

### PARTE III – AS PRÁTICAS PROFISSIONAIS, AS DINÂMICAS DE APRENDIZAGEM E OS PROCESSOS DE IDENTIFICAÇÃO

#### Capítulo 6 – As trajetórias profissionais e de aprendizagem no âmbito do sistema de emprego

##### 1. As opções analíticas de partida

A abordagem dos trajectos ou das trajetórias<sup>1</sup> dos sujeitos no sistema de emprego, contemplando o movimento inicial de transição e a consolidação de posições no seu interior, pressupõe discutir, de forma interligada, as dimensões profissional e de aprendizagem.

No capítulo anterior, abordámos a aprendizagem de forma mais aprofundada no que diz respeito à sua dimensão informal, ou seja, à aprendizagem de cariz concreto, em associação com as actividades de trabalho desempenhadas. Os resultados empíricos fundamentais da nossa pesquisa no que se refere a esta problemática serão apresentados no capítulo 7. Centrar-nos-emos aqui na aprendizagem de cariz formal, a qual se materializa na aprendizagem escolar que tem lugar no sistema formal de ensino e na realização de cursos de formação (na empresa e noutras entidades formadoras)<sup>2</sup>.

A nossa opção de analisar os dois percursos – profissional e de aprendizagem –, tem subjacente o pressuposto, acima explicitado, segundo o qual as trajetórias profissionais e de aprendizagem se interligam entre si.

Para ambos os percursos adoptámos uma perspectiva diacrónica e sincrónica. É da conjugação entre as duas ópticas de análise que se torna possível chegar a uma visão integrada dos percursos dos sujeitos, inclusive, na medida em que é a partir da articulação dos vários momentos de sincronia que chegamos à lógica diacrónica. No que se refere ao enfoque sincrónico das trajetórias profissionais, analisámos os

---

<sup>1</sup> Assumimos os termos trajecto, percurso e trajetória como sinónimos.

<sup>2</sup> A estratégia expositiva seguida nos capítulos 5, 6 e 7, procura atender a um conjunto de interligações teóricas e empíricas. Isto é, a conceptualização realizada, no capítulo 5, acerca dos saberes e das actividades de trabalho, constitui o pano de fundo, para, agora, abordar, respectivamente, o conteúdo dos cursos realizados (em termos do tipo de saberes) e os tipos de trajetórias profissionais, atendendo, designadamente, ao grau de complexidade das actividades de trabalho realizadas. Por seu turno, a compreensão dos elementos constitutivos do desempenho da actividade de trabalho, explicitados no capítulo 7, implica atender às trajetórias dos sujeitos (externas e internas à empresa), na medida em que testamos o efeito de capitalização destas, em particular na esfera profissional. Estamos, assim, perante realidades interligadas, que detêm, no entanto, uma autonomia teórica, razão pela qual se encontram desenvolvidas em três capítulos distintos.

empregos detidos previamente à entrada na empresa e as situações profissionais vividas no seu interior. Nas trajectórias de aprendizagem formal, retivemos cada um dos cursos realizados fora e no interior da empresa. Em termos de percursos futuros, optámos por tratar de forma distinta os projectos de aprendizagem e profissionais. Os primeiros são abordados neste capítulo, na sequência das perspectivas dos sujeitos relativamente à formação. Os projectos dos sujeitos no que se refere à forma como perspectivam o seu futuro profissional, são desenvolvidos no capítulo 9, no qual nos detemos sobre as formas e manifestações de identificação, pois são um dos seus vectores estruturantes. Na realidade, o futuro profissional detêm maior importância e centralidade do que a realização planeada e/ou desejada de cursos de formação<sup>3</sup>. Por sua vez, os discursos dos sujeitos neste domínio também se diferenciam entre si, o que nos conduziu a abordar esta dimensão em articulação com outras dimensões de análise integrantes das formas e manifestações de identificação.

Iremos, em primeiro lugar, explicitar o enquadramento teórico que está subjacente às nossas principais opções conceptuais e analíticas para, em segundo lugar, apresentarmos as conclusões retiradas para a nossa amostra de entrevistados.

## **2. Processo de socialização, *habitus* e projectos profissionais e de aprendizagem**

As trajectórias configuram-se ao longo do processo de socialização, destacando-se o papel desempenhados pelas respectivas agências em que tem lugar<sup>4</sup>. Abordá-lo pressupõe atender ao facto de que este atravessa toda a trajectória social dos sujeitos, o que confere à temporalidade o estatuto de vector estruturante. Estamos perante realidades que assumem continuidades e descontinuidades ao longo do tempo. As temporalidades dos sujeitos não são, necessariamente, coincidentes, nem homogéneas, coexistindo, assim, trajectos marcados pela diferenciação, não apenas em termos do seu conteúdo, mas também das diacronias e sincronias que o delimitam.

---

<sup>3</sup> Esta consideração assume coerência atendendo à realidade societal portuguesa, em particular aos grupos profissionais em questão, para os quais a aprendizagem de cariz formal não é percebida como prioritária. A aprendizagem é efectuada informalmente no decorrer da realização quotidiana das actividades de trabalho. Com certeza que se estivéssemos perante outros grupos socioprofissionais, como é o caso dos quadros técnicos e superiores, a importância da aprendizagem formal seria acrescida.

<sup>4</sup> As formas e manifestações de identificação, problematizadas e analisadas nos capítulos 8 e 9, são indissociáveis do processo de socialização e da constituição do *habitus* dos sujeitos. Na medida em que a discussão destes conceitos é realizada no presente capítulo, quando abordarmos as primeiras teceremos apenas algumas referências de articulação conceptual.

Iremos dar uma atenção particular aos processos de socialização que têm lugar a partir da entrada na vida activa e da inclusão dos indivíduos na dinâmica do sistema de emprego. Ou seja, enfatizaremos, no nosso estudo, alguns dos processos de socialização secundária.

Não nos cabe aqui debruçarmo-nos sobre as várias teorias que têm abordado a problemática do mercado de trabalho, na medida em que esse não constitui o enfoque central da nossa análise<sup>5</sup>. É, contudo, de reter que “o trabalho, a empresa ou mesmo o «mercado», são aqui concebidos simultaneamente como produto e produtores dos processos de socialização, organização das relações sociais que definem espaços específicos em que a actividade produtiva tem lugar” (Oliveira, 1993, p. 21).

Vejamos, em primeiro lugar, os principais autores que abordam a problemática da socialização, para, de seguida, abordar o mercado de trabalho – ao nível macro – e a empresa – em termos meso e micro – como agências de socialização.

Partindo da síntese realizada por Dubar (1991), iremos referir as principais perspectivas que contemplam contributos importantes para o nosso objecto de estudo relativamente a esta temática.

A perspectiva piagetiana é uma das referências fundamentais neste domínio. Piaget (1978) equaciona o processo de desenvolvimento do indivíduo desde a infância até à idade adulta e define seis estádios de desenvolvimento da criança, ao longo dos quais atravessa processos de adaptação descontínua a formas mentais e sociais que vão adquirindo um grau crescente de complexidade. Esta adaptação resulta de dois movimentos complementares: a assimilação, em que os sujeitos incorporam as coisas e as pessoas nas estruturas mentais já construídas; a acomodação, em que as referidas estruturas são reajustadas em função das transformações que ocorrem no meio. Estamos perante uma imbricação das estruturas mentais com as estruturas sociais. As adaptações sucessivas entre o sujeito e o meio constituem o processo de equilíbrio.

A socialização é definida, por Piaget, como um processo descontínuo de construção colectiva de condutas sociais, que abarca três aspectos. Em primeiro lugar, o cognitivo, ou seja, a estrutura da conduta, que se traduz em regras; em segundo o afectivo, que representa a energética da conduta e se exprime em valores; finalmente, o expressivo, que contempla os significantes da conduta, representando-se em signos. Este processo pressupõe a existência de representações mentais e a interiorização de estruturas sociais por intermédio do processo de aprendizagem.

---

<sup>5</sup> Elaborámos uma resenha da evolução e dos contributos destas teorias em Veloso (1995, p. 3-16).

Para Dubar (1991, p. 29-33), a perspectiva de Piaget opera uma dupla ruptura. Em primeiro lugar, rompe com uma perspectiva de um processo de socialização passivo, isto é, de mera interiorização de normas e regras de conduta. O indivíduo interpreta os contributos do meio; não os assimila de forma passiva. Em segundo lugar, recusa uma aceção linear, progressiva e cumulativa de socialização, na medida em que se trata de um processo com rupturas, descontinuidades e desestruturações. Dubar comunga desta ruptura e considera, paralelamente, que o duplo movimento de assimilação/ acomodação deve ser aplicado também à idade adulta, na medida em que os trajectos dos sujeitos podem assumir uma configuração contínua e progressiva ou, inversamente, ser marcados por rupturas e inversões.

Mead (1934) define a socialização como o processo de construção de uma identidade social assente nos processos de interacção e comunicação, privilegiando a construção do eu na relação com o outro.

Berger e Luckmann são os autores da distinção entre socialização primária e secundária, definindo esta última como “aquisição de saberes específicos e de papéis directa ou indirectamente enraizados na divisão do trabalho” (1986, p. 189). Analisam, privilegiadamente, a socialização profissional, a qual pressupõe a incorporação de saberes cuja constituição tem por referência um campo específico de actividades, o que desemboca, na nossa análise, nos processos de aquisição e mobilização de saberes.

Podemos, assim, afirmar que o processo de socialização se caracteriza pela interiorização de normas, regras de conduta e valores socialmente determinados que condicionam a pertença social e a visão do mundo dos sujeitos. Não só em termos objectivos, mas também subjectivos, é realizada uma interiorização simbólica de quadros de leitura do real que se concretiza, frequentemente, em processos inconscientes (Gros, 1998, p. 278).

Por sua vez, os recursos económicos, culturais e simbólicos que cada agente aprendeu (e que dispõe) são desiguais e configuram-se em diferenciações socialmente reconhecidas e legitimadas.

Voltando à abordagem de Piaget, destacamos igualmente o facto de estarmos perante um processo que pressupõe: a actividade cognitiva do sujeito, relativa às dinâmicas de aprendizagem e de realização da actividade de trabalho; a interiorização e formação de valores, que remete para os processos de identificação; as modalidades de expressão mobilizadas nos discursos, os quais reflectem, por seu turno, as representações das práticas.

São, igualmente, de salientar os efeitos que resultam da actividade do sujeito, pois o seu papel, ainda que socialmente determinado, não é passivo. O indivíduo toma opções e decisões face aos constrangimentos externos e às imposições que lhe são apresentadas ao longo da sua trajectória social e, no interior desta, à sua trajectória profissional (Dubar, 1998).

As agências de socialização constituem os espaços sociais em que os processos em análise têm lugar. Iremos problematizar, em primeiro lugar, o mercado de trabalho e, em segundo lugar, a empresa.

A adopção do conceito de sistema de emprego permite uma abordagem mais ampla do que a dos trajectos de mobilidade dos sujeitos no mercado de trabalho. Não recusamos de forma absoluta este último conceito, pois permite-nos abordar, precisamente, os movimentos dos indivíduos no seu interior, mas retemos o facto de o processo de socialização extravasar as dinâmicas de mobilidade, contemplando todos os condicionantes que estão presentes no seio do sistema de emprego (Rodrigues, 1988). O sistema de emprego corresponde ao “conjunto organizado das estruturas, dos agentes e dos mecanismos económicos e sociais que moldam a utilização e a circulação da mão-de-obra em interacção com os processos de reprodução desta mão-de-obra”. Permite-nos considerar, de forma articulada, as dinâmicas de socialização nos empregos ocupados ao longo da trajectória e no sistema de ensino e formação, constituindo o processo de socialização “um processo multidimensional de aprendizagem” (Oliveira, 1993, p. 22). Evidencia-se o problema do confronto entre a oferta e a procura de emprego, enfatiza-se a heterogeneidade das relações sociais e as desregulações existentes no interior do sistema de emprego.

O motor do sistema de emprego encontra-se, de forma prevalecente, do lado do sistema produtivo, gozando a procura de emprego de uma “autonomia relativa” (Rodrigues, 1988) face aos constrangimentos. Os sujeitos são, não apenas produtos das condicionantes económicas e sociais, mas também produtores do próprio sistema, detendo uma capacidade de intervenção nas dinâmicas que se estabelecem entre a oferta e a procura de emprego.

No âmbito do sistema de emprego, a empresa constitui um espaço privilegiado de socialização secundária e de identificação fundamental para os sujeitos. Este é particularmente importante no nosso estudo, devido, nomeadamente, ao carácter carismático do grupo empresarial Fasetel na economia portuguesa e à permanência prolongada e perspectivada pelos sujeitos no seu interior, como teremos oportunidade

de abordar<sup>6</sup>. É neste sentido que, ainda que recusemos uma perspectiva de reificação do papel e da actuação da empresa, não podemos deixar de considerar a pertinência da abordagem de Sainsaulieu (1987; 1988) ao salientar o papel activo desempenhado pela empresa enquanto espaço de socialização e na determinação dos trajectos dos sujeitos<sup>7</sup>. Retemos, aqui, em particular, o papel determinante das políticas de gestão dos RH e da formação na configuração das trajectórias profissionais e de aprendizagem formal internas, bem como das práticas de aprendizagem informal. A empresa, por via das práticas de formação, “para além de promover processos de aprendizagem de saberes (...), tem um papel fundamental na remodelação das relações sociais, através da construção de códigos de valores e de normas comportamentais comuns entre os assalariados, fomentando uma identificação com a empresa e presidindo às relações e interacções estabelecidas no seu interior. Deste modo, garante uma convergência individual e colectiva com o projecto da empresa, consubstanciando-se mais como um processo de ressocialização” (Parente, 1995, p. 48). Postulamos esta perspectiva de Parente alargando-a às dinâmicas de aprendizagem informal e ao desempenho quotidiano das actividades de trabalho.

A empresa integra-se, assim, no que Rodrigues apelida de sistema de ensino em sentido lato (1991, p. 146), situando-se a par de todas as outras agências de socialização, como a família, a comunicação social e os grupos de pertença. Socialização e aprendizagem constituem, no interior das empresas, duas realidades inseparáveis, contemplando, quer os elementos associados ao desempenho da actividade de trabalho e à aprendizagem de saberes, quer todos os processos de aquisição, assimilação, transformação e recusa de valores e normas de comportamento. Abarcam, deste modo, não apenas o que a empresa planeia de forma estratégica e formalizada, mas igualmente o modo como os sujeitos interiorizam os referidos elementos e os assimilam, processo este que não é sempre (nem de todo) convergente com o esperado<sup>8</sup>.

A análise dos efeitos de socialização especificamente associados às situações de trabalho, conduz-nos a convocar para a reflexão o conceito de *habitus*. Este é definido como “sistemas de disposições duráveis e transponíveis, estruturas estruturadas predispostas a funcionar como estruturas estruturantes, isto é, enquanto princípios geradores e organizadores de práticas e de representações que podem ser

---

<sup>6</sup> V. capítulo 9.

<sup>7</sup> Para um maior desenvolvimento da perspectiva do autor, v., designadamente, Sainsaulieu (1987; 1988).

<sup>8</sup> Ao nível das formas e manifestações de identificação, consideramos todo um outro conjunto de dimensões que equacionam a relação dos sujeitos com a empresa (v. capítulo 9).

objectivamente adaptados ao seu objectivo sem supor a visão consciente e o domínio expresso das operações necessárias para os atingir” (Bourdieu, 1980b, p. 88)<sup>9</sup>. O *habitus* encontra-se, assim, investido nas trajectórias sociais dos sujeitos. Pressupõe um constante trabalho pedagógico e de aprendizagem, que se reflecte na acumulação das experiências que os agentes vão vivendo. Se a família é a instância privilegiada de aprendizagem do *habitus*, a escola e o espaço de trabalho não adquirem menos importância na sua configuração. A presença do *habitus* constitui, assim, um factor estruturante das práticas. Encontra-se investido nas trajectórias profissionais e de aprendizagem dos agentes e permite articular probabilidades objectivas com expectativas subjectivas.

O conceito de *habitus* procura dar conta do carácter socialmente determinado dos capitais individuais, na medida em que a realidade social pré-existe aos sujeitos e estrutura as suas vivências sociais. Esta conceptualização não exclui, todavia, a existência de uma certa margem de liberdade e de autonomia dos agentes na apropriação dos constrangimentos sociais. Todavia, este debate não é pacífico. Discute-se, nomeadamente, se a problemática da mudança social é equacionada no quadro conceptual proposto por Bourdieu. Detenhamo-nos sobre as perspectivas críticas de alguns autores.

Dubar (1991, p. 67-73) afirma que o conceito de *habitus* enfatiza a defesa da reprodução e preservação social, sendo difícil, conseqüentemente, equacionar a mudança social no seu esquema interpretativo. A perspectiva de Dubar (1991) constitui um interessante contraponto a algumas das propostas de Bourdieu ao considerar que devemos pensar na reprodução do sistema como uma das hipóteses possíveis que se encontra inscrita nas trajectórias dos sujeitos. Contudo, não é ser exclusiva, pois o passado não determina, de forma mecânica, o futuro<sup>10</sup>. Para o autor, existe, de facto, uma causalidade histórica do passado sobre as práticas do presente, mas não estamos em presença de uma relação determinante em absoluto. Os sujeitos também efectuem um balanço subjectivo, tendo os constrangimentos das disposições objectivas implicações no futuro perspectivado.

Consideramos importante atender à crítica equacionada por Dubar, na medida em que nos alerta para a necessidade de termos presente a existência de uma

---

<sup>9</sup> É de salientar que Bourdieu desenvolve o conceito de *habitus* no âmbito da problemática das classes sociais, fazendo referência ao *habitus* de classe. Analisaremos, neste capítulo, apenas, a pertença de classe dos entrevistados, na medida em que tal problemática não assume um espaço central no nosso trabalho. Para um maior desenvolvimento, v., designadamente, Bourdieu (1979a; 1980a).

<sup>10</sup> A reflexão crítica desenvolvida por Dubar alarga-se à relação entre o conceito de *habitus* e a problemática das classes sociais e espelha-se no conceito de trajectória social. Para um maior desenvolvimento, v. Dubar (1991, p. 67-73).

margem de manobra e de autonomia dos indivíduos. Todavia, é importante encará-la com alguma cautela, na medida em que existe, de facto, um conjunto de condicionalismos sociais, económicos, culturais e político-ideológicos que se interpõem à acção dos sujeitos e que a estruturam. Basta pensar no importante peso das estratégias empresariais na determinação dos projectos profissionais dos trabalhadores. É o próprio Bourdieu que, em Bourdieu e Wacquant, afirma: o *habitus* “é durável, mas não imutável” (1992, p. 109); é um produto da história, podendo “o mesmo *habitus* gerar práticas diferentes e mesmo opostas” (Ibidem). E reforça a ideia quando afirma que “os agentes sociais determinam activamente, por intermédio de categorias de percepção e de apreciação social e historicamente constituídas, a situação que os determina. Podemos mesmo dizer que os agentes sociais são determinados apenas na medida em que se determinam” (Ibidem, p. 111). Esta concepção da acção dos sujeitos é reforçada pela assunção de que “entre as condições de existência e as práticas ou as representações interpõe-se a actividade estruturante dos agentes, que, longe de reagirem mecanicamente a estímulos mecânicos, respondem aos apelos ou às ameaças de um mundo no qual eles próprios contribuíram para produzir o sentido” (Bourdieu, 1979a, p. 544-545).

Interpretando a aceção bourdiana, Dortier afirma que a teoria do *habitus* permite opor dois modelos de acção: o determinismo social, que considera as acções no quadro dos constrangimentos impostos; a ficção de um indivíduo autónomo, livre e racional, postura apelidada de individualismo metodológico. Procurando apresentar uma síntese destas duas posturas polares de interpretação da realidade social, afirma que os sujeitos são de facto um produto do meio, mas que os hábitos e rotinas constituem uma espécie de programas com capacidades criativas e estratégicas, atendendo ao contexto envolvente (2002, p. 6). Estamos face a uma concepção de um agente socialmente constrangido e estruturado, mas com capacidade de acção e de inovação no âmbito dos condicionalismos externos e mesmo internos.

Mais recentemente, numa espécie de homenagem póstuma a Bourdieu, Corcuff apresenta uma síntese das principais perspectivas críticas ao autor que se têm vindo a equacionar nos mais diversos domínios. Retemos alguns contributos relativos ao conceito de *habitus*, aqui em debate.

Kaufmann (1994 In Corcuff, 2002a, p. 65) afirma que as fontes de aprendizagem são diversas, o que conduz a transformações do *habitus* ao longo das trajectórias sociais dos sujeitos. Na realidade, é de colocar a hipótese, quer da reprodução, quer

da transformação, equacionando-se, no nosso caso em particular, as transformações operadas no espaço social do trabalho.

Lahire (1998 In Corcuff, 2002a, p. 65) frisa a existência de uma heterogeneidade interna dos espaços de socialização, o que se concretiza numa “diversidade relativa dos futuros possíveis, mesmo que os recursos de partida restrinjam as probabilidades de cada um se elevar na hierarquia social” (Ibidem). Refere, ainda, que o processo de socialização, no sentido diacrónico, não é homogéneo; inversamente, é constituído por experiências diversificadas que fornecem ao sujeito “«reportórios» disponíveis, utilizáveis consoante os contextos” (Corcuff, 2002a, p. 66). Procurando, assim, rebater o carácter excessivamente unificador da teoria do *habitus*, afirma que o actor é plural. Do nosso ponto de vista, não nos parece que possamos falar em actores plurais, na medida em que, se é certo que os sujeitos incorporam dentro de si uma complexidade, esta articula-se e assume coerência interna, o que não é sinónimo de homogeneidade e estabilidade. De facto, os trajectos sociais tendem a ser marcados pela heterogeneidade, com continuidades e com rupturas, e em que o papel dos sujeitos pode ser, ora mais conformista, ora mais interventor.

Atendendo à reflexão crítica sobre o conceito em questão, bem como ao papel que Bourdieu confere à prática (socialmente determinada) dos agentes, consideramos que as trajectórias são processos de incorporação do *habitus*, mas os sujeitos têm um papel activo (que pode ser inflector), na configuração das suas trajectórias. Trata-se de afirmar uma autonomia, ainda que relativa, da acção dos indivíduos. A socialização profissional constitui, deste modo, um “movimento conjunto dos indivíduos na construção do seu futuro profissional e das instituições («as empresas») na elaboração do seu projecto colectivo. (...) A socialização torna-se um processo único, cada vez mais integrado e respeitando potencialmente ao ciclo de vida dos indivíduos” (Dubar, 1992, p. 522-523).

As trajectórias profissionais e de aprendizagem podem, deste modo, apresentar um maior ou menor grau de autonomia na sua orientação e ser mais ou menos voluntárias consoante os constrangimentos estruturais a que os indivíduos estão sujeitos, bem como os recursos de que dispõem em termos de capitais social, cultural e económico (Bourdieu, 1979b; 1980a) para gerir tais constrangimentos. Estes últimos são, por seu turno, um elemento integrante (estruturado e estruturante) das trajectórias sociais.

Ainda no âmbito da discussão acerca da socialização, importa acrescentar o conceito de socialização antecipatória. Merton propõe esta designação para se referir

ao “processo pelo qual um indivíduo aprende e interioriza os valores de um grupo (de referência) ao qual deseja pertencer” (1965 In Dubar, 1991, p. 59). Trata-se de um processo associado a trajectos que são perspectivados pelos sujeitos em termos de objectivos de mobilidade social, ou seja, de vir a pertencer a grupos sociais dos quais se encontram excluídos. Adoptamos uma problematização alargada do conceito, considerando que a socialização antecipatória, tal como é referida por Pinto (1999) a propósito da discussão da problemática das identidades socioprofissionais, é relativa aos elementos manifestados pelos sujeitos em termos de projecção do seu futuro, ou seja, relativamente aos seus projectos e aspirações (profissionais, no caso do nosso estudo). Esta conceptualização constitui a nossa base de suporte dos projectos de aprendizagem e profissionais dos sujeitos.

O conceito de projecto está associado a um processo racional e estrategicamente elaborado, construído e empreendido pelos indivíduos. Os sujeitos definem, conscientemente, os objectivos que visam atingir e delineiam uma estratégia para a sua prossecução, orientando a sua acção num jogo que se estabelece com os outros actores, no qual procuram gerir as margens de incerteza<sup>11</sup>. Neste sentido, preside à elaboração de um projecto um conjunto de aspirações, relativas a uma “construção imaginária de um futuro, que pode permanecer um mito ou uma utopia, como pode, pelo seu efeito atractivo, conduzir o sujeito a preparar metodicamente o caminho que lhe permitirá atingir o fim que a aspiração lhe faz antever. Chegamos assim à formação de um projecto” (Chombart de Lauwe, 1975, p. 292)<sup>12</sup>.

A nossa opção pelo conceito de projecto nas esferas da aprendizagem formal, em particular, assenta no facto de considerarmos que a decisão de realizar formação tem subjacente um processo de motivação “instrumental” (Nuttin, 1987), ou seja, a sua integração nos projectos de vida dos sujeitos e concretiza-se numa perspectiva de futuro.

A formação deve ser, na nossa perspectiva, equacionada como um dos meios utilizados pelos sujeitos para a prossecução dos seus projectos e não um fim em si mesmo<sup>13</sup>. Todavia, o projecto de vida poder encerrar, em si, projectos de aprendizagem e de actualização de saberes para os quais a formação pode contribuir

---

<sup>11</sup> Para um maior desenvolvimento desta perspectiva v. Crozier e Friedberg (1977).

<sup>12</sup> Como iremos ver no capítulo 9 relativo aos processos de identificação, procedemos a uma distinção entre aspirações e projectos profissionais, na medida em que as primeiras podem, ou não, concretizar-se em projectos. Estes últimos estão, assim, mais próximos de perspectivas reais de concretização, embora não signifique uma realização efectiva.

<sup>13</sup> Raciocínio equivalente poderá ser feito para as empresas, em que as práticas de formação constituem uma dimensão das políticas de gestão dos RH que visam atingir determinados objectivos, como, por exemplo, elevar o nível de qualificação dos RH ou acompanhar um processo de reorganização.

de forma particular. Os projectos dos indivíduos podem, assim, ser equacionados numa perspectiva de investimento, o qual “ocorre em espaços ou campos regidos por conjuntos de regras coerentes com as relações sociais que as explicam” (Beret In Coutrot; Dubar, org., 1992, p. 344). Contudo, não nos parece apropriado considerar as perspectivas de concretização dos projectos dos sujeitos de um ponto de vista estratégico, pois este pressupõe a elaboração de um cálculo racional e autónomo que aqueles dificilmente realizam, por força do amplo conjunto de constrangimentos com que se deparam. Na realidade, não podemos ignorar que a elaboração e concretização de projectos tem subjacente, por um lado, “a situação que define objectivamente as possibilidades (ganhos e constrangimentos)” (Beret, 1986, p. 21) dos sujeitos, e, por outro lado, a “socialização que permite compreender como é que a situação é percebida pelo actor” (Ibidem). O projecto é, deste modo, “o lugar de mediação de um conjunto de variáveis socio-económicas e culturais, que são actualizadas nas situações próprias ao indivíduo” (Ibidem). Permite-nos compreender, não só do ponto de vista estrutural, mas também singular, a acção dos indivíduos e traduz-se em formas de vida, quadros mentais e soluções elaboradas pelos sujeitos.

Por seu turno, o projecto nunca é “totalmente individual. O meio, as relações, as instituições intervêm (...) na história do sujeito individual e na elaboração dos seus projectos (...), os projectos individuais não podem ser inteiramente separados dos projectos sociais” (Chombart de Lauwe, 1975, p. 295-297). Neste sentido, as próprias aspirações (que precedem os projectos) são fruto da simbiose entre o processo interno aos indivíduos e o meio envolvente.

Os processos de socialização no sistema de emprego e nas empresas, caracterizados pela incorporação e mudança do *habitus*, que contempla, por sua vez, as probabilidades objectivas de concretização dos projectos dos sujeitos, constituem o pano de fundo de análise da configuração e transformação das trajectórias profissionais e de aprendizagem.

### 3. O início de uma actividade profissional: transição *versus* inserção

A abordagem das trajectórias dos sujeitos pressupõe atender ao momento e aos contornos da transição ao trabalho, ou seja, o fluxo de saída do sistema de ensino e a ocupação de um emprego. Esta temática não assume um estatuto central na nossa abordagem, mas consideramos fundamental retê-la para a compreensão das trajectórias profissionais em termos, essencialmente, da importância do primeiro emprego na configuração das trajectórias e do tipo de redes mobilizadas pelos indivíduos no acesso à empresa.

A discussão da problemática da transição ao trabalho encontra-se, em particular, nos estudos que se debruçam sobre as dificuldades que os jovens manifestam neste domínio.

Charlot e Glasman (1998) propõem uma interessante abordagem de cariz histórico de evolução desta temática ao longo do tempo.

Começam por referir que, nos séculos XVIII e XIX, predomina o sistema de trabalho de ofício e não existe uma separação entre educação e trabalho. A educação e a formação não constituem processos específicos, “mas os efeitos directos da vida e da actividade quotidiana” (Ibidem, p. 13), nem processos distintos, pois educação e trabalho são esferas que se confundem quotidianamente. A formação está mais directamente associada ao domínio da actividade, mas pressupõe “igualmente a apropriação de normas relacionais e de valores que regem essa actividade: é também educação” (Ibidem, p. 14). Num processo com estas características, a ideia de inserção profissional não se coloca, pois temos uma interligação e uma continuidade entre educação, formação e trabalho, para além de este último estar, desde muito cedo, presente nas trajectórias sociais dos indivíduos. Ao longo do século XIX e do século XX, assistimos à constituição da problemática da inserção sob dois prismas diferenciados: o primeiro é relativo à análise das actividades profissionais cujo desempenho implica a aquisição de saberes em instituições específicas (é o caso dos médicos ou dos juristas); o segundo é o que se debruça sobre o movimento de assalariamento nas actividades industriais, caracterizado pela dissociação paulatina das esferas da família e do trabalho. A autonomização teórica da problemática da inserção/ transição é, deste modo marcada pela autonomização da escola, assumindo-se como a instituição educativa por excelência que tem a responsabilidade, de preparar os jovens para o trabalho.

A partir dos anos 60 e, em particular, dos anos 70, é aberto o debate sobre a relação formação/ emprego, em que é conferido um destaque particular ao movimento de passagem para a vida activa. Nos anos 70, um dos sinais da crise económica, que abrange, praticamente, todos os países da Europa, é o aumento do desemprego dos jovens e a sua inserção precária no mercado de trabalho, marcada pela multiplicação dos fluxos entre inactividade, desemprego, emprego e formação. É a reflexão centrada neste processo, cada vez mais heterogéneo e prolongado, que conduz a uma viragem teórica do conceito de inserção. Rose (1984, 1996, 1998) propõe uma reflexão teórica acerca da inadequação do conceito de inserção, por força da complexificação económica e social crescente das sociedades e da dificuldade em aceder a um emprego estável, não precário e qualificante. A transição assume, assim, um estatuto autónomo de análise e é entendida “como um processo que se encontra socialmente estruturado, em especial pelas práticas de recrutamento e gestão dos RH e pela acção do Estado na maior ou menor regulação daquele acesso” (Gonçalves; Parente; Veloso, 2001, p. 38).

Assim têm vindo, desde os anos 60, a desenvolver-se estudos com o objectivo de analisar a passagem do sistema de ensino para a vida activa. De entre eles, são de destacar os trabalhos realizados pelo Centre d' Etudes et de Recherche sur les Qualifications (CEREQ), os *National longitudinal studies of youth*, nos EUA e os *Youth court studies*, em Inglaterra.

Em Portugal, tem sido conferido um destaque particular aos movimentos de transição dos diplomados saídos do ensino superior, salientando-se, por exemplo, os trabalhos de Gonçalves, Parente e Veloso (2001), Arroteia e Martins (1998) e do INOFOR (1999).

A análise da transição ao trabalho assume, deste modo, uma importância central atendendo, não só aos “recursos” de que os sujeitos dispõem quando acedem ao mercado de trabalho (tais como saberes formais adquiridos no sistema de ensino e formação e saberes e capacidades diversos aprendidos e transformados por via do desempenho profissional), mas igualmente à acção das empresas. Estes dois factores combinados entre si, a par do papel do Estado (por via, designadamente, das políticas de ensino, de formação e de emprego), marcam os contornos das trajectórias profissionais<sup>14</sup>. Contudo, o papel das empresas é determinante, na medida em que os referidos “recursos” só são “rentabilizáveis” se reconhecidos e integrados nos objectivos da empresa. É neste sentido que não postulamos o raciocínio linear da

---

<sup>14</sup> Para uma análise dos factores que caracterizam os processos de inserção dos jovens no mercado de trabalho, v. Vernières, coord. (1997).

teoria do capital humano (Becker, 1983), segundo o qual um investimento individual acrescido em capital escolar se reflecte numa situação de emprego mais favorável, pois o papel de reconhecimento cabe, em última análise, à empresa. “Neste contexto, as empresas determinam os mecanismos que estão na base da formação e diferenciação das cadeias de mobilidade e é a partir daqui que se pode explicar o princípio de funcionamento dos processos de inserção. A forma como os trabalhadores se inserem nesta ou naquela cadeia de mobilidade depende, em certa medida, dos seus itinerários socioprofissionais que são, eles próprios, largamente determinados pelas empresas, quer através do modo como reconhecem, ou não, a formação anterior, quer da natureza das cadeias que promovem internamente e, portanto, das regras de mobilidade interna” (Oliveira, 1993, p. 24-25).

Retomando a caracterização do sistema de trabalho de ofício proposta por Charlot e Glasman (1998), podemos constatar como é interessante o desenvolvimento actual de uma concepção da empresa onde as actividades de aprendizagem e de trabalho se encontram interligadas, podendo esta relação ser uma das garantias de inserção qualificante no mercado de trabalho. Todavia, o seu papel pode ser mais ou menos determinante em função dos domínios profissionais em causa.

A transição ao mercado de trabalho constitui, deste modo, uma dimensão de análise das trajectórias profissionais, contemplando o estudo da forma como os sujeitos acedem à empresa e do capital escolar e cultural que mobilizam, com o conseqüente efeito de capitalização nas trajectórias. Referimo-nos, em particular, à importância que uma maior mobilidade no mercado de trabalho pode deter na configuração da situação de emprego actual e à relevância do primeiro emprego no traçar do trajecto profissional.

#### **4. As trajectórias profissionais conceptualizadas no âmbito das lógicas de funcionamento dos mercados internos de trabalho**

Ainda que tenhamos explicitado, já, os principais factores de cariz estrutural subjacentes às trajectórias profissional e de aprendizagem formal, consideramos pertinente sublinhar a importância das empresas neste domínio, o que nos conduz a problematizar o conceito de mercado interno de trabalho, proposto e definido por Doeringer e Piore em 1971<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> A edição da obra consultada data de 1985, mas o seu lançamento remonta a 1971.

Os factores que nos conduzem a efectuar um tratamento autonomizado deste ponto estão associados, ainda que não exclusivamente, às características do contexto organizacional em questão. Em primeiro lugar, é de referir que a Electrotensão constitui uma empresa na qual os sujeitos se mantêm de forma prolongada no tempo. Mesmo entre os entrevistados com uma antiguidade inferior a 10 anos, as perspectivas de mudança de emprego são exíguas. Em segundo lugar, é de destacar que analisámos actividades de trabalho dotadas de uma forte especificidade empresarial, o que exige aprendizagem e mobilização de saberes associados aos respectivos produtos, logo, caracterizados por um baixo grau de transferibilidade para outros contextos<sup>16</sup>. Paralelamente, esta especificidade permite salientar a importância da aprendizagem de cariz informal, no âmbito da qual é fundamental a colaboração entre colegas e as actividades de ensino. Em terceiro lugar, avançamos, desde já, com o facto de a esmagadora maioria dos sujeitos constitutivos da nossa amostra ter realizado cursos de formação profissional exclusivamente no interior da empresa<sup>17</sup>. A empresa constitui um contexto fundamental de aprendizagem, não apenas de cariz informal (associada ao desempenho da actividade de trabalho) mas também formal. É ainda de salientar, em quarto lugar, que, na configuração das trajectórias, assume um peso importante a trajectória interna, o que nos conduziu a conferir-lhe uma importância analítica acrescida e a analisar, nela, o efeito de capitalização da trajectória profissional externa.

Estes factores conduzem-nos a efectuar uma incursão na problemática dos mercados internos de trabalho.

A discussão científica sobre o mercado de trabalho é realizada, de forma pioneira, pela Economia. A abordagem dos sociólogos é posterior e ocorre nos anos 60 e 70, período em que começam a assumir uma visibilidade assinalável fenómenos como o desemprego estrutural ou a exclusão dos jovens das franjas estáveis e qualificadas dos empregos. Assim, a atenção dos sociólogos transfere-se da análise do trabalho e das profissões para a do funcionamento do mercado de trabalho (Dubar, 1991, p. 179). A Sociologia critica as correntes que analisam o mercado de trabalho em termos, exclusivamente, dos mecanismos de funcionamento concorrenciais, por

---

<sup>16</sup> A título ilustrativo, veja-se o caso da profissão de electricista bobinador, quando no mercado de trabalho externo predomina o exercício da profissão de electricista no âmbito do sector da construção civil e obras públicas, sendo relativamente a esta última que alguns entrevistados associam a designação da profissão.

<sup>17</sup> Dos 50 entrevistados, apenas 9 realizaram, por iniciativa própria, cursos de formação em entidades externas à empresa.

negligenciar os factores institucionais. A abordagem destes últimos permite a integração da dimensão relativa à socialização profissional (Dubar, 1991, p. 180).

Porém, não podemos afirmar que esta viragem teórica seja efectuada por via do campo disciplinar da Sociologia. Inversamente, é no seio da Economia, particularmente com os trabalhos de Doeringer e Piore (1985) que começa a ser problematizada a dinâmica do mercado de trabalho do ponto de vista dos factores institucionais que presidem à sua configuração.

O pressuposto de base destes autores é o da existência de uma estrutura institucional subjacente aos mercados de trabalho que conduz à distinção entre os mecanismos dos mercados externo e interno. No presente texto vamos centrar a nossa análise no mercado interno, o qual corresponde, segundo os autores, a uma empresa, uma parte de uma empresa ou a um ofício ou comunidade profissional (Doeringer e Piore, 1985, p. 12). A pertença a um mercado interno de trabalho tem inerente o acesso a determinadas garantias, um trajecto estabelecido (como maior ou menor prescrição) e a obediência a normas definidas. Os autores defendem que as empresas orientam as suas estratégias de afectação e gestão da mão-de-obra em função, não só de variáveis de natureza concorrencial, mas também institucional.

Doeringer e Piore advogam o abandono de uma perspectiva neoclássica acerca das dinâmicas de funcionamento do mercado de trabalho, salientando: por um lado, que os indivíduos não devem ser considerados como a unidade básica de análise, na medida em que a evolução dos mercados internos de trabalho ao longo do tempo tem subjacente a formação e inter-relação entre grupos sociais coesos (1985, p. 27), como é o caso de um grupo profissional; por outro lado, que o salário não pode ser considerado como o elemento regulador das relações entre a oferta e a procura. Definem mercado interno de trabalho como “uma unidade administrativa como, por exemplo, uma empresa industrial, no interior da qual o preço e a afectação do trabalho se regem por um conjunto de normas e procedimentos administrativos. O mercado interno de trabalho, regido por normas administrativas, deve distinguir-se do mercado externo de trabalho da teoria económica convencional, no qual as decisões dos preços, afectação e formação são controladas directamente por variáveis económicas. (...) [Nos mercados internos de trabalho] os postos estão protegidos da influência directa das forças competitivas do mercado externo. (...) As normas que regem a afectação e os preços internos do trabalho concedem certos direitos e privilégios à

mão-de-obra interna dos quais não gozam os trabalhadores do mercado externo de trabalho” (Doeringer; Piore, 1985, p. 43-44)<sup>18</sup>.

No que respeita aos operários, ou, na expressão dos autores, aos “trabalhadores industriais de colarinho azul” (Doeringer; Piore, 1985, p. 45), o mercado interno corresponde à empresa onde exercem a sua actividade, e um dos factores fundamentais de posicionamento no seu interior é a antiguidade, critério central na determinação das fileiras de mobilidade promocional. Ainda que o mercado interno se caracterize por uma certa autonomia e pela detenção de regras administrativas que regem o seu funcionamento, mantém uma relação com o mercado externo, pois não pode ser indiferente a factores como o desemprego, a determinação sectorial dos valores das remunerações ou as fileiras de preparação profissional disponibilizadas pelo sistema de ensino.

Doeringer e Piore (1985, p. 57-74) avançam com três factores que estão na base da constituição dos mercados internos de trabalho, os quais não são considerados pela teoria económica convencional: a especificidade das qualificações; a formação no trabalho; a lei consuetudinária. Vejamos cada um deles, salientando, desde já, como referem os autores, que, na sua configuração, estão presentes factores não exclusivamente associados às remunerações.

A especificidade das qualificações no interior das empresas produz, na aceção dos autores, dois efeitos de geração do mercado interno de trabalho: aumenta a proporção dos custos de formação suportados pelos empresários (e não pelos trabalhadores); eleva o nível absoluto dos custos. Ora, quanto mais específicas são as qualificações, mais difícil se torna para os sujeitos aplicá-las noutra contexto organizacional. Consequentemente, os empresários investem na formação dos sujeitos e estes, por seu turno, tendem a fixar-se nas empresas, reduzindo-se, assim, a rotação inter-empresarial. Por outro lado, também são reduzidos os custos em

---

<sup>18</sup> É nesta linha de raciocínio que se aborda o fechamento dos mercados internos de trabalho (Kerr, 1954 In Marsden, 1989). Este processo concretiza-se em “modos de estruturação do espaço profissional, dando conta do carácter estratégico do que eram no passado considerados como simples obstáculos contingentes à concorrência”, não constituindo uma imperfeição do modelo neoclássico, como era defendido pelas teorias da concorrência imperfeita (Dubar, 1991, p. 181). Kerr (1954 In Marsden, 1989) propõe a existência de três tipos de mercados de trabalho: mercados concorrenciais, mercados de ofício e mercados de empresa. O acesso a estes dois últimos mercados internos é regido por regras administrativas, como é o caso da obtenção de um diploma escolar. No caso particular das empresas, o acesso depende, em última instância, da decisão de contratação tomada pelo empregador (Marsden, 1989, p. 139). Na perspectiva de Kerr, há uma tendência para o fechamento destes mercados, pois: por um lado, as empresas passam a ser geridas com base em regras gerais que ultrapassam as opções individuais; por outro lado, os mercados de ofício procuram defender o seu domínio profissional, fechando-o à entrada de quem não satisfaz todos os requisitos previamente definidos. Perspectivas como a de este autor vêm demonstrar que o mercado se rege, cada vez menos, por factores concorrenciais e, de forma crescente, por factores de natureza institucional.

recrutamento e selecção<sup>19</sup>. Paralelamente à especificidade das qualificações dos trabalhadores, temos as particularidades associadas aos postos de trabalho. Neste domínio, os autores distinguem, em termos polares, postos específicos – quando são mobilizadas qualificações específicas – e postos gerais – quando as qualificações necessárias são genéricas. Por seu turno, a especificidade dos postos de trabalho está relacionada com a especificidade da tecnologia, entendendo-se esta como o conjunto de tarefas de um processo de trabalho, ou seja, diríamos nós, como o conteúdo das actividades de trabalho. Quanto mais específica e menos estandardizada é a tecnologia, mais dependente está das qualificações dos indivíduos. Estes, por sua vez, procuram “rentabilizá-las” no interior das empresas, o que também contribui para a delimitação das fronteiras dos mercados internos de trabalho e para a estabilização dos empregos.

O segundo factor subjacente à constituição dos mercados internos de trabalho é a formação no trabalho, o que corresponde ao que temos vindo a denominar aprendizagem informal<sup>20</sup>. Esta é particularmente relevante para os trabalhadores que intervêm no processo produtivo, como é o caso da nossa população, e na abordagem das qualificações específicas, na medida em que as gerais são aprendidas no sistema regular de ensino. A formação das qualificações ocorre numa dinâmica de interligação entre o desempenho do trabalho e a aprendizagem com colegas mais velhos e/ou mais experientes. Como se trata de uma aprendizagem direccionada, não existem custos desnecessários e os sujeitos são afectos, de forma imediata, a actividades determinadas. A associação ao desempenho de actividades de trabalho específicas, a par da aprendizagem das respectivas qualificações (para além da detenção das qualificações requeridas quando o processo de recrutamento e selecção tem lugar), constituem factores que tendem a delimitar fronteiras no interior das empresas e a assegurar um lugar aos indivíduos.

O terceiro e último factor que os autores salientam é o costume, ou seja, “o conjunto de normas não escritas e baseadas, em grande parte, nas práticas passadas ou precedentes. Estas normas podem reger qualquer aspecto da relação laboral, desde a disciplina até à remuneração” (Doeringer; Piore, 1985, p. 69). Asseguram a estabilidade do emprego no interior dos mercados internos de trabalho, contribuindo para a formação de grupos informais, caracterizados por uma maior intensidade das

---

<sup>19</sup> É o caso da Electrotensão, quando constatamos, designadamente, que a sua aposta no acolhimento de alunos do ensino secundário por via do sistema de aprendizagem, é acompanhada por uma opção estratégica da sua contratação.

<sup>20</sup> Já nos debruçámos detalhadamente sobre este tema no capítulo anterior. Iremos aqui reter, apenas, a sua relevância na constituição dos mercados internos de trabalho.

relações entre os seus membros. É entre estes que se desenvolvem as manifestações de pertença e de diferenciação, as quais acarretam a delimitação de fronteiras. A dinâmica da aprendizagem e de formação das qualificações está igualmente relacionada com a existência deste conjunto de normas, na medida em que, delas depende também a criação de um ambiente propício, ou não, à possibilidade de aprender por observação do trabalho de colegas mais experientes, e, mesmo, à transmissão de saberes.

Estes três factores, equacionados de forma articulada, estão, segundo os autores, na base da constituição dos mercados internos de trabalho.

Marsden (1989, p. 141) esquematiza com bastante clareza a forma como os factores referidos pelos autores se articulam entre si, propondo o seguinte raciocínio: a especificidade da tecnologia de cada empresa associa-se às particularidades dos postos de trabalho. O facto de existirem aspectos que singularizam cada unidade empresarial, permite utilizar a formação no posto de trabalho ou informal de forma vantajosa. Uma formação com estas características gera qualificações específicas, o que vai determinar as cadeias de mobilidade, que são, por sua vez, estruturadoras do mercado interno de trabalho. O mercado interno de trabalho constitui-se, assim, mais por razões e mecanismos de ordem institucional do que concorrencial<sup>21</sup>.

Associada à distinção entre mercado interno e externo encontra-se igualmente a diferenciação entre sectores ou segmentos primário e secundário. Os postos de trabalho integrados no segmento primário assumem as seguintes características: salários elevados, boas condições de trabalho, estabilidade do emprego, possibilidades de promoção e cumprimento das normas estabelecidas. Por seu turno, no mercado secundário temos postos de trabalho caracterizados por salários e benefícios sociais baixos, más condições de trabalho, uma elevada rotação dos trabalhadores, poucas possibilidades de prossecução de carreira e uma supervisão arbitrária (Doeringer; Piore, 1985, p. 242). A esta distinção, afecta aos postos de trabalho, corresponde uma distinção entre os trabalhadores que os ocupam, designadamente em termos de qualificações detidas<sup>22</sup>, bem como entre as empresas de grande dimensão, detentoras de uma procura estável, e as empresas de pequena dimensão, sujeitas a uma procura imprevisível (Dubar, 1991, p. 184).

---

<sup>21</sup> Marsden (1989) apresenta um conjunto de críticas interessantes à proposta de Doeringer e Piore. Na medida em que já expusemos a nossa perspectiva em termos de proposta de análise a partir do conceito de sistema de emprego. Para um maior desenvolvimento, v. Marsden, 1989, p. 146-153.

<sup>22</sup> Esta correspondência tem reflexo ao nível do conceito de qualificação, pela distinção e confronto que se estabelece entre qualificação do posto de trabalho ou do emprego e qualificação do trabalhador.

Ainda que os postos de trabalho afectos aos mercados internos estejam, na sua maioria, integrados no segmento primário, existem, segundo os autores em referência, algumas especificidades, das quais destacamos o facto de haver postos de trabalho que podem ser integrados no mercado interno “secundário”, caracterizados por percursos de mobilidade curtos, más condições de trabalho e remunerações baixas. Esta realidade atesta a existência de diferenciações no interior dos mercados internos, pois estes não são, de todo, homogéneos. Coexistem, no interior dos mercados internos, postos integrados no segmento primário, com empregos característicos do segmento secundário do mercado externo<sup>23</sup>.

A configuração das trajectórias desempenha aqui um papel fundamental, pois é também a partir dos movimentos de mobilidade dos sujeitos que se configuram os segmentos, atendendo aos fluxos entre os mercados externo e interno, bem como entre os segmentos primário e secundário. As trajectórias de mobilidade no mercado externo são mais marcadas por traços concorrenciais do que no mercado interno, pois os sujeitos procuram fazer valer os seus recursos nos processos de inserção, como é o caso dos diplomas escolares. Por seu turno, a entrada num mercado interno é determinada pelas suas regras de funcionamento. Favereau, Sollogoub e Zigher (1992, p. 104) distinguem, por exemplo, uma mobilidade ascendente em fileiras qualificantes, de uma mobilidade forçada com períodos de desemprego, sendo esta última bastante recorrente no segmento secundário. Neste sentido, a configuração das trajectórias pressupõe a acção dos sujeitos, mas esta tem de ser compreendida tendo por referência as características dos mercados de trabalho.

Os mercados internos constituem, assim, espaços de mobilidade, com fileiras de carreira estabelecidas, às quais os sujeitos têm de adaptar os seus recursos, sejam eles os diplomas escolares, profissionais ou a experiência profissional. Assim, Dubar considera que o mercado de trabalho é duplamente estratificado: verticalmente, pelo nível dos diplomas, o que reflecte a estratificação societal do sistema social; horizontalmente, pelos tipos de mercados internos, o que está associado aos modelos de gestão dos RH, em particular no domínio da gestão do emprego e da mobilidade (Dubar, 1991, p. 184). A configuração das trajectórias internas resulta, assim, da combinação entre os recursos dos sujeitos e as políticas de gestão do emprego e da mobilidade das empresas.

Ainda que fortemente criticada por ignorar os factores estruturadores das dinâmicas económicas e sociais que têm lugar no mercado de trabalho, bem como o

---

<sup>23</sup> Um maior desenvolvimento das características de cada um dos segmentos pode encontrar-se em Doeringer; Piore (1985, p. 239-264).

papel desempenhado pelas forças institucionais no mercado externo, em particular o do Estado<sup>24</sup>, a perspectiva de Doeringer e Piore permite salientar a existência de segmentos diferenciados, quer no mercado interno, quer no mercado externo de trabalho e enquadra-se no debate sobre as práticas de flexibilidade, abundantemente discutidas a propósito da passagem do modelo fordista para o pós-fordista de regulação do mercado de trabalho.

Pinto (1999) apresenta uma tipificação proposta por M'hamed Dif (1998 In Pinto, 1999, p. 6-7) dos tipos de flexibilidade a qual, de algum modo, enquadra os modelos de gestão que as empresas efectuam dos segmentos primário e secundário. Assim, propõe a distinção entre dois tipos de estratégias de flexibilização adoptadas pelas empresas: a primeira é relativa ao ajustamento dos trabalhadores e das suas remunerações em função das necessidades de produção e dos resultados financeiros; a segunda assenta numa actuação aos níveis jurídico-organizacional e do vínculo contratual, por via da qual o volume de emprego é ajustado às necessidades da produção e do mercado (Pinto, 1999, p. 6). Precisamente por, no interior das empresas, coexistirem assalariados submetidos a práticas de gestão dos RH diferenciadas, estes dois conjuntos extremos de flexibilidade (respectivamente, flexibilidade funcional e flexibilidade quantitativa interna; flexibilidade quantitativa externa, flexibilidade por filialização e flexibilidade por externalização) não são mutuamente exclusivos: coexistem no interior das empresas. Ou seja, para uma determinada franja de trabalhadores, atendendo à importância das actividades que desempenham, elaboram-se medidas de gestão potenciadoras de uma progressão na carreira, com salários elevados e um conteúdo do trabalho interessante, e, para outra franja, afecta a actividades desqualificadas, adopta-se uma política de remuneração baixa e de contratação a termo. Esta diferenciação interna tem subjacente, igualmente, a configuração de uma flexibilidade organizacional e de divisão do trabalho. Opta-se por “reajustamentos parciais da actividade em favor de uma maior flexibilidade, rompendo com a lógica burocrática de coordenação da actividade” (Monchatre, 1996, p. 27).

As práticas de flexibilidade quantitativa externa, no caso da Electrotensão, concretizam-se no recurso à contratação de indivíduos ao abrigo do regime de trabalho temporário, que realizam actividades que pressupõem uma aprendizagem informal rápida, correspondendo a um treino de algumas horas ou dias de trabalho. Existem, igualmente práticas de flexibilização por externalização de determinadas

---

<sup>24</sup> São também estes pontos críticos que nos conduzem a optar pelo conceito de sistema de emprego, como já foi referido.

fases dos processos produtivos ou do fabrico de peças e componentes que não são considerados com integrantes das actividades centrais da empresa<sup>25</sup> e de filialização, com a criação de unidades no estrangeiro<sup>26</sup>.

Numa abordagem crítica aos pressupostos de Doeringer e Piore, Marsden (1989) apresenta uma proposta interessante de tipificação dos mercados de trabalho. Pugnando por um “visão alternativa dos mercados de trabalho” (1989, p. 219), o autor considera a existência de três tipos principais de mercados de trabalho: mercados profissionais de qualificações transferíveis; mercados internos de qualificações não transferíveis; mercados de trabalho não qualificado ou ocasional. Marsden debruça-se, essencialmente, sobre os dois primeiros. Nestes, as qualificações são entendidas, segundo o autor, como bens públicos, no sentido de que, se um membro do mercado em questão delas usufruiu, os outros poderão usufruir também, pois a sua detenção não é exclusiva.

Os mercados profissionais são constituídos por indivíduos dotados de qualificações que têm de ser adquiridas por vias formais de aprendizagem, orientadas para postos de trabalho cujo conteúdo é similar entre diferentes empresas e, logo, transferíveis. Neste sentido, quer do lado do empregador, quer do empregado, há uma expectativa previsível, em termos, respectivamente, do tipo de qualificações requeridas e do conteúdo do trabalho. Neste tipo de mercado, o sujeito tem a vantagem de poder mudar de emprego mantendo o seu nível de qualificação e salarial, na medida em que o critério de afectação das remunerações radica nas qualificações. A título ilustrativo, veja-se o caso de um electricista que, com a sua profissão (devidamente certificada por uma carteira profissional), tem a expectativa de se movimentar no mercado de trabalho em empregos adequados às suas qualificações. Ao contrário de um trabalho não qualificado, não se espera que um electricista venha a desempenhar funções divergentes das suas qualificações. A questão apenas se levanta quando não há postos de trabalho suficientes para absorver o volume de pessoas com as qualificações adequadas ou vice-versa. No

---

<sup>25</sup> É o caso da fabricação das cubas para os transformadores e para aparelhagem eléctrica de média tensão. Pensamos que é também este princípio de flexibilidade (que integra a necessidade de reduzir custos) que está na base do encerramento da direcção de Fabricações Mecânicas, com uma vocação produtiva direccionada para a metalomecânica. Quem sabe se, no futuro, não teremos, exclusivamente, uma empresa dedicada a actividades de concepção, de I&D, com uma rede montada de fornecedores que asseguram a fabricação. Os únicos dados que nos fazem ter dúvidas relativamente a este cenário “futurista” são, por um lado, a aposta de crescimento da empresa, concretizada, nomeadamente, na instalação de unidades de fabricação no exterior do país e, por outro lado, a eventual dificuldade em montar uma rede de fornecedores certificados que executem as encomendas com o nível de qualidade necessário. Esta dificuldade é, inclusive, manifestada por alguns trabalhadores e chefias directas e intermédias.

<sup>26</sup> V. capítulo 2.

primeiro caso, são as empresas que detêm a posição vantajosa. Podem gerir a sua mão-de-obra de forma mais flexível, colmatando todas as necessidades do sistema de produção e minorando a importância das qualificações do trabalhador. Ganha relevo o mercado interno da empresa. Todavia, é preciso ter em conta o conteúdo dos postos de trabalho, ou seja (voltando ao exemplo acima apresentado), se a empresa tem os electricistas de que necessita para ocuparem os respectivos postos de trabalho, pode contratar mais trabalhadores com as mesmas qualificações para desempenhar outras tarefas mais desqualificadas e, logo, menos bem remuneradas. Mas não os pode afectar a postos de trabalho exigentes em qualificações de outros domínios profissionais, como, por exemplo, de carpinteiro ou de torneiro. Isso implica, pelo menos, um processo de aprendizagem interna e, logo, um investimento da empresa nesse domínio. No segundo caso, isto é, quando as qualificações dos trabalhadores rareiam, são estes que se posicionam de forma vantajosa, podendo reivindicar melhores condições de trabalho a todos os níveis. É nesta situação que, efectivamente, funcionam os mercados profissionais de trabalho.

Marsden considera que estes mercados se deparam com algumas dificuldades em se manter, por várias ordens de razões. Em primeiro lugar, porque, para além dos custos que acarretam, implicam, ainda, custos de manutenção por intermédio, designadamente da formação permanente. A tendência é, segundo o autor, para utilizar os aprendizes como mão-de-obra qualificada, designadamente, pela oferta de estágios no âmbito de protocolos firmados com instituições de ensino, o que permite às empresas garantir o reconhecimento e a certificação externos das qualificações<sup>27</sup>. Em segundo lugar, salienta a dificuldade de adaptação das qualificações às mudanças técnicas, o que pode conduzir as empresas a optar por encontrar soluções próprias alternativas, mais flexíveis e abertas à mudança. Em terceiro lugar, afirma a crença dos empresários na existência de penúrias periódicas de mão-de-obra qualificada, o que os conduz a premiar de forma acrescida a antiguidade e a facultar a formação de conteúdo mais transferível aos trabalhadores com uma antiguidade mais elevada (não

---

<sup>27</sup> Esta é uma das vias a que recorre a Electrotensão, ao acolher jovens ao abrigo do sistema de aprendizagem, os quais, durante a realização do curso, efectuam, já, um conjunto de actividades de trabalho e são, simultaneamente, familiarizados com a realidade empresarial. Esta estratégia permite à empresa poupar custos, desde logo, no período inicial de aprendizagem informal. Assim que terminam o curso, os jovens são contratados pela empresa, permanecem numa situação de contratação a termo pelo período legalmente definido e só quando efectivam é que a empresa vem a ter, formalmente, um trabalhador detentor de qualificações específicas, a desempenhar uma actividade de trabalho consonante com o seu diploma e a auferir a correspondente remuneração. Esta realidade é confirmada pelos próprios depoimentos dos sujeitos com um percurso marcado por estas características. Estes entrevistados, quando questionado acerca do período temporal em que se encontram na empresa hesitam em dizer se é desde que terminaram o curso, ou se é desde que começaram a estagiar na empresa ao abrigo do sistema de aprendizagem.

sendo, necessariamente, as pessoas com mais carências de aprendizagem), os quais não sairão facilmente da empresa. Finalmente, a última razão apontada é relativa ao facto de os trabalhadores terem um poder de negociação acrescido quando há penúria de qualificações, o que conduz as empresas a procurar alternativas que passam, quer por vincular os trabalhadores qualificados à empresa, quer por desenvolver mecanismos de aprendizagem internos.

Existe, deste modo, uma tendência para reforçar os mercados internos, o que se afigura extremamente pertinente para a análise desta realidade na Electrotensão, empresa que desenvolve produtos com uma elevada especificidade. No seu interior, procura-se reter a mão-de-obra por via do reforço da formação interna e da organização da mobilidade interna em fileiras de promoção que visam desencorajar a saída da empresa (Marsden, 1989, p. 229-233).

Coexistem, deste modo, mercados internos e profissionais, caracterizados por uma segmentação externa e interna. As empresas tendem a gerir de forma flexível os seus RH e, em função dos segmentos de trabalhadores, recorrem ao mercado profissional para determinadas actividades, ao mercado interno para outras mais próprias das suas realidades técnicas, produtivas e organizacionais e ao mercado de trabalho não qualificado para actividades desqualificadas. Também Gorz (1988) propõe uma diferença entre dois segmentos. Um núcleo estável de trabalhadores, cuja gestão obedece aos pressupostos da flexibilidade funcional. São trabalhadores a quem a empresa garante um emprego seguro, justamente remunerado e perspectivas de carreira, mas de quem se exige flexibilidade funcional incluindo, se necessário, uma mudança de domínio profissional. A perspectiva de Gorz é consonante com as actuais opções empresariais de manter um efectivo o mais restrito possível em termos numéricos e promover a flexibilidade funcional sempre que necessário. Neste caso, à lógica dos mercados profissionais, referenciados por Marsden, sobrepõe-se a crise de emprego e os imperativos de mudança inerentes às empresas e impostos aos trabalhadores. O segundo núcleo é constituído pela mão-de-obra periférica, menos qualificada, contratada temporariamente para suprir as necessidades acrescidas de produção. Estamos, neste caso, perante práticas de flexibilidade numérica (Gorz, 1988, p. 87-90)<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> O autor refere, ainda, um terceiro núcleo constituído pela mão-de-obra externa, composta, quer por profissões altamente qualificadas (como a de contabilista, por exemplo), quer por actividades não qualificadas (como é o caso da restauração ou da limpeza), funcionando, para este conjunto de pessoas, o regime de subcontratação.

As perspectivas dos vários autores focados permitem-nos adicionar algumas considerações ao que foi já explicitado a propósito da política de gestão dos RH da empresa<sup>29</sup>. Ao nível do núcleo operacional, podemos identificar dois segmentos. O segmento primário ou profissional, composto pelos sujeitos que exercem uma actividade de trabalho enquadrada em domínios profissionais determinados e que se encontram numa situação não precária e estabilizada. É neste núcleo que recai a nossa análise. Todavia, no seu interior, encontramos diferenças que não nos permitem agrupar os sujeitos de forma estanque, mas, antes, salientar estratificações distintas. Presenciamos a existência de diferenciações em termos do grau de complexidade das actividades realizadas, que já tivemos oportunidade de explicitar<sup>30</sup>. Por outro lado, a empresa efectua uma segmentação interna deste conjunto de trabalhadores, a qual apelidamos diferenciação entre trabalhadores estratégicos e não estratégicos, que já tivemos, igualmente, oportunidade de justificar<sup>31</sup>. Paralelamente, a empresa põe em prática medidas de flexibilidade quantitativa, pelo recurso, quer ao trabalho temporário, quer à subcontratação, ou seja, aplicáveis aos trabalhadores integrados no segundo segmento. Esta distinção, todavia, não é inequívoca, pois neste último caso, recorre-se ao exterior, não apenas para o exercício de actividades desqualificadas, mas, também, qualificadas, sendo estas últimas, igualmente, asseguradas por trabalhadores da empresa no âmbito de uma actividade profissional complementar.

Estamos, portanto, perante uma diferenciação interna e externa que não tem correspondência em termos de segmentos estanques, mas de segmentos que se entrecruzam entre si por influência da política de gestão dos RH, por um lado, e das trajectórias dos sujeitos no seio do mercado de trabalho, por outro.

## **5. Recusas e assunções conceptuais na problematização das trajectórias**

As principais posturas teóricas e analíticas acima expostas estão na base da nossa opção pelo conceito de trajectória em detrimento de outros conceitos, por vezes considerados equivalentes. Começaremos, assim, por expor as razões que estão na base da recusa dos referidos conceitos para, de seguida, explicitar o de trajectória e identificar as suas dimensões de análise.

---

<sup>29</sup> V. capítulo 3.

<sup>30</sup> V. capítulo 5.

<sup>31</sup> V. ponto 8 do capítulo 5.

### 5.1. Algumas recusas conceptuais: o conceito de trajectória como alternativa aos de carreira, de itinerário e de biografia

As análises de carácter biográfico das trajectórias dos indivíduos são hoje numerosas na Sociologia. A sua intensificação é visível no conjunto de acepções que encontramos para dar conta desta realidade, tais como ciclo de vida, biografia, itinerário, carreira, trajectória, entre outros. Frequentemente, a utilização deste tipo de vocábulos é relativa a uma mesma realidade biográfica: a história de vida social do indivíduo e, logo, a sua trajectória social. Contudo, as perspectivas de análise são diferenciadas.

No que diz respeito a esta dimensão do nosso objecto de estudo, adquire particular pertinência problematizar os conceitos de trajectória, itinerário, biografia e carreira. Como veremos, as diferenciações entre estes quatro conceitos conduzem-nos a optar pelo de trajectória.

Consideramos que o conceito de trajectória nos permite interpretar os percursos de aprendizagem e profissionais como resultado da articulação entre as estruturas sociais objectivas, que a determinam, e a acção social do sujeito, que é relativa à margem de liberdade e de escolha de que aquele dispõe na orientação da respectiva história de vida. Deste modo, aos níveis educativo, formativo e profissional, a trajectória constitui uma articulação entre a estrutura do mercado de trabalho e o percurso sócio-económico e educativo dos indivíduos (Paul, 1989, p. 107).

A perspectiva de Oliveira vai ao encontro desta acepção. A autora considera que as trajectórias profissionais e de aprendizagem surgem como uma “objectivação do processo interactivo” (Oliveira, 1993, p. 33) entre os condicionamentos do mercado de trabalho e os agentes “portadores de recursos sociais, escolares, técnicos e culturais que [naquele] se movem” (Ibidem), os quais detêm margens de acção que variam de acordo com aqueles recursos. É este enfoque que pretendemos privilegiar quando procuramos classificar as trajectórias-tipo dos sujeitos e quando optamos por considerar que estas trajectórias de aprendizagem e profissionais influenciam os seus projectos futuros. Se optássemos pelos conceitos de itinerário ou de carreira não seria possível apreender esta dinâmica de interacção das trajectórias.

O conceito de itinerário privilegia, sobretudo, a “conceptualização dos trajectos biográficos” (Passeron, 1989, p. 19) e enquadra-se numa perspectiva de análise que enfatiza o conjunto de determinações que se encontram a montante dos movimentos

dos indivíduos. A opção por este conceito implicaria negligenciar uma vertente considerável do nosso objecto de estudo, exactamente aquela que procura apreender os factores que se encontram a jusante das determinações a montante. Este conceito apenas tem em consideração a história de vida passada dos sujeitos, nada se podendo perspectivar acerca do seu futuro, patente nos mecanismos de socialização antecipatória.

O conceito de carreira<sup>32</sup> pode ser definido como “uma sucessão de acções, reactivas, defensivas, tácticas, antecipadoras, que o indivíduo escolheu em seu nome pessoal para gerir as relações com o poder constrangedor de um aparelho que lhe impõe anonimamente a gradação predeterminada das sanções ou das recompensas às respostas (ou às suas abstenções) escolhidas” (Ibidem, p. 20). Estamos perante duas dimensões indissociáveis que se unificam como um “processo «prático inerte» de confirmação recíproca das expectativas dos indivíduos e do jogo da instituição biográfica” (Ibidem). Ou seja, os indivíduos têm de gerir, subjectivamente, e da melhor maneira, os constrangimentos objectivos das estruturas. Trata-se de um conceito com alguma pertinência para o nosso objecto de estudo (como iremos ver mais adiante), mas aponta para uma concepção de percursos em que o sujeito actua estrategicamente na sua modelização. Face à nossa população, cujos trajectos dependem, largamente, das opções empresariais nos mais diversos domínios, consideramos não constituir o conceito heurísticamente mais apropriado. Para os quadros superiores poderá ser relevante problematizá-lo, na medida em que, não só as empresas elaboram planos individualizados de promoção interna destes profissionais, como os próprios sujeitos detêm uma margem de autonomia acrescida para fazer face aos constrangimentos (por via do diploma escolar, da experiência profissional, da detenção de saberes altamente qualificados num domínio do saber específico e da oferta de empregos por parte de outras entidades empregadoras), o que lhes permite gerir, de forma mais activa, as suas posições no mercado de trabalho. Para os, genericamente apelidados, “não quadros”, a evolução da carreira é marcada, exclusivamente, pela antiguidade (Monchatre, 1996, p. 9), corolário da promoção categorial (em consonância com o que se encontra definido nos instrumentos de regulação colectiva) e, concomitantemente, da elevação salarial. Recorremos ao conceito de carreira precisamente neste domínio, isto é, na definição de uma das dimensões de análise das trajectórias: a sua evolução a partir do indicador

---

<sup>32</sup> O trabalho de Monchatre (1996) sobre o conceito de carreira, ainda que centrado nos grupos socioprofissionais dos técnicos e dos quadros, propõe uma panorâmica alargada e multidimensional desta problemática.

categoria profissional, com as respectivas consequências ao nível remuneratório. Verifica-se, de facto, uma evolução das trajectórias em termos das categorias profissionais, que está relacionada, quer com a progressão salarial, quer qualificacional. Em determinadas situações, tal progressão deve-se ao desempenho dos indivíduos (premiado pelas empresas), enquanto noutras se concretiza, exclusivamente, no cumprimento dos trâmites, contratualmente estabelecidos, de progressão categorial. Todavia, como não nos foi possível proceder a esta distinção, optámos por considerar, para todos os entrevistados, o conceito de carreira na análise da progressão categorial, quer na trajectória profissional externa, quer interna à empresa.

Não é de negligenciar o facto de as transformações ocorridas nos modelos de gestão da produção e de organização do trabalho contemplarem mudanças ao nível dos seus pressupostos de base. A estes passam a presidir princípios de precisão, qualidade e flexibilidade e solicita-se que os assalariados desenvolvam práticas de polivalência, participação e flexibilidade. Neste sentido, os trabalhadores começa a vivenciar, de forma acrescida, movimentos de mobilidade horizontal (Monchatre, 1996, p. 10). Tais movimentos são de ordem funcional, dizendo respeito ao exercício do trabalho e não, exclusivamente, a promoções de cariz salarial e categorial.

Se, durante muito tempo, coube à empresa a função de garantir um emprego estável e de proporcionar um contexto institucional propício ao desenvolvimento de uma carreira, este papel é cada vez mais questionado, colocando-se, agora, do lado dos indivíduos, o papel de construir a sua própria carreira.

Por seu turno, o conceito de carreira está intimamente associado ao de socialização numa determinada empresa ou profissão, o que pressupõe o desenvolvimento de mecanismos de identificação com grupos de pertença ou de referência e com a empresa, bem como para a constituição de projectos profissionais futuros.

Atendendo a estes elementos de reflexão, optámos pelo conceito de trajectória por três razões. Em primeiro lugar, devido ao facto de não nos limitarmos a analisar as trajectórias internas, mas, igualmente, as externas e, ainda, o desenvolvimento de actividades profissionais complementares à principal. Desenvolvemos uma abordagem integral e integrada dos percursos dos sujeitos. Em segundo lugar, no que concerne, em particular, à trajectória interna, por termos optado pela sua análise, não apenas em termos das suas condições materiais objectivas (tais como a remuneração ou o contrato), mas, igualmente, da complexidade do conteúdo e diversidade das

actividades de trabalho desempenhadas ao longo do tempo. Finalmente, porque o conceito de trajectória nos permite analisar, não apenas a esfera profissional, mas igualmente a da aprendizagem. Como já acima explicitámos, o conceito de carreira foi aplicado para analisar movimentos de promoção que tiveram lugar em cada emprego (trajectória profissional externa) ou situação profissional (trajectória profissional interna) do ponto de vista da categoria profissional.

Uma palavra breve, ainda, para a nossa rejeição do conceito de biografia, na medida em que já explicitámos a nossa perspectiva neste domínio<sup>33</sup>. As biografias são constituídas a partir de um discurso livre, não dirigido e subjectivo dos sujeitos sobre a sua vivência, podendo seguir uma multiplicidade de direcções. Ora, no caso do nosso estudo, encaminhámos as entrevistas realizadas para domínios específicos da vida das pessoas, orientámos os seus discursos e procurámos, com esta estratégia, garantir uma aplicação homogénea do guião da entrevista, assegurando, assim, a possibilidade de analisar os discursos de todos os sujeitos relativamente às dimensões de análise em questão<sup>34</sup>. Para além destas razões, acresce, ainda, o facto de termos recolhido informação de carácter objectivo para caracterizar as trajectórias dos sujeitos também do ponto de vista da dinâmica do sistema de emprego, preocupação ausente nas abordagens de cariz biográfico. Tal como afirma Bourdieu, “procurar compreender uma vida como uma série única e auto-suficiente de acontecimentos sucessivos sem qualquer ligação a não ser a associação a um «sujeito» cuja constância é apenas a de um nome próprio, é tão absurdo como procurar perceber um trajecto no metro sem ter em conta a estrutura da rede, isto é, a matriz das relações objectivas entre as diferentes estações. Os acontecimentos biográficos definem-se como *colocações* e *deslocações* no espaço social, ou seja, mais precisamente, nos diferentes estados sucessivos da estrutura da distribuição das diferentes espécies de capital que estão em jogo no campo considerado” (Bourdieu, 1986, p. 71)<sup>35</sup>.

Assim, na nossa perspectiva, e seguindo de perto Oliveira (1993, p. 34), as trajectórias profissionais e de aprendizagem formal são concebidas, no plano teórico-metodológico, como sendo determinadas pelos traços estruturais do mercado de trabalho e do mercado da formação<sup>36</sup>, sem negligenciar o processo de mobilidade

---

<sup>33</sup> V. ponto 9 do capítulo 5, no qual apresentamos as principais opções teórico-metodológicas de concepção das entrevistas aos trabalhadores do núcleo operacional e justificamos a não realização de uma abordagem biográfica.

<sup>34</sup> V. guião da entrevista, anexo E.

<sup>35</sup> Itálicos do autor, no original.

<sup>36</sup> Para um maior desenvolvimento do conceito de mercado da formação, v. Veloso, 1995, p. 79-95.

voluntária ou involuntária dos indivíduos face a estes constrangimentos e tendo presente os saberes acumulados ao longo das suas trajectórias.

## 5.2. Origem e evolução do conceito de trajectória profissional

O conceito de trajectória desenvolveu-se, inicialmente, nos países anglo-saxónicos no domínio de abordagens sociológicas, tendo-se, rapidamente, alargado às pesquisas de cariz económico, bem como a outros países europeus. Conhece, actualmente, um desenvolvimento particularmente significativo em França.

Tradicionalmente, a análise das trajectórias enquadra-se no âmbito da problemática da mobilidade social<sup>37</sup>. Na medida em que o nosso objecto de estudo não se direcciona para a análise dos efeitos das trajectórias na estrutura das classes sociais, abordaremos sinteticamente esta temática quando nos debruçarmos sobre a origem social e a situação de classe dos sujeitos em análise.

Do ponto de vista sociológico, os primeiros estudos que analisam a mobilidade profissional datam dos anos 30, com o objectivo de construir agrupamentos profissionais assentes numa análise dos fluxos entre os empregos<sup>38</sup>. É só a partir dos anos 50 que se impõe a reflexão sobre as trajectórias profissionais. São desenvolvidos instrumentos de análise descritiva e de síntese, nomeadamente a utilização de índices aritméticos simples. A preocupação fundamental é a constituição de tipologias de mobilidade. Na sua construção, procura-se já ter em conta todo o percurso profissional e educativo anterior, bem como um conjunto de variáveis biográficas e relativas à origem social. Remonta a estes trabalhos a questão da importância decisiva do primeiro emprego no prosseguimento da trajectória profissional do indivíduo<sup>39</sup>, a qual persiste actualmente, como já tivemos oportunidade de debater.

No domínio da Economia, as pesquisas sobre trajectórias profissionais surgem um pouco mais tarde, frequentemente inseridas na análise da estrutura do mercado de trabalho e associadas ao estudo da mobilidade da mão-de-obra em termos de fluxos,

---

<sup>37</sup> Para um maior desenvolvimento da problemática da mobilidade social, consulte-se, entre outros, Weiss (1986); Bertaux (1978); Bourdieu (1978).

<sup>38</sup> A propósito destes estudos v. os trabalhos de Anderson e Davidson (1930); Hall (1949), referenciados por Paul (1989, p. 103).

<sup>39</sup> Sobre esta temática v. os trabalhos de Form e Miller (1930); Lipset e Bendix (1952), referenciados por Paul (1989, p. 104-105).

nomeadamente, entre sectores de actividade<sup>40</sup>, entre empregos e entre posições hierárquicas<sup>41</sup>.

A partir dos inícios dos anos 70, assiste-se a uma viragem metodológica neste tipo de trabalhos. A “classificação manual de histórias profissionais” (Paul, 1989, p. 105) tende a ser substituída pela aplicação de métodos estatísticos, particularmente a partir de modelos de cálculo de correlações entre variáveis contínuas<sup>42</sup> (Ibidem, p. 106), o que se traduziu numa intensificação das metodologias quantitativas em detrimento dos estudos qualitativos. Predominam os estudos de painel baseados em inquéritos, que permitem uma abordagem diacrónica das trajetórias dos indivíduos pelo recurso a metodologias estatísticas e matemáticas assentes em cálculos informáticos<sup>43</sup>. Neste tipo de estudos, a situação de emprego de um indivíduo é caracterizada por indicadores tais como o salário, o número de semanas trabalhadas e o número de anos de escolaridade. O quadro teórico que, na generalidade, os enforma tende a ser a teoria do capital humano, que considera o investimento em formação e em informação como determinante de trajetórias profissionais ascendentes, privilegiando o papel da procura de emprego<sup>44</sup>. Contudo, levantam-se alguns problemas operacionais, tais como o de saber a duração da trajetória que se deve ter em conta na análise. Alguns autores, nomeadamente Bestion (1981 citado por Dupaquier, et al. In Tanguy, dir., 1986, p. 70), sugerem que se deixe ao critério do indivíduo a determinação dos momentos da sua vida profissional que consideram ser mais importantes, sendo de salientar, como particularmente pertinentes, os momentos em que abandonam os “empregos de espera” – empregos de transição – e passam a ocupar “empregos de reserva” ou “definitivos” – empregos duráveis, que o indivíduo não pretende abandonar.

Adoptámos, parcialmente, este pressuposto, quer ao nível da trajetória profissional externa, quer interna à empresa, quer, ainda, na análise da trajetória de aprendizagem formal interna. Em relação à primeira, foram os próprios indivíduos que referenciaram os três empregos que consideram terem sido mais importantes no seu trajecto profissional. No que respeita às trajetórias profissionais internas, ao deixarmos os sujeitos descreverem as diferentes situações profissionais que

---

<sup>40</sup> V., nomeadamente, a análise de Reynolds (1985), referenciada por Paul (1989, p. 105).

<sup>41</sup> V., nomeadamente, o estudo de Wilensky (1961), referenciados por Paul (1989, p. 105-106). É igualmente neste domínio que assume relevância o debate sobre os mercados internos de trabalho.

<sup>42</sup> A propósito destes estudos v. a análise de Blau e Duncan (1967), referenciados por Paul (1989, p. 105-106).

<sup>43</sup> No âmbito da Economia, v., os trabalhos desenvolvidos em Portugal por Lopes (1985).

<sup>44</sup> Para um maior desenvolvimento desta teoria aplicada à análise da entrada na vida activa, confronte-se os estudos de Mincer (1974); Borjas (1981) e Becker e Hills (1983), referenciados por Paul (1989, p. 107-109).

caracterizam o seu percurso, respeitámos a sua linha de raciocínio e identificámos as três situações mais marcantes. Critério análogo seguimos para a análise das trajectórias de aprendizagem formal. Analisámos, ainda, a centralidade das actividades profissionais complementares na trajectória integral.

A determinação de um número máximo de empregos, de situações profissionais e de cursos de formação, ainda que possa parecer paradoxal relativamente ao que acabámos de afirmar, permite-nos garantir uma homogeneidade de critérios de análise. Procurámos, assim, conciliar a perspectiva dos entrevistados na auto-determinação e auto-definição do seu trajecto, com a nossa definição de um número máximo de situações de análise equivalente para todos.

A análise longitudinal coloca o problema da adequação das metodologias de tratamento estatístico à complexidade dos dados, o que, apesar de já se verificarem progressos significativos no domínio da análise factorial de correspondências e dos modelos econométricos, parece ser, ainda, uma situação por resolver<sup>45</sup>.

Em França, o desenvolvimento do aparelho estatístico nacional e local, nomeadamente com os trabalhos do CEREQ e do Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) intensifica-se a partir da década de 70, embora o seu grande desenvolvimento, orientado para o estudo dos trajectos de inserção e de percurso após o acesso ao emprego inicial, date dos anos 80. No domínio da entrada na vida activa, o inquérito de inserção visa “o estudo da posição ocupada [pelo indivíduo] seis meses após a saída [do sistema educativo] e reserva para o inquérito de percurso o papel de analisar o processo em si mesmo e a sucessão de posições ocupadas durante um longo período de tempo (cinco anos)” (Dupaquier, et al. In Tanguy, dir., 1986, p. 69). Todavia, o inquérito de percurso não considera o encadeamento das diferentes condições perante o trabalho pelas quais o indivíduo passou, nomeadamente os períodos de actividade e de inactividade.

Resultado da insuficiência dos métodos estatísticos, a Sociologia tende, em finais dos anos 70, a privilegiar as metodologias qualitativas, nomeadamente, as histórias de vida ou as biografias. As histórias de vida permitem dar conta, a partir do discurso dos indivíduos, das estratégias e das reacções dos agentes face aos diferentes actores institucionais presentes no seu processo de acesso ao emprego, de transição ou simplesmente de gestão da mão-de-obra no interior das empresas onde se encontram inseridos. Permitem, igualmente, perceber como é que os agentes

---

<sup>45</sup> Saliente-se o recurso, por vezes abusivo, a este tipo de metodologias, que esvazia, frequentemente, de significado os resultados obtidos, na medida em que estes passam a ser uma mera tradução quantitativa de um conjunto de indicadores de uma realidade tão complexa como é a trajectória profissional.

interiorizam, ou não, estas relações sociais, orientando-se para a captação das representações sociais e para as condutas conscientes, particularmente no domínio dos projectos e das estratégias. Este tipo de metodologia é também extremamente fecunda na análise das identidades, nomeadamente por intermédio do discurso dos sujeitos quando confrontados com uma classificação manifestada por outrem acerca deles. É o caso dos trabalhos de Dubar. Trata-se de estudos que procuram mostrar como as situações de acesso ao emprego, de transição ou de inserção são determinadas por factores históricos e de organização do mercado de trabalho, a par do papel desempenhado pelo sujeito no delinear da sua trajectória<sup>46</sup>.

A opção teórico-metodológica mais indicada é, tanto quanto possível, cruzar uma abordagem quantitativa e qualitativa das trajectórias dos indivíduos, na linha das novas perspectivas estruturalistas moderadas<sup>47</sup>, que não ignore a capacidade de acção dos indivíduos na definição da sua trajectória. Foi precisamente o que procurámos fazer. Tal como já referimos anteriormente, não optámos pelo conceito de biografia ou de história de vida, mas retemos desta proposta a importância a atribuir à reflexividade do sujeito sobre o seu próprio percurso.

É nos anos 80, que se assiste a uma mudança significativa na análise das trajectórias profissionais devido, quer ao desenvolvimento de inovações metodológicas (já por nós referidas), quer às mutações sociais contemporâneas. Se, até aos anos 60, o conteúdo destes trabalhos incidia sobre a mobilidade profissional, encarada, geralmente, como uma promoção social, a partir dos anos 70, o aumento do desemprego e das formas atípicas de emprego, fazem emergir todo um conjunto de novas realidades, das quais se destacam as mobilidades involuntárias (Coutrot; Dubar, 1992, p. 8).

Neste novo contexto, intensificam-se os fluxos, no seio do sistema de emprego, entre emprego, desemprego e formação, o que origina períodos de transição profissional relativamente isoláveis, na medida em que a condição perante o trabalho, os estatutos e os modos de ocupação são diferenciados e encontram-se em constante mutação. Este tipo de mobilidade, quando involuntária, é interiorizada de forma negativa pelos agentes, marcando a sua história profissional e pessoal, por força do conjunto de estigmas sociais e de ansiedades psicológicas que a situação de instabilidade vivida desencadeia.

---

<sup>46</sup> Exemplos destas abordagens são os trabalhos de Andrisini (1973); Birnbaum (1975) e de Grandjean (1981), que se encontram sistematizados em Paul (1989, p. 109-111).

<sup>47</sup> São exemplo destas novas perspectivas a obra de Giddens (1989), bem como a de Bourdieu; Wacquant (1992).

Para além deste tipo de mobilidade imposta, a qual tende a ser uma realidade predominante, importa ter em conta que, cada vez mais, é exigida aos assalariados uma mobilidade funcional caracterizada pela mudança mais ou menos permanente de funções e/ou uma mobilidade sócio-profissional que implica uma adaptação dos saberes do indivíduo e, por vezes, uma alteração da sua classificação profissional. A estas variantes estão também associadas mudanças de estatuto. Neste caso, o que está em causa é a própria relação salarial no que diz respeito às modalidades de mobilização e de uso da mão-de-obra, que, actualmente, tendem a caracterizar-se por processos de precarização.

Deparamo-nos actualmente, de forma crescente, com um conjunto de trajectórias dos trabalhadores operacionais caracterizadas pela exclusão, pela mobilidade externa forçada e pela estagnação no interior das empresas, rareando as trajectórias de mobilidade interna e externa ascendentes e qualificantes, porque a conjuntura actual é de flexibilização e de precarização do emprego. Ao nível da mão-de-obra operacional, as excepções a este contexto encontram-se nos trabalhadores mais qualificados e nas chefias directas, os quais conhecem, ao longo da sua trajectória, uma mobilidade ascensional, na generalidade, das diferentes dimensões da relação salarial, na medida em que são, também, os profissionais que têm um acesso privilegiado às diferentes medidas das políticas de emprego e formação, sendo, mais frequentemente, bem sucedidos nos seus processos de requalificação, de reconversão e/ou de reinserção<sup>48</sup>.

Assim sendo, precarização e flexibilização do emprego, desemprego e reestruturações produtivas empresariais e sectoriais regionais/ locais e as suas consequências nos modos de gestão da mão-de-obra são factores determinantes das trajectórias profissionais dos indivíduos e estas, por sua vez, estão dependentes das trajectórias escolares, formativas e profissionais anteriores.

### **5.3. O conceito de trajectória de aprendizagem**

O facto de analisarmos as trajectórias de aprendizagem formal, impõe a abordagem deste conceito.

Lopes equaciona a aprendizagem como “um processo cumulativo e construtivo de evolução do conhecimento, com memorização dos efeitos das experiências

---

<sup>48</sup> V. a título ilustrativo os estudos de caso efectuados por Legrand; Royon; Bertherat In Villeval, dir., 1992.

passadas” (1996, p. 97), o que tem subjacente um percurso diacrónico. Trata-se de analisar trajectórias de aprendizagem, as quais, segundo a autora, devem ser equacionadas em articulação com o conteúdo da actividade de trabalho e com as características técnicas e organizacionais em que aquela se desenvolve. Esta assunção reside no facto de a actividade de trabalho não poder ser analisada de forma isolada, pois difere consoante o contexto onde ocorre, em termos, quer de conteúdo, quer de postura do trabalhador face ao trabalho. Implica o estabelecimento de conexões entre os saberes que o indivíduo assimilou e a situação presente de trabalho (Hillau, 1994), o que efectuamos, precisamente, pelas vias acima explicitadas. É o conceito de trajectória que nos permite dar conta da articulação entre o passado e o presente, ou, como refere Hillau, entre “o conteúdo cognitivo da situação actual e conteúdo cognitivo relativo a situações passadas: quer situações que apresentam uma proximidade directa nos protocolos de acção a accionar, quer séries de situações que dão origem a construções ou reconstruções cognitivas eficazes para a situação actual” (Ibidem, p. 58-59). Todavia, estas duas dimensões não devem ser analisadas separadamente, pois há uma dinâmica de (re)construção permanente, que se traduz na “trajectória cognitiva do sujeito” (Ibidem, 59). A trajectória individual é, deste modo, constituída por uma organização cronológica dos saberes, que estão associados às situações nas quais se (re)constituíram, foram (re)pensados, postos de parte, actualizados e articulados com outros. Existe, deste modo, uma relação estreita entre o saber em uso e o capital de saberes que o sujeito acumulou ao longo da sua trajectória.

Na relação entre as trajectórias individuais e as situações de aprendizagem, existe espaço para “transferência de aprendizagem” (Ibidem, p. 51). Este é um conceito baseado na Psicologia Experimental e permite analisar as transferências de aprendizagem de uma actividade de trabalho para outra, bem como a manifestação dos saberes adquiridos no passado nas situações presentes de trabalho. Ou seja, potencia uma análise das relações entre as trajectórias individuais e as situações de aprendizagem.

No processo diacrónico de construção do sujeito, a actividade de trabalho adquire significado identitário, em particular nos momentos em que o sujeito toma decisões. Neste domínio, é fundamental a aquisição de competências, pois assume um papel determinante face à moldagem da trajectória profissional e à obtenção de uma posição ou estatuto social. A competência detém, assim, um conteúdo cognitivo e deve ser encarada como uma relação social. A trajectória, definida como uma

“sucessão de situações de acção, associa num mesmo processo dois movimentos sucessivos de construção da individualidade: o movimento de construção psicológica do sujeito e o movimento de aquisição de uma identidade social” (Ibidem, p. 65).

Hillau postula, assim, que a competência se encontra no centro da “historicidade do sujeito” (Ibidem, p. 66), ou seja, da sua trajectória, na qual o autor dá relevo à aprendizagem de uma profissão ou ofício, com o qual o sujeito elabora mecanismos de identificação. É neste sentido que adquire pertinência atender aos processos de atribuição de sentido que os sujeitos manifestam quando abordam as trajectórias, ou seja, à reflexividade associada aos percursos profissionais e de aprendizagem.

A análise das trajectórias de aprendizagem revela-se igualmente importante para a análise das formas de transmissão dos saberes e das respectivas modalidades de aprendizagem, como iremos ver no capítulo 7. Referimo-nos, quer à transmissão de saberes que ocorre entre trabalhadores experimentados e trabalhadores iniciados, quer aos processos de aprendizagem que decorrem, quotidianamente, nas interacções dos sujeitos entre si e entre estes e os produtos, o equipamento e os incidentes de trabalho.

No que diz respeito às trajectórias de aprendizagem formal retivemos, quer a aprendizagem escolar, quer a que resulta da realização de cursos de formação profissional.

Na primeira vertente é de salientar que com a reforma do sistema de ensino ao nível do ensino secundário, em 1986, foi retomado o objectivo de diversificar a oferta educativa, integrando vias profissionalizantes de escolarização<sup>49</sup>. Esta reorientação procura colmatar a unificação do ensino que se dá após 1974, assente no objectivo da sua democratização e da igualdade de oportunidades, secundarizando-se o papel da formação dos indivíduos para a vida activa<sup>50</sup>. Ora, no âmbito da nossa população, encontramos sujeitos cuja escolarização é pautada, precisamente, por uma preparação num determinado domínio profissional, contemplando, quer modalidades anteriores ao 25 de Abril de 74<sup>51</sup>, logo, à unificação do ensino, quer fileiras contempladas pela reforma de 86<sup>52</sup>. No primeiro caso, temos uma preparação associada ao desempenho futuro de uma profissão operária; no segundo, a formação

---

<sup>49</sup> Lei n.º 46/86.

<sup>50</sup> Para um maior desenvolvimento sobre a evolução do sistema de ensino e formação português, v. Veloso (1995, p. 43-54).

<sup>51</sup> Referimo-nos ao ensino técnico no âmbito das escolas industriais e comerciais. Para um maior desenvolvimento v. Grácio (1986).

<sup>52</sup> Referimo-nos à aprovação da lei que estabelece o quadro legal do sistema educativo (Lei n.º. 46/86), no âmbito da qual destacamos dois elementos: o enquadramento legal da formação profissional e a organização do ensino secundário em duas fileiras: uma orientada para a vida activa e outra para a prossecução dos estudos.

é canalizada para áreas mais amplas de desempenho profissional<sup>53</sup>. Refira-se, ainda, que a empresa tem uma prática corrente de estabelecimento de protocolos com escolas que contemplam este tipo de vertentes de ensino, em particular no âmbito do sistema de aprendizagem, no qual cabe à empresa assegurar a formação de carácter técnico-profissional, adquirida na observação e realização efectiva de actividades, em articulação com a formação geral ministrada nos estabelecimentos de ensino.

Na vertente da realização de cursos de formação, analisámos, quer os realizados externamente, quer no interior da empresa.

#### **5.4. As trajectórias profissional e de aprendizagem formal: opções teórico-metodológicas e dimensões de análise**

A partir do que ficou explicitado, impõe-se, então, delimitar o conceito de trajectória no âmbito do nosso estudo.

Assumimos uma perspectiva longitudinal de análise das trajectórias, a qual é atravessada pelo eixo das sincronias, ou seja, de cada situação particular. Estas últimas assumem, por seu turno, uma diacronia interna. Ou seja, a concretização da análise das trajectórias impõe, do ponto de vista empírico, uma selecção de situações profissionais e de emprego que as caracterizam, mas, cada uma destas situações, pode abranger um período relativamente longo de tempo (5 ou 10 anos, por exemplo), o que faz com que sejam também caracterizadas, no seu interior, por transformações e mudanças.

Consideramos, assim, a trajectória como o percurso que se inicia com a entrada na vida activa até ao emprego actual, a qual é precedida pela frequência do sistema de ensino formal e é atravessada pela eventual realização de cursos de formação e de actividades profissionais complementares à principal. Contemplamos, ainda, a análise dos movimentos de mobilidade escolar e social (quer relativamente aos seus ascendentes, quer aos descendentes), a origem social e o lugar de classe presente do sujeito. Optámos, deste modo, por analisar as trajectórias profissionais e as trajectórias de aprendizagem formal. A abordagem da aprendizagem de cariz informal foi autonomizada (como já tivemos oportunidade de explicitar no início deste capítulo), mas não deixa de estar presente na trajectória profissional interna e externa à empresa. Senão vejamos: ao analisarmos o efeito de capitalização da trajectória profissional externa na interna, estamos a atender às dinâmicas de aprendizagem

---

<sup>53</sup> Trata-se da distinção entre, por exemplo, receber uma formação de electricista ou de electricidade e electrónica, respectivamente.

informal no desempenho quotidiano da actividade de trabalho; por seu turno, nas trajectórias profissionais internas, retemos como indicadores a maior ou menor diversidade do exercício profissional e a complexidade das actividades de trabalho realizadas. As práticas de aprendizagem informal (que são abordadas no capítulo seguinte) estão, assim, presentes nas trajectórias profissionais. A sua autonomização prende-se com imperativos de análise e de compreensão do texto.

A óptica adoptada, que consiste em considerar, de forma integral, os trajectos escolar, formativo e profissional, associa-se a uma perspectiva de análise que privilegia os movimentos de mobilidade e, conseqüentemente, as mudanças ocorridas ao longo do tempo, tanto fora como no interior da empresa.

A mobilidade diferencia-se, na nossa análise, em função dos domínios considerados, a saber:

- □ trajectória profissional externa: mobilidade profissional, promocional (em termos de carreira) e económica (equivalendo esta última à mobilidade entre ramos de actividade económica de exercício da profissão, a qual marca, igualmente, a passagem de uma empresa para outra);
- □ trajectória profissional interna: mobilidade profissional, promocional, funcional e de precariedade;
- □ trajectória de aprendizagem formal interna: mobilidade em termos da diversidade e da longevidade da aprendizagem por via dos cursos de formação realizados<sup>54</sup>.

A abordagem dos projectos perspectivados pelos sujeitos é relativa a percursos de mobilidade virtual, podendo assumir um pendor mais ou menos concreto, no sentido da intenção consciente dos sujeitos de os concretizar<sup>55</sup>.

Na análise das trajectórias profissionais e de aprendizagem formal procura-se cruzar uma perspectiva qualitativa e outra quantitativa. Ou seja, consideramos, quer os indicadores de análise das trajectórias, quer os discursos dos sujeitos em relação aos seus trajectos<sup>56</sup>. Trajectória e reflexividade constituem, assim, um par indissociável. Oliveira propõe uma distinção entre “trajectória profissional objectivada” e “trajectória

<sup>54</sup> A aplicação do termo mobilidade neste domínio não assume, na íntegra, o mesmo significado aplicado na análise da trajectória profissional. Trata-se, aqui, de uma abordagem dinâmica, pelo efeito cumulativo e de transformação de saberes e não de transição entre situações diferentes. Ainda que sejam dinâmicas de transformação diferenciadas, optámos por manter a utilização do termo mobilidade, de modo a garantir uma homogeneidade de tratamento das trajectórias profissionais e de aprendizagem.

<sup>55</sup> Como já referimos, neste capítulo estudamos os projectos relativos à frequência de cursos de formação. Deixamos para o capítulo 9 os relativos ao futuro profissional.

<sup>56</sup> Atendendo aos limites da investigação, que só nos permitem a análise no tempo presente, impôs-se solicitar aos sujeitos um exercício retrospectivo dos seus trajectos, das suas vivências, recordações e dos seus projectos. Foi o que fizemos, questionando-os, quer relativamente a dados objectivos (como, por exemplo, o número de empregos detidos ou as profissões exercidas), quer no que se refere às representações pessoais dos seus trajectos (como é o caso das razões que estão na base da escolha dos empregos mais marcantes).

vivida” para diferenciar, respectivamente, a mobilidade profissional e a dimensão subjectiva subjacente aos processos de mobilidade como modos de socialização no trabalho (1993, p. 53). Ainda que efectuemos, de facto, uma distinção equiparada, procurando distinguir os dados objectivos de caracterização dos trajectos e as manifestações dos sujeitos sobre eles, optámos por não adoptar a proposta de Oliveira, na medida em que são os próprios sujeitos que nos fornecem os dados constitutivos da sua “trajectória objectivada”, sendo ela própria, também, uma “trajectória vivida”. Procurámos, deste modo, apreender as significações ou a atribuição de sentido que, aquando da realização das entrevistas, os sujeitos conferem às suas práticas passadas, presentes e futuras. É no momento em que são interpelados que eles se manifestam, cabendo ao investigador efectuar a reconstituição das trajectórias e situar as significações expressas pelos indivíduos. Todavia, é de salientar que a reconstituição da trajectória foi realizada atendendo a um conjunto de indicadores previamente estipulados pelo investigador (como se pode ver no guião da entrevista<sup>57</sup>) e que conduzem a entrevista neste domínio. Atendendo às críticas efectuadas à análise de trajectórias com base no discurso retrospectivo dos sujeitos (como é referido, por exemplo, por Coutrot e Dubar, 1992, p. 12-13), não nos limitámos a solicitar um discurso livre e não dirigido. Seguimos um guião semi-estruturado e interpelámos os sujeitos em termos, simultaneamente, de dados objectivos e de significações. O investigador detém, neste domínio, um papel central de conhecimento prévio de algumas das características dos sujeitos (como é o caso da actividade de trabalho, da idade ou da antiguidade), de forma a orientar os seus discursos em consonância com os objectivos da pesquisa.

## **6. As trajectórias profissionais e de aprendizagem formal: resultados da pesquisa**

Apresentadas que foram as principais perspectivas de abordagem das trajectórias, bem como as opções assumidas, vejamos quais os resultados empíricos a que chegámos a partir da amostra dos trabalhadores entrevistados.

Começaremos por abordar, em primeiro lugar, a metodologia utilizada, para, de seguida, nos centrarmos na caracterização dos trajectos dos sujeitos. Refira-se, ainda, que a apresentação dos resultados da pesquisa por agrupamento será precedida pela

---

<sup>57</sup> V. anexo E.

apresentação de um conjunto de variáveis que constituem o pano de fundo caracterizador da temática em questão para toda a amostra.

### 6.1. Pressupostos técnico-metodológicos de análise das trajetórias

A análise das trajetórias foi realizada com base numa aplicação de técnicas de análise multivariada<sup>58</sup>, que consistiu numa análise factorial e uma classificação hierárquica<sup>59</sup> dos indivíduos caracterizados pelas primeiras coordenadas factoriais a partir de um procedimento de análise de correspondências múltiplas.

Para cada uma das três componentes das trajetórias – profissional externa, profissional interna e de aprendizagem formal interna à empresa – definimos o estatuto assumido pelas variáveis, isto é: diferenciamos as variáveis activas, ou seja, aquelas que são determinantes na constituição e estruturação das classes ou agrupamentos estatísticos, das variáveis ilustrativas, ou seja, as que, ainda que não detenham um papel diferenciador, nos permitem caracterizar os agrupamentos adicionalmente, em termos de grandes incidências e de inter-relações<sup>60</sup>.

A análise a que procedemos assentou na constituição de agrupamentos por combinatórias das incidências das frequências simples das variáveis, os quais foram ponderados em função do significado dos valores das variáveis no quadro dos objectivos da pesquisa<sup>61</sup>. A partir dos resultados obtidos procedemos à atribuição de significado, desta feita teórico, atendendo ao objecto de estudo.

Os resultados da pesquisa forneceram-nos as linhas essenciais à tipificação dos trajectos, tomando como ponto de partida a configuração das modalidades ou valores

---

<sup>58</sup> O programa estatístico de suporte utilizado foi o SPAD – "Logiciel d'analyse des donnés". Não procedemos à análise isolada dos resultados obtidos por via do procedimento de análise factorial, na medida em que o objectivo era constituir tipologias de trajetórias a partir do agrupamento dos sujeitos e efectuar uma análise posterior cruzada com outras variáveis, bem como com as dimensões e categorizações constituídas tendo por base a análise dos discursos. As tipologias constituem instrumentos de trabalho, grelhas de análise, que assumem um carácter teórico-empírico visando a apreensão, de todo exaustiva, de uma determinada realidade, em função dos objectivos do estudo. Na sua construção procedemos a uma selecção de um conjunto de dimensões desdobradas nos respectivos indicadores, procurando, tanto quanto possível, garantir a sua coerência interna. Saliente-se, contudo, que, ao serem construções de carácter analítico, não conseguem esgotar a realidade em causa, para além de nem sempre ser possível garantir a mútua exclusividade das suas categorias constitutivas, por estas se encontrarem, na realidade empírica, inter-relacionadas.

<sup>59</sup> Procedemos à aplicação do método de classificação hierárquica e de classificação mista, mas os resultados obtidos foram exactamente os mesmos, o que comprova a não necessidade de efectuar uma classificação mista. Na medida em que esta última é mais adequada para analisar bases de dados de grande dimensão (por intermédio da qual é realizada uma classificação não hierárquica seguida de uma hierárquica, o que permite um melhor agrupamento dos casos, pois optimiza as partições), optámos, no nosso caso, pela classificação hierárquica, mais apropriada para o tratamento de um número reduzido de casos.

<sup>60</sup> As modalidades ou valores das variáveis considerados têm um valor teste absoluto superior a 2 para um nível de significância de .05.

<sup>61</sup> V. anexo P, no qual explicitamos a técnica estatística utilizada.

das variáveis activas e ilustrativas. Esta, por sua vez, foi completada com a análise de outras variáveis, as quais, ainda que não tivessem poder diferenciador, foram indispensáveis para a caracterização de cada tipo de trajectória<sup>62</sup>. A análise sistematizada dos resultados conduziu-nos, em determinados casos, por razões que se prendem com a coerência e significado teóricos dos resultados na constituição dos tipos de trajectórias, a efectuar agregações de alguns agrupamentos. Estas prendem-se, ainda, com o facto de estarmos perante uma dimensão reduzida da amostra, para a qual algumas das desagregações não assumiam relevância analítica isoladamente, pois, do ponto de vista da problemática teórica em questão, os agrupamentos se distinguem por razões muito pouco significativas, ou mesmo espúrias.

A análise das trajectórias resulta, como já tivemos oportunidade de afirmar, da combinação de uma abordagem sincrónica (de cada emprego, situação profissional interna e curso de formação) com uma outra de cariz diacrónico (das transformações e dinâmicas entre os diferentes momentos), sendo a partir desta última que se elabora a tipificação final das trajectórias dos sujeitos. Os percursos daqueles cujos trajectos se reduzem a uma situação apenas assumem um cariz sincrónico. Todavia, na medida em que se trata de situações pautadas por uma diacronia interna, optámos por classificar estes casos igualmente a partir dos valores dos índices considerados na análise das trajectórias dos restantes indivíduos, garantindo, deste modo, uma plataforma comum de análise das restantes dimensões da pesquisa.

## **6.2. A configuração das trajectórias profissionais**

### **6.2.1. A transição ao mercado de trabalho**

A transição ao mercado de trabalho dos sujeitos ocorre entre os 8 e os 18 anos de idade (41 indivíduos), havendo uma forte incidência no intervalo dos 8 aos 14 (22 sujeitos). Neste último caso, estamos, predominantemente, perante trabalhadores com uma longevidade da trajectória profissional igual ou superior a 25 anos e um nível de escolaridade equivalente aos primeiro e segundo ciclos do ensino básico (15 indivíduos), ainda que com uma menor incidência do primeiro.

De entre os 50 entrevistados, a maioria (34 indivíduos – 68%) inicia a sua trajectória profissional antes de entrar na empresa. Destacam-se, em particular, os que começam a trabalhar mais precocemente (21 indivíduos dos 22 que iniciam a sua

---

<sup>62</sup> V. anexo Q, onde apresentamos as soluções numéricas e os respectivos dendrogramas.

actividade profissional entre os 8 e os 14 anos de idade), cuja trajectória profissional externa é marcada pela detenção, maioritariamente, de 1 emprego (13 entrevistados), ainda que seja significativo o conjunto de trabalhadores com 2 e 3 empregos (respectivamente, 9 – 18% – e 8 entrevistados – 16%). Inversamente, os sujeitos que iniciam a sua actividade entre os 15 e os 24 anos têm idades compreendidas entre os 20 e os 29 (14) e os 30 e 39 anos (6), bem como níveis de escolaridade iguais ou superiores ao terceiro ciclo.

Esta configuração da nossa população atesta o facto de o prolongamento da permanência na escola retardar a transição ao mercado de trabalho, por efeito do processo histórico de elevação do nível mínimo de escolaridade obrigatória.

Refira-se, ainda, que estamos perante uma população que acede ao mercado de trabalho com relativa facilidade, havendo apenas 2 sujeitos com trajectórias marcadas pelo desemprego.

O processo de transição da nossa população é, deste modo, relativamente linear, caracterizado por escassos períodos de impasse e, logo, por uma passagem imediata para o mercado de trabalho.

## **6.2.2. As trajectórias profissionais externas**

### **6.2.2.1. Os procedimentos de tipificação**

Para a análise das trajectórias profissionais externas, considerámos as seguintes variáveis activas, isto é, variáveis estruturadoras dos agrupamentos de sujeitos: sector de actividade, profissão e categoria profissional. Estas variáveis permitiram-nos analisar os domínios económico e profissional do percurso do sujeito, bem como a situação em que se encontravam na definição da sua carreira, por via da progressão da categoria profissional<sup>63</sup>.

---

<sup>63</sup> Comparativamente à análise das trajectórias profissionais internas (v. ponto 6.2.3. do presente capítulo), optámos por não contemplar as variáveis remuneração, vínculo jurídico contratual e modalidade de exercício do trabalho. Relativamente às duas primeiras, não as considerámos, pois a informação fornecida não era precisa, nem passível de confirmação da nossa parte (ao contrário do que pudemos fazer, sempre que necessário, para as trajectórias profissionais internas). A título ilustrativo, quando questionámos os sujeitos a propósito das remunerações, dificilmente estes conseguiam, quer apresentar valores fidedignos (o que nos permitiria confirmar do seu carácter precário, ou não, pela consulta das tabelas salariais para os sectores respectivos), quer afirmar se auferiam uma remuneração nos termos do que se encontrava, na altura, convencionalmente definido, abaixo ou acima do mesmo. No que concerne ao vínculo jurídico contratual (um indicador igualmente da dimensão precariedade da trajectória), dificilmente os sujeitos se recordavam, principalmente aqueles para quem estas actividades são já muito longínquas no tempo. Para os sujeitos mais novos, esta informação era possível de obter, mas de forma a

O quadro seguinte sistematiza as variáveis tidas em conta na análise multivariada e os valores que assumem.

**Quadro 6.1**  
**Variáveis de caracterização de cada emprego da trajectória profissional externa**

Variáveis	Valores das variáveis
<b>PROFISSÃO</b>	Trabalhador indiferenciado da indústria e dos serviços <sup>a)</sup> Profissional do sector primário Profissional da indústria e da construção civil Profissional dos serviços
<b>CATEGORIA PROFISSIONAL</b>	Aprendiz indiferenciado Indiferenciado Aprendiz titular Titular intermédio Titular final
<b>RAMO DE ACTIVIDADE<sup>b)</sup></b>	No âmbito do ramo de actividade do exercício profissional actual No âmbito de outro ramo de actividade do exercício profissional actual

**a)** O trabalhador indiferenciado da indústria e dos serviços desenvolve uma actividade indiferenciada, enquanto os restantes efectuam uma actividade com enquadramento profissional, ou seja, exercida no âmbito de uma profissão específica.

**b)** A construção desta variável tem como objectivo estabelecer uma articulação directa com a trajectória profissional interna do ponto de vista do seu enquadramento na actividade económica. Perspectivávamos realizar uma abordagem mais micro do sector de actividade de enquadramento das empresas, cruzando esta informação com o tipo final de trajectória profissional externa, de forma a apreender a capitalização, na trajectória profissional interna, do exercício anterior de uma actividade profissional no mesmo sector. Todavia, esta realidade é apenas comum a um indivíduo, o que nos conduziu a optar por uma abordagem mais agregada por ramo de actividade.

Esta análise foi efectuada para três empregos: o primeiro, que marca a transição ao mercado de trabalho; um intermédio (nem sempre existente; é considerado em trajectórias profissionais externas mais longas para aferir o seu efeito de mudança ou, inversamente, de cristalização da trajectória); o emprego final, que caracteriza a passagem para o emprego actual.

A tipificação final das trajectórias profissionais externas, agora num registo diacrónico, assume as seguintes classificações:

---

manter uma homogeneidade de critérios, optámos por não a contemplar. Finalmente, as modalidades de exercício do trabalho (individualizado e/ou em equipa) não foram passíveis de uma análise tipificada devido à diversidade de contextos sectoriais, em função dos quais a configuração daquelas é diferenciada.

Quadro 6.2

## Índice final classificador da trajectória profissional externa

Dimensões do índice		Valores do índice		
<b>ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL</b>	• <b>Profissão</b>	Actividade indiferenciada (trabalhador indiferenciado da indústria e dos serviços)		Actividade profissionalmente enquadrada (profissional do sector primário, da indústria, da construção civil ou dos serviços)
	• <b>Carreira</b>	Carreira indiferenciada (aprendiz indiferenciado, indiferenciado)	Carreira em progressão (aprendiz titular, titular intermédio)	Carreira estabilizada (titular final)
<b>ENQUADRAMENTO NA ACTIVIDADE ECONÓMICA</b>		Continuidade (exercício da actividade no mesmo ramo de actividade do exercício profissional actual)		Descontinuidade (exercício da actividade noutro ramo de actividade do exercício profissional actual)

Apresentados os pressupostos analíticos, vamos, de seguida, explicitar, em primeiro lugar, os traços gerais de caracterização das variáveis constitutivas das trajectórias profissionais externas da nossa população e, em segundo lugar, os tipos de trajectos dos sujeitos.

#### 6.2.2.2. As trajectórias profissionais externas de assalariamento na indústria

A detenção de trajectória profissional externa é uma realidade para 34 pessoas, das quais 22 (64.7%) ocuparam um ou dois empregos e 12 (35.3%) três ou mais, exercidos, na sua esmagadora maioria, por conta de outrem. Se, no primeiro emprego, 5 indivíduos exercem uma profissão como trabalhadores em empreendimento familiar e 1 como trabalhador por conta própria sem assalariados, esta relativa diversidade, característica do momento de transição ao mercado de trabalho, é anulada nos empregos subsequentes em favor de uma situação de assalariamento.

Em termos de enquadramento na actividade económica, as trajectórias são atravessadas pela preponderância indiscutível do sector industrial (em particular dos subsectores da metalomecânica, dos transportes e da electricidade) e da construção civil e obras públicas. Esta concentração afirma-se de forma crescente à medida que a trajectória se vai configurando, com o desaparecimento, designadamente, de actividades no sector primário da economia. Presenciamos, assim, uma continuidade do enquadramento na actividade económica para a situação profissional actual. Todavia, ao nível micro, ou seja, do sector de enquadramento na actividade da Electrotensão – fabricação de motores, geradores e transformadores eléctricos – esta continuidade não se verifica, pois apenas um indivíduo exerce actividade neste sector

de actividade antes de entrar para a empresa, o que se pode dever à sua especificidade e singularidade na economia portuguesa<sup>64</sup>.

Ao nível dos domínios profissionais, em consonância com o enquadramento na actividade económica, predominam os profissionais da indústria e da construção civil, com alguma incidência, respectivamente, dos profissionais da metalomecânica (tais como torneiro e serralheiro mecânico) e dos serralheiros civis.

As trajectórias dos 34 sujeitos constituem-se em percursos marcados pelo exercício de uma profissão, ainda que como aprendizes ou trabalhadores indiferenciados (14 sujeitos em cada situação, o que corresponde a 82.4%). Já no emprego prévio à entrada na empresa, temos conjuntos não negligenciáveis de sujeitos titulares finais da categoria (10 entrevistados, num total de 21, o que totaliza, em termos relativos, 47.6%).

### 6.2.2.3. Os tipos de trajectória profissional externa

A análise tipificada das trajectórias profissionais a partir da solução numérica a que chegámos (v. anexo Q), propõe uma constituição de 3, 6 e 8 agrupamentos. A partir dela, considerámos 6 agrupamentos, retirados, quer da solução com 6, quer com 8, os quais foram, posteriormente, alvo de duas agregações.

Construímos, deste modo, quatro tipos finais de trajectórias profissionais externas que a seguir apresentamos<sup>65</sup>.

#### 6.2.2.3.1. A trajectória profissional externa contínua e estabilizada

Este tipo de trajectória profissional externa contempla um total de 15 indivíduos (correspondendo a 30% do total da nossa população) e agrega sujeitos com dois e três empregos<sup>66</sup>.

A abordagem sincrónica de cada um dos empregos dos sujeitos encontra-se sistematizada no quadro seguinte.

---

<sup>64</sup> V., a este propósito, capítulo 2, no qual efectuamos o enquadramento sectorial da actividade da empresa em estudo.

<sup>65</sup> Para cada um dos tipos de trajectórias profissionais externas apresentamos um quadro síntese, no qual os valores das variáveis que estão a **negrito** são os que a análise estatística salienta como contribuindo activamente para a constituição de cada tipo.

<sup>66</sup> Contempla as classes 1, 2, 3 e 6 da solução com oito agrupamentos e agrega os entrevistados 1, 2, 3, 6, 7, 10, 14, 18, 27, 29, 31, 39, 46, 49 e 50.

Quadro 6.3

Caracterização de cada emprego da trajectória profissional externa contínua e estabilizada

Valores das variáveis Variáveis	Emprego inicial	Emprego intermédio	Emprego final
<b>PROFISSÃO</b>	Trabalhadores indiferenciados <b>Profissionais da indústria e da construção civil</b>	<b>Profissionais da indústria e da construção civil</b> Profissionais dos serviços	<b>Profissionais da indústria e da construção civil</b>
<b>CATEGORIA PROFISSIONAL</b>	Indiferenciado <b>Aprendiz de titular de categoria profissional</b> Titular final de categoria profissional	<b>Indiferenciado</b> <b>Aprendiz de titular de categoria profissional</b> Titular intermédio Titular final de categoria profissional	Indiferenciado Aprendiz de titular de categoria profissional Titular intermédio <b>Titular final de categoria profissional</b>
<b>RAMO DE ACTIVIDADE</b>	No âmbito do ramo de actividade do exercício profissional actual No âmbito de outro ramo de actividade do exercício profissional actual	<b>No âmbito do ramo de actividade do exercício profissional actual</b> <b>No âmbito de outro ramo de actividade do exercício profissional actual</b>	No âmbito do ramo de actividade do exercício profissional actual No âmbito de outro ramo de actividade do exercício profissional actual

Tal como o quadro síntese ilustra, trata-se de um tipo de trajectória profissional que se define, desde logo, em qualquer um dos empregos, pelo enquadramento profissional na indústria ou na construção civil e obras públicas (CCOP). A análise estatística efectuada permite-nos também afirmar a importância diferenciadora da categoria profissional, em particular no primeiro emprego, no qual os sujeitos iniciam, desde logo, uma carreira profissional no âmbito de uma profissão<sup>67</sup>, bem como no emprego final, que assume, para muitos sujeitos, o topo de carreira, ou seja, a titularidade profissional. Refira-se, ainda, o enquadramento na actividade económica do emprego intermédio nos sectores da metalomecânica, transportes e electricidade (MMTE), da CCOP e dos serviços.

Embora a análise estatística não o evidencie em termos de diferenciação face aos restantes tipos de trajectórias, é de frisar a concentração numérica dos dois primeiros sectores referidos nos primeiro (7 indivíduos – 46.7% – e 6 indivíduos – 40% – exerceram a sua actividade, respectivamente, nos sectores da CCOP e da MMTE) e terceiro empregos (4 indivíduos – 26.7% – no sector da CCOP e 8 indivíduos – 53.3% – no da MMTE).

<sup>67</sup> Ainda que tenhamos 6 sujeitos que iniciam a sua trajectória como indiferenciados, o que é compreensível se tivermos em linha de conta que se trata do momento de transição ao mercado de trabalho. No emprego intermédio este valor decresce para metade.

Uma reflexão mais alargada, assente num conjunto de outras variáveis (que nos permitem compreender a configuração da trajectória profissional externa deste conjunto de sujeitos), permite-nos salientar o facto de a sua totalidade ter transitado entre dois ou três empregos, com preponderância para esta última situação (10 indivíduos, totalizando 66.7% do total deste subconjunto). Estamos em presença de um conjunto de sujeitos com idades, maioritariamente, compreendidas entre os 50 e os 59 anos (12 sujeitos) e uma trajectória profissional cimentada, visível no facto de a sua longevidade ser igual ou superior a 25 anos (14 indivíduos).

Em qualquer um dos empregos, a esmagadora maioria dos sujeitos, exerce a sua actividade enquanto trabalhador por conta de outrem, situação que vem a abarcar a totalidade dos indivíduos no último emprego, isto é, o que marca a transição para a Electrotensão.

Ainda em termos de enquadramento profissional, encontramos algumas incidências importantes, no emprego inicial, da profissão de serralheiro civil (5 indivíduos, uma das profissões qualificadas mais características do sector da CCOP) e de profissões desenvolvidas na área da metalomecânica (como as de torneiro mecânico ou de serralheiro mecânico). Esta última incidência evidencia-se mais ainda no emprego final, em que temos 4 serralheiros mecânicos e 4 torneiros mecânicos, o que demonstra alguma associação com o percurso desenvolvido no interior da Electrotensão, na medida em que este tipo de trajectória profissional externa abarca 5 trabalhadores metalomecânicos<sup>68</sup> e 4 serralheiros soldadores. Verificamos, assim, a existência de uma capitalização interna da actividade realizada no início da trajectória profissional.

Em termos de trajectória de aprendizagem formal, constatamos que estamos perante um subconjunto de indivíduos que não efectuaram qualquer investimento pessoal em formação no exterior da empresa, nem na frequência de uma via profissionalizante do ensino regular, nem na realização de cursos de formação. No entanto, 12 trabalhadores detêm uma trajectória formativa interna. Para estes indivíduos, a aprendizagem é efectuada no desempenho da sua actividade de trabalho, a qual é capitalizada no interior da empresa e complementada com as oportunidades de aprendizagem formal que ela oferece aos seus RH.

---

<sup>68</sup> Esta incidência profissional tem tradução do ponto de vista organizacional, na medida em que a direcção de Fabricações Mecânicas é a única na empresa que contempla o exercício desta profissão. Neste sentido, estamos perante um tipo de trajectória que assume uma diferenciação organizacional.

### 6.2.2.3.2. A trajectória profissional externa descontínua em progressão

Tipo de trajectória profissional externa que abarca os casos de três sujeitos<sup>69</sup>, representando 6% do total da nossa população. Destes, apenas um teve três empregos<sup>70</sup>.

Ao nível sincrónico, este tipo de percurso assume as seguintes características:

**Quadro 6.4**

**Caracterização de cada emprego da trajectória profissional externa descontínua em progressão**

<b>Valores das variáveis</b> <b>Variáveis</b>	<b>Emprego inicial</b>	<b>Emprego final</b>
<b>PROFISSÃO</b>	<b>Profissionais do sector primário</b>	Trabalhadores indiferenciados da indústria e dos serviços  Profissionais da indústria e da construção civil
<b>CATEGORIA PROFISSIONAL</b>	Indiferenciado  Titular final de categoria profissional	Indiferenciado  Aprendiz de titular de categoria profissional
<b>RAMO DE ACTIVIDADE</b>	<b>No âmbito de outro ramo de actividade do exercício profissional actual</b>	No âmbito do ramo de actividade do exercício profissional actual

O que caracteriza este agrupamento de, apenas, três sujeitos é a transição ao mercado de trabalho pelo exercício profissional no sector primário, quer como agricultor (2 indivíduos), quer como jardineiro (1 indivíduo). Trata-se do exercício de uma actividade devidamente enquadrado profissionalmente, o qual é objecto, ao longo da trajectória, de uma mudança radical.

Para além deste traço distintivo, a categoria profissional (ainda que não seja um traço diferenciador salientado pela análise multivariada) ilustra que o acesso à empresa é efectuado ainda numa fase inicial da carreira, pois, no último emprego antes de aceder à empresa, os sujeitos são indiferenciados ou aprendizes. Caracterizam-se, deste modo, por trajectos que se encontram em progressão.

<sup>69</sup> Corresponde à classe 3 da solução com 6 agrupamentos e à classe 4 da solução com 8, e agrega os entrevistados 13, 34 e 41.

<sup>70</sup> Na medida em que a detenção de um emprego intermédio é uma realidade apenas para um indivíduo, o quadro síntese, ao ilustrar os traços mais relevantes deste tipo de trajectória, contempla, apenas, os empregos inicial e final.

A título complementar, importa referir, ainda, que o exercício profissional é efectuado por conta de outrem e que, à semelhança dos sujeitos como uma trajectória profissional externa contínua e estabilizada:

- detêm uma antiguidade igual ou superior a 25 anos;
- têm idades compreendidas entre os 50 e os 59 anos;
- a sua escolaridade situa-se ao nível do primeiro ciclo do ensino básico;
- não realizaram qualquer tipo de aprendizagem formal externa de cariz profissionalizante;
- detêm trajectória de aprendizagem formal interna.

Os dois tipos de trajectórias que apresentamos permitem-nos afirmar que estamos em presença de dois subconjuntos de indivíduos cujo ponto de partida, profissionalmente diferenciado, marca a continuidade das suas trajectórias, podendo equacionar-se a hipótese de que é o domínio da profissão, e não o da aprendizagem, que diferencia os percursos.

#### **6.2.2.3.3. A trajectória profissional externa descontínua e indiferenciada**

Tipo de trajectória profissional externa que contempla um total de 16 sujeitos, o que corresponde a 32% do total<sup>71</sup>.

O quadro seguinte ilustra os principais elementos analíticos que tipificam os trajectos destes sujeitos, salientando-se a incidência da actividade profissional no sector terciário, em particular nos empregos inicial e final. O emprego intermédio assume uma importância residual, na medida em que é detido por apenas 1 indivíduo<sup>72</sup>.

---

<sup>71</sup> Contempla as classes 5 e 7 da solução com 8 agrupamentos e os entrevistados 4, 5, 8, 9, 11, 12, 19, 21, 25, 26, 28, 30, 32, 33, 35 e 43.

<sup>72</sup> Neste sentido, o quadro síntese, ao ilustrar os traços mais relevantes do tipo de trajectória em questão, contempla, apenas, os empregos inicial e final.

**Quadro 6.5**  
**Caracterização de cada emprego da trajectória profissional externa descontínua e**  
**indiferenciada**

<b>Variáveis</b>	<b>Emprego inicial</b>	<b>Emprego final</b>
<b>PROFISSÃO</b>	Trabalhadores indiferenciados Profissionais da indústria e da construção civil <b>Profissionais dos serviços</b>	Profissionais da indústria e da construção civil <b>Profissionais dos serviços</b>
<b>CATEGORIA PROFISSIONAL</b>	Indiferenciado Aprendiz de titular de categoria profissional Titular intermédio de categoria profissional Titular final de categoria profissional	Indiferenciado Titular final de categoria profissional
<b>RAMO DE ACTIVIDADE</b>	No âmbito do ramo de actividade do exercício profissional actual <b>No âmbito de outro ramo de actividade do exercício profissional actual</b>	No âmbito do ramo de actividade do exercício profissional actual <b>No âmbito de outro ramo de actividade do exercício profissional actual</b>

Os sujeitos aqui em causa caracterizam-se por um tipo de trajectória com uma diversidade muito reduzida, na medida em que a maioria apenas ocupou um emprego (12 indivíduos). Este emprego constitui, deste modo, o momento de transição ao mercado de trabalho e não assume traços de continuidade relativamente à trajectória actual no interior da Electrotensão. Ainda que a análise realizada não considere a categoria profissional como variável diferenciadora, podemos afirmar que esta transição é caracterizada por um início de carreira como trabalhador indiferenciado (6 sujeitos), ou como aprendiz (6 indivíduos), a qual não tem, como já referimos, continuidade no interior da empresa, na medida em que o enquadramento na actividade económica é divergente.

A título de caracterização complementar, podemos afirmar que predominam os trabalhadores por conta de outrem.

Este tipo de trajectória profissional externa caracteriza indivíduos com traços claramente diferenciados nos domínios profissional e da aprendizagem dos dois anteriormente abordados. No que se refere à primeira dimensão, destacamos a pulverização das profissões desempenhadas durante a trajectória, cuja longevidade varia entre os 11 e os 24 anos (5 sujeitos) e os 0 e os 10 anos (4). Todavia, não deixa

de ser significativa a presença de 7 sujeitos que se encontram no mercado de trabalho há, pelo menos, 25 anos. A este leque diversificado associa-se a heterogeneidade encontrada em termos de idade, ainda que predominem os escalões polares dos 20 aos 29 anos e dos 50 aos 59 (6 e 5 indivíduos, respectivamente), e uma idade média de 38.5 anos. Refira-se também a importante incidência, neste subconjunto, de indivíduos com actividades profissionais complementares (12), o que corresponde a quase metade dos sujeitos da população total (42.9%, para um total de 28 casos).

No que respeita à escolarização, é de assinalar a incidência do terceiro ciclo do ensino básico (7 indivíduos), ainda que valor idêntico se encontre para os sujeitos com o primeiro e segundo ciclos. Igualmente singular deste agrupamento (por comparação com os dois anteriores) é a existência de 9 sujeitos que realizaram uma escolarização numa vertente profissionalizante, 6 dos quais o fizeram na mesma área do exercício profissional actual. Para estes, verifica-se uma capitalização dos saberes, formalmente adquiridos, no exercício quotidiano da actividade de trabalho. Uma parte destes indivíduos completou o terceiro ciclo do ensino básico no âmbito do sistema de aprendizagem, estagiando e integrando-se na Electrotensão, o que é elucidativo do reflexo de algumas opções empresariais de gestão dos RH na configuração das trajectórias.

#### **6.2.2.3.4. A ausência de trajectória profissional externa**

Do total dos entrevistados, 16 (32%), acedem ao mercado de trabalho integrando-se na Electrotensão<sup>73</sup>. São indivíduos que se encontram no mercado de trabalho há menos de 11 anos (9 indivíduos), ainda que 5 tenham, já, uma trajectória igual ou superior a 25 anos, construída, integralmente, no interior da empresa. Concomitantemente, a maioria (8) tem idades que variam entre os 20 e os 29 anos, sendo o valor modal de 27. Encontramos, ainda, uma incidência deste agrupamento nas direcções Transformadores de Potência e Transformadores de Distribuição, as quais são igualmente as direcções da empresa com um efectivo mais rejuvenescido. No interior destas direcções, destaca-se uma concentração profissional dos electricistas montadores e dos electricistas bobinadores (12 indivíduos, distribuídos equitativamente), a qual, para além de estar associada a profissões integrantes da actividade de trabalho menos complexa (montagem e ligação de peças, de

---

<sup>73</sup> Corresponde às classes 6 e 8, respectivamente, da agregação em 6 e 8 agrupamentos e agrega os entrevistados 15, 16, 17, 20, 22, 23, 24, 36, 37, 38, 40, 42, 44, 45, 47 e 48.

componentes de produtos e de produtos com funções eléctricas), é desempenhada pelos indivíduos mais novos. Este subconjunto de sujeitos contrasta, claramente, com o agregado no tipo de trajectória profissional contínua e estabilizada, cujas actividades de trabalho são de um elevado grau de complexidade, o que pode estar associado com o facto de exigirem uma acumulação, maturação e transformação permanente de saberes<sup>74</sup>. Por outro lado, o desinvestimento da empresa na actividade de maquinaria pode, igualmente, estar na base do acréscimo de actividades mais desqualificadas ao nível operacional e, concomitantemente, a aposta na qualificação dos quadros técnicos intermédios e superiores.

Em termos de escolarização, predomina o terceiro ciclo do ensino básico (9 sujeitos), bem como o ensino secundário (5 indivíduos), a frequência, muito significativa, de ensino formal de vertente profissionalizante (11 indivíduos, dos quais 10 investiram na área onde exercem a sua actividade) e uma escassa trajectória formativa externa em prol da interna.

#### **6.2.2.4. A polarização das trajectórias profissionais externas em percursos contínuos e estabilizados e percursos descontínuos e indiferenciados**

A partir da análise sincrónica, traçámos a linha diacrónica constitutiva dos percursos dos sujeitos entre os empregos detidos. Na medida em que as combinações possíveis são inúmeras, mesmo numa população de pequena dimensão, optámos por salientar as principais incidências, a partir dos tipos de trajectórias, como podemos ver no quadro seguinte<sup>75</sup>.

---

<sup>74</sup> Eventualmente, uma análise das franjas mais novas da nossa população daqui a vinte anos, conduzir-nos-ia a conclusões semelhantes às que, neste momento, retiramos para os trabalhadores mais experientes, o que corroboraria o efeito cumulativo da trajectória (ainda que com a eventual excepção do grau de complexidade das actividades realizadas, intimamente associado ao respectivo domínio profissional).

<sup>75</sup> Excluimos do quadro a ausência de trajectória profissional externa.

**Quadro 6.6**  
**Tipo de trajectória profissional externa**

<b>Tipo de trajectória profissional externa</b>	<b>TRAJECTÓRIA CONTÍNUA E ESTABILIZADA</b>	<b>TRAJECTÓRIA DESCONTÍNUA EM PROGRESSÃO</b>	<b>TRAJECTÓRIA DESCONTÍNUA E INDIFERENCIADA</b>
<b>Dimensões do índice</b>	<b>15 indivíduos (30%)</b>	<b>3 indivíduos (6%)</b>	<b>16 indivíduos (32%)</b>
<b>ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL</b>	Actividade profissionalmente enquadrada numa carreira estabilizada	Actividade profissionalmente enquadrada numa carreira indiferenciada ou em progressão	Actividade profissionalmente enquadrada numa carreira indiferenciada
<b>ENQUADRAMENTO NA ACTIVIDADE ECONÓMICA</b>	De continuidade com o emprego actual	De descontinuidade com o emprego actual	De descontinuidade com o emprego actual

N=50

Num exercício de confronto entre os três tipos de trajectórias, podemos afirmar que a trajectória contínua e estabilizada agrega os trabalhadores com uma experiência profissional mais longa e diversificada (em termos de número de empregos), o que pode ter constituído um factor potenciador da acumulação, actualização e sistematização do saber em uso por via do exercício de actividades de trabalho, cujo grau de complexidade se manteve, ou se foi, em alguns casos, elevando. A aprendizagem da profissão ocorre de forma informal no decorrer da realização da actividade de trabalho, concretizando-se num processo cumulativo de tentativa-erro. No pólo oposto, ou seja, o da trajectória descontínua e indiferenciada, estamos perante trabalhadores que se encontram num momento inicial de transição ao trabalho, a qual, possivelmente, assenta, já não, exclusivamente, na aprendizagem quotidiana informal, mas, também, na operacionalização dos saberes adquiridos no sistema de ensino formal.

Estamos perante dois subconjuntos de indivíduos caracterizados, de forma diferenciada, pelo privilégio conferido à “aprendizagem concreta” e “aprendizagem abstracta” (Berger; Piore, 1980 In Dubar, 1991, p. 185). A primeira corresponde a uma compreensão extrínseca, sendo efectuada, como a própria designação indica, na realização da actividade de trabalho e acompanhada por uma organização mental tendo como referência externa, por exemplo, o espaço onde tem lugar ou os dispositivos técnicos accionados. A segunda tem subjacente uma compreensão intrínseca, pela qual os sujeitos aprendem os conceitos de forma abstracta e, face a uma determinada situação concreta de trabalho, deduzem a forma de actuar, o que exige uma imagem mental do produto e o conhecimento dos pressupostos de base da sua fabricação. Esta distinção não é alheia ao facto de, à aprendizagem abstracta estar subjacente a elevação dos níveis de escolaridade e o fomento de uma

articulação entre as esferas da educação e do trabalho, quando os trabalhadores mais antigos vivenciaram um modelo de aprendizagem *in loco* e de valorização da transmissão do saber na senda do modelo do trabalho de ofício.

No que concerne à dimensão da carreira, parece-nos que prevalece, mesmo para os sujeitos mais novos, a importância da antiguidade na configuração das trajetórias, na medida em que constitui o elemento determinante de progressão no âmbito de cada domínio profissional.

Numa situação intermédia temos apenas três indivíduos cujos trajectos têm contornos estruturais similares aos do primeiro tipo referido, mas a sua descontinuidade profissional, ou seja, o exercício profissional numa actividade diferente da que predomina no percurso integral, marca uma carreira que só vem a cimentar-se no interior da empresa.

#### **6.2.2.5. As manifestações dos sujeitos: o predomínio da valorização intrínseca das actividades de trabalho**

Procurámos apreender o significado atribuído pelos sujeitos à sua trajetória profissional externa, concretizado em manifestações verbais acerca dos empregos detidos, como podemos ver no quadro que se segue.

Os sujeitos caracterizados por uma trajetória descontínua e indiferenciada caracterizam-se, quer pela valorização dos empregos ao nível do conteúdo e da aprendizagem da actividade de trabalho exercida (7 indivíduos), quer pela sua não valorização (7 indivíduos), sendo secundarizadas as condições materiais do seu exercício, o que vai ao encontro da tipificação constituída, na medida em que se trata de trajetórias profissionalmente enquadradas, mas numa carreira indiferenciada. Por seu turno, uma importante parte dos indivíduos com uma trajetória contínua e estabilizada (11) consideram que os empregos foram marcantes, igualmente, por razões associadas à dimensão intrínseca da actividade exercida.

O quadro que se segue contempla extractos de algumas entrevistas por tipo de trajectória<sup>76</sup>.

**Quadro 6.7**  
**Razões justificativas dos empregos considerados mais marcantes**

RAZÕES	TIPOS DE TRAJECTÓRIAS PROFISSIONAIS EXTERNAS PREDOMINANTES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Razões associadas ao conteúdo e à aprendizagem da actividade de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trajectória contínua e estabilizada</li> <li>• Trajectória descontínua e indiferenciada</li> </ul>	<p><b>entrevistadora (e):</b> De todos estes empregos que teve qual foi o que foi assim mais importante para si?</p> <p><b>Entrevistado (E):</b> Desses quatro, para mim o melhor foi ali na X. Pela qualidade dos trabalhos. Porque ali <b>exigia já uma certa qualidade no serviço</b>. Ali já havia uma exigência e <b>havia uma responsabilidade maior</b>, porque eu entendo que é assim e é verdade. Tem mais responsabilidade. Tudo tem a sua responsabilidade, não é? Mas o fustão de um carro tem uma responsabilidade maior. <b>Responsabilidade no sentido de perfeição</b>. Porque uma torneira, uma torneira, portanto, uma hipótese, uma torneira, mesmo que o acabamento dela não seja uma coisa muito eficaz, há sempre uma possibilidade de se resolver aquilo. Mas num fustão de um carro se aquilo não... porque um fustão de um carro trabalha... Por exemplo, nós podemos trabalhar aquilo ao centésimo. Aquilo tem medidas e tem tolerâncias para depois meter uns segmentos, e para entrar dentro, e numa torneira se falhar um décimo, não há problema nenhum. Aquilo é para passar água, não tem problema nenhum. Um carro já tem, portanto, é como aqui.</p> <p>(Ent. 1)</p> <p><b>E:</b> Exacto. Estive na X e depois tive na Y.</p> <p><b>e:</b> Destes dois empregos que teve qual deles é que foi mais importante para si?</p> <p><b>E:</b> O mais importante foi o primeiro. Foi onde eu, digamos, <b>adquiri a experiência que tenho hoje. A outra, praticamente, foi só de passagem, mas não deu o conhecimento que adquiri na X.</b></p> <p><b>e:</b> Foi onde mais gostou?</p> <p><b>E:</b> Foi onde estive 12 anos!</p> <p>(Ent. 4)</p>

<sup>76</sup> Relativamente à apresentação formal dos extractos ilustrativos do processo analítico de categorização das entrevistas aos trabalhadores, gostaríamos aqui de explicitar algumas opções tomadas que se aplicam a este capítulo e aos capítulos seguintes. Em primeiro lugar, enfatizamos a **negrito** os enunciados (ou partes deles) que, mais significativamente, ilustram a categorização realizada. Em segundo lugar, na medida em que os quadros contemplam, exclusivamente, partes dos discursos transcritos das entrevistas (não sendo passível de ser confundido com análises e comparações por nós realizadas), considerámos dispensável o recurso às aspas, o qual só dificultaria a leitura. Em terceiro lugar, por uma questão de facilidade de leitura, optámos por colocar (...) apenas nas situações em que os extractos das entrevistas são desfasados em termos da sua estrutura. Em quarto lugar, como os sujeitos se referiram à empresa a partir de uma expressão mais reduzida da sua designação, optámos por uma designação igualmente mais curta – Electro – da que criámos para a empresa – Electrotensão –, de forma a respeitar a apropriação, por parte dos trabalhadores, da designação da empresa. Finalmente, para os casos em que os sujeitos se referem a outras empresas, optámos pela substituição da sua denominação por letras: X, Y, Z.

RAZÕES	TIPOS DE TRAJECTÓRIAS PROFISSIONAIS EXTERNAS PREDOMINANTES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Razões associadas ao conteúdo e à aprendizagem da actividade de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trajectória contínua e estabilizada</li> <li>• Trajectória descontínua e indiferenciada</li> </ul>	<p>e: De todos os empregos que teve quais é que foram mais importantes para si?</p> <p>E: Todos eles foram bons na questão da profissão. <b>Em todos eles aprendi, e é sempre bom a gente correr certas oficinas, porque se aprende muita coisa.</b> (...) A Electro é uma boa empresa, não se pode dizer mal da Electro, mas <b>em questões profissionais aprende-se muito mais nessas oficinas pequenas, do que numa empresa grande.</b> Nas empresas grandes é tudo maquinado, já aparece quase tudo feito, a papelada já vem daqui, as peças já saem feitas de uma máquina e depois é só limpar, ou qualquer coisa. (...) <b>Enquanto nessas serralharias lá fora aparecia o trabalho e a gente tinha que o executar,</b> não havia ali engenheiros, não havia preparadores, não havia nada. Muitas ocasiões tínhamos de ir tirar as medidas à obra e fazer um portão, uma grade, um corrimão daqueles em caracol, <b>aquilo não sai do papel.</b> A gente tem que ir lá, tirar as medidas, executar e ir ao serrador. <b>A gente aprende muito mais da profissão em pequenas oficinas do que aqui. Aqui não. É sempre o mesmo ritmo.</b> (Ent. 14)</p> <p>e: Antes de falarmos do seu emprego, aqui, dos empregos que teve, antes de vir para a Electro, quais é que foram mais importantes para si?</p> <p>E: Eu, para mim, foi o primeiro!</p> <p>e: Porquê?</p> <p>E: <b>Foi o que me deu incentivo, no que eu comecei a gostar da profissão em si, em especial da soldadura. Foi quando passei da "trolhice" para a fábrica.</b> Que eles depois empregaram-me na fábrica lá, na fábrica Electro, e <b>meteram-me na serralharia, e foi a partir daí que eu comecei a gostar.</b> (Ent. 29)</p>
Razões associadas às condições materiais de exercício da actividade de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trajectória contínua e estabilizada</li> <li>• Trajectória descontínua em progressão</li> </ul>	<p>e: E de todos estes três empregos que teve antes de vir para a Electro, qual é que gostou mais? Qual foi o mais importante para si?</p> <p>E: Foi uma passagem, foi uma reciclagem para dar o golpe fatal!</p> <p>e: E nenhum dos três foi importante para si?</p> <p>E: <b>Gostei do jardim.</b></p> <p>e: Porquê?</p> <p>E: <b>Porque era ao ar livre, e lidava com as plantas e eu gostava.</b> (Ent. 13)</p> <p>e: Dos empregos todos que teve antes de vir trabalhar para a Electro, há algum ou vários que foram mais importantes para si?</p> <p>E: <b>Gostar, gostei do "coiso", gostei da empresa X. Lá está, é um trabalho mais, é um trabalho delicado, não é assim... é um trabalho leve. É um trabalho, portanto, que requer também muita responsabilidade nos fogões. Gostei lá de trabalhar, porque é um trabalho mais delicado, não é assim um trabalho tão violento, nem barulhento; e este não. E mais, este é barulhento e eu estou num sítio que é horrível. Estou ao lado da decapagem. Já em si o trabalho é... então se estiverem colegas a rebarbar, e aquilo tudo, a gente chega ao fim do dia com dores de cabeça que é uma coisa doida. Já tive muitos problemas, mais do que uma vez, e não consegui resolver aquilo. Problemas de audição.</b> A maior parte dos colegas nossos têm problemas de audição. (Ent. 31)</p> <p>e: E gostava ou gosta mais disto?</p> <p>E: Enquanto lá andei gostei. <b>Era uma vida ao ar livre. É diferente. Aqui estou mais preso. Mais preso, mas tem outras comodidades porque uma pessoa não se molha nem nada. Mas é uma vida mais presa.</b> (Ent. 41)</p>

RAZÕES	TIPOS DE TRAJECTÓRIAS PROFISSIONAIS EXTERNAS PREDOMINANTES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Nenhumas. Os empregos não foram marcantes para o sujeito	• Trajectória descontínua e indiferenciada	<p>e: Dos empregos que teve antes de vir para a Electro, há algum que tenha sido mais importante para si?</p> <p>E: Não. <b>A segurança era mesmo uma muleta, na altura, para arranjar o que queria.</b> (Ent. 26)</p> <p>e: Com que idade começou a trabalhar?</p> <p>E: Foi talvez aos 17, antes de cumprir o serviço militar. Mas foi cerca de 6 meses.</p> <p>e: Trabalhou 6 meses antes de ir para a tropa?</p> <p>E: Sim.</p> <p>e: O que é que fez?</p> <p>E: Foi numa empresa, a X. <b>Era tipo operador de máquinas, mas foi um trabalho temporário só.</b></p> <p>e: Era operador de máquinas? Mas o que é que a fábrica faz?</p> <p>E: Componentes para automóveis, indústria automóvel. Tive nesse ano que interromper os estudos por motivos familiares, entretanto surgiu a tropa. (...)</p> <p>E: <b>A aprendizagem era rápida, não era nada de especial.</b> (Ent. 28)</p>

Como se pode depreender pela leitura dos extractos, os 3 sujeitos com uma trajectória descontínua face à situação actual, mas em progressão, valorizam os empregos detidos pelas condições materiais de exercício a eles associadas.

Finalmente, os sujeitos com trajectórias descontínuas e indiferenciadas não conferem importância aos empregos detidos previamente à entrada na empresa, o que é indicativo da sua não valorização.

### 6.2.3. As trajectórias profissionais internas

#### 6.2.3.1. Os procedimentos de tipificação

A análise das trajectórias profissionais internas à empresa foi efectuada considerando, para a constituição dos tipos, as seguintes variáveis activas: profissão, categoria profissional<sup>77</sup>, remuneração directa fixa, vínculo jurídico contratual e modalidade de exercício do trabalho.

<sup>77</sup> O CCT em vigor para o sector contempla a definição da carreira profissional dos profissionais qualificados. Todavia, não procedemos à análise da correspondência entre esta e as dos trabalhadores, pois o que está em questão nesta pesquisa é a análise dos trajectos dos sujeitos encarados de ponto de vista integral e multidimensional e não a confirmação do cumprimento dos requisitos legalmente definidos. Genericamente, podemos referir que, pela informação obtida junto do sindicato respectivo, a carreira profissional dos trabalhadores qualificados (em que se enquadram todos os nossos entrevistados) implica atravessar as seguintes etapas: praticantes de primeiro ano; praticantes de segundo ano; pré-oficiais

Concluimos que contemplar três situações profissionais no interior da empresa não acrescia poder explicativo assinalável, na medida em que as trajectórias se caracterizavam, maioritariamente, por uma certa homogeneidade diacrónica. Neste sentido, optámos por considerar duas: a situação profissional inicial, que permite analisar a entrada do sujeito na empresa, ou seja, o início da sua trajectória profissional interna e, para um conjunto de indivíduos, a transição ao mercado de trabalho (os não detentores de trajectória profissional externa); a situação profissional actual.

O quadro seguinte ilustra a configuração que assumem as variáveis analisadas, em termos sincrónicos.

**Quadro 6.8**

**Variáveis de caracterização de cada situação profissional da trajectória profissional interna**

<b>Variáveis</b>	<b>Valores das variáveis</b>
<b>PROFISSÃO</b>	Profissão desempenhada
<b>CATEGORIA PROFISSIONAL</b>	Aprendiz indiferenciado <sup>a)</sup>
	Indiferenciado
	Aprendiz titular
	Titular intermédio
<b>VÍNCULO JURÍDICO CONTRATUAL</b>	Titular final
	Vínculo a termo
<b>REMUNERAÇÃO DIRECTA FIXA<sup>b)</sup></b>	Vínculo permanente
	Equivalente ao definido para a categoria profissional
<b>MODALIDADE DE EXERCÍCIO DO TRABALHO</b>	Superior ao definido para a categoria profissional
	Exercício individualizado
	Exercício em equipa

a) O CCT para o sector não prevê esta categoria e considera a categoria de aprendiz apenas no grupo de profissionais qualificados. Todavia, do ponto de vista sociológico optámos por a constituir, de forma a podermos contemplar as situações de aprendizagem de uma profissão indiferenciada.

b) Na medida em que as modalidades de remuneração directa variável e de remuneração indirecta (fixa e variável) são aplicadas de forma homogénea, sendo as práticas de gestão dos RH, neste domínio, estandardizadas e não individualizadas (seguindo os requisitos legalmente instituídos), optámos por reter como único indicador diferenciador a remuneração directa fixa, pois é, de facto, efectuada uma avaliação do desempenho individual que tem reflexos neste domínio.

Vejamos, agora, como a dimensão sincrónica se configura numa perspectiva de análise ao longo do tempo.

---

(onde permanecem dois anos); oficiais. Uma vez oficiais, recebem, por cada três anos de serviço, uma diuturnidade, podendo auferir um máximo de quatro diuturnidades ao longo da trajectória profissional.

Quadro 6.9

## Índice final classificador da trajectória profissional interna

Dimensões do índice	Valores do índice		
<b>COMPLEXIDADE DA ACTIVIDADE DE TRABALHO<sup>a)</sup></b>	Complexidade reduzida	Complexidade intermédia	Complexidade elevada
<b>DINÂMICA PROFISSIONAL</b>	Homogeneidade profissional (detenção da mesma profissão)		Diversidade profissional (detenção de várias profissões)
<b>CARREIRA</b>	Carreira indiferenciada (aprendiz indiferenciado; indiferenciado)	Carreira em progressão (aprendiz titular; titular intermédio)	Carreira estabilizada (titular final)
<b>PRECARIIDADE</b>	Precarizante <sup>b)</sup> (vínculo a termo e remuneração equivalente)		Não precarizante (vínculo permanente e remuneração equivalente ou superior)
<b>FLEXIBILIDADE DO EXERCÍCIO DO TRABALHO<sup>c)</sup></b>	Flexibilidade reduzida (exercício individualizado)		Flexibilidade elevada (exercício em equipa; exercício em equipa + exercício individualizado)

a) A análise do grau de complexidade das actividades de trabalho objecto de estudo encontra-se devidamente explicitada no ponto 7 do capítulo 5. Relembramos que esta foi objecto de uma tipificação em três níveis: maquinação, actividade a cargo dos metalomecânicos (complexidade elevada); montagem e soldadura e electrificação, desempenhadas, respectivamente, por serralheiros soldadores e electricistas electrificadores (complexidade intermédia); montagem e ligação, actividade a cargo de serralheiros montadores e de electricistas bobinadores e montadores (complexidade reduzida). Neste último grupo incluímos, agora, também várias actividades indiferenciadas que marcam a situação profissional inicial das trajectórias profissionais internas de alguns dos sujeitos.

b) Independentemente do valor que assume a variável remuneração directa fixa, o que determina o carácter precarizante da trajectória é o facto de o vínculo jurídico contratual ser a termo, na medida em que, mesmo que o salário auferido seja equivalente ao valor que se encontra definido por via dos instrumentos de regulamentação colectiva (o qual é baixo, acompanhando a tendência genérica das remunerações acordadas para a indústria em sede de negociação colectiva), o facto de o trabalhador deter um vínculo efectivo à empresa é considerado um indicador de estabilidade e de não precariedade. Todavia, mantemos o salário como variável de análise, na medida em que o facto de auferir um salário superior, ainda que não seja determinante em termos de tipificação, pode constituir um elemento de análise diferenciador.

c) A dimensão de flexibilidade do exercício do trabalho – reduzida ou elevada – resulta do facto de a observação que realizámos das actividades de trabalho não nos permitir afirmar que o exercício individualizado do trabalho se encontra mais próximo de uma organização do trabalho marcada por traços tayloristas, nem que está afecto a actividades menos qualificantes ou mais simples. Constitui, sim, um indicador de flexibilidade do ponto de vista do enquadramento organizacional. Refira-se, inclusive, que a actividade de mais elevado grau de complexidade – a maquinação – é efectuada, maioritariamente, de forma individualizada.

Vamos então apresentar os resultados da análise desta dimensão do nosso trabalho, começando por focar os principais traços de caracterização genérica das trajectórias profissionais internas, para, de seguida, as abordarmos de forma tipificada<sup>78</sup>.

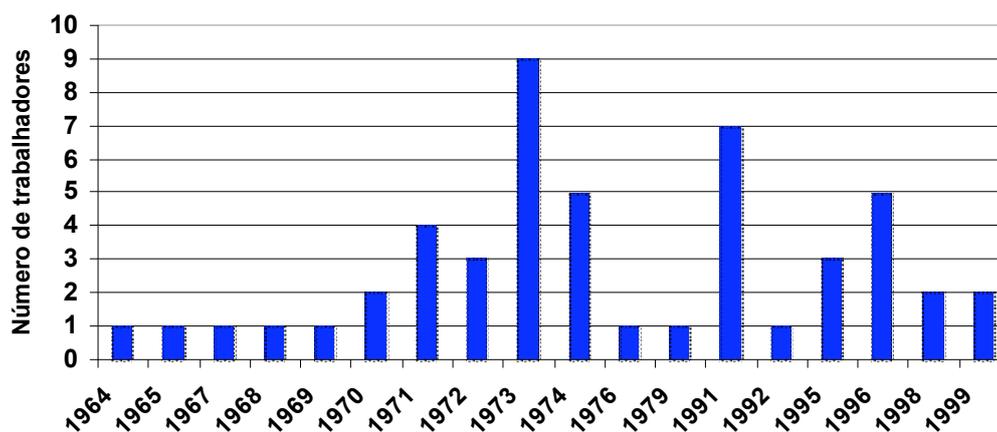
### 6.2.3.2. O início de actividade na Electrotensão: uma inserção não precária e qualificante

A data de entrada da nossa população na Electrotensão abrange um leque temporal alargado: de 1964 a 1999, sendo 1973 e 1991 anos assinaláveis de

<sup>78</sup> Neste capítulo, e nos capítulos seguintes, damos ênfase a alguns dados numericamente mais significativos, colocando os valores a **negrito**.

recrutamento (9 e 7 trabalhadores, respectivamente, como se pode constatar na figura seguinte). O ano de 1991 é marcado por um processo de reestruturação da empresa e de expansão da sua actividade, o qual foi acompanhado por um conjunto de contratações<sup>79</sup>.

**Figura 6.1**  
Ano de início de actividade na empresa



A antiguidade dos entrevistados é, na sua maioria, igual ou superior a 25 anos (29 trabalhadores – 58%), embora tenhamos igualmente uma forte incidência de sujeitos cuja entrada na empresa ocorreu há, no máximo, 10 anos (20 indivíduos – 40%), de entre os quais 7 (14%) estão na empresa há, precisamente, 10 anos.

**Quadro 6.10**  
Redes de acesso à empresa

	N	%
<b>REDES FORMAIS</b>		
Recrutamento em instituições de formação	1	2
Anúncio de jornal	2	4
Pela realização de um curso de formação ou estágio	8	16
Apresentação de uma auto-proposta	14	28
<b>REDES INFORMAIS</b>		
Conhecimentos de familiares ou de amigos	7	14
Familiares ou amigos que exerceram ou exercem actividade na empresa	18	36
<b>TOTAL</b>	50	100

<sup>79</sup> V. capítulo 2, em particular a apresentação da evolução histórica do grupo Fasetel e da Electrotensão.

Relativamente às redes accionadas pelos sujeitos para acederem à empresa, destacam-se equitativamente as formais e as informais. É de salientar, nas primeiras, a apresentação de uma auto-proposta de emprego – recurso particularmente utilizado pelos trabalhadores com uma antiguidade na empresa igual ou superior a 25 anos – e, nas segundas, a entrada por intermédio de familiares ou de pessoas amigas que trabalham ou que já trabalharam na empresa. Este último tipo de redes concretiza-se no recurso a uma estrutura paralela à formal, que se revela extremamente eficaz na integração profissional dos indivíduos.

Ainda no que diz respeito às redes formais, não é de negligenciar o acesso à empresa pela realização, no seu interior, de um curso de formação ou de um estágio, o que nos permite identificar este canal como integrante das práticas de gestão dos RH e da formação da Electrotensão. Se esta última via foi utilizada pelos indivíduos que se encontram há menos tempo na empresa (7 detêm uma antiguidade igual ou inferior a 10 anos), já o acesso por via de redes informais não tem uma relação directa com a longevidade da trajectória. Podemos, assim, concluir que a informalidade nos fluxos de entrada no mercado de trabalho está presente nas várias gerações de operários, enquanto que a aprendizagem formal constitui uma estratégia mais recente, em consonância com as directivas da reforma do sistema de ensino de 1986. Entre elas, destaca-se o incentivo à diversificação das vertentes de ensino formal por intermédio da reintegração de vias profissionalizantes, numa óptica de interligação entre a oferta educativa e as necessidades do sistema produtivo.

Desde a entrada na empresa, os trabalhadores vivenciaram duas (27 casos – 54%) ou três (23 casos – 46%) situações profissionais.

No que diz respeito às profissões exercidas, constatámos a existência de uma relativa diversidade ao longo da trajectória interna, em particular no seu início, a qual se vai diluindo à medida que se assiste a uma definição mais clara do campo profissional. Já no que respeita ao enquadramento de carreira, verifica-se uma dinâmica de inserção em percursos no âmbito das categorias profissionais respectivas. É de destacar, em particular, que na situação profissional à data da realização da entrevista, 41 sujeitos se encontram no final da carreira (tal como se encontra definida por via dos instrumentos de regulamentação colectiva), quando na situação profissional inicial temos um total de 13 trabalhadores. Por seu turno, os 12 sujeitos que iniciam a sua trajectória profissional interna com uma actividade indiferenciada, integram, entretanto, uma carreira com enquadramento profissional.

Estamos, assim, em presença de uma população marcada por uma franca progressão interna do ponto de vista da carreira profissional, incluindo os que se encontram na empresa há, no máximo, 10 anos.

Se já no acesso à empresa estamos perante uma população marcada pela não precariedade profissional, este traço acentua-se na situação presente. No momento de entrada na empresa, temos um conjunto de 20 sujeitos contratados a termo certo, número que decresce de forma muito significativa na situação presente (para 3 casos). Esta ausência de precariedade contratual é acompanhada por uma elevação das remunerações directas fixas que, do nível equivalente ao definido por via dos instrumentos de regulamentação colectiva (48 na situação profissional inicial), assumem um valor acima desse nível na situação actual (38).

Finalmente, é de referir que o exercício do trabalho é, no início da trajectória profissional interna, maioritariamente, em equipa, como podemos ver no quadro.

**Quadro 6.11**  
**Modalidades de exercício do trabalho por situação profissional**  
(% em coluna)

Situação profissional Modalidade de exercício do trabalho	Situação profissional inicial		Situação profissional intermédia		Situação profissional actual	
	N	%	N	%	N	%
Exercício individualizado	20	40	<b>14</b>	<b>60.9</b>	<b>22</b>	<b>44</b>
Exercício do trabalho em equipa	<b>25</b>	<b>50</b>	8	34.8	10	20
Exercício individualizado e em equipa	5	10	1	4.4	<b>18</b>	<b>36</b>
<b>TOTAL</b>	50	100	23	100	50	100

No momento presente, predominam o exercício individualizado, bem como, em determinados casos, a articulação deste com o trabalho em equipa.

### 6.2.3.3. Os tipos de trajectória profissional interna

Procurando, agora, abordar a distribuição da nossa amostra por tipo de trajectória, podemos, desde já, salientar que a solução numérica (v. anexo Q) propõe a constituição de 2 e 3 agrupamentos. A partir dela optámos por 3<sup>80</sup>, os quais

<sup>80</sup> A apresentação de cada um dos tipos de trajectória profissional interna contempla um quadro síntese, no qual os valores das variáveis a **negrito** são os que a análise estatística destaca como contribuindo activamente para a constituição de cada tipo.

apresentam uma distribuição numérica praticamente equivalente. Vejamos então o que singulariza cada um deles.

#### **6.2.3.3.1. A trajectória interna profissionalmente focalizada e estabilizada**

Este tipo de trajectória profissional interna classifica os percursos de 16 indivíduos (32%)<sup>81</sup> que, em ambas as situações profissionais, exercem a profissão de metalomecânico e de serralheiro soldador até à actualidade<sup>82</sup>. A esmagadora maioria detém um contrato permanente quando acedem à empresa, assim como no momento presente (14 sujeitos, o que corresponde a 87.5%, para um total de 16).

A análise realizada confere igualmente um estatuto diferenciador ao exercício individualizado do trabalho na situação profissional actual, o qual era também predominante, ainda que menos significativo, na situação profissional inicial (9 sujeitos, quando, actualmente, temos 14 a exercer a sua actividade de forma individualizada).

Podemos, assim, afirmar que as propriedades da situação profissional de início da trajectória profissional interna são determinantes na caracterização deste agrupamento, o que é visível, em particular, na estabilidade (patente na ligação contratual à empresa) e no enquadramento profissional.

A comparação entre as duas situações profissionais é visível no seguinte quadro:

---

<sup>81</sup> Corresponde à classe 1 da solução com 3 agrupamentos e agrega os entrevistados 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 13, 14, 29, 30, 32, 39, 45 e 46.

<sup>82</sup> Na situação profissional actual, para além desta pertença profissional, temos apenas 1 indivíduo que, de metalomecânico, passa para electricista bobinador, o que reflecte um processo de desqualificação do ponto de vista do grau de complexidade das acções que realiza.

Quadro 6.12

Caracterização de cada situação profissional da trajectória profissional interna focalizada e estabilizada

Valores das variáveis Variáveis	Situação profissional inicial	Situação profissional actual
<b>PROFISSÃO</b>	<b>Metalomecânico</b> <b>Serralheiro soldador</b>	<b>Metalomecânico</b> <b>Serralheiro soldador</b> Electricista bobinador
<b>CATEGORIA PROFISSIONAL</b>	Aprendiz de titular de categoria profissional Titular intermédio de categoria profissional Titular final de categoria profissional	Titular final de categoria profissional
<b>VÍNCULO JURÍDICO CONTRATUAL</b>	Vínculo a termo <b>Vínculo permanente</b>	Vínculo a termo Vínculo permanente
<b>SALÁRIO</b>	Equivalente ao definido para a categoria profissional	Equivalente ao definido para a categoria profissional Superior ao definido para a categoria profissional
<b>MODALIDADE DE EXERCÍCIO DO TRABALHO</b>	Exercício individualizado Exercício em equipa	<b>Exercício individualizado</b> Exercício individualizado e em equipa

Para além das variáveis e respectivos valores determinantes na constituição do agrupamento, este tipo de trajectória profissional interna tem outras características que importa salientar, na medida em que complementam as já referidas. Trata-se do predomínio de sujeitos com uma carreira profissional estabilizada e finalizada no âmbito das respectivas categorias, com eco na remuneração presente, a qual, apenas em um caso, é equivalente ao definido por via dos instrumentos de negociação colectiva. Em todos os restantes é superior.

Refira-se, ainda, que este tipo de trajectória assume especificidades organizacionais: contempla todos os sujeitos da direcção Fabricações Mecânicas e um número significativo dos trabalhadores dos sectores de fabricação de chaparia das direcções de Média Tensão, Transformadores de Potência e Transformadores de Distribuição, o que se encontra relacionado com o facto de ser apenas nestes sectores que os serralheiros soldadores exercem a sua actividade. São, ainda, sujeitos com uma trajectória profissional interna igual ou superior a 25 anos e com idades que variam entre os 50 e os 59 anos de idade, para além do facto de a esmagadora maioria deter uma experiência profissional anterior à entrada na empresa (15

indivíduos, o que corresponde a 93.8%, para um total de 16) e se dedicar ao exercício de actividades profissionais noutras empresas complementares à principal (10 trabalhadores, o que representa 62.5% do total de indivíduos com este tipo de trajectória – 16).

Do ponto de vista dos percursos de aprendizagem, os baixos níveis de escolaridade (10 indivíduos detêm o primeiro ciclo do ensino básico), a ausência de qualquer preparação escolar formal de cariz profissionalizante e a não realização de cursos de formação em entidades externas à empresa são igualmente traços característicos. Inversamente, a esmagadora maioria dos sujeitos (13) realizaram cursos de formação no interior da empresa.

É ainda de salientar que este agrupamento concentra 8 dos indivíduos estratégicos, o que representa 44.4% do total de sujeitos tipificados nesta categoria, ou seja, considerados como os mais competentes e indispensáveis à empresa. Esta concentração é muito significativa e não negligenciável: estamos perante uma distribuição equitativa entre tipo de trabalhador estratégico e não estratégico, quando, nos restantes tipos de trajectória profissional interna, bem como nos quatro tipos de trajectória profissional externa, predominam, sempre, os trabalhadores não estratégicos.

#### **6.2.3.3.2. A trajectória interna profissionalmente diversificada e estabilizada**

As trajectórias profissionais internas aqui classificadas contemplam 17 indivíduos, correspondendo a 34% do total da nossa amostra<sup>83</sup>.

A abordagem sincrónica de cada situação profissional assume a seguinte configuração:

---

<sup>83</sup> Corresponde à classe 2 da solução com 3 agrupamentos e agrega os entrevistados 9, 10, 11, 12, 24, 25, 26, 27, 31, 33, 41, 43, 44, 47, 48, 49 e 50.

Quadro 6.13

Caracterização de cada situação profissional da trajectória profissional interna diversificada e estabilizada

Valores das variáveis Variáveis	Situação profissional inicial	Situação profissional actual
<b>PROFISSÃO</b>	<b>Indiferenciada</b> Metalomecânico Electricista electrificador Electricista montador Serralheiro montador Preparador de trabalho Empregado de armazém	<b>Electricista electrificador</b> Serralheiro soldador Electricista bobinador <b>Serralheiro montador</b>
<b>CATEGORIA PROFISSIONAL</b>	<b>Indiferenciado</b> Ajudante Aprendiz de titular de categoria profissional Titular intermédio de categoria profissional Titular final de categoria profissional	Titular intermédio de categoria profissional Titular final de categoria profissional
<b>VÍNCULO JURÍDICO CONTRATUAL</b>	Contrato a termo Contrato permanente	Contrato permanente
<b>REMUNERAÇÃO DIRECTA FIXA</b>	Equivalente ao definido para a categoria profissional Superior ao definido para a categoria profissional	Equivalente ao definido para a categoria profissional Superior ao definido para a categoria profissional
<b>MODALIDADE DE EXERCÍCIO DO TRABALHO</b>	Exercício individualizado Exercício em equipa Exercício individualizado e em equipa	Exercício individualizado <b>Exercício em equipa</b> Exercício individualizado e em equipa

A análise destaca, na constituição deste agrupamento, o exercício de uma profissão indiferenciada no momento de acesso à empresa (5 indivíduos), valor este que parece, numa primeira abordagem, relativamente baixo, mas que se torna significativo quando verificamos, por um lado, uma grande proliferação profissional e, por outro, que a totalidade dos sujeitos que iniciam a sua trajectória profissional interna como indiferenciados se encontram neste agrupamento. Encontram-se aqui tipificados todos os sujeitos da nossa amostra que iniciam a sua trajectória no interior da Electrotensão sem uma pertença profissional definida (com a correspondente indiferenciação ao nível da categoria profissional). Embora a análise não considere a

detenção de categoria profissional na situação profissional inicial como parâmetro diferenciador para a constituição do agrupamento, não deixa de ser importante salientar que ela aumenta significativamente na actualidade (de 6 para 15 sujeitos), desaparece, integralmente, a categoria de indiferenciado e mantêm-se a diversidade profissional (embora esta última seja, igualmente, mais reduzida).

Assume um peso diferenciador acrescido o exercício actual das profissões de electricista electrificador e de serralheiro montador, as quais estão associadas ao desempenho de actividades de trabalho caracterizadas por graus diferenciados de complexidade. Neste sentido, podemos afirmar que, se no tipo de trajectória interna profissionalmente focalizada e estabilizada, ambas as situações profissionais assumem poder diferenciador na sua definição, no tipo de trajectória em causa prepondera a situação actual<sup>84</sup>, o que se concretiza na delimitação do campo profissional.

Finalmente, a análise destaca, ainda, o exercício actual do trabalho em equipa, associado a uma elevada flexibilidade organizacional que é também visível na situação profissional inicial, embora de forma não tão marcante (14 e 11 indivíduos, respectivamente).

Acompanhando um traço estruturante da nossa população, estamos em presença de um tipo de trajectória profissional caracterizada pela não precariedade. A maioria destes indivíduos inicia a sua trajectória na empresa com um vínculo contratual permanente (11), o qual caracteriza todos os sujeitos na situação profissional actual. O mesmo raciocínio se aplica à dimensão remuneratória, em que, do predomínio de um valor equivalente ao definido para a categoria, passamos para a preponderância de um valor superior.

Destaque-se, ainda, que este tipo de trajectória abarca uma parcela considerável de trabalhadores classificados como não estratégicos (12), com actividades profissionais complementares à da empresa (passadas ou presentes) e que iniciam a sua trajectória profissional fora dela (13 indivíduos).

Em termos escolares e formativos, são sujeitos que se repartem pela detenção do primeiro e segundo ciclos do ensino básico (10), tendo uma minoria o ensino secundário (5). A frequência de uma vertente de ensino orientada, directamente, para a preparação num domínio profissional está presente nos percursos de 11 indivíduos, 8 dos quais a frequentaram na mesma área do exercício profissional actual, o que atesta o potencial investimento dos saberes formalizados na prática, concretizados em

---

<sup>84</sup> Esta importância acrescida é visível nos valores-teste mais elevados que assumem os valores das variáveis electricista electrificador e serralheiro montador da variável profissão (v. anexo Q).

saber em uso. Para 14 sujeitos, a aprendizagem de cariz formal prossegue no âmbito das práticas formativas da empresa.

### 6.2.3.3.3. A trajectória interna profissionalmente focalizada em progressão

Finalmente, temos um tipo de trajectória profissional interna que caracteriza os percursos de 17 sujeitos (34% do total)<sup>85</sup>.

Em termos de variáveis activas, é de reter a seguinte caracterização:

**Quadro 6.14**

**Caracterização de cada situação profissional da trajectória profissional interna focalizada em progressão**

Valores das variáveis Variáveis	Situação profissional inicial	Situação profissional actual
<b>PROFISSÃO</b>	<b>Electricista bobinador</b> <b>Electricista montador</b>	<b>Electricista bobinador</b> Electricista montador
<b>CATEGORIA PROFISSIONAL</b>	<b>Aprendiz indiferenciado</b> Aprendiz titular de categoria profissional	<b>Titular intermédio de categoria profissional</b> Titular final de categoria profissional
<b>VÍNCULO JURÍDICO CONTRATUAL</b>	<b>Contrato a termo</b> Contrato permanente	Contrato a termo Contrato permanente
<b>REMUNERAÇÃO DIRECTA FIXA</b>	Equivalente ao definido para a categoria profissional	Equivalente ao definido para a categoria profissional Superior ao definido para a categoria profissional
<b>MODALIDADE DE EXERCÍCIO DO TRABALHO</b>	Exercício individualizado Exercício em equipa Exercício individualizado e em equipa	Exercício individualizado <b>Exercício em equipa</b> Exercício individualizado e em equipa

Como o quadro ilustra, estamos em presença de um tipo de trajectória próprio de sujeitos que exercem duas profissões, em particular, as quais se orientam para actividades de trabalho de complexidade reduzida. Paralelamente, são sujeitos que iniciam a sua carreira como indiferenciados (ou em início de titularidade), situação que evolui, à data da realização das entrevistas, para uma progressão da carreira. Paralelamente, a entrada na empresa assume contornos de precariedade para 20 sujeitos, não havendo qualquer trabalhador a auferir uma remuneração superior ao

<sup>85</sup> Corresponde à classe 3 da solução com 3 agrupamentos e agrega os entrevistados 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 28, 34, 35, 36, 37, 38, 40 e 42.

definido por via da negociação colectiva<sup>86</sup>. A análise destaca, ainda, o facto de o exercício actual do trabalho não se efectuar de forma individualizada (11 sujeitos), realidade esta que já se evidenciava no momento de entrada na empresa (12 indivíduos).

Este tipo de trajectória caracteriza sujeitos com uma antiguidade igual ou inferior a 10 anos (período temporal claramente inferior aos outros dois tipos de trajectórias explicitados), a ausência de trajectória profissional externa (coincidindo o momento de entrada na Electrotensão com o da transição ao mercado de trabalho) e de exercício de actividades complementares. São, ainda, sujeitos com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos, uma idade média de 32 anos e com um enquadramento empresarial específico nos sectores de formação de fases e de bobinagem da direcção Transformadores de Potência. A longevidade relativamente escassa destas trajectórias permite-nos, assim, compreender que as trajectórias internas da esmagadora maioria dos indivíduos (16) são constituídas por apenas duas situações profissionais, as quais se diferenciam do ponto de vista da precariedade e da titularidade, mas que são similares em termos da profissão e do exercício do trabalho.

A aprendizagem formal dos sujeitos ocorre, predominantemente, no sistema regular de ensino, sendo mais significativos os 9 e 12 anos de escolaridade (9 e 6 indivíduos, respectivamente)<sup>87</sup>, e a presença do ensino de cariz profissionalizante em metade deste subconjunto (a maioria na área de exercício da actividade profissional presente). A ausência de iniciativa individual para a frequência de cursos de formação em entidades externas tem como contraponto a frequência de cursos promovidos pela empresa. Ainda que a procura de uma aprendizagem formal fora da empresa não seja predominante, é de alguma forma significativa quando comparamos com toda a população, na medida em que, dos 9 sujeitos da nossa amostra que frequentaram cursos de formação em instituições externas, 6 são caracterizados por este tipo de trajectória profissional interna. Esta realidade indicia que os sujeitos em causa, com uma trajectória em constituição e, em alguns casos, no seu início, procuram encontrar, externamente, vias de aquisição de qualificações de forma a garantir uma inserção durável e satisfatória no mercado de trabalho.

Finalmente, é de referir que estamos perante uma maioria de trabalhadores não estratégicos (12).

---

<sup>86</sup> Esta situação altera-se de forma ascendente, na situação profissional actual, para 9 indivíduos.

<sup>87</sup> O predomínio destes níveis de escolaridade neste agrupamento encontra-se, de algum modo, relacionado com a idade dos indivíduos, acompanhando, concomitantemente, a elevação do nível mínimo de escolaridade obrigatório.

#### 6.2.3.4. A ausência de precariedade nas trajectórias profissionais internas: a aposta da Electrotensão em carreiras estabilizadas e profissionalmente enquadradas

A análise diacrónica das trajectórias profissionais internas, permite-nos esquematizar os três tipos a que chegámos a partir de um exercício comparativo.

**Quadro 6.15**  
**Tipo de trajectória profissional interna**

<b>Tipo de trajectória profissional interna</b>	<b>TRAJECTÓRIA PROFISSIONALMENTE FOCALIZADA E ESTABILIZADA</b>	<b>TRAJECTÓRIA PROFISSIONALMENTE DIVERSIFICADA E ESTABILIZADA</b>	<b>TRAJECTÓRIA EM PROFISSIONALMENTE FOCALIZADA EM PROGRESSÃO</b>
<b>Dimensões do índice</b>	<b>16 indivíduos (32%)</b>	<b>17 indivíduos (34%)</b>	<b>17 indivíduos (34%)</b>
<b>COMPLEXIDADE DA ACTIVIDADE DE TRABALHO</b>	Complexidade elevada ou intermédia	Complexidade intermédia ou reduzida	Complexidade reduzida
<b>DINÂMICA PROFISSIONAL</b>	Homogeneidade profissional	Diversidade profissional	Homogeneidade profissional
<b>CARREIRA</b>	Carreira estabilizada	Carreira estabilizada	Carreira em progressão ou estabilizada
<b>PRECARIEDADE</b>	Não precarizante	Não precarizante	Não precarizante
<b>FLEXIBILIDADE DO EXERCÍCIO DO TRABALHO</b>	Flexibilidade reduzida	Flexibilidade elevada	Flexibilidade elevada

N=50

Como podemos ver pelo quadro, os três tipos de trajectórias têm em comum a não precariedade, particularmente nos dois primeiros tipos, o que se deve ao facto de, no terceiro, estarmos perante indivíduos com uma trajectória profissional mais recente<sup>88</sup>. Este traço, que caracteriza toda a nossa população, reflecte o poder determinante da política de gestão dos RH da empresa na configuração das trajectórias.

Os sujeitos com uma trajectória profissionalmente diversificada e estabilizada diferenciam-se dos restantes pela mudança interna da actividade profissional exercida, sendo que, para 6 indivíduos, acresce a complexidade da actividade de trabalho desempenhada, que, da situação inicial para a actual, passa de reduzida para intermédia<sup>89</sup>.

O tipo de trajectória focalizada em progressão classifica os sujeitos que mais recentemente acederam ao mercado de trabalho. Detêm um capital escolar superior, ainda que este não tenha uma repercussão linear em termos do exercício do trabalho:

<sup>88</sup> Para este tipo de trajectória, a média da antiguidade é de 10 anos e a mediana de 6.

<sup>89</sup> A título ilustrativo, temos indivíduos que, do exercício de actividades indiferenciadas, passam a exercer actividades de electrificação e de montagem e soldadura.

desempenham actividades de complexidade reduzida – bobinagem e montagem e ligação – o que contrasta com os trabalhadores que exercem a actividade de mais elevado grau de complexidade – a maquinação –, os quais têm níveis de escolaridade mais baixos e cuja aprendizagem é, predominantemente, informal. A este propósito, afigura-se-nos relevante avançar com três hipóteses explicativas. A primeira é a de que os trabalhadores mais novos, como estão no início dos seus trajectos, poderão vir a ter a seu cargo actividades de trabalho menos complexas e menos qualificantes. A segunda hipótese assenta na probabilidade de a eficácia acrescida da aprendizagem por via do exercício da actividade de trabalho, possivelmente em associação com o conteúdo das acções, permitir o desenvolvimento articulado de saberes, não apenas práticos, mas também procedimentais e, mesmo, teóricos restritos. A terceira passa pelas opções das empresas de afectação dos RH mais recentemente contratados a actividades que, ainda que menos complexas, são as mais carentes em mão-de-obra. Neste último cenário, não há um investimento na prática dos saberes adquiridos formalmente.

Todas as pistas analíticas explicitadas adquirem sentido, do nosso ponto de vista, podendo umas explicar uns percursos, e outras, outros.

A título conclusivo, importa, ainda, referir que a análise efectuada demonstra que as trajectórias profissionais internas se diferenciam mais por via da complexidade das actividades de trabalho e dos domínios profissionais do que pelas suas condições materiais de exercício.

#### **6.2.4. A realização de actividades profissionais complementares**

Consideramos actividades profissionais complementares, aquelas que, como a designação indica, são um complemento à actividade profissional principal, constituindo, essencialmente, uma fonte onde os sujeitos encontram um complemento remuneratório.

Na nossa amostra, verificamos uma distribuição quase equitativa entre os detentores e os não detentores de um percurso marcado pela realização de actividades complementares<sup>90</sup>, quer passadas, quer presentes (28 e 22 sujeitos, respectivamente). A grande maioria (25 indivíduos) exerceu ou exerce apenas uma actividade complementar, sendo, por isso, nesta que nos iremos deter.

---

<sup>90</sup> Dos 28 casos, 3 desenvolvem funções em oficinas contratadas pela empresa, mantendo-se, deste modo a sua ligação com ela.

São, predominantemente, trabalhadores por conta de outrem (14 – 50%) ou isolados (10 – 35.7%) e exerceram ou exercem a respectiva actividade permanentemente (20 casos – 71.4%), a qual assume, conseqüentemente, um importante papel nos percursos destes indivíduos.

Tal como já referimos, as razões subjacentes ao exercício de uma actividade complementar radicam, essencialmente, na necessidade de assegurar um complemento financeiro à remuneração auferida no emprego principal.

Na maior parte dos casos, a actividade profissional complementar é exercida no sector secundário (16 indivíduos), com incidência particular nas profissões de electricista e de serralheiro civil. Da comparação com a profissão desempenhada na Electrotensão, ressalta o conjunto de indivíduos que, actualmente, exercem a profissão de serralheiro soldador e que desempenharam ou desempenham actividades complementares (6) em fileiras profissionais vizinhas, respectivamente, enquanto serralheiro civil (4), serralheiro mecânico (1) e soldador (1). Para estes profissionais, há uma mútua rentabilização dos saberes que detêm (fora e no interior da empresa). Destaque-se, ainda, o caso de 3 electricistas bobinadores (para um total de 7) que exercem actividades complementares enquanto electricistas. Tal é indicativo, quer do desempenho de uma actividade mais desqualificada no interior da empresa, comparativamente à exercida externamente, quer de uma possível procura de realização profissional fora da empresa.

A um nível sectorial mais desagregado, verifica-se uma incidência na MMTE e na CCOP (18 casos, 64,3%). Paralelamente, não é de negligenciar o peso da profissão de vendedor (5 casos) e a importância do sector terciário (11 indivíduos).

Avançando, agora, para um enfoque mais qualitativo, a partir das entrevistas, foi possível analisar, para um conjunto de casos (9 pessoas), o grau de importância das actividades exercidas externamente à empresa, cruzando-o com o tipo de trajectória profissional interna. Neste sentido, constituímos dois tipos de significações que os sujeitos atribuem: um, em que a actividade exercida de forma complementar assume uma centralidade equiparada à da actividade profissional principal (5); outro, em que essa centralidade é mais notória (4), verificando-se uma valorização da actividade em causa em detrimento do emprego principal. Este último tipo de significação é particularmente incidente nos indivíduos com uma trajectória interna profissionalmente focalizada em progressão. Trata-se de sujeitos que se encontram a iniciar a sua trajectória no interior da empresa, encontrando no seu exterior oportunidades de

exercício de actividades de trabalho mais complexas e congruentes com a sua preparação escolar e profissional e com as suas aspirações profissionais<sup>91</sup>.

Na medida em que esta análise resulta da compreensão do discurso dos sujeitos na íntegra, torna-se difícil destacar estes ou aqueles extractos ilustrativos. Optámos por apresentar, alternativamente, extractos relativamente mais longos do entrevistado 38, que exerce, como actividade complementar, a profissão de agente publicitário.

**Quadro 6.16**  
**Importância das actividades profissionais complementares**

<b>EXTRACTOS ILUSTRATIVOS</b>
<p><b>e:</b> Alguma vez teve ou tem algum <i>part-time</i> fora da empresa?</p> <p><b>E:</b> Trabalho para uma empresa de publicidade.</p> <p><b>e:</b> O que é que faz?</p> <p><b>E:</b> De tudo um pouco. Do género coordenação de festas. Aquilo é assim: é uma empresa que trabalha, basicamente, a nível de decoração e criar alegria em certos espaços, pronto, e promover produtos. Basicamente, nós trabalhamos com a X lá em baixo em Vila Franca e tudo o que é produtos da X e da Y, nós fazemos lançamentos, festas em discotecas, bares, tudo. Como no X, Y e essas coisas, actividades promocionais. O que eu faço mais é trabalho de coordenação. Coordenação é assim: tem as chamadas hospedeiras, as promotoras, são elas a trabalhar, normalmente são duas, três e às vezes um rapaz ou qualquer coisa assim, e eu faço o trabalho de bastidores, preparar tudo, decoração da casa e tudo, fiscalizá-los a eles, controlá-los para mantê-los na ordem, digamos assim.</p> <p>(...)</p> <p><b>e:</b> Faz isso há muitos anos?</p> <p><b>E:</b> Quatro anos.</p> <p><b>e:</b> E gosta?</p> <p><b>E:</b> <b>Adoro! É excelente mesmo. Muito mais do que o que faço aqui.</b></p> <p><b>e:</b> Porquê?</p> <p><b>E:</b> A Electro para mim, principalmente nestes últimos anos, entrou naquela rotina. <b>E eu próprio já também dei a conhecer a alguém que o serviço de bobinagem, ao fim de 10 anos a fazer a mesma coisa é, como se costuma dizer, enrolar fio num pau, é frustrante. É frustrante, porque é assim: há pessoas que são limitadas e eu não me considero uma pessoa limitada.</b> Fui limitado, porque o meu pai não teve a possibilidade. E eu, na altura, também tive a minha quota-parte. Atravessei uma adolescência bastante marcante, mesmo. E o meu feitio não era muito jeitoso. Eu acho que é assim: acho que nós temos de fazer escolhas, temos de fazer definições na altura da vida em que acho que não estamos minimamente preparados. Eu, pelo menos, senti isso. Quando tive de fazer escolhas, não sabia o que é que queria. (...) Eu, se fosse hoje, já sabia o que é que queria.</p> <p>(...)</p> <p>O que é bom é assim: <b>eu gosto de me relacionar com pessoas. Gosto de conversar com pessoas inteligentes e aqui na Electro escasseia um bocado, a nível de fabrico e muitas vezes a nível de gabinetes também. São pessoas fúteis.</b></p> <p><b>e:</b> Mas acha que isso é importante?</p> <p><b>E:</b> Eu acho que sim. O que eu estava a dizer é o tal trabalho que nós julgamos que sabemos tudo e não sabemos. E se as pessoas reconhecerem que não sabem (se calhar até sabem), mas é sempre bom aprender mais alguma coisa. Temos sempre algo a aprender. Por isso é que eu adoro o trabalho que faço, porque eu falo com imensa gente.</p> <p><b>e:</b> Gosta mais do que o que faz aqui?</p> <p><b>E:</b> <b>Muito mais. Eu identifico-me com uma pessoa que trabalha em relações públicas, adorava fazer relações públicas.</b></p> <p>(Ent. 38)</p>

<sup>91</sup> 3 exercem uma actividade complementar enquanto electricistas electrificadores e 1 enquanto agente publicitário.

Como podemos concluir, da leitura dos extractos da entrevista, a profissão exercida externamente à Electrotensão assume, para este trabalhador, uma importância acrescida em relação à realizada no seu interior.

### 6.3. As trajectórias de aprendizagem formal

Detemo-nos, neste ponto, na análise dos percursos de aprendizagem formal dos sujeitos, os quais se subdividem em dois vectores: a aprendizagem realizada no sistema regular de ensino e os movimentos de mobilidade escolar intergeracional; a aprendizagem concretizada na realização de cursos de formação no interior da empresa e em entidades externas.

#### 6.3.1. O ensino regular e os movimentos de mobilidade escolar intergeracional

A amostra dos 50 indivíduos é caracterizada pelo predomínio do primeiro e do terceiro ciclos do ensino básico (18 e 17 indivíduos, respectivamente) e pela importância da frequência de vertentes de ensino profissionalizante, direccionadas para uma área profissional concreta. Dos indivíduos que as frequentaram, 18 fizeram-no na área profissional em que exercem a sua profissão<sup>92</sup>.

**Quadro 6.17**

**Frequência de ensino escolar de vertente profissionalizante**

	N	%
Sim, na mesma área do exercício profissional	18	36
Sim, numa área diferente do exercício profissional	6	12
Não	26	52
<b>TOTAL</b>	50	100

Estamos perante indivíduos com uma preparação prévia assente, essencialmente, em saberes teóricos e procedimentais<sup>93</sup>, a qual, potencialmente, é propiciadora de bases para o exercício profissional. Paralelamente, 4 trabalhadores encontravam-se, à data da realização das entrevistas, a estudar e a trabalhar, em

<sup>92</sup> Referimo-nos, por exemplo, a electricistas que frequentaram a área de electricidade ou de metalomecânicos que frequentaram áreas de mecânica.

<sup>93</sup> Para um maior desenvolvimento do que entendemos por cada um destes tipos de saberes, v. capítulo 5. Embora não nos tenhamos debruçado sobre os conteúdos em questão (pois não é parte integrante do nosso objecto de estudo), por via das entrevistas foi-nos possível concluir que, quer para os sujeitos cuja escolarização é já temporalmente longínqua, quer para aqueles para quem é relativamente recente, ela contempla, sempre, saberes relativos aos fundamentos da acção – teóricos alargados e restritos – e aos procedimentos – procedimentais. A consulta e análise de qualquer ramo de ensino com estas características permitem corroborar este pressuposto.

simultâneo, frequentando igualmente vertentes de cariz profissionalizante do ensino regular.

A idade média de abandono do sistema de ensino é de 15 anos, com um valor mediano equivalente. Verifica-se, em alguns casos, um abandono precoce, com 8 pessoas a abandonarem a actividade escolar aos 11 anos (16%) e com 7 a fazê-lo aos 12 anos de idade (14%). Estamos, ainda, perante uma população na qual 35 pessoas (70%) se caracterizam por terem um percurso escolar marcado pelo insucesso escolar.

Um enfoque analítico direccionado para a mobilidade escolar intergeracional, permite-nos afirmar que o nível de escolaridade modal, quer do pai, quer da mãe, é o primeiro ciclo do ensino básico (40 e 32 pessoas, respectivamente). No caso particular das mães, refira-se, ainda, que 11 (22%) não sabem ler nem escrever.

**Quadro 6.18**  
**Mobilidade escolar intergeracional do sujeito**

Nível de escolaridade do sujeito	Primeiro ciclo do ensino básico (ensino primário, 4ª classe ou equivalente)		Segundo ciclo do ensino básico (6ª classe, ciclo preparatório ou equivalente)		Terceiro ciclo do ensino básico (ensino secundário unificado, 9º ano ou equivalente)		Ensino secundário (12º ano ou equivalente)		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Nível de escolaridade dos ascendentes</b>										
<b>Pai</b>										
Não sabe ler nem escrever	1	2	0	-	1	2	0	-	2	4
Sabe ler e escrever	2	4	0	-	1	2	0	-	3	6
Primeiro ciclo do ensino básico (ensino primário, 4ª classe ou equivalente)	<b>15</b>	<b>30</b>	7	14	<b>13</b>	<b>26</b>	5	10	40	80
Segundo ciclo do ensino básico (6ª classe, ciclo preparatório ou equivalente)	0	-	0	-	0	-	2	4.0	2	4
Terceiro ciclo do ensino básico (ensino secundário unificado, 9º ano ou equivalente)	0	-	0	-	2	4	1	2.0	3	6
<b>TOTAL</b>	18	36	7	14.0	17	34	8	16	50	100
<b>Mãe</b>										
Não sabe ler nem escrever	<b>6</b>	<b>12</b>	2	4.0	3	6	0	-	11	22
Sabe ler e escrever	2	4	0	-	2	4	1	2	5	10
Primeiro ciclo do ensino básico (ensino primário, 4ª classe ou equivalente)	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	32	64
Segundo ciclo do ensino básico (6ª classe, ciclo preparatório ou equivalente)	0	-	0	-	0	-	1	2	1	2
Ensino secundário (12º ano ou equivalente)	0	-	0	-	0	-	1	2	1	2
<b>TOTAL</b>	18	36	7	14	17	34	8	16	50	100

Vale a pena destacar, de igual modo, os movimentos de mobilidade escolar ascensional. Verificamos que, entre os sujeitos cujos pais concluíram o primeiro ciclo do ensino básico, temos:

- 13 trabalhadores com o terceiro ciclo do ensino básico;
- 7 com o segundo ciclo do ensino básico;
- 5 com um capital escolar acrescido ao nível do ensino secundário.

No que se refere às mães, podemos ainda destacar, no mesmo âmbito, que das que obtiveram o primeiro ciclo do ensino básico (32), 12 dos seus filhos detêm o terceiro ciclo, 5 completaram o segundo ciclo e outros 5 o ensino secundário completo. Uma referência, ainda, para 6 mães que não sabem ler nem escrever e que têm filhos com o primeiro ciclo do ensino básico concluído.

Podemos afirmar que estamos perante uma população com recursos escolares distintos dos detidos pelos seus pais, patente numa mobilidade ascendente, nomeadamente no peso significativo da detenção do terceiro ciclo do ensino básico, diploma inexistente, por exemplo, entre as mães, e muito escasso nos pais. Este panorama de mobilidade escolar ascendente é congruente com a melhoria dos níveis de habilitações literárias nas últimas décadas, tal como referem, designadamente, Machado e Costa (1998), Sebastião (1998) e Barreto (org., 1996; 2000).

Não obstante, encontramos uma significativa concentração da nossa população com o nível de escolaridade equivalente ao dos seus pais – o primeiro ciclo do ensino básico –, manifestando uma ausência de mobilidade em 10 casos, em relação à mãe, e em 15 casos, relativamente ao pai.

No tocante aos descendentes directos dos sujeitos, as mudanças são ainda mais notórias. No caso do primeiro filho, predomina o ensino secundário e o nível mínimo de escolaridade é o segundo ciclo do ensino básico, havendo 3 descendentes que completaram o ensino superior.

Quadro 6.19

## Mobilidade escolar intergeracional dos descendentes

Nível de escolaridade do sujeito	Primeiro ciclo do ensino básico (ensino primário, 4ª classe ou equivalente)		Segundo ciclo do ensino básico (6ª classe, ciclo preparatório ou equivalente)		Terceiro ciclo do ensino básico (ensino secundário unificado, 9º ano ou equivalente)		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>1º filho</b>								
Segundo ciclo do ensino básico (6ª classe, ciclo preparatório ou equivalente)	3	10.7	-	-	0	-	3	10.7
Terceiro ciclo do ensino básico (ensino secundário unificado, 9º ano ou equivalente)	4	14.2	1	3.6	1	3.6	6	21.4
Ensino secundário (12º ano ou equivalente)	<b>9</b>	<b>25.2</b>	4	14.2	3	10.7	16	57.1
Ensino superior	1	3.6	1	3.6	1	3.6	<b>3</b>	<b>10.7</b>
<b>TOTAL</b>	17	60.7	6	21.4	5	17.8	28	100
<b>2º filho</b>								
Primeiro ciclo do ensino básico (ensino primário, 4ª classe ou equivalente)	1	6.7	0	-	1	6.7	2	13.3
Segundo ciclo do ensino básico (6ª classe, ciclo preparatório ou equivalente)	0	-	0	-	1	6.7	1	6.7
Terceiro ciclo do ensino básico (ensino secundário unificado, 9º ano ou equivalente)	<b>4</b>	<b>26.6</b>	2	13.3	0	-	6	40
Ensino secundário (12º ano ou equivalente)	<b>4</b>	<b>26.6</b>	0	-	1	6.7	5	33.3
Ensino superior	0	-	<b>1</b>	<b>6.7</b>	0	-	1	6.7
<b>TOTAL</b>	9	60	3	20	3	20	15	100

Verifica-se, deste modo, um movimento ascensional nítido, visível também no segundo filho, mantendo-se a presença (ainda que escassa) do ensino superior (1) e um peso assinalável do ensino secundário completo e do terceiro ciclo do ensino básico.

Este número de anos de escolaridade – 9 e 12 anos – contrasta com o predomínio dos 4 anos dos sujeitos.

Somos, portanto, conduzidos a afirmar que estamos perante uma análise que expressa um processo visível de mobilidade educacional ascensional entre três gerações.

### 6.3.2. Os cursos de formação realizados externamente à empresa

No que diz respeito à realização de cursos de formação, tal como já explicitámos, subdividimos a análise em termos de trajectórias de aprendizagem formal externas e internas. Perspectivávamos, inicialmente, realizar um tratamento classificatório de ambas. Todavia, na medida em que as primeiras são extremamente escassas na amostra, pois apenas 8 indivíduos realizaram um curso de formação externamente à empresa e exclusivamente 1 realizou três, concluímos que não estamos propriamente em presença de trajectórias (à excepção do único sujeito referido), mas de um contacto espúrio com a formação.

A procura intencional de vias externas de aprendizagem formal não é, assim, uma realidade na nossa amostra, o que pode ser explicado pelo facto de a empresa desenvolver uma prática regular de actividades formativas, pelo que os trabalhadores aderem, muitas vezes de forma exclusiva, à oferta disponibilizada internamente.

Iremos dar conta das principais características dos cursos de formação realizados por estes 9 indivíduos em entidades formadoras externas, para, de seguida, abordar, tipologicamente, as trajectórias de aprendizagem formal internas.

Todos os sujeitos que frequentaram um curso em entidades formadoras externas fizeram-no numa área técnica, sendo de realçar a informática e o desenho como áreas mais incidentes (3 pessoas em cada um dos casos). A grande maioria realizou cursos de qualificação (7 entrevistados), o que se reflecte na sua duração, a qual é, na sua maioria, de média, longa e muito longa duração, ou seja, superior a 100 horas<sup>94</sup>.

Podemos, assim, afirmar que a iniciativa individual de realização de cursos de formação visa a aquisição de novos saberes numa área profissional e não, apenas, a sua reciclagem.

---

<sup>94</sup> Esta duração dos cursos contrasta com os realizados no interior da Electrotensão, os quais, como iremos ver, variam, predominantemente, entre as 2 ou 3 e as 100 horas.

### 6.3.3. As trajectórias de aprendizagem formal interna

#### 6.3.3.1. Os procedimentos de tipificação

A análise das trajectórias de aprendizagem formal interna à empresa foi realizada a partir das seguintes variáveis activas para a constituição dos tipos: a área formativa, a natureza e a duração<sup>95</sup> de cada curso de formação.

Na medida em que a maioria dos sujeitos não efectuou mais do que 3 cursos, optámos por restringir a análise aos dados a eles relativos, considerando, para o conjunto dos que realizaram mais de 3 cursos, aqueles que os mesmos salientaram como os mais importantes na sua trajectória de aprendizagem.

As variáveis consideradas para a análise da trajectória de aprendizagem interna assumem a seguinte configuração, em termos sincrónicos:

**Quadro 6.20**  
**Variáveis de caracterização de cada curso de formação**

Variáveis	Valores das variáveis
<b>ÁREA FORMATIVA</b>	Técnica
	Comportamental
<b>NATUREZA</b>	Acção de sensibilização
	Aperfeiçoamento/ reciclagem
	Qualificação
<b>DURAÇÃO</b>	Muito curta (inferior a 20 horas)
	Curta (superior a 20 horas e igual ou inferior a 100)
	Media (superior a 100 horas e igual ou inferior a 300)
	Longa (superior a 300 horas e igual ou inferior a 500)
	Muito longa (superior a 500 horas)

No quadro seguinte explicitamos, por sua vez, o índice final de tipificação das trajectórias de aprendizagem formal interna, agora numa lógica diacrónica.

<sup>95</sup> A ausência assinalável de informação relativa a esta variável nem sempre nos permite retirar conclusões. Procuramos colmatar esta falta com o recurso à variável natureza da formação, a qual, ainda que não integralmente, tem alguma correspondência em termos da respectiva duração. Ou seja, a título exemplificativo, um curso de qualificação é de longa ou de muito longa duração, ao passo que uma acção de sensibilização tem uma duração muito curta. Perspectivávamos, ainda, considerar a variável conteúdos dos cursos de formação, aferidos em termos do tipo de saberes contemplados. Todavia, devido à elevada ausência de informação, optámos por lhes fazer algumas referências breves na caracterização geral, não os considerando na tipificação das trajectórias.

Quadro 6.21

## Índice final classificador da trajectória de aprendizagem formal interna

Dimensões do índice	Valores do índice		
ÁREA FORMATIVA	Área técnica		Área comportamental
<b>OBJECTIVO DA FORMAÇÃO</b>	Sensibilização (acção de sensibilização de muito curta ou curta duração)	Renovação de saberes (aperfeiçoamento ou qualificação de curta ou média duração)	Aquisição de saberes (qualificação de longa ou muito longa duração)

À semelhança do que efectuámos para os percursos profissionais, procedemos a dois tipos de abordagem. Em primeiro lugar, realizámos uma análise geral das trajectórias de todos os sujeitos e, em segundo lugar, uma abordagem tipificada.

**6.3.3.2.** Os cursos realizados: a incidência na aprendizagem técnica e em saberes práticos e procedimentais

A frequência de cursos de formação promovidos pela empresa no seu interior é uma realidade para 37 (74%) trabalhadores.

Quadro 6.22

## Número de cursos internos realizados

	N	%
<b>Um</b>	14	37.8
<b>Dois</b>	10	27
<b>Três</b>	6	16.2
<b>Quatro ou mais</b>	7	18.9
<b>TOTAL</b>	37	100

Como se pode observar no quadro, a intensidade das trajectórias é variável, com uma forte incidência da frequência de 1 ou 2 cursos.

Um apanhado geral das trajectórias formativas dos indivíduos permite-nos salientar as seguintes características: são percursos de aprendizagem focalizados em áreas técnicas (com algum ênfase em cursos de desenho e de soldadura) e, mais recentemente, na área comportamental de higiene e segurança no trabalho (embora seja bastante menos representativa); os objectivos da formação são, essencialmente, de aperfeiçoamento/ reciclagem de conhecimentos, bem como de qualificação, estando esta última mais presente em cursos de soldadura, direccionados para a certificação do exercício de uma profissão específica; a duração dos cursos varia entre as 20 e as 100 horas.

**Quadro 6.23**  
**Orientação do conteúdo dos cursos de formação por curso<sup>a)</sup>**

Tipo de saberes	Curso um		Curso dois		Curso três	
	N	%	N	%	N	%
Teórico alargado	6	16.2	0	-	1	7.7
Teórico restrito	<b>15</b>	<b>40.5</b>	5	22.7	1	7.7
Procedimental	<b>19</b>	<b>51.4</b>	<b>14</b>	<b>60.9</b>	<b>8</b>	<b>61.5</b>
Prático	<b>21</b>	<b>56.8</b>	<b>13</b>	<b>56.5</b>	<b>7</b>	<b>53.9</b>
Relacional	5	13.5	5	21.7	<b>6</b>	<b>46.1</b>
Sem informação	12	32.4	7	30.4	3	23
	N=37		N=23		N=13	

a) Na medida em que um mesmo curso pode contemplar conteúdos orientados para tipos de saberes diversos, o total não é equivalente a 100%.

Como podemos concluir da análise do quadro, em termos de saberes, a grande incidência vai para os saberes práticos e procedimentais, o que é concordante com a sua vertente técnica.

### 6.3.3.3. Os tipos de trajectória de aprendizagem formal interna

Retenhamos, agora, a nossa atenção na abordagem tipificada das trajectórias de aprendizagem formal interna.

A solução numérica a que chegamos (v. anexo Q), propõe a constituição de sete agrupamentos. A partir dela, procedemos a 2 agregações, pelo que a tipificação final destas trajectórias contempla 5 tipos<sup>96</sup>.

#### 6.3.3.3.1. A trajectória de aprendizagem formal interna diversificada de renovação

Trajectória que contempla 17 indivíduos (34% do total), cujo agrupamento é marcado pelo primeiro curso de formação, o qual é, inclusive, o único realizado pela maioria dos sujeitos (11). Os restantes indivíduos efectuaram, no máximo, 2 cursos<sup>97</sup>. Os traços distintivos do primeiro curso encontram-se destacados no quadro seguinte.

<sup>96</sup> Cada um dos tipos de trajectória de aprendizagem formal interna encontra-se esquematicamente apresentado em quadros síntese, nos quais os valores das variáveis a **negrito** são os que a análise estatística destaca como contribuindo activamente para a constituição de cada tipo.

<sup>97</sup> Contempla as classes 1 e 4 da solução com 7 agrupamentos e os entrevistados 1, 2, 6, 11, 13, 14, 21, 28, 29, 33, 34, 35, 36, 40, 42, 44 e 47.

Quadro 6.24

Caracterização de cada curso de formação constitutivos da  
trajectória de aprendizagem interna diversificada de renovação

Valores das variáveis Variáveis	Curso um	Curso dois
<b>ÁREA FORMATIVA</b>	Técnica <b>Comportamental</b>	Técnica Comportamental
<b>NATUREZA</b>	<b>Ação de sensibilização</b> <b>Aperfeiçoamento/ reciclagem</b>	Aperfeiçoamento/ reciclagem
<b>DURAÇÃO</b>	<b>Muito curta</b> Curta Média Sem informação	Curta (Sem informação)

Estamos em presença de uma trajectória formativa pouco intensa, caracterizada por um contacto espúrio com a formação ao nível da sensibilização, do aperfeiçoamento e da renovação de alguns saberes.

Alguns traços de caracterização complementar são a detenção de uma escolaridade de 4 e 9 anos (7 e 5 indivíduos, respectivamente), sem vertente profissionalizante, e a ausência de um investimento em formação fora da empresa.

Refira-se, ainda, que preponderam sujeitos que exercem uma actividade de trabalho de complexidade reduzida (10).

#### 6.3.3.3.2. A trajectória de aprendizagem formal interna focalizada de aquisição

Tipo de trajectória de aprendizagem formal que contempla, apenas, 3 sujeitos (6% do total)<sup>98</sup> com um perfil singular na nossa amostra. Como o quadro seguinte ilustra, trata-se de indivíduos que realizaram, apenas, um curso de formação, o qual é dotado de propriedades radicalmente diferentes dos descritos no tipo de trajectória anterior. Trata-se de um curso que foi realizado imediatamente antes do início da actividade de trabalho na Electrotensão, cujo objectivo foi a obtenção de uma qualificação, o que reflecte decisões tomadas ao nível da gestão dos RH, que se concretizam (nestes casos, em particular) na qualificação de alguns dos seus trabalhadores previamente à integração na empresa.

<sup>98</sup> Corresponde à classe 2 da solução com 7 agrupamentos e agrega os entrevistados 22, 23 e 26.

**Quadro 6.25**  
**Caracterização do curso de formação constitutivo da**  
**trajectória de aprendizagem interna focalizada de aquisição**

Valores das variáveis	Curso um
<b>Variáveis</b>	
<b>ÁREA FORMATIVA</b>	Técnica
<b>NATUREZA</b>	<b>Qualificação</b>
<b>DURAÇÃO</b>	<b>Muito longa</b>

Adicionalmente, é de referir que o conteúdo do curso contempla um amplo leque de saberes: teóricos – alargado e restrito – técnico e prático, consubstanciando-se numa aprendizagem aprofundada em determinados domínios de conhecimento. Do ponto de vista do enquadramento organizacional, estes trabalhadores exercem a sua actividade na direcção Transformadores de Potência, têm uma idade média de 29.7 anos (claramente inferior à média da nossa população, que é de 42), e um nível de escolaridade igual ou superior ao nono ano, detendo, 2 deles, o ensino secundário.

**6.3.3.3.3.** A trajetória de aprendizagem formal interna focalizada de aquisição e de sensibilização

Contempla 7 sujeitos, o que corresponde a 14% do total<sup>99</sup>.

**Quadro 6.26**  
**Caracterização de cada curso de formação constitutivos da**  
**trajectória de aprendizagem formal interna focalizada de aquisição e de sensibilização**

Valores das variáveis	Curso um	Curso dois	Curso três
<b>Variáveis</b>			
<b>ÁREA FORMATIVA</b>	Técnica	<b>Técnica</b>	Comportamental <b>Técnica</b>
<b>NATUREZA</b>	Aperfeiçoamento/ reciclagem <b>Qualificação</b>	Aperfeiçoamento/ reciclagem <b>Qualificação</b>	<b>Ação de sensibilização</b> Aperfeiçoamento/ reciclagem
<b>DURAÇÃO</b>	Curta Sem informação	Curta Sem informação	<b>Muito curta</b> Curta Sem informação

<sup>99</sup> Corresponde à classe 5 da solução com 7 agrupamentos e agrega os entrevistados 3, 30, 31, 32, 39, 45 e 46.

Como podemos ver, este tipo de trajectória distingue-se dos anteriores por um maior número de cursos realizados: 3, pelo menos. O início da trajectória é marcado pela incidência de acções de qualificação, orientadas para a aquisição de novos saberes numa vertente técnica, com um predomínio particular de cursos de soldadura, o que se associa ao facto de 5 dos trabalhadores aqui agregados serem serralheiros soldadores, que exercem a sua actividade nos sectores de fabricação de chaparia das direcções Média Tensão e Transformadores de Distribuição. A trajectória de aprendizagem formal culmina, mais recentemente, na realização de acções de sensibilização nas áreas da qualidade, já numa etapa avançada das trajectórias profissionais. Trata-se de indivíduos com, no máximo, 6 anos de escolaridade, sem vertente profissionalizante.

Atendendo à especificidade do exercício da profissão de serralheiro soldador, sujeito a uma certificação externa periódica, podemos afirmar que, para estes indivíduos, a formação assume uma importância significativa, pois, fornece-lhes um conjunto de saberes fundamentais à sustentação teórica e procedimental das suas acções.

A trajectória destes indivíduos é marcada, ainda, pela não realização de formação externamente, pelo que a sua aprendizagem formal se circunscreve às oportunidades proporcionadas pela Electrotensão. Acresce a esta caracterização o facto de serem sujeitos com uma idade média de 53 anos, significativamente superior à da amostra.

#### **6.3.3.3.4.** A trajectória de aprendizagem formal interna diversificada de renovação e de sensibilização

Neste agrupamento temos um conjunto de 10 indivíduos (20%)<sup>100</sup>, igualmente com uma trajectória de aprendizagem formal interna intensa, mas com contornos diferentes da anterior.

---

<sup>100</sup> Contempla as classes 6 e 7 da solução com 7 agrupamentos e os entrevistados 8, 9, 10, 12, 15, 41, 43, 48, 49 e 50.

**Quadro 6.27**  
**Caracterização de cada curso de formação constitutivo da**  
**trajectória de aprendizagem formal interna diversificada de renovação e de sensibilização**

<b>Valores das variáveis</b> <b>Variáveis</b>	<b>Curso um</b>	<b>Curso dois</b>	<b>Curso três</b>
<b>ÁREA FORMATIVA</b>	Técnica	<b>Técnica</b> Comportamental	Técnica <b>Comportamental</b>
<b>NATUREZA</b>	<b>Aperfeiçoamento/ reciclagem</b>	<b>Acção de sensibilização</b> <b>Aperfeiçoamento/ reciclagem</b>	<b>Aperfeiçoamento/ reciclagem</b>
<b>DURAÇÃO</b>	Curta Sem informação	<b>Muito curta</b> <b>Curta</b> Sem informação	<b>Curta</b>

A análise multivariada considera, para a constituição deste agrupamento, variáveis dos 3 cursos de formação, destacando o facto de qualquer um deles se orientar para o aperfeiçoamento/ reciclagem de saberes e de o segundo curso se caracterizar também por acções de sensibilização. Por seu turno, salienta a orientação técnica do segundo curso, quando o terceiro se canaliza, privilegiadamente, para conteúdos de vertente comportamental.

Estamos perante uma trajetória marcada por uma intensidade e diversidade significativas de momentos de aprendizagem. Esta é, para alguns, um complemento à realizada no sistema de ensino formal pela frequência de uma via profissionalizante (7 indivíduos), e a sua intensidade pode estar na base da total ausência de aposta em formação em entidades externas.

A título de caracterização adicional, é de reter que estamos perante um conjunto de trabalhadores, na sua maioria, detentores do segundo ciclo do ensino básico (7) e com idades compreendidas entre os 50 e os 59 anos (5), sendo a média de idades de 44 anos. Este tipo de trajetória abarca um conjunto não negligenciável de sujeitos que efectuem actividades de trabalho de complexidade reduzida (8, dos quais 4 são serralheiros montadores).

### 6.3.3.3.5. A ausência de trajectória de aprendizagem formal interna

Finalmente, temos o agrupamento dos 13 indivíduos (26% do total) sem trajectória de aprendizagem formal interna<sup>101</sup>, ausência que é, de algum modo, compensada pelo facto de terem, comparativamente aos restantes, níveis de escolaridade mais elevados, a saber, o terceiro ciclo do ensino básico ou o ensino secundário (9 e 3 sujeitos, respectivamente), os quais se concretizaram, para 10 indivíduos, na frequência de uma via profissionalizante, predominantemente na área onde exercem a sua actividade. Temos, assim, um contrabalanço entre os sujeitos cuja aprendizagem se efectua no interior da empresa e aqueles que não a vivenciam, mas que detêm um capital de saberes obtido por intermédio de vias formais de ensino. São sujeitos que apresentam uma idade média de 33 anos e desenvolvem actividades de trabalho de complexidade reduzida (8), mas também intermédia (2) e elevada (3).

### 6.3.3.4. O predomínio de uma lógica de renovação dos saberes nas trajectórias de aprendizagem formal interna

Sistematizámos a abordagem realizada numa apreciação diacrónica dos principais movimentos que pautam cada um dos tipos de trajectórias, visível no quadro seguinte<sup>102</sup>.

**Quadro 6.28**  
Tipo de trajectória de aprendizagem formal interna

Tipo de trajectória de aprendizagem formal interna	TRAJECTÓRIA DIVERSIFICADA DE RENOVAÇÃO	TRAJECTÓRIA FOCALIZADA DE AQUISIÇÃO	TRAJECTÓRIA FOCALIZADA DE AQUISIÇÃO E DE SENSIBILIZAÇÃO	TRAJECTÓRIA DIVERSIFICADA DE RENOVAÇÃO E DE SENSIBILIZAÇÃO
<b>Dimensões</b>	17 indivíduos (34%)	3 indivíduos (6%)	7 indivíduos (14%)	10 indivíduos (20%)
<b>Área formativa</b>	Área técnica ou comportamental	Área técnica	Área técnica	Área técnica ou comportamental
<b>Objectivo da formação</b>	Renovação de saberes	Aquisição de saberes	Aquisição de saberes e sensibilização	Renovação de saberes e sensibilização

N=50

<sup>101</sup> Corresponde à classe 3 da solução com 7 agrupamentos e contempla os entrevistados 4, 5, 7, 16, 17, 18, 19, 20, 24, 25, 27, 37 e 38.

<sup>102</sup> Excluimos do quadro a ausência de trajectória de aprendizagem formal interna.

As trajetórias diversificadas de renovação e de renovação e sensibilização apresentam pontos em comum, na medida em que, em ambos os casos, não estão em causa cursos de formação de qualificação, mas de renovação de saberes e de sensibilização para determinadas áreas comportamentais. Há, ainda, neste último agrupamento, um conjunto de sujeitos que optaram por uma vertente profissionalizante do ensino regular, o que, eventualmente, nos permite compreender a não aposta numa formação de qualificação numa fase posterior do seu trajecto. Para os sujeitos com uma trajetória diversificada de renovação, esta potencial alternativa externa à empresa é, mesmo, inexistente, ao que acrescem os seus baixos níveis de escolaridade e uma menor intensidade de momentos de formação. Em ambos os casos, temos um peso assinalável de sujeitos que desempenham actividades de trabalho de complexidade reduzida (serralheiro montador, electricista bobinador e montador), o que nos permite aventar a hipótese da existência de uma relação entre a não necessidade acrescida de novos saberes e o desempenho de uma actividade que os não exige.

Os sujeitos com uma trajetória focalizada de aquisição e os que não realizaram qualquer tipo de curso de formação na empresa, comungam do facto de serem os trabalhadores mais jovens e mais escolarizados. Se a não realização de qualquer curso de formação poderia indiciar a ausência de preparação profissional de cariz formal, esta ausência é, para 10 sujeitos, colmatada com a frequência do ensino regular em fileiras profissionalizantes, que corresponde, se atendermos a todos os tipos de trajetórias, à concentração mais significativa na amostra: estes têm, numa fase mais precoce da escolarização, a preparação que os primeiros tiveram após terem saído do sistema de ensino e antes de transitarem ao mercado de trabalho,

Em termos de especificidade empresarial, importa referir que os 3 sujeitos com uma trajetória focalizada de aquisição exercem a sua actividade na direcção de Transformadores de Potência, sendo esta, igualmente, a que mais concentra sujeitos sem qualquer vivência formativa interna (8, num total de 16). Esta situação contrasta com a das direcções Aparelhagem de Média Tensão e Alta Tensão e Subestações Móveis, nas quais todos os trabalhadores tiveram experiências de aprendizagem formal. Parece-nos, pois, que, subjacente à política de formação da empresa, estão lógicas organizacionais que ultrapassam o estrito domínio da determinação de necessidades e de prioridades, o que nos permite afirmar que as direcções, apesar de estarem submetidas a uma estratégia e política empresariais comuns, são dotadas,

em determinados domínios, de uma relativa autonomia, o que nos permitiria abordá-las como se de empresas autónomas se tratassem.

O tipo de trajectória focalizada de aquisição e sensibilização encontra-se particularmente associada ao desempenho da profissão de serralheiro soldador, em que a formação desempenha um papel importante de qualificação profissional e tende a assumir uma importância decrescente ao longo do tempo.

### 6.3.3.5. As perspectivas dos sujeitos face à formação

Explicitados que foram os tipos de trajectórias de aprendizagem formal interna que caracterizam a nossa amostra, procedemos, seguidamente, a uma análise das perspectivas dos sujeitos face à formação, do ponto de vista: da aplicabilidade da aprendizagem, das atitudes face a ela e dos projectos futuros neste domínio.

A concretização deste objectivo de análise foi efectuada com base no tratamento de um conjunto de questões da entrevista aos trabalhadores<sup>103</sup>. Procederemos à sua abordagem, cruzando com os tipos de trajectória de aprendizagem formal interna.

Atentemos, em primeiro lugar, na utilidade que os sujeitos atribuem a este tipo de aprendizagem. É mais significativo o conjunto de indivíduos que afirma aplicar os conhecimentos adquiridos (23), havendo 15 sujeitos que manifestam uma perspectiva crítica no sentido contrário, ou seja, a formação não teve, segundo eles, uma aplicabilidade efectiva no desempenho da actividade de trabalho.

No que diz respeito à primeira postura, é de frisar a tónica colocada no facto de a aprendizagem de cariz formal contribuir para uma maior precisão dos saberes já detidos (como é o caso da aprendizagem de medidas ou de terminologia mais técnica), de facultar um conhecimento acerca dos fundamentos subjacentes à actividade de trabalho e ainda, mais genericamente, de proporcionar a actualização de conhecimentos.

No sentido inverso, o argumento da não aplicabilidade da formação alicerça-se, desde logo, na afirmação de uma descoincidência entre os conteúdos da formação e o exercício presente concreto da actividade de trabalho. É, desde já, de referir que esta postura é comum aos 3 sujeitos com uma trajectória de aprendizagem focalizada de aquisição, o que ilustra o facto de os sujeitos considerarem que o investimento formativo de longo prazo (efectuado pelos próprios, mas, também, pela empresa), não

---

<sup>103</sup> Trata-se das questões relativas à trajectória formativa (v. guião de entrevista, anexo E), bem como de alguns extractos mais dispersos ao longo das entrevistas acerca desta temática.

é rentabilizado. A afirmação desta descoincidência é tanto mais relevante se tivermos presente que o curso foi realizado por proposta da empresa, previamente ao início da trajectória profissional interna. De qualquer das formas, os indivíduos em questão tiveram acesso a um conjunto de saberes, predominantemente, de vertente teórica e procedimental, os quais, potencialmente, servem de suporte de compreensão aos fundamentos subjacentes ao exercício da actividade de trabalho. A sua postura revela, quer um sentimento de frustração (tanto mais que a realização do curso lhes conferiu expectativas de desempenho de uma actividade mais complexa e compatível com a sua formação), quer uma estratégia empresarial de gestão da formação desarticulada com a gestão do emprego. Um outro conjunto de sujeitos salienta a inutilidade da formação, na medida em que os seus conteúdos versam temáticas já dominadas por via da aprendizagem informal no exercício quotidiano da actividade de trabalho.

Os extractos a seguir apresentados ilustram o que acabamos de expor.

Quadro 6.29

## Aplicabilidade dos saberes adquiridos por via da aprendizagem formal

APLICABILIDADE	TIPO DE TRAJECTÓRIAS DE APRENDIZAGEM FORMAL INTERNA PREDOMINANTES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Aplicabilidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trajectória diversificada de renovação</li> <li>• Trajectória focalizada de aquisição e de sensibilização</li> <li>• Trajectória diversificada de renovação e de sensibilização</li> </ul>	<p>e: Tirou um curso de torneiro?  E: Sim, sim. Foi uma coisa boa. Foi uma coisa boa isso, porque, prontos, <b>uma pessoa tem mais conhecimento. (...) Foi ótimo. Isso foi ótimo, porque a pessoa teve mais conhecimento de coisas que desconhecia. Liga de materiais e essas coisas todas, que uma pessoa aqui não tem esse conhecimento, não é?</b> Foi bom. Isso foi bom. Foi ótimo. (...) Prontos, <b>a malta teve mais conhecimento de matérias, de material que uma pessoa aqui desconhece isso, portanto, é torneiro, o que quer é trabalhar.</b> Ali não. Ali tem um conhecimento que há materiais mais duros, há outros mais moles, <b>está a ver, as bases.</b> Prontos, e a partir daí foi bom. Foi bom em tudo! (...) E depois prontos, <b>davam-nos a teoria e a pessoa tomava apontamentos,</b> apontava e tal... mas foi ótimo. Foi ótimo. Isso foi ótimo.  <i>(Ent. 6)</i></p> <p>e: E qual é a opinião que tem acerca desses cursos que fez?  E: O de pontes acho que <b>foi bastante importante. Aprendi a calcular matematicamente como é que se escolhe uma alça correcta.</b> Eu às vezes pegava num peso, eu sabia que pegava, mas, sei lá às vezes até podia-se pegar por pegar. <b>Agora já sei, já tenho outra sensibilidade.</b>  <i>(Ent. 21)</i></p> <p>e: Que opinião é que tem em relação à formação?  E: Fica sempre alguma coisa no ouvido. <b>Fica-se sempre a olhar melhor para o plano.</b> Fica-se sempre com aquela ideia de a pessoa chegar aqui e ler melhor os planos. <b>Para interpretar o desenho de uma peça, a pessoa olha para a peça e já interpreta melhor.</b> E não sabe desenhar. Eu não sei desenhar. <b>Mas interpretar melhor o plano.</b>  <i>(Ent. 41)</i></p>
Não aplicabilidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trajectória focalizada de aquisição</li> </ul>	<p>e: E em termos de formação, alguma vez fez algum curso?  E: Fiz um.  e: Foi na empresa?  E: Foi aqui. Foi de bobinagem. <b>Mas aquilo nem formação foi, mas prontos. Aquilo foi enganar o ceguinho. Foi para ir buscar o dinheiro ao Estado.</b>  <i>(Ent. 15)</i></p> <p>e: Pensa que a formação foi importante ou não?  E: Foi, claro.  e: Porquê?  E: Porque ajuda-me a ter conhecimentos que não tive e <b>aperfeiçoei alguns conhecimentos, mas em questões deste trabalho não, pelo menos tenho noção do que o transformador faz, enquanto que muitos isolam como eu e não sabem porque é que isolam.</b> O trabalho está feito, mas o porquê das coisas muitas vezes ninguém sabe. <b>Eu pelo menos tenho esse curso que me permite saber porquê, mas não me adianta de nada.</b>  <i>(Ent. 23)</i></p>

Os extractos demonstram, ainda, que os sujeitos com percursos de aprendizagem formal marcados pela renovação de saberes são os que afirmam que mais os aplicam, possivelmente devido ao facto de a aprendizagem acompanhar de

perto a prática quotidiana laboral, o que permite articular, de forma imediata, o seu desempenho com os saberes que lhe são transmitidos.

As atitudes dos sujeitos face à formação foram por nós categorizadas em dois grandes tipos: uma atitude intrínseca, que ilustra uma percepção da formação como uma via de aprendizagem de saberes ou como um meio para garantir a qualidade do exercício da actividade de trabalho; uma atitude instrumental, em que a formação é realizada, designadamente, por imperativos dos processos de certificação da qualidade, por imposição da empresa, ou por constituir um meio para a prossecução de um objectivo, tal como a concretização de mudanças na trajetória profissional ou a ocupação do tempo de uma forma alternativa ao trabalho.

O primeiro tipo de atitude é claramente predominante face à segunda (27 e 12 sujeitos, respectivamente), o que é sugestivo de uma atribuição de significado à aprendizagem formalizada em função do que ela pode proporcionar aos sujeitos do ponto de vista do seu conteúdo e não, exclusivamente, como um meio de prosseguir outros objectivos.

O quadro que segue ilustra a polarização das atitudes que acabamos de expor.

**Quadro 6.30**  
**Atitudes face à formação**

ATITUDES	TIPO DE TRAJECTÓRIAS DE APRENDIZAGEM FORMAL INTERNA PREDOMINANTES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Atitude intrínseca	<p>Trajectória diversificada de renovação e de sensibilização</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>	<p>e: Porquê que é que fez o curso?  <b>E: Olhe, também interessou-me, sabe! Porque, eu sabia soldar. Estive aqui, sei lá, vinte e tal anos sem chumbar e por uma questão de não perder também as características, fui tirar o curso.</b>  <i>(Ent. 3)</i></p> <p>e: Porque é que decidiu fazer a formação?  <b>E: Para aprender mais um bocadinho. Para aprender novos conhecimentos. A gente tem que aprender e eu gosto de aprender. E gosto de coisas novas. Eu quando fui para os tróleis, foi uma coisa que me fascinou. Era uma coisa nova, a nível da empresa.</b>  <i>(Ent. 10)</i></p> <p>e: Como é que decidiu ir para a formação?  <b>E: Em querer saber mais. Fui convidado pela empresa. Abriram inscrições e eu inscrevi-me.</b>  <i>(...)</i></p> <p>e: Porque é que foi fazer os cursos de formação?  <b>E: Foi para ver se aprendia mais e ver se ainda estava actualizado.</b>  <i>(Ent. 11)</i></p>

ATITUDES	TIPO DE TRAJECTÓRIAS DE APRENDIZAGEM FORMAL INTERNA PREDOMINANTES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Atitude instrumental	Trajectória focalizada de aquisição	<p><b>E:</b> O curso foi um curso de 9 meses. Era interessante, porque dava perspectivas de inserção no mercado de trabalho, que era aquilo que eu procurava na altura. Foi na altura do fundo social europeu, e então tinha uma bolsa e era aliciente. (Ent. 22)</p> <p><b>e:</b> E porque é que fez o curso?</p> <p><b>E:</b> Fiz porque, na altura, eles, para darem a classificação às pessoas, os bobinadores tinham que ter as tais características de qualidade. (Ent. 36)</p>

À semelhança do que constatamos para a aplicabilidade da formação, também nas atitudes face à formação se denota, claramente, um predomínio da atitude de tipo intrínseco nos sujeitos com trajectórias de aprendizagem formal interna diversificada de renovação de saberes e de sensibilização. A atitude instrumental está mais disseminada pelos vários agrupamentos constituídos, sendo, todavia, de salientar que dois dos três sujeitos caracterizados pelo tipo de trajectória de aprendizagem focalizada de aquisição assumem uma perspectiva instrumental, como se pode constatar, por exemplo, no extracto do entrevistado 22 acima apresentado.

Finalizamos a abordagem das trajectórias de aprendizagem formal com a análise dos projectos dos sujeitos neste domínio, procurando precisar que tipo de significações virtuais estes manifestam em termos de iniciação (para os sujeitos que nunca realizaram qualquer curso de formação) ou de continuidade do percurso de aprendizagem.

Podemos afirmar, globalmente, que, apesar de os sujeitos se enquadrarem numa empresa com fortes tradições de formação, não apresentam perspectivas assinaláveis de prosseguir a sua trajectória de aprendizagem formal. Os que manifestam intenções de continuidade, fazem-no no âmbito das propostas da empresa, por referência a sugestões que apresentaram quando preencheram o questionário anual de levantamento de necessidades de formação. Neste sentido, as perspectivas de concretização não se associam a uma acção intencional dos sujeitos, mas sim a uma adesão às práticas formativas da Electrotensão. Assim, os indivíduos fazem depender da empresa a probabilidade futura de prosseguirem um trajecto de aprendizagem formal. A socialização antecipatória é externalizada e vivida como se fosse independente das acções individuais. Caso a empresa decida não proporcionar

a realização de cursos de formação, os sujeitos não os realizam, ainda que manifestem predisposição para a aprendizagem. Por outro lado, também não manifestam quaisquer perspectivas de prosseguir o percurso formativo fora da empresa. As estratégias e práticas empresariais no domínio da formação acabam por ter um papel estruturante dos trajectos de aprendizagem formal dos sujeitos, quer em termos reais, quer virtuais.

Atendendo a este retrato genérico, construímos dois tipos de projectos futuros de aprendizagem formal: abstractos, quando os sujeitos manifestam intenções de prosseguir o percurso, mas não concretizam a forma como o vão fazer; concretos, quando afirmam que pretendem prosseguir e especificam como (ainda que sempre no âmbito das propostas da empresa). Consideramos, ainda, a ausência de projectos de aprendizagem formal.

Predominam indivíduos com projectos de aprendizagem (30), ainda que a maioria deles sejam abstractos (19), o que ilustra que este domínio dos percursos se equaciona a um nível de trajectos virtuais que os sujeitos fazem depender da entidade empresa e não tanto da sua acção.

O quadro seguinte ilustra os três posicionamentos diferenciados.

Quadro 6.31

## Projectos futuros de realização de cursos de formação

PROJECTOS	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Projectos abstractos	<p>e: Pensa vir a fazer?  <b>E:</b> Eu não gosto de estar parado, se aparecer oportunidade de fazer novos cursos, de aprender novos sistemas, aumentar o curriculum não tenho problema nenhum, faço sem hesitar.</p> <p>e: Tem algum em concreto?  <b>E:</b> Em concreto não.  <i>(Ent. 26)</i></p> <p>e: Mas pensa vir fazer algum curso de formação?  <b>E:</b> Espero bem que sim.</p> <p>e: Algum específico?  <b>E:</b> De tudo.  <i>(Ent. 38)</i></p> <p>e: E pensa continuar a fazer cursos de formação?  <b>E:</b> Sempre que os haja e sempre que seja convidado para tal.</p> <p>e: Em alguma área específica ou não?  <b>E:</b> Qualquer coisa. Se me disserem que é preciso ir lá para baixo fazer um curso, eu vou, não tenho problema. Mesmo que seja para produtos que eu não estou habituado a trabalhar.  <i>(Ent. 50)</i></p>
Projectos concretos	<p>e: Pensa em continuar a fazer cursos?  <b>E:</b> Gostava de tirar um curso de computadores, porque sei muito pouco de computadores.</p> <p>e: Parecido com o fez?  <b>E:</b> Não, mais profundo.</p> <p>e: Mas isso não tem a ver com a sua profissão?  <b>E:</b> Não, mas no futuro pode passar por aí.  <i>(Ent. 24)</i></p> <p>e: Pensa fazer mais cursos de formação?  <b>E:</b> Se me derem oportunidade, faço. Tudo o que seja para aprender, faço.</p> <p>e: Algum em especial?  <b>E:</b> Eu já escolhi um de qualidade.</p> <p>e: Gostava de tirar o curso de qualidade?  <b>E:</b> Qualidade, pois, eles pedem qualidade e eu, às vezes, gostava de saber se trabalho ou não com qualidade, gostava de qualidade, tinha lá, gostava mais da qualidade.</p> <p>e: Portanto, se houver mais algum curso de formação o senhor vai fazer?  <b>E:</b> Eu gosto e vou, para aprender coisas novas. É sempre bom.  <i>(Ent. 30)</i></p> <p>e: Pensa fazer outros?  <b>E:</b> Estou à espera daquele de electricidade, não sei se eles me vão chamar.  <i>(Ent. 34)</i></p>
Projectos ausentes	<p>e: Pensa fazer mais cursos?  <b>E:</b> Não, para já não.</p> <p>e: Porquê?  <b>E:</b> Porque para o meu trabalho para já não preciso de mais nada, só se eles me pedirem, se eles me mudarem de trabalho e me obrigarem a ir fazer alguma coisa dessas.  <i>(Ent. 14)</i></p> <p>e: Gostava de ter feito cursos de formação?  <b>E:</b> Gostava de ter feito quando era mais novo. Agora não.  <i>(Ent. 27)</i></p>

Uma abordagem mais enriquecedora (e que acrescenta poder explicativo à nossa análise) é visível no cruzamento quantificado do tipo de projectos com o tipo de trajectórias de aprendizagem formal internas.

**Quadro 6.32**  
**Projectos formativos por tipo de trajectória de aprendizagem formal interna<sup>a)</sup>**

Tipo de projectos futuros de realização de cursos de formação	Abstractos		Concretos		Ausentes		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Trajectória diversificada de renovação	8	20	4	10	4	10	16	40
Trajectória focalizada de aquisição	2	5	0	-	0	-	2	5
Trajectória focalizada de aquisição e de sensibilização	2	5	2	5	1	2.5	5	12.5
Trajectória diversificada de renovação e de sensibilização	3	7.5	3	7.5	2	5	8	20
Ausência de trajectória de aprendizagem formal interna	4	10	2	5	3	7.5	9	22.5
<b>TOTAL</b>	19	47.5	11	27.5	10	25	40	100

a) Não foi possível categorizar as respostas de 10 sujeitos.

Do quadro são de salientar as seguintes conclusões:

- a maioria dos sujeitos sem trajectória de aprendizagem manifestam intenções de a iniciar;
- a esmagadora maioria dos indivíduos com uma trajectória diversificada de renovação visa prosseguir-la, ainda que nem sempre explicitem a sua concretização;
- os sujeitos com uma trajectória diversificada de renovação e de sensibilização são os que conseguem, em termos relativos, manifestar projectos reais de prossecução da sua aprendizagem formal.

Corroboramos, deste modo, a conclusão, já retirada anteriormente, segundo a qual são os sujeitos com trajectos de aprendizagem de renovação de saberes que consideram a hipótese de continuidade, numa lógica de aprendizagem contínua iniciada no passado.

#### 6.4. O entrecruzar das trajectórias

Uma abordagem cruzada dos trajectos profissionais externos e internos à empresa (que se sucedem no tempo), permite-nos constatar a existência, para uma parte considerável de sujeitos, de uma continuidade, no interior da Electrotensão, da trajectória iniciada, previamente, noutros contextos empresariais, como podemos ver no quadro seguinte.

Quadro 6.33

## Trajectórias profissionais externas e internas à empresa

Tipo de trajectória profissional interna	Trajectória profissionalmente focalizada e estabilizada		Trajectória profissionalmente diversificada e estabilizada		Trajectória em profissionalmente focalizada em progressão		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Tipo de trajectória profissional externa								
Trajectória contínua e estabilizada	9	18	5	10	1	2	15	30
Trajectória descontinua em progressão	1	2	1	2	1	2	3	6
Trajectória descontinua e indiferenciada	5	10	7	14	4	–	16	32
Ausência de trajectória profissional externa	1	2	4	8	11	22	16	32
<b>TOTAL</b>	16	32	17	34	17	34	50	100

**Consolidação**

**Constituição**

**Iniciação**

Verifica-se, deste modo, para uma parte significativa de trabalhadores, um movimento de consolidação que se concretiza, no momento presente, numa trajectória estabilizada, não precária, centrada num domínio profissional e pautada por um desempenho de elevada complexidade. Podemos, assim, afirmar que, para estes indivíduos, há um efeito de capitalização da trajectória profissional externa.

Por seu turno, os trajectos marcados por um exercício profissional indiferenciado, externamente à empresa e noutros ramos da actividade económica vêm a concretizar-se em carreiras internas estabilizadas, mas em actividades de trabalho de complexidade intermédia ou reduzida. Estamos, nestes casos, perante trajectórias em constituição.

Finalmente, os sujeitos sem qualquer trajectória profissional externa, encontram-se claramente numa fase de iniciação e da conseqüente constituição da sua posição no mercado de trabalho.

Podemos concluir que a trajectória externa tem um efeito de capitalização de saberes e de estabilização não precarizante no sistema de emprego, em geral, e dos mercados internos de trabalho, em particular. Esta constatação leva-nos a frisar a existência, no interior da Electrotensão, de segmentos caracterizados por determinados domínios profissionais, o que nos conduz a considerá-los como mercados profissionais (Marsden, 1989), cuja aprendizagem não se efectuou, necessariamente (nem exclusivamente), pelas vias formais.

Uma análise dos tipos de trajectos profissionais do ponto de vista dos contextos organizacionais, permite-nos concluir que as trajectórias mais longas e consolidadas se concentram nas direcções Fabricações Mecânicas e nos sectores de fabricação de

chapia das direcções Transformadores de Potência, Transformadores de Distribuição e Aparelhagem de Média Tensão. Esta distinção organizacional está associada ao facto de serem trabalhadores com uma elevada antiguidade. No entanto, pode também ser entendida do ponto de vista das actividades desempenhadas, ou seja, as de maquinação e de montagem e soldadura: estas são, comparativamente com as restantes, actividades de trabalho de um grau de complexidade assinalável, o que também acaba por limitar a polivalência profissional, por força da sua associação a esferas profissionais muito específicas e exigentes no domínio do conjunto de saberes formalizados e do saber em uso. No sentido inverso, as trajectórias de iniciação incidem mais em sujeitos que desenvolvem a sua actividade nas direcções Transformadores de Potência e Transformadores de Distribuição, respectivamente, nos sectores de formação de fases e montagem final, e de bobinagem (em ambas as direcções). São os sectores que têm afectas actividades de grau de complexidade reduzida, maioritariamente desempenhadas por sujeitos com uma longevidade da trajectória mais curta.

A análise das trajectórias profissionais interna e externa marcadas pelo desempenho passado ou presente de actividades complementares, permite-nos tecer algumas considerações que reforçam parte das conclusões já referidas.

**Quadro 6.34**  
**Trajectórias profissionais externas e exercício de actividades complementares**  
(% em linha)

Exercício de actividades complementares	Sim		Não		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Trajectória contínua e estabilizada	8	53.3	7	46.7	15	100
Trajectória descontínua em progressão	2	66.7	1	33.3	3	100
Trajectória descontínua e indiferenciada	<b>12</b>	<b>75</b>	4	25	16	100
Ausência de trajectória profissional externa	6	37.5	<b>10</b>	<b>62.5</b>	16	100

Como podemos constatar no quadro acima, comparativamente com a situação passada, são os sujeitos com uma trajectória descontínua e indiferenciada que exerceram ou exercem actividades complementares, possivelmente como uma via de melhorar a sua situação profissional em termos financeiros. Por seu turno, os sujeitos que iniciam a sua trajectória no interior da empresa, são, também, aqueles que não exercem actividades profissionais complementares, o que vem, novamente, corroborar o facto de se encontrarem numa fase inicial dos seus trajectos.

Como podemos concluir a partir do quadro seguinte, esta conclusão é igualmente visível ao nível da trajectória interna, pois os sujeitos cujos trajectos são

caracterizados pela progressão são igualmente os que, para além de mais novos, iniciam o seu percurso profissional na Electrotensão.

**Quadro 6.35**  
**Trajectórias profissionais internas e exercício de actividades complementares**  
(% em linha)

Exercício de actividades complementares	Sim		Não		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Trajectória profissionalmente focalizada e estabilizada	10	62.5	6	37.5	16	100
Trajectória profissionalmente diversificada e estabilizada	11	64.7	6	35.3	17	100
Trajectória profissionalmente focalizada em progressão	7	41.2	10	58.8	17	100

O quadro ilustra, ainda, que as trajectórias estabilizadas são comuns a sujeitos que exerceram ou exercem outras actividades profissionais externas, os quais se caracterizam por uma antiguidade mais elevada e, logo, desenvolverem processos de consolidação de posições no sistema de emprego ao longo do tempo.

O cruzamento dos trajectos acompanha, assim, a sua diacronia, numa lógica de sedimentação das situações profissionais.

No que concerne à interligação entre os percursos de aprendizagem e profissionais podemos afirmar que não há concentrações significativas dos tipos de trajectórias de aprendizagem formal interna por tipo de trajectórias profissionais externas. Contudo, em relação à trajectória profissional interna, constatamos algumas incidências de que damos conta no quadro seguinte.

**Quadro 6.36**  
**Trajectórias profissionais e de aprendizagem no interior da empresa**

Tipo de trajectória profissional interna	Trajectória profissionalmente focalizada e estabilizada		Trajectória profissionalmente diversificada e estabilizada		Trajectória profissionalmente focalizada em progressão		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Trajectória diversificada de renovação	6	12	4	8	7	14	17	34
Trajectória focalizada de aquisição	0	—	1	2	2	4	3	6
Trajectória focalizada de aquisição e sensibilização	6	12	1	2	0	—	7	14
Trajectória diversificada de renovação e sensibilização	1	2	8	16	1	2	10	20
Ausência de trajectória de aprendizagem formal interna	3	6	3	6	7	14	13	26
<b>TOTAL</b>	16	32	17	34	17	34	50	100

Como o quadro ilustra, podemos referir, essencialmente, três incidências principais em que as trajectórias profissionais internas e as de aprendizagem se cruzam.

A primeira é relativa à forte concentração de sujeitos com trajectórias de aprendizagem diversificadas, que assumem uma óptica de aprendizagem orientada para a renovação e sensibilização de algumas temáticas relativas ao desempenho do trabalho, quer na sua vertente técnica quer comportamental, e que detêm uma trajectória interna profissionalmente diversificada e estabilizada. Para estes sujeitos é possível que a formação tenha constituído um factor de acompanhamento das mudanças de exercício profissional, ainda que não tenha sido canalizada para uma elevação do grau de complexidade das actividades exercidas, na medida em que esta é reduzida ou intermédia.

A segunda incidência recai no predomínio de trajectórias diversificadas de renovação de saberes e focalizadas de aquisição e sensibilização em sujeitos com uma trajectória interna profissionalmente focalizada e estabilizada e pelo exercício de uma actividade de elevada complexidade. A formação poderá ter desempenhado um papel fundamental na aquisição de um conjunto de saberes de base ao exercício profissional e à sua posterior renovação.

A terceira incidência destaca a concentração de uma aprendizagem diversificada de renovação e a ausência de uma trajectória de aprendizagem nos sujeitos com trajectórias internas em progressão e que executam actividades de complexidade reduzida. Se a aprendizagem diversificada e de renovação permite acompanhar um percurso de constituição de carreira, a sua ausência pode indicar uma não aposta empresarial nos trabalhadores cuja actividade de trabalho exercida é, comparativamente, menos complexa e, à partida, menos exigente ao nível da aquisição formalizada de saberes.

## **7. As trajectórias de classe: os fluxos de mobilidade social intergeracional**

Finalizamos este capítulo com uma análise das trajectórias de classe dos sujeitos, as quais constituem um eixo diacrónico estruturador das suas trajectórias integrais<sup>104</sup>.

---

<sup>104</sup> A análise foi elaborada tendo em consideração a tipologia classificatória das classes sociais de Costa (1999). No âmbito desta análise, cf. também os textos de Almeida (1981; 1984; 1986). Nessa linha situam-se trabalhos como os de Costa (1987), Almeida; Costa; Machado (1988), Machado; Costa; Almeida (1989), Costa; Machado; Almeida (1990), Almeida; Costa; Machado In António Reis, coord.

Na medida em que estamos perante um conjunto de sujeitos com o mesmo lugar de classe – operário –, canalizamos a nossa atenção para os fluxos de mobilidade intergeracional atendendo, quer ao grupo doméstico de origem, quer ao lugar de classe dos descendentes. A nossa opção prende-se com o facto de podermos abordar de forma integrada as mudanças que se reflectem nas trajectórias sociais dos sujeitos – origem social – e as que os mesmos, potencialmente, podem induzir nos seus descendentes.

Como referimos, estamos perante uma amostra de sujeitos cujo lugar de classe é o de operário. Verificamos, ainda, que uma boa parcela dos cônjuges dos trabalhadores se encontra inserida na classe dos empregados executantes (13 indivíduos – 41.9%), sendo também de destacar 10 (32.3%) que se concentram, em termos de pertença de classe, nos operários. Refira-se, também, o peso relativo dos profissionais técnicos de enquadramento e dos trabalhadores independentes, com valor equivalente (4 pessoas – 12.9%).

Atendendo agora ao lugar de classe do grupo doméstico dos trabalhadores, constatamos as seguintes incidências: a preponderância dos operários (29, o que corresponde a 58% do total); a incidência dos assalariados executantes pluriactivos, em que temos um total de 13 (26%); a importância mais residual dos profissionais técnicos de enquadramento (4 grupos domésticos – 8%) e dos trabalhadores independentes pluriactivos (igualmente 4).

A análise dos fluxos de mobilidade intergeracional foi realizada tomando como ponto de referência o lugar de classe dos sujeitos (e não o do grupo doméstico actual), na medida em que é sobre eles que se debruça a pesquisa. Esta opção assenta, ainda, no facto de estarmos perante um conjunto de indivíduos com uma pertença de classe única, a qual se diluiria se atendêssemos ao lugar de classe do cônjuge.

Focalizando a nossa atenção, em primeiro lugar, nos lugares de classe do grupo doméstico de origem dos sujeitos, podemos afirmar, pela leitura do quadro, que a maior parte dos ascendentes se concentra no lugar de classe de operário, sendo também de realçar, como a segunda situação mais proeminente, os assalariados executantes pluriactivos.

---

(1994) e Machado; Avila; Costa In Jesuíno, et al., coord. (1995). Outros contributos fundamentais convergentes com estas perspectivas, em diversos aspectos, são as de Mozzicafredo (1981), Ferrão (1982; 1985), Pinto (1985), Pinto; Queiroz (1990; 1996) ou Almeida (1993). Para uma sistematização mais completa da produção científica em Portugal neste domínio ver Costa; Casanova (1996). Dos trabalhos portugueses mais recentes nesta área importa mencionar a investigação de Estanque; Mendes (1997), inspirada, sobretudo, nas propostas de Erik Olin Wright.

**Quadro 6.37**  
**Mobilidade social intergeracional do sujeito**

Classe social do grupo doméstico de origem	Operários	
	N	%
Empresários, dirigentes e profissionais liberais	1	2
Profissionais técnicos de enquadramento	3	6
Trabalhadores independentes	3	6
Trabalhadores independentes pluriactivos	4	8
Agricultores independentes pluriactivos	1	2
Empregados executantes	1	2
Operários	<b>25</b>	<b>50</b>
Assalariados agrícolas	<b>3</b>	<b>6</b>
Assalariados executantes pluriactivos	<b>9</b>	<b>18</b>
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

O predomínio dos operários é, deste modo, elucidativo de uma situação de reprodução social intergeracional dos lugares de classe.

Se atendermos à concentração das classes sociais de operário, assalariado agrícola e de assalariado executante pluriactivo no grupo doméstico de origem, podemos afirmar a quase total ausência de mobilidade social (37 – 74%). Há, contudo, 4 casos de mobilidade descendente, os quais são relativos, respectivamente, às situações em que o grupo doméstico de origem ocupa lugares de classe de empresários, dirigentes e profissionais liberais e de profissionais técnicos e de enquadramento. Contudo, estes são espúrios face à tendência generalizada da reprodução social neste domínio.

Centrando-nos agora na dinâmica de mobilidade dos descendentes, podemos afirmar que os primeiros filhos dos trabalhadores são, predominantemente, empregados executantes, o que revela, de forma clara, a perda da preponderância dos operários, classe sub-representada, como podemos ver no quadro seguinte<sup>105</sup>. Esta tendência pode dever-se ao facto de a economia portuguesa se encontrar numa dinâmica de crescimento do sector dos serviços e de decréscimo da indústria.

<sup>105</sup> Assumindo o nível de qualificação como uma variável importante para ponderar os movimentos de mobilidade, fomos conduzidos a considerar a ausência de mobilidade entre empregados executantes e operários, pois a amostra em questão é constituído por operários qualificados e mesmo altamente qualificados e não desqualificados, nem indiferenciados, o que os posiciona, do ponto de vista da estrutura de classes sociais, ao mesmo nível dos empregados executantes.

**Quadro 6.38**  
**Mobilidade social intergeracional dos descendentes**

Classe social do sujeito Classe social dos descendentes	Operários	
	N	%
<b>1º filho</b>		
Profissionais técnicos de enquadramento	3	13.6
Trabalhadores independentes	2	9.1
Empregados executantes	<b>14</b>	<b>63.9</b>
Operários	3	13.6
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>
<b>2º filho</b>		
Profissionais técnicos de enquadramento	2	25.0
Empregados executantes	3	37.5
Operários	3	37.5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Este panorama é ainda representativo de uma mobilidade intergeracional pouco significativa.

Quanto aos segundos filhos, os lugares de classe de operários e de empregados executantes assumem o mesmo peso numérico, o que representa, mais uma vez, uma ausência de mobilidade social vertical.

Contudo, temos 2 descendentes que são profissionais técnicos e de enquadramento, o que evidencia movimentos de mobilidade social ascendente face ao sujeito. Esta realidade pode estar associada à elevação dos níveis de escolaridade, o que nos permite afirmar que o capital escolar pode constituir um factor proporcionador de movimentos de mobilidade social ascensional<sup>106</sup>.

A título de síntese, podemos concluir que os movimentos de mobilidade social intergeracional na população em estudo são, genericamente, pouco significativos, quer atendendo aos ascendentes, quer aos descendentes. Os trajectos são de natureza estacionária, predominando as situações de reprodução social. Assim, ao contrário do que constatamos para os movimentos de mobilidade escolar, estamos aqui em presença de um certo imobilismo, até porque, no caso da primeira, os movimentos observados acompanham de perto a elevação do nível mínimo de escolaridade obrigatória em Portugal.

Podemos assim afirmar que o nosso estudo, no que diz respeito a esta dimensão, vai no sentido de corroborar a descoincidência, já referida, entre outros autores, por Santos, em meados da década de 80, acerca da descoincidência, em Portugal, entre as “relações de produção capitalista e as relações de reprodução social” (1985, p. 872). É esta condição, marcada por processos de desenvolvimento a

<sup>106</sup> Os 2 descendentes em questão têm o 12º ano de escolaridade e o ensino superior.

duas velocidades, que conduz o autor a afirmar o nosso país como uma sociedade semiperiférica. Cerca de 10 anos mais tarde, também Almeida, Costa e Machado salientam a existência de distâncias geracionais do ponto de vista dos níveis de escolaridade (1994, p. 329). No entanto, a constatação dos autores de que o aumento dos níveis de escolaridade constitui um dos processos associados às dinâmicas de mobilidade social assume, na nossa amostra, contornos distintos, o que nos permite reforçar que a sociedade portuguesa se caracteriza por uma diversidade interna do ponto de vista das trajectórias sociais, factor que é, de igual modo, referido pelos autores (*Ibidem*).

Torna-se importante salientar, ainda, que a elevação dos níveis de escolaridade pode constituir um passo importante para a valorização dos saberes dos indivíduos no interior das empresas, o que implica que se concretize em práticas de gestão dos RH com reflexos na configuração das trajectórias profissionais dos trabalhadores. Estamos a referir a medidas que vão, designadamente, no sentido da inversão das potenciais situações de desqualificação dos trabalhadores. Importa pensar que não basta às empresas rentabilizarem os saberes detidos pelos indivíduos; impõe-se que desenvolvam mecanismos formais do seu reconhecimento ao nível, designadamente, categorial.

No entanto, importa ter presente que a detenção de um baixo nível de escolaridade por parte de um trabalhador não significa que ele não tenha aprendido o conjunto de saberes e de procedimentos de formalização necessários à realização do trabalho. Estes podem ser, efectivamente, obtidos em contexto de trabalho, constituindo as empresas, de facto, espaços importantes de aprendizagem. Basta pensar que, na Electrotensão, os trabalhadores que desempenham as actividades de trabalho de mais elevado grau de complexidade são os detentores dos mais baixos níveis de escolaridade. Esta conclusão permite-nos, por um lado, afirmar a multiplicidade das vias de aprendizagem, em que as informais assumem um relevo significativo, mas não negligenciar, por outro lado, a importância dos procedimentos formais de aprendizagem dos saberes. Não existem melhores formas nem contextos ideais para aprender; é fundamental postular a articulação entre a dinâmica da formalização e do investimento dos saberes na acção, na acepção proposta por Malglaive (1990). E as empresas encontram-se numa posição privilegiada para a concretizar, no âmbito do sistema de emprego.