos mais desprovidos de capital social e cultural, o "sucesso" dos mesmos no âmbito das profissões que irão ser exercidas.

Esta última reflexão assume particular pertinência quando verificamos um certo paralelismo por um lado, entre trajectórias profissionais precarizantes e conteúdos formativos menos diversificados dos cursos em causa.

De facto, os cursos da AV — a área onde predominam os jovens detentores de trajectórias profissionais precarizantes (51,9%) e de desemprego (13%) — contemplam conteúdos formativos de carácter prático e técnico, estando praticamente ausentes os conteúdos teóricos. Esta lacuna formativa pode constituir um factor que influencia de forma negativa os processos de transição dos jovens ao mercado de emprego, nomeadamente, porque o nível de conhecimentos agora exigidos adquire cada vez mais um carácter multivalente, senão mesmo, polivalente. Os cursos da AMM, por seu turno, aliam, na generalidade, as vertentes prática, técnica e teórica, orientando-se, deste

¹⁴ Os CES têm uma duração de, no mínimo, 3 meses e, no máximo, 2 anos, e funcionam em regime de tempo parcial. São contratos, privilegiadamente, orientados para desempregados de longa duração, jovens com dificuldades em aceder ao mercado de emprego e pessoas inscritas nos centros de emprego há mais de três anos.

modo, para o desenvolvimento de competências ao nível dos saberes-fazer específicos, contempladas nos conteúdos de cariz prático, saberes-fazer genéricos, que, no domínio da aprendizagem, se reportam aos conteúdos técnicos e a outros saberes presentes em conteúdos de âmbito teórico (Malglaive, 1990).

A própria opinião dos indivíduos face à formação reflecte estas diferenciações formativas em ambas as áreas, embora considerem, na generalidade, os conhecimentos aprendidos por via dos cursos de formação profissional adequados ao trabalho que desenvolvem. Os ex-formandos da AMM consideram que os conhecimentos veiculados pela formação se encontram adaptados à sua actividade laboral (58,4%); entre os jovens da AV, 43,4% apresentam um posicionamento mais crítico, afirmando, particularmente, que os conhecimentos teóricos e práticos transmitidos foram insuficientes. Tal aponta para a dificuldade em converterem os conhecimentos adquiridos em competências directamente utilizáveis em espaço de trabalho, o que, de certo modo, se revela nas suas trajectórias precarizantes e de desemprego (cf Quadros 3 e 4, em anexo). Esta realidade não é, possivelmente, indiferente aos processos de aprendizagem, os quais, ao não contemplarem o desenvolvimento de capacidades de adaptação dos saberes formais a situações diversas do quotidiano laboral, dificilmente se assumirão como um instrumento que os jovens possam utilizar de forma flexível e eficaz.

Atendendo à coordenada temporal que medeia a frequência do curso de formação em análise e o acesso ao mercado de emprego, verificamos que a maioria dos ex-formandos da AMM, após a frequência do curso, acede a um emprego num curto espaço de tempo (60% dos indivíduos demora 3 ou menos meses a conseguirem-no). Inversamente, os jovens da AV apresentam períodos de espera relativamente longos (29,6% entre 4 e 12 meses e 20,4% mais de 1 ano) e, em alguns casos, a formação profissional não constitui sequer um mecanismo facultador da transição à vida activa, uma vez que, no momento da inquirição, encontramos indivíduos em situação de desemprego de longa duração (16,7%).

A importância residual das redes formativas institucionais no acesso ao emprego imediatamente após a frequência da formação contradiz as eventuais expectativas que, *a priori*, delas se poderiam esperar (4,8% para os jovens da AMM e 10% para os da AV). Se, por um lado, tal constatação nos conduz a ponderar o significado das redes formativas como vias privilegiadas de acesso ao emprego (nomeadamente através da implementação efectiva de estágios em empresas), por outro, não podemos descurar o facto de estarmos perante uma realidade societal na qual existem outras redes de

acesso formais que se poderão assumir como mais estratégicas e mais eficazes, designadamente as agências de emprego temporário.

Importa salientar, contudo, que os indivíduos da AV, nas situações de emprego posteriores à frequência do curso de formação em análise, referem em maior número e de forma crescente (10% na situação de emprego após o curso e 15,6% na situação actual) o recurso às redes formativas no acesso ao emprego. Tal deverá ser equacionado no contexto de trajectórias formativas intensas, que acompanham trajectórias profissionais precarizantes que caracterizam os percursos de vida da maioria dos indivíduos desta área formativa. A este respeito, podemos avançar com a hipótese segundo a qual o recurso mais intenso à formação profissional, seria, eventualmente, uma via utilizada para melhorar a posição no mercado de emprego. Contudo, se eram estas as expectativas destes jovens, a sua concretização não foi uma realidade, pois estes indivíduos consideram que a formação lhes foi pouco útil em termos, quer remunerativos, quer enquanto proporcionadora de estabilidade profissional (como veremos a seguir). Isto é, a opção pela prossecução de um percurso formativo é, praticamente, inútil se atendermos ao seu contributo para a dimensão instrumental de emprego que se pretende, em geral estável, permanente e duradouro. Este parece ser um dos maiores paradoxos da defesa do princípio da formação permanente ao longo da vida (Azevedo, 1993), sobre o qual nos devemos reter para aprofundar a reflexão em torno das potencialidades da formação profissional contínua.

Tendo em conta, ainda, as opiniões dos jovens acerca dos obstáculos com que se deparam no acesso ao mercado de emprego, verificamos que os ex-formandos da AMM não apresentam, na sua maioria, qualquer tipo de dificuldade (51,3%), ao contrário do que acontece com os da AV (25,9%). As razões mais apontadas por estes são a ausência de viabilidade da profissão no mercado de emprego (37,7%) e a falta de experiência profissional (35%). Se a primeira nos permite afirmar, tendencialmente, que a formação profissional se encontra desfasada das necessidades e exigências em qualificações do sistema produtivo, podendo, inclusive, a AFPA, estar a desenvolver uma estratégia formativa descoordenada com as dinâmicas do mesmo, a segunda indicia exigências crescentes das empresas ao nível das competências tácitas, o que implica uma oferta de emprego pouco permeável a jovens que as não possuam de imediato. Esta última consideração torna-se mais pertinente quando constatamos que, dos jovens da AMM que apontam ter tido dificuldades para aceder ao mercado de emprego (76 indivíduos), 53,9% apresentam como maior dificuldade, precisamente, a falta de experiência profissional.

Todavia, a generalidade dos indivíduos considera a formação profissional útil na gestão das várias vertentes dos processos de transição/inserção no mercado de emprego, ainda que a considerem pouco útil para a criação do próprio emprego. Por sua vez, a formação é, para os jovens da AV, particularmente inútil na melhoria da remuneração salarial e na obtenção de emprego estável. Estes indicadores conduzem-nos a reforçar a ideia de que a formação profissional se revela útil na promoção do acesso ao mercado de emprego, mas não assume, sobretudo para os ex-formandos da AV, um papel activo na inserção no seu seio, como teremos a oportunidade de analisar mais adiante.

Tal posicionamento face ao trabalho não impede, no entanto, que os jovens tenham procurado a formação por a considerarem uma via válida para melhorar a sua situação de emprego. E, apesar desta expectativa nem sempre se ter concretizado, são os ex-formandos com trajectórias profissionais precarizantes e de desemprego os que, nas duas áreas formativas consideradas, continuam a investir na formação, apresentando as trajectórias formativas mais intensas, frequentemente orientadas para objectivos de reconversão profissional, o que reflecte uma aposta dos sujeitos numa formação orientada para uma preparação profissional alternativa à que já detêm.

Como já referimos, a formação profissional constitui para os indivíduos da AMM um importante veículo facilitador de transição ao mercado de emprego, ao contrário do papel que assume para os jovens da AV. De facto, a persistência de situações de emprego precárias ao longo das suas trajectórias profissionais impele-nos a relativizar o impacto da formação profissional no que respeita inclusive à inserção dos jovens na vida activa.

A inserção dos ex-formandos da AMM no mercado de emprego é, por seu turno, visível já que predominam, entre eles, trajectórias profissionais não precarizantes. No entanto, importa ter presente que o processo de inserção não tem lugar imediatamente após a conclusão do curso de formação, uma vez que a situação de emprego detida no referido momento dos percursos profissionais dos jovens se caracteriza pela precariedade (65,8%). Todavia, tendo a precariedade sido debelada na(s) situação(ões) de emprego posterior(es), passamos de um processo de transição para um de inserção (designadamente no que respeita a 69,5% dos indivíduos). Assim, nesta área formativa, se o sucesso a curto prazo da formação profissional poderá ser posto em causa em relação à inserção no mercado de emprego, a médio ou a longo prazos, a mesma demonstra-se potencializadora de melhores condições de emprego, nomeadamente aos níveis salarial e contratual.

Importa, finalmente, tecer algumas considerações acerca da realidade do desemprego, até porque encontramos uma grande incidência de situações

de desemprego nas trajectórias dos indivíduos em estudo. A grande maioria dos jovens já esteve, pelo menos uma vez, desempregada (90,4% no caso da AMM e a totalidade dos inquiridos, no caso da AV). Destes (indivíduos que vivenciaram já situações de desemprego), mais de 40% já estiveram mais de três vezes desempregados (42,6% e 44,4% na AMM e na AV, respectivamente). Tal conduz-nos a uma reflexão inevitável em torno das trajectórias profissionais destes jovens, uma vez que a presença de situações de desemprego nas mesmas é indicativo da sua instabilidade e estão associadas a uma duração relativamente prolongada no tempo, ou seja, quanto mais prolongada é a trajectória profissional, mais se assinalam no seu seio situações de desemprego ¹⁵. Se por um lado, esta realidade parece comprometer a tendência lógica para a estabilidade na evolução de uma trajectória profissional, por outro, o facto de estas trajectórias terem, eventualmente, o seu início numa idade precoce ¹⁶, implicando, na maioria dos casos, a interrupção do percurso escolar, inviabiliza, pelo menos em parte, a rentabilização do capital cultural que poderia ter sido, potencialmente, adquirido.

5. Formação e emprego na Dinamarca

Inversamente a Portugal e à França a formação profissional inicial na Dinamarca constitui parte integrante do sistema educativo, podendo os jovens, no seu seio, optar por cursos de vertente profissionalizante. A nossa análise incidiu sobre a designada "Formação Vocacional Básica" ¹⁷, uma das vias educativas que os jovens frequentam após cumpridos os 9 anos de escolaridade obrigatória.

Os cursos ¹⁸, com uma duração de 3 a 4 anos lectivos, visam preparar os jovens para o exercício de uma profissão qualificada. Apresentam,

¹⁵ Salientamos que, dos ex-formandos da AMM que estiveram mais de três vezes desempregados (60), 53,3% apresentam trajectórias profissionais com uma duração igual ou superior a 10 anos e 35% entre os 5 e os 9 anos. Na AV, esta última duração é uma realidade para 76,8% dos inquiridos que estiveram mais de 3 vezes desempregados (24).

¹⁶ Sublinhamos que o início da actividade profissional dos jovens de ambas as áreas formativas concentra-se no escalão etário dos 15 aos 20 anos.

¹⁷ Originariamente designada por *Erhvervsfaglige Gnuddannelser*.

¹⁸ Na AMM foram analisados os seguintes cursos: Mecânica; Mecânica de auto móveis; Fabricação de ferramentas; Construção naval; Forjadura de metais e ferragens; Electromecânica; Moldadura; Mecânica de tecnologia áudio; Mecânica de equipamentos informáticos; Mecânica de equipamentos de precisão. No âmbito da ATV, foram objecto de estudo os cursos de Operador de máquinas de vestuário, Operador de máquinas têxteis e de tecidos e Operador de máquinas de acabamentos.

para além de conteúdos disciplinares variados e específicos, consoante as áreas de especialização — os quais aumentam em termos de carga horária à medida que os cursos prosseguem —, um tronco comum de disciplinas: as línguas dinamarquesa e inglesa, a matemática, a física, noções sobre o mercado de trabalho e questões ambientais.

Trata-se de uma modalidade de formação em alternância entre disciplinas teóricas ministradas nas escolas vocacionais e uma vertente de conteúdos práticos desenvolvidos em empresas. É possível iniciar a formação numa escola ou, inversamente, numa empresa, com um período de formação prática. Neste último caso, os indivíduos realizam um acordo com a empresa na qual vão adquirir a formação, o qual deve ser válido para a totalidade do período de duração da mesma. A empresa tem ainda de ser aprovada como entidade formadora por um comité representativo das organizações de trabalhadores e empregadores, que funciona como instituição co-responsável dos parceiros sociais na educação/formação dos jovens.

Porém, e apesar de todas as apostas do Estado em aproximar os estudantes da realidade empresarial, assiste-se, desde a segunda metade dos anos 80, a uma decrescente disponibilidade das empresas em, pelo menos temporariamente, "abrir as suas portas" aos jovens. De modo a solucionar este problema, foi introduzido em 1990 um esquema de formação baseado na criação, no contexto escolar, de espaços dotados de todas as infraestruturas necessárias para a aprendizagem simulada em posto de trabalho, ao mesmo tempo que se tem optado por incentivar os jovens a encontrar um local para desenvolver a sua formação prática, contando para tal com o apoio da escola.

Saliente-se que os jovens que optam por esta via de formação podem prosseguir, em igualdade de circunstâncias, os seus estudos ao nível do ensino superior. Contudo, não é comum que o façam, visto que os cursos técnicos frequentados, ao serem socialmente valorizados, quer pelo sistema produtivo, quer pela sociedade em geral, possibilitam um acesso rápido ao mercado de emprego.

As trajectórias educativa e formativa dos jovens dinamarqueses alvo do estudo assumem três características distintivas: em primeiro lugar, a homogeneização dos seus níveis de escolaridade dado que a conclusão dos cursos técnicos frequentados faculta um diploma dos estudos secundários; em segundo, um percurso formativo bastante intenso e prolongado no tempo, concretizado no elevado número de cursos de formação frequentados: 49,6% e 56,7% dos ex-formandos, respectivamente da AMM e da ATV frequentaram, pelo menos, dois cursos de formação (o curso objecto da nossa análise e outro); finalmente, a inexistência de qualquer relação significativa das

trajectórias educativa e formativa com os diferentes tipos de trajetórias profissionais, decorrente da uniformidade verificada nas duas primeiras.

Retendo-nos na trajetória formativa, e particularmente nos conteúdos programáticos dos cursos de Formação Vocacional Básica frequentados, há que salientar, como já tivemos oportunidade de referir, a existência de um tronco comum de disciplinas - que constituem a base da formação geral - e de conteúdos disciplinares orientados para a especialização profissional, nos quais se desenvolvem as vertentes de formação particular a cada uma das áreas de formação.

Na AMM, os cursos de formação caracterizam-se pela combinação entre conteúdos de carácter prático e teórico, sendo de notar que a cerca de metade dos jovens foram igualmente ministrados conhecimentos técnicos. Trata-se de uma orientação formativa para saberes práticos e para saberes teóricos genéricos, científicos e conceptuais. A estes, acrescem-se para 47,4% dos jovens a dotação em saberes técnicos ou *proceduais*, os quais podem ser operacionalizados em termos de competências no domínio do saber. Sendo assim, frequentaram cursos de formação em que se articulam saberes técnicos com saberes práticos e saberes teóricos, estando, à partida, melhor preparados para enfrentar uma diversidade de situações profissionais. A sua formação é mais ampla, na medida em que a vertente prática é completada por uma vertente técnica que os mune de conhecimentos no âmbito de uma fileira profissional, sendo os conhecimentos de carácter técnico e prático fundamentados com a formação de carácter teórico.

Na ATV, a formação da maioria dos inquiridos (95%) assume um carácter mais restrito, ao abordar, fundamentalmente, conteúdos de natureza prática e técnica ou *procednal* e respectiva potencialização de competências no domínio do saber-fazer e do saber.

Um ponto comum a ambas as áreas formativas, no domínio da formação orientada para a especialização profissional, é a inexistência de conteúdos direccionados para a transmissão de conhecimentos que visem potencializar competências do foro social e relacional. Num momento em que cada vez mais se advogam os princípios de organização do trabalho em equipa e a importância vital dos Recursos Humanos como garante da competitividade das empresas, é criticável a ausência de conteúdos formativos orientados para o desenvolvimento do saber ser/estar ou do saber-fazer social, ainda que, no domínio da formação geral básica sejam ministradas disciplinas do foro comportamental, nomeadamente sobre questões ambientais, sendo estas orientadas no sentido da preparação da cidadania.

Parece tratar-se, globalmente, de um tipo de formação profissional integrada, que justifica que os inquiridos, em geral, não se deparem com difi-

culdades em transitar ao mundo do trabalho, e o façam sem longos períodos de espera. De facto, é elevado o número de sujeitos que após a frequência do curso, regressa ou permanece na empresa onde anteriormente exercia a sua actividade (56,3% na AMM e 30% na ATV), da mesma forma que, entre os restantes, a maioria transita à vida activa em menos de três meses (30,3% e 31,6% respectivamente na AMM e na ATV). Atentemos a estas duas particularidades.

O regresso ou permanência dos jovens nas empresas onde já exerciam actividades é uma característica distintiva da realidade dinamarquesa que parece estar associada a várias ordens de razões, designadamente:

- o investimento pessoal em formação tem subjacente objectivos de melhoria da situação de emprego;
- as empresas apostam na formação perspectivando a melhoria da sua competitividade por via da valorização dos Recursos Humanos;
- como os jovens necessitam, tanto quanto possível, de estabelecer um protocolo com uma empresa para a realização da componente prática do curso de formação, durante o seu desenrolar desenvolvem estratégias no sentido de, após finalizarem o curso, aí encontrarem o seu emprego.

O acesso praticamente imediato ao mundo laboral é, por um lado, facilitado pela frequência do curso de formação devido, nomeadamente, ao prestígio e valorização social que goza, bem como ao conjunto de conhecimentos detidos pelos jovens e operacionalizáveis em espaço de trabalho; por outro lado, está relacionado com alguns traços culturais caracterizadores dos modos de vida juvenis dinamarqueses, pois os indivíduos dispõem, desde cedo, por intermédio de medidas de política social, de condições favoráveis à independência económica e habitacional face aos seus progenitores, tendo, possivelmente, adquirido determinado tipo de hábitos, nomeadamente de consumo, que os leva a evitar a vivência de longos períodos de espera na transição ao mercado de emprego. Daí ser frequente deterem, no período imediatamente após a conclusão do curso de formação, situações de emprego precárias, com o objectivo de auferirem um determinado rendimento que lhes possibilite, não só a manutenção da sua independência, mas também o início efectivo da sua actividade profissional. Todavia, não podemos deixar de salientar que estamos perante uma população juvenil que é, de maneira geral, mais permissiva às políticas de flexibilização da mão-de-obra por parte das empresas, nomeadamente aos níveis remuneratório e contratual.

A médio prazo, a formação profissional estudada para o caso dinamarquês constitui um elemento que contribui activamente para a inserção efectiva dos jovens no mercado de emprego, na medida em que, no momento de inquirição, a maioria destes era detentora de situações de emprego não

precárias e apresentavam igualmente trajectórias profissionais não precarizantes (cf. Quadros 5 e 6, em anexo).

Ressalve-se, no entanto, que 30% dos ex-formandos da ATV viam uma situação de "desemprego de inserção" (Tanguy, 1986: 55). São jovens que após a realização do curso de formação nunca arranjam emprego, o que poderá estar relacionado, quer com a vivência de um período de tempo ainda muito curto em termos de acesso ao mercado de emprego, na medida em que a maioria terminou o curso há um ano ou menos, quer com a dinâmica económica que caracteriza o STV. Refira-se, quanto a este último vector explicativo, que a totalidade dos jovens da ATV frequentaram cursos direccionados para a função produção, numa altura em que a Dinamarca tem vindo a desenvolver estratégias de desinvestimento na produção industrial têxtil e de vestuário e a concentrar a sua aposta competitiva em fases a montante da produtiva, isto é, na concepção/criação da produção, nomeadamente no *design*, o que conduz a uma rarificação das oportunidades de emprego ligadas às profissões tradicionais, que são, precisamente, aquelas para as quais canalizam os cursos de formação frequentados pelos jovens. Face a este cenário, fica em aberto o futuro destes jovens no mercado de emprego a médio e longo prazos, embora sejam indivíduos altamente qualificados, a sua formação realiza-se no âmbito de profissões que, possivelmente, terão a sua oferta saturada, devido às características do próprio sistema produtivo.

As trajectórias profissionais dos jovens dinamarqueses são particularmente longas e caracterizadas por uma elevada mobilidade. Cerca de metade destes acedeu ao mercado de emprego com idade igual ou inferior a 14 anos e a maioria já transitou por cinco ou mais empregos (51,9% na AMM e 48,3% na ATV), sendo reduzido o número de sujeitos com uma única situação de emprego (5,9% na AMM e 3,3% na ATV).

O acesso precoce ao mercado de emprego é uma característica da realidade societal dinamarquesa. É habitual os jovens, findo o período escolar diário, que termina, geralmente, no início da tarde, realizarem alguns trabalhos a título voluntário em regime de tempo parcial. Trata-se de uma prática socialmente generalizada que lhes garante um rendimento passível de sustentar uma certa independência económica face aos pais. O início precoce da vida activa é de tal modo frequente na Dinamarca que, em 1996, foi legislada a interdição de exercício de actividades profissionais a crianças com idades inferiores aos 12 anos.

Por outro lado, constatamos que cerca de 65% dos indivíduos são casados ou vivem em união de facto, o que constitui mais uma singularidade da realidade societal dinamarquesa relativamente às restantes. Esta especifici-

dade assume maior relevância se atentarmos às idades dos inquiridos, pois 75,6% e 96,7% dos mesmos, respectivamente da AMM e da ATV, têm idades compreendidas entre os 20 e os 25 anos. De facto, na Dinamarca, é usual os jovens viverem maritalmente desde os 19 anos de idade. Aliás, a saída precoce do seio da família de origem é uma das características que Drancourt e Berger (1995: 18) destacam como sendo marcante do modelo nórdico comparativamente ao modelo mediterrânico. Uma explicação possível para este traço da vida social reside no modelo de Estado-Providência vigente na Dinamarca, no âmbito do qual o sistema de protecção social, bastante abrangente, proporciona, nomeadamente aos jovens com idade igual ou superior a 18 anos (que se encontrem a estudar, em formação ou vivenciem uma situação de desemprego), o acesso a uma habitação independente e a apoios financeiros.

Uma vertente analítica basilar no nosso estudo consubstancia-se na premissa de que a precariedade/não precariedade das situações de emprego é influenciada, de entre um conjunto vasto de factores, pelas redes mobilizadas pelos ex-formandos para acederem ao emprego. Ora, o estudo das redes de acesso ao emprego na realidade societal dinamarquesa leva-nos a concluir que o impacto positivo da formação não está directamente relacionado com o seu posicionamento enquanto rede de acesso ao mercado de emprego tanto mais que constatamos o predomínio, quer das redes de carácter formal (no caso da ATV), quer das de carácter informal (na AMM). As instituições de formação não desempenham um papel assinalável nos processos de colocação dos ex-formandos no mercado de emprego.

Relembremos que estando a formação inserida no sistema educativo, acaba por interiorizar também a vocação fundamental deste último, isto é, para além de promover a formação de profissionais aptos a integrarem o mercado de emprego, desenvolve uma vertente de formação dos indivíduos enquanto cidadãos, não se orientando exclusivamente para facilitar os processos de transição/inserção no mercado de emprego. Os cursos de formação profissional inicial por nós analisados englobam-se num percurso escolar contínuo, não se observando, tal como acontece em França e em Portugal, um efectivo abandono do sistema escolar formal. A articulação virtuosa das vertentes educativa e formativa está presente no objectivo principal da formação profissional na Dinamarca, ao orientar-se para a valorização profissional e pessoal dos indivíduos, no sentido de os dotar de competências abrangentes que os tornem capazes de acompanhar as alterações constantemente verificadas no sistema produtivo.

É assim que se explica que a maioria dos jovens possua uma opinião favorável acerca da adequação dos conhecimentos ministrados no curso de

formação ao trabalho executado (74,4% na AMM e 59,2% na ATV). Do mesmo modo, afirmam não ter sentido qualquer dificuldade de adaptação ao desempenho laboral. Ora, esta facilidade de adaptação está directamente relacionada com as características da formação neste país, destacando-se nomeadamente:

— a duração alongada dos cursos, que permite uma consolidação de saberes considerados fundamentais para a efectiva adaptação dos jovens às especificidades da sua actividade profissional;

— a existência de um longo período de estágio em empresas que, sendo realizado em regime de alternância, permite a aplicação dos saberes práticos, proceduais e teóricos;

— a co-responsabilização das empresas e de diversos parceiros sociais na elaboração dos conteúdos formativos, o que permite que estes tenham em conta, simultaneamente e de forma conjugada as preocupações, necessidades e princípios dos diferentes actores institucionais referidos.

São ainda de salientar duas características particulares dos percursos de vida dos jovens dinamarqueses que favorecem, em si mesmo, esta capacidade de adaptação à vida profissional. São elas:

— a presença de trajectórias formativas intensas, que resultam, entre outros factores, da importância que, nesta realidade societal, se atribui à formação permanente ao longo da vida;

— o contacto precoce dos jovens com o mundo laboral, o que atenua o processo de ruptura, muitas vezes penoso, entre as lógicas educativa e de emprego, pautadas por ritmos, objectivos e normas diferenciados.

Todavia centrando-nos nos indivíduos que referem ter-se deparado com obstáculos no acesso ao mercado de emprego, a justificação que assume maior pertinência nas duas áreas formativas, é a ausência de viabilidade da profissão no mercado de emprego (11,8% na AMM e 21,6% na ATV), o que, de alguma forma, põe em causa a orientação vocacional de alguns destes cursos de formação, particularmente os da ATV.

Contudo, os jovens não deixam de considerar que o curso de formação profissional foi útil no seu processo de transição/inserção no mercado de emprego, ainda que os ex-formandos da ATV, na globalidade, manifestem uma postura mais negativa relativamente à funcionalidade do curso de formação. Refira-se, em particular, e para todos os jovens, a sua inutilidade face a processos de autonomização profissional (nomeadamente, de criação do próprio emprego), o que não é surpreendente, dado que o trabalho por conta própria (com ou sem assalariados) não é social nem profissionalmente valorizado na Dinamarca. Daí decorre igualmente a importância residual deste tipo de opção nas trajectórias profissionais dos jovens.

Estamos em presença de cursos com um estatuto valorizado, quer por parte do sistema produtivo, quer pela sociedade em geral, o que explica, em parte, o impacto positivo da formação nas trajectórias profissionais dos jovens, caracterizadas pela não precariedade (cf. Quadros 5 e 6, em anexo). Destacamos, igualmente, que em ambas as áreas de formação, os valores relativos aos tipos de trajectórias profissionais não precarizantes estáveis e evolutivas são aproximados (cf. Quadros 5 e 6, em anexo). No entanto, ambos os tipos ganham maior peso na AMM relativamente à ATV, onde encontramos 21,6% de trajectórias profissionais precarizantes, o que pode explicar-se, como já referimos, quer por um grande número de jovens ter terminado recentemente o curso de formação, quer pela situação de desinvestimento produtivo no STV no país.

No que concerne aos ex-formandos da AMM, o curso de formação constitui um meio de inserção no mercado de emprego a curto prazo. Os resultados da avaliação do impacto da formação nas suas trajectórias profissionais são francamente positivos, ainda que marcadamente mais favoráveis para os jovens da AMM do que para os da ATV (cf. Quadros 5 e 6, em anexo): 77,7% e 51,6% respectivamente, desenvolvem uma actividade profissional marcada pela estabilidade contratual e por níveis de remuneração satisfatórios, o que se consubstancia em situações de emprego não precárias.

Releve-se, finalmente, o facto de a quase totalidade dos jovens de ambas as áreas de formação, antes da frequência do curso, ter desenvolvido uma actividade profissional caracterizada pela precariedade, o que nos permite concluir que a formação profissional desempenha um papel activo no combate àquela e logo na promoção de uma inserção efectiva no mercado de emprego.

6. Algumas linhas conclusivas

Antecedendo a apresentação das principais linhas conclusivas, revela-se fundamental salientar dois vectores macro-estruturais que condicionam, de forma intensa, os resultados particulares das relações que se estabelecem entre as realidades formativa e de emprego em cada país.

O primeiro, comum aos diferentes países, ainda que assumindo algumas particularidades em cada um deles, remete para a dinâmica macro-económica que caracteriza os sectores de actividade para os quais os cursos de formação analisados orientam profissionalmente os jovens. Se o SMM parece constituir uma aposta relativamente decisiva em termos da configuração do padrão de especialização produtiva das três realidades societais, verifica-se

o inverso para o STV, que se encontra numa situação de crise decorrente, entre outros factores, da concorrência dos designados Novos Países Industrializados, para os quais a principal vantagem competitiva assenta nos reduzidos custos salariais (directos e indirectos) e na aposta em produtos de baixa gama. A estratégia de desinvestimento neste último sector das economias europeias dos países economicamente mais prósperos, tem conduzido a uma quebra acentuada do volume de emprego numa actividade tradicionalmente criadora de postos de trabalho e, logo, dinamizadora dos fluxos da população no seio do mercado de emprego, fundamentalmente no que diz respeito ao subsector da confecção de artigos de vestuário, o qual assenta, ainda hoje, num processo produtivo intensivo em mão-de-obra. O SMM parece encontrar-se numa fase de algum dinamismo económico, o que se traduz, nomeadamente, na criação de emprego e na configuração não precarizante das situações de emprego dos jovens cuja actividade se desenvolve no seu âmbito. Assim sendo, a avaliação do impacto da formação profissional nas trajectórias profissionais dos jovens tem, necessariamente, de ser contextualizada atendendo aos traços caracterizadores dos dois sectores de actividade para os quais os cursos de formação em análise os orientam, em termos do seu exercício profissional. Os resultados do estudo conduzem-nos a afirmar que, no domínio dos efeitos que a formação tem nas situações de emprego e nas trajectórias profissionais dos jovens, estamos face a duas realidades claramente distintas.

O segundo vector reporta-se à organização do sistema educativo de cada um dos países. Na Dinamarca, os cursos de formação profissional analisados são parte integrante do sistema de ensino, numa lógica de sequencialidade das trajectórias educativas dos jovens. Em França e em Portugal, o estudo incidiu sobre a formação profissional inserida no mercado de emprego, já que, nestes países, ela constitui uma via alternativa ao sistema de ensino formal, não gozando do prestígio nem da valorização social de que é alvo na Dinamarca. Por outro lado, não podemos deixar de ter presente que a lógica inerente ao sistema educativo dinamarquês se insere numa realidade social pautada por traços distintos das restantes, na medida em que, à mesma, preside um modelo de Estado-Providência forte, que, necessariamente, se repercute nas diferentes esferas da sociedade civil, inclusive no domínio do emprego e da formação dos jovens, dadas as medidas de política social tomadas pelo Estado.

Expostos, de forma sintetizada, os condicionalismos macro-estruturais pertinentes na análise que desenvolvemos, vejamos as principais linhas conclusivas que merecem particular atenção reflexiva e assumem maior acuidade em cada país.

A Dinamarca é o país onde podemos encontrar uma formação profissional inicial que assume um papel activo, quer no processo de transição, quer de inserção dos jovens no mercado de emprego. Este sucesso decorre por um lado, da valorização da formação profissional pelo sistema produtivo e pela sociedade em geral, e por outro pelo facto de os cursos de formação se efectuarem em regime de alternância, com base num papel interveniente dos diferentes parceiros sociais, nomeadamente dos sindicatos e das empresas ao nível da elaboração dos conteúdos programáticos e da componente prática dos cursos.

Em Portugal a formação profissional constitui um mecanismo facilitador dos processos de transição dos jovens à vida activa, na medida em que, de entre um conjunto vasto de factores, ela é um elemento importante de articulação das qualificações dos indivíduos com as exigências do sistema produtivo. Já no domínio da inserção dos jovens no mercado de emprego, a sua acção é questionável, pois a configuração precarizante das trajectórias profissionais é suficientemente significativa para indiciar o insucesso da formação a este nível. Tal insucesso é no entanto ligeiramente mais visível para os ex-formandos do CITEX do que para os do CENFIM.

Esta diferenciação entre as duas áreas formativas torna-se claramente mais distinta na realidade societal francesa, na medida em que a formação profissional estudada assume um papel dinamizador dos processos de transição e de inserção dos jovens da AMM no mercado de emprego. Mas para os da AV, ainda que se constitua de igual modo como um factor facilitador da transição ao mercado de emprego, não assume uma postura válida e proporcionadora da inserção dos ex-formandos no seu seio.

A abordagem que, sinteticamente, desenvolvemos no presente artigo das três realidades nacionais analisadas é ilustrativa da impossibilidade de questionarmos o impacto da formação nas trajectórias profissionais dos jovens, independentemente das especificidades inerentes a cada sistema de ensino/formação e sistema produtivo, bem como das dinâmicas macro-social, cultural e económica que os envolvem.

A análise de carácter internacional permite, deste modo, demonstrar a necessidade de as políticas de emprego e formação, bem como as respectivas instâncias directa e indirectamente envolvidas, acompanharem de perto as especificidades, quer das mudanças que, constantemente, vão tendo lugar no sistema produtivo, aos níveis infra e supra nacionais, quer das motivações e expectativas dos jovens em termos da sua transição/inserção no mercado de emprego. Tal passa, necessariamente, por uma articulação estreita entre as dinâmicas educativa, formativa e produtiva no âmbito de cada sistema de emprego.

Bibliografia fundamental

- AGLIETTA, Michel (1982) — *Régulation et crises du capitalisme: l'expérience des Etats Unis*, Calmann-Lévy, Paris.
- AGLIETTA, Michel et BRENDER, Anton (1984) — *Les métamorphoses de la société salariale: la fraude en profect*, Calmann-Lévy, Paris.
- ALALUF, Mateo (1993) — "Inserção dos jovens e formação em alternância: actores armadilhados pelas estruturas", *Organizações e Trabalho*, n.º 9/10, Dezembro, pp. 49-64.
- AMAT, Françoise (1983) — "Sortir de l'école a 16 et 17 ans", *Formation Emploi*, n.º 1, Janvier/Mars, pp. 7-18.
- ANDRADE, Madalena (1989) — *Juventude portuguesa, o trabalho, o emprego e a profissão*, ICS, Lisboa.
- AZEVEDO, Lemos de (1993) — "Aprendizagem profissional ao longo da vida na perspectiva europeia", *Pessoal*, n.º 61, Maio/Junho, pp. 22-25.
- BOURDIEU, Pierre (1979) — *La distinction. Critique sociale du jugement*, Les Edition de Minuit, Paris.
- BOURDON, Jean (1995) — "La formation contre le chômage: une vision économique réévaluée de Pinvestissement éducatif", *Sociologie du Travail*, n.º 4, pp. 503-526.
- BOYER, Robert (1981) — "Les transformations du rapport salarial dans la crise. Une interprétation de ses aspects sociaux et économiques", *Critiques de VEconomie Politique*, n.º 15/16, Avril/Juin, pp. 185-227.
- BOYER, Robert (dir.) (1986) — *La flexibilité du travail en Europe*, La Découvert, Paris.
- BOWLES, Samuel e GINTIS, Herbert (1976) — *Schooling in capitalist America educational reform and the contradictions of economic life*, Routledge & Kegan Paul, Londres.
- BRUNO, Sérgio (1987) — "Les relations entre éducation, formation professionnelle et travail: une perspective systémique", *Formation Emploi*, n.º 17, Janvier/Mars, pp. 105-116.
- CASASSUS-MONTERO, Cécilia (1989) — "Les differentes approches dans les comparaisons internationales du travail industriei", *Sociologie du Travail*, n.º 2, pp. 153-161.
- CEDEFOP (1988) — *Vocational training in Denmark*, CEDEFOP, Berlin.
- CEREQ (1980) — *Les emplois-types de la fabrication industrielle*, Tomo 1: textile, habillement et cuir, Repertoire Français des Emplois.
- COMISSÃO EUROPEIA (1992) — "Memorando: formação profissional na Comunidade Europeia para os anos 90", *Emprego e Formação*, n.º 19, pp. 69-86.
- COMISSÃO EUROPEIA (1995) — *Emprego na Europa 1995*, Direcção Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Luxemburgo.
- CORREIA, José Alberto, STOLEROFF, Alan D., STOER, Stephen R. (1993) — "A ideologia da modernização no sistema educativo em Portugal", *Cadernos de Ciências Sociais*, n.º 12/13, Janeiro, pp. 25-51.
- COUTROT, Laurence e DUBAR, Claude (Dir.) (1992) — *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, CNRS, Paris.
- CRUZ, Braga da, SERUYA, José Manuel, REIS, Luísa Braula, et ai. (1984) — "A condição social da juventude portuguesa", *Análise Social*, n.º 81/82, pp. 285-305.
- DANISH MINISTRY OF EDUCATION AND RESEARCH (1993) — *Facts and figures: éducation indicators in Denmark*, Copenhagen.

- DOERINGER, Peter B. and PIORE, Michael (1971) — *Internal labor markets and manpower analysis*, Heath Lexington Books, Lexington.
- DRANCOURT, Chantal Nicole et BERGER, Laurence Roulleau (1995) — *L'insertion des jeunes en France*, Presses Universitaires de France, col. Que sais-je?, Paris.
- DUBAR, Claude (1996) — "La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence", *Sociologie du Travail*, n° 2, pp. 179-193.
- ESTEVES, António Joaquim (1988) — "Transition au travail: elements d'analyse et perspectives", GONÇALVES, António Custódio (org*), *La Sociologie et Les Nouveaux Défis de la Modernisation*, Association International des Sociologues de Langue Française, Porto, pp. 19-28.
- (1996) — "Transição ao trabalho e posturas de investigação e intervenção sociais", *Sociologia*, n.º 6, Porto.
- EUROSTAT (1995) — *Estatísticas de base da união europeia — Comparação com os principais parceiros da U.E.*, 32.ª ed., Luxemburgo.
- EUROSTAT (1995) — *Panorama de l'industrie communautaire-supplément conjoncturel, les dernières informations sur l'industrie communautaire*, 2/95, Bruxelles.
- FERREIRA, Paulo Antunes (1993) — *Valores dos Jovens Portugueses nos anos 80*, ICS/IJ, Lisboa.
- FREIRE, João (1996) — *O trabalho independente em Portugal*, CIES-ISCTE, Lisboa.
- GALLAND, Olivier (1984) — "Précarité et entrées dans la vie", *Revue Française de Sociologie*, XXV, pp. 49-66.
- GONÇALVES, Carlos Manuel, PARENTE, Cristina e VELOSO, Luísa (coord.), GOMES, Sandra e JANUÁRIO, Susana (1997) — *Formação e emprego juvenil em Portugal, França e Dinamarca. Um estudo nas áreas da metalurgia e mecânica e do têxtil e vestuário*, Porto, Fundação da Juventude/Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto.
- GRÁCIO, Sérgio (1988) — "Crise juvenil e invenção da juventude. Notas para um programa de pesquisa", / *Congresso Português de Sociologia: a Sociologia e a sociedade portuguesa na viragem do século*, APS/Fragmentos, Lisboa, pp. 103-111.
- HERSEY, Paul e BLANCHARD, Kenneth H. (1982) — *Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional*, Ed. Pedagógica e Universitária, Câmara Brasileira do Livro, São Paulo.
- HERZBERG, F., MAUSNER, B. C. and SYNDERMAN, B. B. (1959) — *The motivation to work*, Wiley, New York.
- HONÓRIO, Fernando (1993) — *A mobilidade geográfica e socio-profissional induzida pelo sistema de formação profissional*, Estudos de Juventude, n.º 2, ICS, Lisboa.
- IEFP (1990) — *Formação Profissional de jovens na CEE*, IEF, Lisboa.
- IRDAC (s.d.) — *A carência de qualificações profissionais na Europa. Parecer do IRDAC*, IRDAC, Bruxelas.
- LE BOTERF, Guy (1989) — *Comment investir en formation*, Les Editions d'Organisation, Paris.
- LIMA, Luísa, SILVA, Porfírio (1986) — "Os jovens: o trabalho que não temos!", *Desenvolvimento*, Maio, IED, pp. 165-185.
- LIMA, Maria da Paz Campos (1992) — *Inserção na vida activa: emprego e desemprego em Portugal e na CEE*, Estudos de Juventude, n.º 1, ICS, Lisboa.
- MALGLAIVE, Gérard (1990) — *Enseigner à des adultes. Travail et pédagogie*, PUF, Paris.

- MAURICE, Marc, SELIER, François et SILVESTRE, Jean-Jacques (1982) — *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Essai d'analyse sociétale*, Puf, Paris.
- MAURICE, Marc (1989) — "Méthode comparative et analyse sociétale: les implications théoriques des comparaisons internationales", *Sociologie du Travail*, n.º 2, pp. 175-191.
- PAIS, José Machado (1990) — "A construção sociológica da juventude: alguns contributos", *Análise Social*, n.º 105/106, pp. 139-165.
- PARENTE, Cristina e VELOSO, Luísa (1991) — "O espaço social da formação: uma tentativa de avaliação na área têxtil", *Sociologia*, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, pp. 187-259.
- PARENTE, Cristina (1995) — *Avaliação do impacto da formação sobre as trajetórias profissionais e a competitividade empresarial: um ensaio em empresas do sector têxtil do Vale do Ave*, Dissertação de Tese de Mestrado em Políticas e Gestão de Recursos Humanos, ISCTE, Lisboa.
- PEDROSO, Paulo (1993) — *A formação profissional inicial*, Estudos de Juventude, n.º 7, ICS, Lisboa.
- PIORE, M. e BERGER, S. (1980) — *Dualism and discontinuity in industrial societies*, Cambridge University Press, Cambridge.
- PRIETO, Carlos (1994) — *Trabajadores y condiciones de trabajo*, Ed. HOAC, Madrid.
- RODRIGUES, Maria João (1988) — *O sistema de emprego em Portugal. Crise e mutações*, Publicações Dom Quixote, Lisboa.
- (1991) — *Competitividade e recursos humanos em Portugal*, Publicações Dom Quixote, Lisboa.
- (1993) — *Avaliação e aprendizagem social: uma proposta de metodologia*, Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica, ISC, Lisboa.
- ROSE, José (1982) — "Pour une analyse de l'organisation de la transition professionnelle, l'emploi: enjeux économiques et sociaux", *Colloque de Dourdan*, Librairie Française Maspero, Paris, pp. 212-229.
- (1984) — *En quête d'emploi*, Economica, Paris.
- (1996) — "L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi", *Sociologie du Travail*, n.º 1, pp. 63-79.
- SANTOS, Félix Requena (1991) — *Redes sociales y mercado de trabajo — elementos para una teoría del capital relacional*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Siglo Veintiuno de España Editores, S.A., Madrid.
- SILVESTRE, Jean-Jacques (1986) — "Marches du travail et crise économique: de la mobilité à la flexibilité", *Formation Emploi*, n.º 14, Avril/Juin, pp. 54-61.
- TANGUY, Lucie (1986) — *L'introvable relation formation/emploi*, Programme Mobilisateur Technologie, Emploi, Travail, Ministère de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur, Documentation Française, Paris.
- VELOSO, Maria Luísa Macedo Ferreira (1995) — *O mercado da formação para adultos activos no âmbito do sector têxtil e do vestuário na região norte. Contextos formativos, trajetórias profissionais e projectos*, Dissertação de Tese do Mestrado em Políticas e Gestão de Recursos Humanos, ISCTE, Lisboa.

ANEXO

QUADRO 1 — Tipo de trajetória — CENFIM (%)

Trajetória profissional precarizante					Trajetória profissional não precarizante					Trajetória profissional de autonomização	Trajetória profissional indefinida	Trajetória formativa	Trajetória de desemprego	Total
Estável	Indefinida	Regressiva	De perda de autonomização	Total	Estável	Indefinida	Evolutiva	De perda de autonomização	Total					
33,9	1,2	4,1	1,2	40,4	32,2	1,2	19,9	—	53,2	1,2	3,5	0,6	1,2	100

(N = 171)

QUADRO 2 Tipo de trajetória — CITEX (%)

Trajetória profissional precarizante					Trajetória profissional não precarizante					Trajetória profissional de autonomização	Trajetória profissional indefinida	Trajetória formativa	Trajetória de desemprego	Total
Estável	Indefinida	Regressiva	De perda de autonomização	Total	Estável	Indefinida	Evolutiva	De perda de autonomização	Total					
36,3	1,2	6,1	0,8	44,5	15,5	—	19,2	0,8	35,5	9,8	4,1	3,7	2,4	100

(N = 245)

QUADRO 3 — Tipo de trajetória — Ex-Formandos da Área da Metalurgia e Mecânica (%)

Trajetória profissional precarizante					Trajetória profissional não precarizante					Trajetória profissional de autonomização	Trajetória profissional indefinida	Trajetória formativa	Trajetória de desemprego	Outro	Total
Estável	Indefinida	Regressiva	De perda de autonomização	Total	Estável	Indefinida	Evolutiva	De perda de autonomização	Total						
21,2	0,6	5,8	—	27,6	24,4	—	39,1	—	65,4	1,3	2,6	—	3,8	1,3	100

(N = 156)

QUADRO 4 — Tipo de trajetória - Ex-Formandos da Área Vestuário (%)

Trajetória profissional precarizante					Trajetória profissional não precarizante					Trajetória profissional de autonomização	Trajetória profissional indefinida	Trajetória formativa	Trajetória de desemprego	Outro	Total
Estável	Indefinida	Regressiva	De perda de autonomização	Total	Estável	Indefinida	Evolutiva	De perda de autonomização	Total						
38,9	5,6	5,6	1,9	51,9	13	1,9	13	—	27,7	1,9	3,7	—	13	3,7	100

(N = 54)

QUADRO 5 — Tipo de trajetória — Ex-Formandos da Área da Metalurgia e Mecânica (%)

Trajetória profissional precarizante					Trajetória profissional não precarizante					Trajetória profissional de autonomização	Trajetória profissional indefinida	Trajetória formativa	Trajetória de desemprego	Total
Estável	Indefinida	Regressiva	De perda de autonomização	Total	Estável	Indefinida	Evolutiva	De perda de autonomização	Total					
17	—	2,2	—	19,2	38,5	—	39,3	—	77,7	—	1,5	1,5	—	100

(N = 135)

QUADRO 6—Tipo de trajetória — Ex-Formandos da Área Têxtil e do Vestuário (%)

Trajetória profissional precarizante					Trajetória profissional não precarizante					Trajetória profissional de autonomização	Trajetória profissional indefinida	Trajetória formativa	Trajetória de desemprego	Total
Estável	Indefinida	Regressiva	De perda de autonomização	Total	Estável	Indefinida	Evolutiva	De perda de autonomização	Total					
21,7	—	—	—	21,7	28,3	—	23,3	—	51,6	—	8,3	5	13,3	100

(N = 60)