

ANEXO E

ANÁLISE E AVALIAÇÃO DE TRAJECTÓRIAS PROFISSIONAIS.

CONSTRUÇÃO DOS INSTRUMENTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS DE ANÁLISE E AVALIAÇÃO DAS TRAJECTÓRIAS PROFISSIONAIS.

A avaliação das trajectórias profissionais incide nos trabalhadores que, após a frequência das acções de formação, permaneceram nas empresas (as por nós designadas de trajectórias profissionais internas), na medida em que o nosso objectivo é realizar uma avaliação de impacto das estratégias de formação das empresas nas trajectórias profissionais dos assalariados. Todavia, o equacionamento teórico que postulamos, segundo o qual as trajectórias profissionais dos indivíduos são definidas pelo seu percurso biográfico, educativo e profissional, impõe necessariamente a análise das trajectórias profissionais dos agentes no período anterior à sua admissão para as empresas onde actualmente exercem a sua actividade profissional, ou seja, a análise das trajectórias profissionais externas.

1. Avaliação das trajectórias profissionais externas.

Na avaliação das trajectórias profissionais externas anteriores à entrada dos indivíduos para as empresas objecto de estudo de casos, analisamos as duas situações de emprego que os agentes consideram terem sido mais marcantes e mais importantes no seu percurso profissional e, nestas apenas a dimensão qualificação do trabalho. Tal opção justifica-se, ao nível teórico-analítico por considerarmos que as primeiras situações de emprego podem ser determinantes do percurso profissional posterior, bem como, por postularmos que é, fundamentalmente, ao nível da dimensão substantiva do desempenho laboral que aquelas assumem maior pertinência, uma vez que se consubstanciam na existência de uma experiência profissional e na "capitalização", por acumulação e renovação, de saberes/conhecimentos e competências.

Saliente-se, contudo, que no domínio das trajectórias profissionais externas, apenas foi possível apurar aquelas que se inseriam no STV, na medida em que dos restantes sectores carecíamos da informação necessária para as caracterizar dado que a sua realidade laboral ultrapassa o nosso objecto de estudo.

Assim sendo, a dimensão qualificação do trabalho foi decomposta num conjunto de subdimensões, que foram operacionalizadas em vários indicadores, utilizados na avaliação não só das trajectórias profissionais externas, mas também das internas:

i) Conteúdo do trabalho, em que se analisam as tarefas realizadas e os postos de trabalho ocupados pelos assalariados.

As tarefas desempenhadas foram operacionalizadas nos indicadores:

- desempenho da mesma tarefa;
- desempenho de várias tarefas semelhantes;
- desempenho de várias tarefas diferentes.

Os postos de trabalho ocupados foram operacionalizados nos indicadores:

- ocupação do mesmo posto de trabalho;
- ocupação de vários postos de trabalho.

ii) Qualidades requeridas na execução das tarefas, as quais foram operacionalizadas com base na proposta de Majchrzak (1988 citado por Kovács, Cerdeira, Bairrada et al, 1994: 127) adaptada aos perfis profissionais em análise¹. Foram considerados os seguintes indicadores:

- percepção, incluindo esta a capacidade de julgar, a atenção e a concentração;
- concepção, incluindo esta a interpretação, a compreensão da complexidade, a criatividade e imaginação, e a abstracção;
- capacidade de resolução de problemas;
- coordenação, incluindo esta o trabalho em equipa (intra-funcional) e a comunicação inter-funcional;
- capacidades manuais, incluindo estas a destreza e a habilidade.

iii) O grau de autonomia no desempenho laboral, que foi operacionalizado nos seguintes indicadores:

- posição de dependência face a normas de trabalho e ordens rígidas;
- posição de autonomia face a normas de trabalho e ordens rígidas;
- posição de chefia.

Cruzando estes indicadores foi possível apurar para cada situação de emprego e portanto numa perspectiva de análise sincrónica, um índice caracterizador da dimensão qualificação do trabalho nos seguintes tipos: desqualificado, não qualificado, qualificado e altamente qualificado. As combinações que nos permitem proceder à respectiva tipificação encontram-se sistematizadas no quadro I.1.

¹ Consulte-se o anexo F, onde se encontram definidos os perfis profissionais da população assalariada em análise.

QUADRO I. 1
TIPIFICAÇÃO DA DIMENSÃO QUALIFICAÇÃO DO TRABALHO

INDICADORES ÍNDICES	CONTEÚDO DO TRABALHO		QUALIDADES REQUERIDAS	GRAU DE AUTONOMIA
	TAREFAS	POSTOS DE TRABALHO		
DESQUALIFICADO	Uma tarefa	Um posto de trabalho	Destreza, capacidade de julgar, atenção	Dependência ou autonomia
	Tarefas semelhantes	Um ou vários postos de trabalho	Destreza, capacidade de julgar, atenção	Dependência
NÃO QUALIFICADO	Tarefas semelhantes	Um ou vários postos de trabalho	Destreza, habilidade, capacidade de julgar, atenção, concentração, trabalho em equipa	Autonomia
	Tarefas semelhantes	Vários postos de trabalho	Destreza, habilidade, capacidade de julgar, atenção, concentração, trabalho em equipa	Autonomia ou chefia
QUALIFICADO	Tarefas semelhantes ou diferentes	Um ou vários postos de trabalho	Interpretação, compreensão da complexidade, abstracção, capacidade de resolução de problemas, trabalho em equipa, comunicação inter-funcional	Autonomia ou chefia
ALTAMENTE QUALIFICADO	Tarefas semelhantes ou diferentes	Um ou vários postos de trabalho	Interpretação, compreensão da complexidade, criatividade e imaginação, abstracção, capacidade de resolução de problemas, trabalho em equipa, comunicação inter-funcional	Autonomia ou chefia

Face ao quadro acima exposto, consideramos ser importante explicitar algumas das opções tomadas, que poderão suscitar dúvidas de interpretação:

- relativamente à segunda vertente assumida pelo tipo desqualificado, esta justifica-se pelo facto de apesar dos sujeitos poderem desempenhar tarefas semelhantes e ocupar vários postos de trabalho, a ausência de autonomia e as qualidades requeridas, indiciam um trabalho claramente especializado, cuja execução obedece a normas de cariz prescritivo, traduzindo-se no seu carácter empobrecedor e mesmo destruidor dos saberes e competências detidos pelos indivíduos;

- no que concerne ao tipo não qualificado, consideramos que independentemente das qualidades exigidas, do número de postos de trabalho ocupados e do grau de autonomia, estamos na presença de um trabalho não qualificado na medida em que o desempenho laboral se traduz na execução de tarefas semelhantes, realizadas de forma repetitiva e monótona, e nunca diversificadas, consubstanciando-se num alargamento das tarefas executadas, mas não num enriquecimento, logo inibidor do desenvolvimento dos conhecimentos e competências dos sujeitos;

- a diferenciação entre os tipos não qualificado e qualificado reporta-se, no caso deste último, à possibilidade de execução de tarefas diversificadas associadas às exigências em termos das qualidades requeridas, implicando um desenvolvimento cognitivo dos agentes que se consubstancia no domínio da interpretação, compreensão da complexidade, da abstracção, da capacidade de resolução de problemas e de comunicação inter-funcional;

- entre o tipo qualificado e altamente qualificado, o critério fundamental de distinção encontra-se associado às qualidades requeridas no desempenho laboral, onde no tipo altamente qualificado são exigidas capacidades intelectuais designadas de mais "nobres", tais como a criatividade e a imaginação.

A ponderação final entre as duas situações de emprego externas às empresas foi realizada tendo por base a combinação de cada um dos índices obtidos para cada uma daquelas. O balanço ponderativo, agora realizado numa perspectiva diacrónica, tem como critério básico a tendência da segunda situação de emprego, uma vez que partimos do pressuposto que esta é representativa e "capitalizadora" do percurso profissional anterior, numa lógica de sequencialidade.

Deste modo, ficamos face a um padrão tipificador de carácter diacrónico que permite agregar as trajectórias profissionais externas em quatro tipos: desqualificante, não qualificante, qualificante e altamente qualificante.

Estes padrões, ainda que baseados noutros critérios de ponderação que explicitaremos adiante, são também aplicáveis às trajectórias profissionais internas.

2. Avaliação das trajectórias profissionais internas.

A análise das trajectórias profissionais internas é objecto de um maior aprofundamento, dado que um dos nossos objectivos de pesquisa é exactamente proceder a uma avaliação de impacto das estratégias de formação nas trajectórias profissionais dos assalariados, testando o seu poder inflector.

Na sua abordagem são consideradas três situações de emprego caracterizadas por três dimensões, cuja análise nos permite tipificar, numa primeira fase as situações de emprego numa perspectiva de carácter sincrónico e numa segunda fase as trajectórias profissionais, desta vez numa perspectiva analítica diacrónica.

As situações de emprego consideradas foram:

- a situação de emprego inicial que marca o momento de admissão dos trabalhadores para as empresas, na medida em que consideramos que esta pode ter um poder determinante nas situações de emprego posteriores;
- a situação de emprego imediatamente anterior à frequência das acções de formação, postulando esta como base comparativa chave para avaliar o impacto das estratégias de formação;
- a situação de emprego actual, partindo-se do pressuposto analítico-conceptual que esta reflecte a influência das estratégias de formação nas trajectórias profissionais dos assalariados.

As dimensões caracterizadoras das situações de emprego e, logo, da inserção profissional dos trabalhadores nas empresas, bem como das trajectórias profissionais são:

* a dimensão qualificação do trabalho, aferida segundo as subdimensões e indicadores utilizados no âmbito da análise das trajectórias profissionais externas;

* a dimensão precaridade, decomposta num conjunto de subdimensões, que foram operacionalizadas em diversos indicadores:

i) Tipo de vínculo jurídico contratual, operacionalizado nos seguintes indicadores:

- contrato de trabalho a tempo determinado;
- contrato de trabalho a tempo indeterminado.

ii) Remuneração directa fixa, operacionalizada nos seguintes indicadores:

- remuneração directa fixa superior à definida no CCT para a respectiva categoria profissional;
- remuneração directa fixa de acordo com a definida no CCT para a respectiva categoria profissional;
- remuneração directa fixa inferior à definida no CCT para a respectiva categoria profissional;

iii) Remuneração directa variável, operacionalizada nos seguintes indicadores:

- existência de remuneração directa variável;
- ausência de remuneração directa variável.

* a dimensão carreira, operacionalizada num único indicador, a categoria profissional, aferindo-se a partir desta a posição dos agentes na estrutura hierárquica interna das empresas.

A combinação dos indicadores para cada uma das três situações de emprego consideradas, permite-nos aferir um índice caracterizador de cada uma delas, tipificando-as:

a) Na dimensão qualificação do trabalho, em desqualificado, não qualificado, qualificado e altamente qualificado, a partir das combinações expostas no quadro I.1.

b) Na dimensão precaridade, em precário e não precário, com base nos cruzamentos expostos no quadro I.2.

QUADRO I.2
TIPIFICAÇÃO DA DIMENSÃO PRECARIDADE

ÍNDICES	INDICADORES	VÍNCULO JURÍDICO CONTRATUAL	REMUNERAÇÃO DIRECTA	
			FIXA	VARIÁVEL
PRECÁRIO	Contrato de trabalho a tempo determinado	Inferior, de acordo ou superior ao CCT	Existente ou ausente	
	Contrato de trabalho a tempo indeterminado	Inferior ou de acordo ao CCT	Ausente	
NÃO PRECÁRIO	Contrato de trabalho a tempo indeterminado	De acordo ao CCT	Existente	
	Contrato de trabalho a tempo indeterminado	Superior ao CCT	Existente ou ausente	

Saliente-se que são considerados indicadores de precaridade: o contrato de trabalho a tempo determinado, a remuneração directa fixa de acordo ou inferior à estabelecida no CCT e a ausência de remuneração directa variável. Contudo se a existência de uma remuneração directa variável estiver associada a um contrato de tempo indeterminado e a uma remuneração directa fixa de acordo com a definida no CCT estamos face a uma situação de não precaridade, na medida em que consideramos que a primeira pode, eventualmente, compensar o baixo nível da remuneração directa fixa, que por si só constitui um indicador de precaridade.

São considerados indicadores de não precaridade o contrato de trabalho a tempo indeterminado e a remuneração directa fixa superior à estabelecida no CCT, esteja esta ou não associada à existência de remunerações directas variáveis.

c) na dimensão carreira, em não titular, titular, em transição e chefia. Este tipo de categorização permite agregar a multiplicidade de categorias profissionais encontradas, da mesma forma que procura colmatar todos os problemas inerentes à utilização da ENQ como grelha de classificação.

Destaque-se que as categorias profissionais definidas como "não titular" abrangem os indivíduos na situação de praticantes/aprendizes ou estagiários, enquanto as designadas de "em transição" se reportam aos sujeitos com categorias profissionais intermédias entre a de "não titular" e "titular", encontrando-se em percurso de ascensão de que é típico o caso da categoria profissional de "ajudante" no domínio do CCT do sector têxtil. A distinção realizada entre "titular" e "chefia" encontra a sua explicação no facto de apesar de estes últimos serem também titulares de uma categoria profissional, ocuparem uma posição hierárquica superior no interior das empresas, pelo que consideramos pertinente o seu tratamento diferenciado.

Apesar de clarificados os procedimentos de tipificação que poderiam suscitar dúvidas de interpretação, releve-se que estas classificações constituem tipificações puras construídas independentemente das realidades laborais das empresas onde procedemos à avaliação das trajectórias profissionais. Daí que, em alguns casos, detendo nós um conhecimento aprofundado das características das situações de emprego dos agentes, se tenha procedido a interpretações mais particularizadas na definição dos índices, tendo em conta as especificidades das empresas sobretudo ao nível da dimensão qualificação do trabalho e da dimensão precaridade.

Apresentados os procedimentos de categorização que presidem à tipificação das três dimensões caracterizadoras de cada uma das situações de emprego, procedemos à sua análise diacrónica, em que comparamos no tempo os valores obtidos para cada índice de cada uma das dimensões consideradas. Deste modo, foi possível definir um padrão tipificador de carácter diacrónico das trajectórias profissionais em cada dimensão. Os valores assumidos pelo padrão tipificador foram qualificados de "evolutivo", "estável" e "regressivo" de modo a medirmos com maior precisão a tendência da trajectória profissional resultante do impacto das estratégias de formação. Nesta avaliação dinâmica foi usado como critério privilegiado de aferição a comparação entre a situação de emprego imediatamente anterior a frequência das acções de formação e a situação de emprego actual, o que se justifica:

- pelo pressuposto teórico-empírico de que a situação de emprego que antecede a frequência das acções de formação representa já uma "capitalização" do percurso anterior dos sujeitos nas empresas, e repercute a sua evolução ou não relativamente à situação de emprego inicial;
- pelo facto do balanço comparativo ter fundamentalmente em consideração a tendência geral de evolução da trajectória profissional, enfatizando-se, por isso, a última situação de emprego porque, por um lado, é a que resulta do momento posterior à frequência das acções de formação e, por outro, porque, ao ser analisada alguns anos após a sua prossecução, considera-se reflectir os impactos daquelas nas trajectórias profissionais dos sujeitos;
- pelo próprio objectivo de avaliação de impacto das estratégias de formação nas trajectórias profissionais.

Assim, na aferição diacrónica dos diferentes padrões agregadores que caracterizam os tipos de trajectórias profissionais, obtemos:

a) no padrão tipificador da dimensão qualificação do trabalho, os tipos de trajectórias sistematizadas no quadro seguinte:

QUADRO I. 3
PADRÃO TIPIFICADOR DAS TRAJECTÓRIAS PROFISSIONAIS: DIMENSÃO QUALIFICAÇÃO DO TRABALHO

SITUAÇÕES DE EMPREGO	INICIAL	ANTERIOR À FORMAÇÃO	ACTUAL
PADRÕES TIPO DAS TRAJECTÓRIAS PROFISSIONAIS			
DESQUALIFICANTE REGRESSIVO	D / NQ	NQ / Q	D
DESQUALIFICANTE ESTÁVEL	D	D	D
NÃO QUALIFICANTE ESTÁVEL	D / NQ	NQ	NQ
NÃO QUALIFICANTE EVOLUTIVO	D	D	NQ
QUALIFICANTE ESTÁVEL	D / NQ / Q	Q	Q
QUALIFICANTE EVOLUTIVO	NQ	D / NQ	Q
ALTAMENTE QUALIFICANTE ESTÁVEL	D / NQ / Q	AQ	AQ
ALTAMENTE QUALIFICANTE EVOLUTIVO	NQ / Q	Q	AQ

LEGENDA: D - Desqualificante
NQ - Não Qualificante
Q - Qualificante
AQ - Altamente Qualificante

b) no padrão tipificador da dimensão precaridade, os tipos de trajectórias esquematizadas no quadro seguinte:

QUADRO I. 4
PADRÃO TIPIFICADOR DAS TRAJECTÓRIAS PROFISSIONAIS: DIMENSÃO PRECARIDADE

SITUAÇÕES DE EMPREGO	INICIAL	ANTERIOR À FORMAÇÃO	ACTUAL
PADRÕES TIPO DAS TRAJECTÓRIAS PROFISSIONAIS			
PRECARIZANTE REGRESSIVO	NP	NP	P
PRECARIZANTE ESTÁVEL	P	P	P
NÃO PRECARIZANTE ESTÁVEL	P / NP	NP	NP
NÃO PRECARIZANTE EVOLUTIVO	P	P	NP

LEGENDA: P - Precarizante
NP - Não Precarizante

c) no padrão tipificador da dimensão carreira, os tipos de trajectórias sintetizados no quadro seguinte:

QUADRO I. 5
PADRÃO TIPIFICADOR DAS TRAJECTÓRIAS PROFISSIONAIS: DIMENSÃO CARREIRA

SITUAÇÕES DE EMPREGO	INICIAL	ANTERIOR À FORMAÇÃO	ACTUAL
PADRÕES TIPO DAS TRAJECTÓRIAS PROFISSIONAIS			
EM TRANSIÇÃO	TR / NT	TR / NT	TR / NT
TITULAR ESTÁVEL	T / NT / TR	T	T
TITULAR EVOLUTIVO	NT	NT / TR	T
CHEFIA ESTÁVEL	NT / C	C	C
CHEFIA EVOLUTIVO	T	T	C

LEGENDA: NT - Não Titular
T - Titular
TR - Em Transição
C - Chefia

A tipificação final das trajectórias profissionais internas resulta do cruzamento entre si dos diferentes padrões tipificadores de carácter diacrónico obtidos para cada uma das dimensões em análise. Como critério de ponderação, optou-se por considerar a tendência mais marcante das trajectórias profissionais em termos do grau de transformação ou não resultante das estratégias de formação, isto é, em termos da sua evolução, estabilidade ou regressão. Neste sentido, para aferir com maior precisão o impacto das estratégias de formação nas trajectórias profissionais, medindo o seu grau de transformação global, as trajectórias foram finalmente tipificadas com os qualificativos:

- "com progressão", que caracteriza as trajectórias profissionais pautadas por uma tendência evolutiva;
- "sem evolução", que corresponde a trajectórias profissionais estáveis sobre as quais as estratégias de formação não tiveram quaisquer efeitos inflectores;
- "com involução", que caracteriza as trajectórias profissionais marcadas por uma situação de regressão;
- "indefinidas", que caracteriza as trajectórias profissionais em que não foi possível apurar uma tendência dominante dada a dispersão dos seus padrões tipificadores.

O resultado desta avaliação concretiza-se na tipificação final de trajetórias profissionais sistematizadas no quadro I.6.

QUADRO I. 6
TIPIFICAÇÃO FINAL DAS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS

TIPOS DE TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS	PADRÕES POR DIMENSÃO	QUALIFICANTE DO TRABALHO	PRECARIZANTE	CARREIRA
DESQUALIFICANTE, PRECARIZANTE, TITULAR SEM EVOLUÇÃO		D Estável	P Estável	T Evolutivo
DESQUALIFICANTE, NÃO PRECARIZANTE, TITULAR SEM EVOLUÇÃO		D Regressivo	NP Estável	T Estável
		D Estável	NP Estável	T Estável
NÃO QUALIFICANTE, PRECARIZANTE, TITULAR SEM EVOLUÇÃO		NQ Estável	P Estável	T Estável
		NQ Regressivo	P Estável	T Estável
NÃO QUALIFICANTE, PRECARIZANTE, TITULAR COM INVOLUÇÃO		NQ Regressivo	P Regressivo	T Estável
NÃO QUALIFICANTE, PRECARIZANTE, EM TRANSIÇÃO INDEFINIDA		NQ Evolutivo	P Estável	Transição
NÃO QUALIFICANTE, NÃO PRECARIZANTE, TITULAR SEM EVOLUÇÃO		NQ Evolutivo	NP Estável	T Estável
		NQ Regressivo	NP Estável	T Estável
		NQ Estável	NP Evolutivo	T Estável
NÃO QUALIFICANTE, NÃO PRECARIZANTE, TITULAR INDEFINIDA		NQ Regressivo	NP Evolutivo	T Estável
NÃO QUALIFICANTE, NÃO PRECARIZANTE, TITULAR COM PROGRESSÃO		NQ Evolutivo	NP Evolutivo	T Evolutivo
QUALIFICANTE, PRECARIZANTE, TITULAR SEM EVOLUÇÃO		Q Estável	P Estável	T Estável
		Q Estável	P Estável	T Evolutivo
QUALIFICANTE, PRECARIZANTE, TITULAR INDEFINIDA		Q Estável	P Regressivo	T Evolutivo
QUALIFICANTE, PRECARIZANTE, EM TRANSIÇÃO INDEFINIDA		Q Estável	P Regressivo	Transição
QUALIFICANTE, NÃO PRECARIZANTE, TITULAR SEM EVOLUÇÃO		Q Estável	NP Estável	T Estável
		Q Estável	NP Estável	T Evolutivo
		Q Estável	NP Evolutivo	T Estável
QUALIFICANTE, NÃO PRECARIZANTE, TITULAR COM PROGRESSÃO		Q Evolutivo	NP Evolutivo	T Estável
		Q Evolutivo	NP Evolutivo	T Evolutivo
ALTAMENTE QUALIFICANTE, NÃO PRECARIZANTE, TITULAR SEM EVOLUÇÃO		AQ Estável	NP Estável	T Estável
ALTAMENTE QUALIFICANTE, NÃO PRECARIZANTE, EM TRANSIÇÃO INDEFINIDA		AQ Evolutivo	NP Estável	Transição

LEGENDA: D - Desqualificante

NQ - Não Qualificante

Q - Qualificante

AQ - Altamente Qualificante

P - Precarizante

NP - Não Precarizante

T - Titular ^{a)}

^{a)} Agregou-se, para este efeito, os indivíduos com a categoria profissional de chefia à de titular, na medida em que estes são titulares, ainda que, se situem hierarquicamente, a um nível superior.