

A configuração das trajectórias profissionais numa empresa do sector electromecânico

Luísa Veloso¹

Resumo:

Neste artigo apresentam-se as principais conclusões retiradas a partir de um dos domínios de análise constitutivos do estudo de caso desenvolvido numa empresa do sector electromecânico: o das trajectórias profissionais de um conjunto de trabalhadores do núcleo operacional da empresa estudada, que se integra na temática mais ampla da aprendizagem e dos processos de identificação no espaço social do trabalho, constitutiva da dissertação de doutoramento em Sociologia da autora. É definida e concretizada empiricamente uma concepção de trajectória profissional que contempla a análise da trajectória profissional externa e interna à empresa, das actividades complementares à actividade principal e dos projectos e aspirações profissionais.

Palavras-chave: Trajectórias profissionais, empresa, sector electromecânico, processo de socialização

1. Enquadramento da temática

O presente artigo é constituído por uma apresentação das principais conclusões retiradas a partir de um dos domínios de análise integrante da dissertação de doutoramento em Sociologia desenvolvida no âmbito de uma empresa – a Electrotensão – que se enquadra no grupo empresarial Fasetel². Constituem unidades localizadas na Região Norte do país e desenvolvem as suas actividades no âmbito do sector electromecânico. Detemo-nos aqui na análise das trajectórias profissionais de um conjunto de trabalhadores do núcleo operacional da empresa referida, temática que se enquadra na proble-

¹ Docente na Faculdade de Letras da Universidade do Porto - Departamento de Sociologia. Investigadora do Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Via Panorâmica, s/n 4150-564 Porto. Tel. +351226077100 – ext. 3248. Fax. +351226077190. E-mail: mveloso@letras.up.pt.

² Designações fictícias.

mática mais vasta da aprendizagem e dos processos de identificação no espaço social do trabalho.

A abordagem das trajectórias 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. Para ambas dimensões adoptámos uma perspectiva diacrónica e sincrónica, de forma a chegar a uma visão integrada dos percursos dos sujeitos, até porque é a partir da articulação dos vários momentos de sincronia que chegámos à lógica diacrónica. Circunscrevemo-nos, neste artigo, à análise das trajectórias profissionais, ainda que seja fundamental atender ao facto de os percursos profissionais serem, necessariamente, percursos de aprendizagem. Na abordagem das trajectórias profissionais atendemos também aos percursos futuros, concretizados nos projectos e nas aspirações profissionais.

Precedemos a apresentação de alguns dos resultados empíricos com a explicitação do enquadramento teórico subjacente às nossas principais opções conceptuais e analíticas.

2. Processo de socialização, *habitus*, projectos e aspirações

As trajectórias configuram-se ao longo do processo de socialização, destacando-se o papel desempenhado pelas respectivas agências em que têm lugar. 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.

Podemos 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 de que dispõe) são desiguais e configuram-se em diferenciações socialmente reconhecidas e legitimadas.

As agências de socialização constituem os espaços sociais em que os processos em análise têm lugar. Vejamos, em primeiro lugar, o caso do sistema de emprego e, no âmbito deste, o da empresa enquanto instância de socialização.

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 respectivos processos de reprodução (Rodrigues, 1988). Permite-nos considerar, de forma articulada, as dinâmicas de socialização que ocorrem 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 prevalecte, do lado do sistema produtivo, gozando a procura de emprego de uma autonomia relativa face aos constrangimentos (Rodrigues, 1988). 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. 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, conseqüentemente, na determinação dos trajectos dos sujeitos³. Retemos, aqui, em particular, o papel determinante desempenhado pelas políticas de gestão dos Recursos Humanos (RH) e da formação na configuração das trajectórias profissionais e de aprendizagem.

A empresa integra-se 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.

Por sua vez, importa ter presente que 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 planifica de forma estratégica e formalizada, mas igualmente o modo como os sujeitos interiorizam os referidos

³ Para um maior desenvolvimento da perspectiva do autor, v., designadamente, Sainsaulieu (1987; 1988).

elementos e os assimilam, processo este que não é sempre (nem de todo) convergente com o esperado.

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 objectivamente adaptados ao seu objectivo sem supor a visão consciente e o domínio expresso das operações necessárias para os atingir" (Bourdieu, 1980b, p. 88)⁴. 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 formação 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 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 sociais⁵. As trajectórias profissionais 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.

Ainda no âmbito da discussão acerca dos processos de 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"

⁴ É de salientar que Bourdieu desenvolve o conceito de *habitus* no âmbito da problemática das classes sociais, fazendo referência ao *habitus* de classe. Para um maior desenvolvimento, v., designadamente, Bourdieu (1979a; 1980a).

⁵ Este debate não é pacífico. Discute-se, nomeadamente, se a problemática da mudança social é equacionada no quadro conceptual proposto por Bourdieu. Para um maior desenvolvimento, v., por exemplo, Dubar (1991, p. 67-73).

(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, aos seus projectos e aspirações.

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 estabelecem com os outros actores, no qual procuram gerir as margens de incerteza⁶. Por sua vez, preside à elaboração de um projecto um conjunto de aspirações que são 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). 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" (Ibidem, p. 295-297). Estamos, deste modo, face 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, ainda que possam não se realizar.

Os processos de socialização que têm lugar 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.

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.

⁶ Para um maior desenvolvimento desta perspectiva v. Crozier e Friedberg (1977).

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 os saberes formais adquiridos no sistema de ensino e a formação de capacidades e saberes 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 profissionais⁷. 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.

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 profissionais, consideramos pertinente reforçar 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 1971⁸.

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 corren-

⁷ Para uma análise dos factores que caracterizam os processos de inserção dos jovens no mercado de trabalho, v. Vernières, coord. (1997).

⁸ A edição da obra consultada data de 1985, mas o seu lançamento remonta a 1971.

tes que analisam o mercado de trabalho em termos, exclusivamente, dos mecanismos de funcionamento concorrenciais, por negligenciar os factores institucionais. A abordagem destes últimos permite integrar a 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 âmbito 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. Este último 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 (com 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, deste modo, 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 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)⁹.

No que diz respeito 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.

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 segmento 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 detidas¹⁰, bem como entre as empresas de grande dimensão, detentoras de uma

⁹ 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 dos 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 (1954 In Marsden, 1989), 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.

¹⁰ 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.

procura estável, e as empresas de pequena dimensão, sujeitas a uma procura imprevisível (Dubar, 1991, p. 184).

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 que podemos designar mercado interno "secundário", caracterizados, essencialmente, por percursos de mobilidade curtos, más condições de trabalho e remunerações baixas. Esta realidade atesta a existência de diferenciações no interior dos mercados internos, onde coexistem postos integrados no segmento primário, com empregos característicos do segmento secundário do mercado externo¹¹.

A configuração das trajetórias 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 trajetórias 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.

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 e profissionais ou a experiência profissional.

Ainda que fortemente criticada por ignorar os factores estruturadores das dinâmicas económicas e sociais que têm lugar no mercado de trabalho externo, bem como o papel desempenhado pelas forças institucionais, em particular o papel do Estado¹², 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.

¹¹ Um maior desenvolvimento das características de cada um dos segmentos pode encontrar-se em Doeringer; Piore (1985, p. 239-264).

¹² São também estes pontos críticos que nos conduzem a optar pelo conceito de sistema de emprego em alternativa ao de mercado de trabalho.

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. 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)¹³.

Ao nível do núcleo operacional da empresa estudada, 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 de emprego 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 homogénea, mas, antes, salientar estratificações distintas. Presenciamos, por exemplo, a existência de diferenciações em termos do grau de complexidade das actividades realizadas. A própria empresa efectua uma segmentação interna deste conjunto de trabalhadores, avaliando o seu desempenho, a qual apelidamos de diferenciação entre trabalhadores estratégicos e não estratégicos. Paralelamente, a empresa põe em prática medidas de flexibilidade quantitativa, pelo recurso, quer à contratação de indivíduos ao abrigo do regime de trabalho temporário, quer à subcontratação, medidas aplicáveis aos trabalhadores integrados no segmento secundário. Esta distinção também não é inequívoca, pois neste último caso, recorre-se ao exterior, não apenas para subcontratar 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 corresponde a segmentos estanques, mas a segmentos que se entrecruzam por influência da política de gestão dos RH, por um lado, e das trajectórias dos sujeitos no sistema de emprego, por outro.

¹³ 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.

5. Opções, pressupostos e procedimentos técnico-metodológicos de análise das trajetórias

As principais posturas teóricas e analíticas acima expostas estão na base da nossa opção pela problematização e adopção do conceito de trajetória em detrimento de outros conceitos, por vezes considerados equivalentes¹⁴.

Optámos pelo conceito de trajetória por duas razões, em particular. Em primeiro lugar, devido ao facto de não nos limitarmos a analisar as trajetórias internas, mas, igualmente, as externas e, ainda, o desenvolvimento de actividades profissionais complementares à principal. Trata-se de uma abordagem integral e integrada dos percursos dos sujeitos. Em segundo lugar, no que concerne, em particular, à trajetória 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.

Consideramos que o conceito de trajetória nos permite interpretar os percursos 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 trajetória constitui uma articulação entre a estrutura do mercado de trabalho e o percurso sócio-económico e educativo dos indivíduos (Paul, 1989, p. 107).

Assim, na nossa perspectiva, e seguindo de perto Oliveira (1993, p. 34), as trajetórias são concebidas, no plano teórico-metodológico, como sendo determinadas pelos traços estruturais do mercado de trabalho e do mercado da formação¹⁵, sem negligenciar o processo de mobilidade voluntária ou involuntária dos indivíduos face a estes constrangimentos e tendo presente os saberes acumulados ao longo das suas trajetórias¹⁶.

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

¹⁴ Para um maior desenvolvimento dos vários conceitos – carreira, itinerário e biografia –, v. Veloso (2004, p. 545-550).

¹⁵ Para um maior desenvolvimento do conceito de mercado da formação, v. Veloso (1995, p. 79-95).

¹⁶ Para um maior desenvolvimento acerca da origem e evolução do conceito de trajetória, v. Veloso (2004, p. 550-554).

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 das situações de emprego (constitutivas da trajectória profissional externa) e profissionais (relativas à trajectória profissional interna à empresa) 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, é atravessada pela eventual realização de cursos de formação e de actividades profissionais complementares à principal e contempla as aspirações e os projectos futuros.

Na medida em que nos detemos aqui, apenas, na análise das trajectórias profissionais, podemos afirmar que a mobilidade se diferencia, na nossa análise, em função dos seguintes domínios:

- 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.

A abordagem dos projectos e das aspirações é relativa a percursos de mobilidade virtual, podendo assumir um pendor mais ou menos concreto, em termos da intenção consciente dos sujeitos de os concretizar.

Na análise das trajectórias profissionais, procuramos cruzar uma perspectiva qualitativa e outra quantitativa. Ou seja, consideramos, quer um conjunto de indicadores de análise das trajectórias, quer os discursos dos sujeitos em relação aos seus trajectos¹⁷. Trajectória e reflexividade constituem, assim, um par indissociável. 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 reconstitui-

¹⁷ 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, das suas recordações e dos seus projectos. Foi o que fizemos, questionando-os, quer relativa-

ção das trajetórias e situar as significações expressas pelos indivíduos. Todavia, é de salientar que a reconstituição da trajetória foi realizada atendendo a um conjunto de indicadores previamente estipulados pelo investigador e que conduziram a entrevista neste domínio. Atendendo às críticas efectuadas à análise de trajetórias 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.

Em termos da perspectiva quantitativa, a análise das trajetórias foi realizada com base numa aplicação de técnicas de análise multivariada¹⁸, que consistiu numa análise factorial e uma classificação hierárquica dos indivíduos caracterizados pelas primeiras coordenadas factoriais a partir de um procedimento de análise de correspondências múltiplas.

Para cada uma das duas componentes das trajetórias – profissional externa e profissional 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-relações¹⁹.

mente 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).

¹⁸ 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 à selecção de um conjunto de dimensões desdobradas nos respectivos indicadores, 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.

¹⁹ As modalidades ou valores das variáveis considerados têm um valor teste absoluto superior a 2 para um nível de significância de .05.

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. 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 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 trajectória²⁰.

A análise das trajectórias resulta, como já tivemos oportunidade de afirmar, da combinação de uma abordagem sincrónica (de cada emprego e situação profissional) com uma outra de cariz diacrónico (das transformações e dinâmicas entre os diferentes momentos), sendo a partir desta última que elaborámos a tipificação final das trajectórias dos sujeitos. Os percursos daqueles cujos trajectos se reduzem a uma situação 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. Iremos explicitar, neste artigo, apenas a abordagem diacrónica, a qual nos permitiu chegar, como referimos, a uma tipificação final das trajectórias.

Por sua vez, a análise de cariz mais qualitativo dos discursos dos sujeitos consubstanciou-se numa análise de conteúdo com uma configuração temática. Adoptámos uma acepção lata desta técnica, tal como é sugerida por Navarro e Díaz, que a equiparam a um trabalho de compilação, recompilação, comparação e classificação de expressões, visando compreendê-las atendendo ao sistema expressivo a que pertencem (1994, p. 178). A abordagem da expressão verbal é entendida como uma via de compreensão de "fenómenos não linguísticos" (Mayntz; Holm; Hübner, 1983, p. 197). No entanto, não efectuámos uma análise quantificada de palavras ou expressões, pois consideramos que tal exercício, ao implicar a sua descontextualização das unida-

²⁰ 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.

des de significado mais vastas, acabaria por se revelar muito pouco profícuo. Optámos, alternativamente, por realizar uma contabilização do número de indivíduos categorizados em cada uma das agregações ou codificações por dimensão e subdimensões. Procurámos apreender o sentido que os sujeitos atribuem às suas práticas e a forma como o exprimem, na medida em que os significados explicitados constituem uma realidade incorporada na acção (Navarro e Díaz, 1994, p. 185)²¹.

A análise das trajectórias recaiu sobre uma amostra não aleatória por quotas constituída a partir de um universo de 188 indivíduos, que totaliza 50 entrevistados, seleccionados a partir de um conjunto de critérios²².

Trata-se dos profissionais do núcleo operacional da Electrotensão que desempenham as actividades de trabalho mais representativas, a saber:

Quadro 1
Tipo de actividade de trabalho por profissão

Profissão	Metalomecânico ^{a)}	Electricista electricificador	Electricista bobinador	Electricista montador	Serralheiro montador	Serralheiro soldador
Actividade de trabalho						
Maquinação de peças, de componentes de produtos e de produtos (máquinas e moldes)	x					
Electrificação de produtos		x				
Montagem e soldadura de componentes metálicos						x
Montagem e ligação de peças, de componentes de produtos e de produtos com funções eléctricas			x	x		
Montagem e ligação de peças, de componentes de produtos e de produtos (peças e componentes metálicos e isolantes com funções eléctricas e mecânicas)					x	

a) Com esta designação agrupamos as seguintes profissões: torneiro mecânico, fresador mecânico, serralheiro mecânico e mandrilador mecânico.

²¹ O tratamento das entrevistas aos trabalhadores teve como suporte informático o QSR N5. Este software foi criado com o objectivo de permitir realizar análises de cariz qualitativo. Este programa surge, inicialmente, sob a designação de NUD*IST (non-numerical unstructured data indexing searching and theorizing), visando, como a própria designação indica, fornecer um suporte informático ao tratamento e organização de informação não numérica. O recurso a este programa teve na sua base os seguintes objectivos no nosso trabalho: servir de suporte à organização e categorização da informação; permitir um trabalho interactivo de exploração da informação em articulação com os pressupostos teóricos já delineados; facultar um trabalho de cruzamento das várias categorizações temáticas da informação com as características de cariz mais factual dos entrevistados; articular, em paralelo e de forma simultânea, uma análise horizontal – de todas as entrevistas, por categoria – com uma análise vertical – de cada uma das entrevistas, entendidas na sua singularidade.

²² Para um maior desenvolvimento dos critérios de constituição da amostra de trabalhadores entrevistados, v. Veloso (2004, p. 474-481).

Estas actividades de trabalho foram, por seu turno, hierarquizadas em função do seu grau de complexidade, aferido a partir de um conjunto de indicadores (tais como o grau de controlo sobre a acção ou o tipo de saberes mobilizados para as realizar)²³.

A hierarquização das actividades de trabalho é a seguinte:

Quadro 2
Grau de complexidade das actividades de trabalho

Grau de complexidade	Elevado	Intermédio	Reduzido
Actividade de trabalho			
Maquinação	X		
Electrificação		X	
Montagem e soldadura		X	
Montagem e ligação			X

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.

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

6.1. 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 actividade profissional entre os 8 e os 14 anos de idade), cuja trajectória profissional externa é marcada pela detenção, maioritariamente, de 1

²³ Para um maior desenvolvimento dos critérios de hierarquização e de caracterização das actividades de trabalho analisadas, v. Veloso (2004, p. 425-473).

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.

Predominam, em termos de escolaridade, o primeiro e o terceiro ciclos do ensino básico (18 e 17 indivíduos, respectivamente) e assume importância a 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 profissão²⁴.

Quadro 3
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
TOTAL	50	100

Estamos perante indivíduos com uma preparação prévia assente, essencialmente, em saberes teóricos e procedimentais²⁵, 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 simultâneo, frequentando igualmente vertentes de cariz profissionalizante do ensino regular.

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

²⁴ Referimo-nos, por exemplo, a electricistas que frequentaram a área de electricidade ou de metalomecânicos que frequentaram áreas de mecânica.

²⁵ Para um maior desenvolvimento do que entendemos por cada um destes tipos de saberes, v. Veloso (2004, p. 365-370). 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 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.

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. As trajectórias profissionais externas

A análise das trajectórias profissionais externas foi efectuada tendo em conta 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 actual²⁶.

6.2.1. 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 e chegámos, atendendo as principais incidências, aos seguintes tipos de trajectórias²⁷:

²⁶ 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. Comparativamente à análise das trajectórias profissionais internas, 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 outro indicador 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 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.

²⁷ Excluímos do quadro a ausência de trajectória profissional externa, que contempla um total de 16 indivíduos.

Quadro 4
Tipo de trajectória profissional externa

Tipo de trajectória profissional externa	TRAJECTÓRIA CONTÍNUA E ESTABILIZADA 15 indivíduos (30%)	TRAJECTÓRIA DESCONTÍNUA EM PROGRESSÃO 3 indivíduos (6%)	TRAJECTÓRIA DESCONTÍNUA E INDIFFERENCIADA 16 indivíduos (32%)
Dimensões do índice			
ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL	Actividade profissionalmente enquadrada numa carreira estabilizada	Actividade profissionalmente enquadrada numa carreira indiferenciada ou em progressão	Actividade profissionalmente enquadrada numa carreira indiferenciada
ENQUADRAMENTO NA ACTIVIDADE ECONÓMICA	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 dos saberes 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 assenta, possivelmente, já não, apenas, 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 à "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 articu-

lação 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 (no âmbito do enquadramento profissional), 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. As manifestações dos sujeitos: o domínio 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 desempenhada (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 trajetória²⁸.

²⁸ Relativamente à apresentação formal dos extractos ilustrativos do processo analítico de categorização das entrevistas aos trabalhadores, gostaríamos aqui de explicitar algumas opções tomadas. 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 dis-

Quadro 5
Razões justificativas dos empregos considerados mais marcantes

RAZÕES	TIPOS DE TRAJECTÓRIAS PROFISSIONAIS EXTERNAS PREDOMINANTES	EXTRATOS ILUSTRATIVOS
<p>Razões associadas ao conteúdo e à aprendizagem da actividade de trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Trajectória contínua e estabilizada</i> • <i>Trajectória descontínua e indiferenciada</i> 	<p>entrevistadora (e): De todos estes empregos que teve qual foi o que foi assim mais importante para si? Entrevistado (E): Desses quatro, para mim o melhor foi ali na X. Pela qualidade dos trabalhos. Porque ali exigia já uma certa qualidade no serviço. Ali já havia uma exigência e havia uma responsabilidade maior, 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. Responsabilidade no sentido de perfeição. 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. <i>(Ent. 1)</i></p> <p>e: De todos os empregos que teve quais é que foram mais importantes para si? E: Todos eles foram bons na questão da profissão. Em todos eles aprendi, e é sempre bom a gente correr certas oficinas, porque se aprende muita coisa. (...) Em questões profissionais aprende-se muito mais nessas oficinas pequenas, do que numa empresa grande. 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. (...) Enquanto nessas serralharias lá fora aparecia o trabalho e a gente tinha que o executar, 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, aquilo não sai do papel. A gente tem que ir lá, tirar as medidas, executar e ir ao serrador. A gente aprende muito mais da profissão em pequenas oficinas do que aqui. Aqui não. É sempre o mesmo ritmo. <i>(Ent. 14)</i></p>

pensável 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	EXTRATOS ILUSTRATIVOS
Razões associadas às condições materiais de exercício da actividade de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Trajectória contínua e estabilizada • Trajectória descontínua em progressão 	<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: 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. A maior parte dos colegas nossos têm problemas de audição. (Ent. 31)</p>
Nenhumas. Os empregos não foram marcantes para o sujeito	<ul style="list-style-type: none"> • Trajectória descontínua e indiferenciada 	<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. Era tipo operador de máquinas, mas foi um trabalho temporário só.</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: A aprendizagem era rápida, não era nada de especial. (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.

6.3. As trajectórias profissionais internas

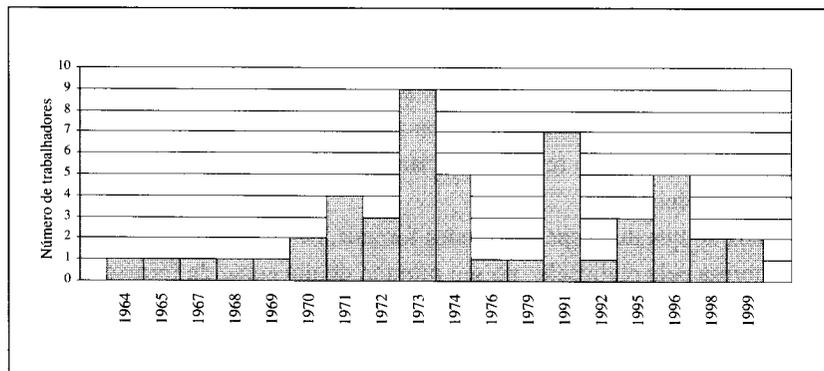
Para a análise das trajectórias profissionais internas, concluímos que contemplar três situações profissionais no interior da empresa não acrescia poder

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 à Electrotensão); a situação profissional actual²⁹.

6.3.1. 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 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.

Figura 1
Ano de início de actividade na empresa



²⁹ A análise das trajectórias profissionais internas à empresa foi efectuada considerando, para a constituição dos tipos, as seguintes variáveis activas: profissão, categoria profissional, remuneração directa fixa, vínculo jurídico contratual e modalidade de exercício do trabalho. O Contrato Colectivo de Trabalho 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 do 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

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%). Destes, 7 (14%) estão na empresa há, precisamente, 10 anos.

Quadro 6
Redes de acesso à empresa

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

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

que se enquadram todos os nossos entrevistados) implica atravessar as seguintes etapas: praticantes de primeiro ano; praticantes de segundo ano; pré-oficiais (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.

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 diz respeito 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), enquanto que 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). A 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).

6.3.2. 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 7
Tipo de trajectória profissional interna

Tipo de trajectória profissional interna	TRAJECTÓRIA PROFISSIONAL-MENTE FOCALIZADA E ESTABILIZADA 16 indivíduos (32%)	TRAJECTÓRIA PROFISSIONAL-MENTE DIVERSIFICADA E ESTABILIZADA 17 indivíduos (34%)	TRAJECTÓRIA PROFISSIONAL-MENTE FOCALIZADA EM PROGRESSÃO 17 indivíduos (34%)
Dimensões do índice			
COMPLEXIDADE DA ACTIVIDADE DE TRABALHO	Complexidade elevada ou intermédia	Complexidade intermédia ou reduzida	Complexidade reduzida
DINÂMICA PROFISSIONAL	Homogeneidade profissional	Deversidade profissional	Homogeneidade profissional
CARREIRA	Carreira estabilizada	Carreira estabilizada	Carreira em progressão ou estabilizada
PRECARIEDADE	Não precarizante	Não precarizante	Não precarizante
FLEXIBILIDADE DO EXERCÍCIO DO TRABALHO	Flexibilidade reduzida	Flexibilidade reduzida	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 recente³⁰. 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 de actividade profissional, sendo que, para 6 indivíduos, acresce a complexidade da actividade de trabalho desempenhada, que, da situação inicial para a actual, passa de reduzida para intermédia³¹.

O tipo de trajectória profissionalmente 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 no exercício do trabalho: desempenham actividades de complexidade reduzida – 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, pre-

³⁰ Para este tipo de trajectória, a média da antiguidade é de 10 anos e a mediana de 6.

³¹ A título ilustrativo, temos indivíduos que, do exercício de actividades indiferenciadas, passam a exercer actividades de electrificação e de montagem e soldadura.

dominantemente, 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 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 trajetórias 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.

6.4. 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, um complemento remuneratório para os sujeitos.

Na nossa amostra, verificamos uma distribuição quase equitativa entre os detentores e os não detentores de um percurso marcado pela realização de actividades complementares, quer passadas, quer presentes (28 e 22 sujeitos, respectivamente)³². A grande maioria (25 indivíduos) exerceu ou exerce apenas uma actividade complementar, sendo, por isso, nesta que nos iremos deter.

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 mesma assume, conseqüentemente, um importante papel nos percursos destes indivíduos.

³² Dos 28 casos, 3 desenvolvem funções em oficinas contratadas pela empresa, mantendo-se, deste modo a sua ligação com ela.

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 desempenham ou desempenham actividades complementares (6) em fileiras profissionais vizinhas, respectivamente, enquanto serralheiro civil (4), serralheiro mecânico (1) e soldador (1). Para estes profissionais, verifica-se 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 actividade de metalomecânica, transportes e electricidade e na de construção civil e obras públicas (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 dos discursos dos sujeitos, 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.

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

Quadro 8
Importância das actividades profissionais complementares

EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
<p>e: Alguma vez teve ou tem algum <i>part-time</i> fora da empresa?</p> <p>E: Trabalho para uma empresa de publicidade.</p> <p>e: O que é que faz?</p> <p>E: 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>e: Faz isso há muitos anos?</p> <p>E: Quatro anos.</p> <p>e: E gosta?</p> <p>E: Adoro! É excelente mesmo. Muito mais do que o que faço aqui.</p> <p>e: Porquê?</p> <p>E: A Electro para mim, principalmente nestes últimos anos, entrou naquela rotina. 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. 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: 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.</p> <p>e: Mas acha que isso é importante?</p> <p>E: 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>e: Gosta mais do que o que faz aqui?</p> <p>E: Muito mais. Eu identifico-me com uma pessoa que trabalha em relações públicas, adorava fazer relações públicas.</p> <p>(Ent. 38)</p>

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.

6.5. 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 9
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	%
Trajectória contínua e estabilizada	9	18	5	10	1	2	15	30
Trajectória descontínua em progressão	1	2	1	2	1	2	3	6
Trajectória descontínua e indiferenciada	5	10	7	14	4	—	16	32
Ausência de trajectória profissional externa	1	2	4	8	11	22	16	32
TOTAL	16	32	17	34	17	34	50	100



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 consequente 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 carac-

A configuração das trajectórias profissionais numa empresa do sector electromecânico

terizados 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.

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 10
Trajectórias profissionais externas e exercício de actividades complementares
(% em linha)

Exercício de actividades complementares Tipo de trajectória profissional externa	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	12	75	4	25	16	100
Ausência de trajectória profissional externa	6	37.5	10	62.5	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, o que constitui, possivelmente, 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 11
Trajectórias profissionais internas e exercício de actividades complementares
(% em linha)

Exercício de actividades complementares Tipo de trajectória profissional interna	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, desenvolveram 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.

6.6. Os projectos e as aspirações

Na análise dos processos de socialização antecipatória vividos pelos sujeitos, procedemos a uma distinção entre os projectos e as aspirações. Como já referimos, os projectos concretizam-se na prossecução de objectivos, enquanto as aspirações enquadram-se no domínio do desejável, sem que os indivíduos manifestem uma intenção clara de as concretizar, por força da orientação dos seus trajectos. A própria manifestação de uma aspiração incorpora, em si mesma, uma expressão consciente da ausência de expectativas de concretização. É relativa à expressão de identificações com profissões diferentes da que exercem, o que, no entanto, não significa que não se identifiquem com a sua profissão.

Procedemos à classificação dos projectos em termos das probabilidades objectivas da sua concretização a partir do ponto de vista dos sujeitos.

Quadro 12
Domínios de incidência dos projectos por probabilidades objectivas de concretização

Probabilidades objectivas	Concretizável		Não concretizável	
	N	%	N	%
Domínios de incidência				
Actividade de trabalho	2	4	4	8
Trajectória profissionalmente interna	27	54	6	12
Trajectória profissionalmente externa	4	8	4	8
Trajectória educativa	5	10	1	2

N=50

A grande fatia dos projectos recai na trajectória profissional interna, concretizando-se, frequentemente, em objectivos de prossecução do exercício da profissão presente, no interior da empresa. Alguns sujeitos esperam progredir na Electrotensão, em ordem, quer a uma promoção profissional, quer a uma mudança de actividade de trabalho e de profissão. Se os primeiros têm probabilidades objectivas de concretização, não sendo os seus projectos mais do que uma "antecipação prática de um porvir inscrito no presente imediato"

(Bourdieu, 1998, p. 187), já nestes dois últimos casos, mais de metade dos discursos dos sujeitos aponta para projectos não concretizáveis. Assim, as probabilidades objectivas de concretização situam-se mais ao nível da trajectória profissional interna, nos casos em que não subsiste, propriamente, qualquer intenção de mudança da iniciativa do sujeito.

As probabilidades objectivas de concretização dos projectos são mais visíveis no âmbito da prossecução dos estudos, o que implica uma actuação por parte dos sujeitos.

Os dois domínios diferenciados de projectos estão relacionados, em grande parte, com a fase da vida pessoal e profissional em que os indivíduos se encontram. Se, dos 27 trabalhadores com projectos no domínio da trajectória profissional interna com probabilidades objectivas de concretização, 17 têm idades compreendidas entre os 50 e os 59 anos de idade, já os que perspectivavam prosseguir a sua trajectória educativa têm entre 20 e 29.

Os sujeitos manifestam, igualmente, projectos no âmbito da trajectória profissional externa, referindo-se à saída da empresa (embora para cerca de metade estes fiquem no domínio do não concretizável) e ao nível da actividade de trabalho, isto é, na expectativa de vir a realizar uma actividade de trabalho com um grau de complexidade e criatividade superiores, ainda que sejam exíguas as probabilidades de tal vir a ser uma realidade.

Quadro 13
Domínio de incidência dos projectos por probabilidades objectivas de concretização

DOMÍNIO DE INCIDÊNCIA DOS PROJECTOS	PROBABILIDADES OBJECTIVAS	EXTRATOS ILUSTRATIVOS
Actividade de trabalho	• Concretizável	<p>E: A minha intenção foi sempre ir para electrónica. Mesmo quando me inscrevi para fazer o curso de electricista auto eu tinha-me inscrito num curso de electrónica, só que o curso de electrónica só ia haver passado um ano e então eu fiz o de electricista auto. Mas já na altura queria ser técnico de electrónica.</p> <p>(...)</p> <p>e: O que é que acha então, como é que vai ser, tem perspectivas de mudar daqui?</p> <p>E: Não sei. Estou à espera. Já falei várias vezes com a directora de Recursos Humanos e ela disse que ia falar com o engenheiro.</p> <p>(Ent. 18)</p>
Trajectória profissional interna		<p>e: Em termos de futuro, como é que pensa que é o seu futuro aqui na empresa?</p> <p>E: O meu futuro, agora, mais dois ou três anos e vou para a reforma. Vou rescindir se houver rescisões, senão não.</p> <p>(Ent. 46)</p>

DOMÍNIO DE INCIDÊNCIA DOS PROJECTOS	PROBABILIDADES OBJECTIVAS	EXTRATOS ILUSTRATIVOS
Trajectória profissional externa	• Concretizável	<p>e: Gostava de fazer outro trabalho? E: Gostava de fazer uma mudança, mas enquanto eu não tiver (e com certeza não terei) essa oportunidade de fazer essa mudança para outro tipo de trabalho, fico neste. e: Mas que trabalho é que gostaria de fazer? E: Agora só era capaz de deixar a bobinagem para o sector de vendas. Gostava de trabalhar no sector de vendas. e: Tem alguma perspectiva nesse sentido? E: A perspectiva é minha, pessoal. (...) e: E quais são as suas perspectivas aqui na empresa? E: É continuar nesta forma e quando daqui a meia dúzia de anos chegar a oportunidade que eu tenha e que verifique também que isto é já para os mais jovens, ter que talvez abandonar a empresa, e se puder então vou passar a trabalhar para mim. e: Está a pensar ir trabalhar por conta própria? E: É uma alternativa, porque eu tenho 48 anos e se sair daqui com 54 ou 55 tenho que ajeitar alguma coisa para me entreter lá fora. e: Algum negócio em particular? E: Eu já tenho aí um trabalho na parte imobiliária. e: Faz gestão imobiliária? E: Sou tipo pequeno investidor, mas a minha aspiração é ter uma agência imobiliária. <i>(Ent. 33)</i></p>
Trajectória educativa		<p>E: Estou no ISEG, este ano estou em <i>stand by</i>, porque vou casar, e é muita coisa junta, aquilo já me estava a dar volta à cabeça e resolvi parar um bocadinho. e: Mas está inscrito? E: Estou. (...) e: Mas pensa acabar o curso? E: Sim, sim! <i>(Ent. 23)</i></p>
Actividade de trabalho	• Não concretizável	<p>e: Para além do trabalho que faz acha está preparado para fazer outras tarefas na empresa? E: Até que gostava! (...) e: O quê? E: Depende das tarefas que me derem. Não me vou pôr agora aí em frente ao computador. e: Mas alguma assim em concreto? E: Gostava, tudo o que fosse mexer..., na minha área, ou perto da minha área, gostava. e: Mas não costuma fazer, pois não? E: Não, porque não me dão essa oportunidade. Até a parte da organização do trabalho. Às vezes estou sempre a meter-me onde não sou chamado, gosto muito de me meter onde não sou chamado, mas não sei porquê, não me dão as oportunidades. <i>(Ent. 14)</i></p>

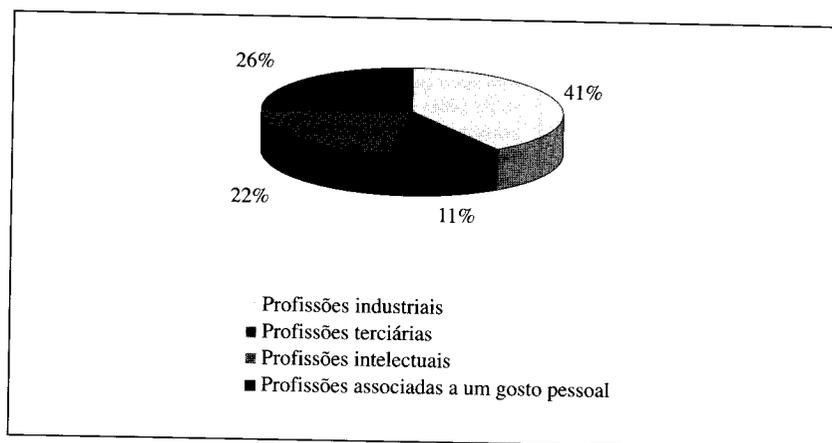
A configuração das trajectórias profissionais numa empresa do sector electromecânico

DOMÍNIO DE INCIDÊNCIA DOS PROJECTOS	PROBABILIDADES OBJECTIVAS	EXTRATOS ILUSTRATIVOS
Trajectória profissional interna		<p>e: Gostava de fazer um trabalho diferente daquilo que faz? E: Gostava. e: Que tipo de trabalho é que gostava de fazer? E: Gostava um dia, por exemplo, eu tenho 48 anos, gostava de trabalhar mais um ou dois e gostava que, aos 50 anos, o patrão chegasse à minha beira e dissesse: "ó pá, tu que já fizeste o que tinhas a fazer na tua área, desempenhaste bem desempenhado, agora, para te compensar, vou-te pôr num serviço mais limpinho", não era dar-me uma bengala para andar, dar-me uma actividade que eu pudesse descansar mais um bocadinho. Sabe que a actividade dum soldador não é fácil, quem leva aquilo a sério, como eu levo, não é fácil. <i>(Ent. 32)</i></p>
Trajectória profissional externa		<p>e: Em termos futuro, como é que acha que vai ser o seu futuro profissional, o que é que pensa fazer? E: Eu penso continuar aqui. Mentia-lhe se dissesse que não pensava um dia estabelecer-me lá fora por conta própria. Talvez um dia faça isso, mas o risco tem que ser mínimo, porque eu não sou pessoa de estar a correr riscos. e: Portanto pensa continuar a trabalhar aqui? E: Sim. e: A fazer o quê? E: A bobinar. e: E, eventualmente, pensa em vir a ter uma empresa lá fora? E: Se fosse possível, mas isso é um sonho. É um sonho que eu podia realizar a qualquer momento, desde que me apeteça. <i>(Ent. 35)</i></p>
Trajectória educativa	<p>• Não concretizável</p>	<p>e: Como é que pensa que é o seu futuro aqui na empresa? E: É muito cinzento. e: Então o que é que pensa fazer? E: Estou a pensar em voltar a estudar. Tenho o 11º, tentar fazer o 12º e tentar, por exemplo, agora acho que há vários cursos de informática, na área de desenho, também é bom para tentar subir para o desenho dos transformadores. Mas nem isso me motiva muito. Já são 10 anos aqui, em que já vi muita coisa que não me agrada. (...) E: Se for estudar, eu pretendo tentar conseguir. Não digo que vá conseguir. Uma das coisas que eu sempre disse a mim mesmo é que não vou morrer sem tentar, não gosto de sentir que ao fim de uns anos: "Olha, não consegui aquilo, porque eu não tentei". e: Portanto, o que está a pensar fazer é tentar tirar o 12º e tirar um curso? E: Tentar tirar o 12º e talvez seguir um curso superior. e: Um curso superior de? E: Não sei. Eu gosto muito da fotografia, mas também gosto muito de história, gosto muito das artes. Eu não sei ao certo ainda aquilo que eu quero. Tenho de pensar muito bem. <i>(Ent. 22)</i></p>

Assim, não estamos perante um conjunto de sujeitos que manifeste projectos significativos, fazendo depender o seu futuro de entidades (como a empresa) e pessoas externas. Já no que diz respeito aos projectos de prossecução da trajectória educativa, outros factores objectivos e estruturantes pesam na sua concretização, como é o caso da idade, do nível de escolaridade ou das obrigações familiares.

No domínio do desejável, ou seja, das aspirações profissionais, constatámos que um conjunto de sujeitos refere que gostaria de exercer ou de ter exercido uma profissão diferente.

Figura 2
Aspirações profissionais



N=27

A grande fatia de entrevistados enquadra as suas aspirações profissionais no exercício de profissões na indústria, o que se aproxima do exercício profissional actual. As profissões referidas são inúmeras, tais como as de electricista, técnico de electrónica, carpinteiro ou mecânico de automóveis. Ainda que os sujeitos não verbalizem a intenção de concretizar estas aspirações, elas enquadram-se em áreas profissionais onde as probabilidades objectivas, consideradas no abstracto, são mais exequíveis.

Praticamente com o mesmo peso numérico, os sujeitos referem profissões que apelidámos intelectuais, as quais implicam a detenção de um grau académico (como é o caso das de professor, psicólogo ou enfermeiro), e profissões associadas a um gosto pessoal particular (tais como jogador de futebol, fotógrafo ou cozinheiro).

Apenas 3 indivíduos referem o desejo de ter uma profissão no sector terciário, como é o caso de empregado de escritório ou relações públicas, numa clara oposição ao trabalho industrial. Esta distinção social remete para a clássica diferenciação estabelecida entre os "colarinhos azuis" e os "colarinhos brancos", a qual já não é referida nos nossos dias, mas que ainda se mantém no imaginário colectivo, principalmente ao nível dos trabalhadores operacionais da indústria.

Quadro 14
Aspirações profissionais

TIPO DE ASPIRAÇÕES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Profissões industriais	<p>e: Se pudesse ter escolhido a sua profissão, qual é que é que escolhia? Escolheria outra ou escolheria esta?</p> <p>E: Era capaz de escolher outra.</p> <p>e: Qual?</p> <p>E: Técnico de frio, também. Porque é uma profissão que está a dar, agora. Está-se a desenvolver muito. E técnico de gás, também. Principalmente técnico de gás, agora com o gás natural.</p> <p>(Ent. 40)</p>
Profissões terciárias	<p>E: Eu identifico-me com uma pessoa que trabalha em relações públicas, adorava exercer relações públicas.</p> <p>(Ent. 38)</p>
Profissões intelectuais	<p>e: Se pudesse ter escolhido outra profissão, escolhia qual?</p> <p>E: Psicologia. Tentei meter-me, mas ainda não tive oportunidade. Agora já não tenho idade para isso.</p> <p>(Ent. 18)</p>
Profissões de gosto pessoal	<p>e: Que profissão é que gostaria de ter?</p> <p>E: Eu para ser sincero consigo, prontos, é assim, gostava de ser policia da PJ. Porque foi sempre uma coisa que me fascinou: andar à paisana, andar infiltrado. Já tentei concorrer, só que não tive sorte.</p> <p>(Ent. 17)</p>

Como afirma Pinto: "as aspirações e perspectivas mais ou menos (ir)realistas em matéria de futuros (não necessariamente carreiras) profissionais são um bom exemplo do tipo de elementos a integrar no espaço dos projectos individuais ou colectivos" (1999, p. 11). E acrescenta, ainda, que "o modo como eles se repercutem, com a sua própria materialidade, nas práticas sociais (quer no trabalho, quer fora dele), manifesta de forma expressiva até que ponto os horizontes do desejo, do conformismo... e do medo estruturam a direcção do trajecto" (Ibidem).

7. Conclusão: a empresa como espaço de socialização e de configuração das trajectórias profissionais

A Electrotensão constitui um caso paradigmático de uma empresa no panorama do tecido industrial nacional e internacional. Por contraposição às lógicas de flexibilização e precarização que tendem a marcar as opções estratégicas das empresas, a Electrotensão procura, inversamente, garantir aos seus trabalhadores condições estáveis e não precárias de exercício do trabalho, devidamente enquadrado em esferas profissionais delimitadas.

No que diz respeito, em particular, às trajectórias profissionais, salientamos que a adopção de uma concepção diacrónica e temporalmente dilatada nos permitiu atestar o efeito de capitalização da trajectória profissional externa na trajectória interna, em particular ao nível da mobilização de saberes e de uma estabilização não precarizante. Constatamos, em particular, que os sujeitos que iniciam o seu percurso antes da entrada na empresa encontram nesta condições de consolidação ou de constituição da sua situação profissional.

Por sua vez, em termos de projectos futuros, concluímos que predomina uma intenção de prosseguir a trajectória no interior da empresa, se possível numa carreira ascensional, bem como de prolongar a trajectória educativa, em ordem a um aumento do capital escolar, recurso que se pode revelar fundamental para a concretização de um futuro ambicionado. No entanto, a empresa permanece como o espaço social privilegiado de projecção do futuro por parte dos sujeitos, o que ilustra o carácter socialmente condicionado das perspectivas dos sujeitos.

Concluimos salientando que a Electrotensão se revela um contexto empresarial de aprendizagem e de socialização, no qual os trabalhadores permanecem e constituem a sua trajectória profissional efectiva e projectada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, João Ferreira de; COSTA, António Firmino da; MACHADO, Fernando Luís (1994) – Recomposição socioprofissional e novos protagonismos. In REIS, António, coord. – *Portugal: 20 Anos de Democracia*. Lisboa: Círculo de Leitores. ISBN 972-759-020-9. p. 307-330.
- BERET, Pierre (1986) – Les projets scolaires: contribution à une théorie de l'acteur dans le système éducatif. *Formation Emploi*. ISSN 0759-6340. N.º 13 (1986), p. 15-23.
- BERTAUX, Daniel (1978) – *Destinos pessoais e estrutura de classes*. Lisboa: Moraes Editores.
- BOURDIEU, Pierre (1998) – *Meditações pascalianas*. Oeiras: Celta. ISBN 972-774-009-X.

A configuração das trajetórias profissionais numa empresa do sector electromecânico

- (1986) – L'illusion biographique. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*. ISSN 0335-5322. N.º 62-63 (1986), p. 69-72.
- (1980a) – Le capital social. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*. ISSN 0335-5322. N.º 31 (1980), p. 2-3.
- (1980b) – *Le sens pratique*. Paris: Minuit. ISBN 2-7073-0298-8.
- (1979a) – *La Distinction: critique sociale du jugement*. Paris: Minuit. ISBN 2-7073-0275-9.
- (1979b) – Les trois états du capital culturel. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*. ISSN 0335-5322. N.º 30 (1979), p. 3-6.
- (1978) – Classement, déclassement, reclassement. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*. ISSN 0335-5322. N.º 4 (1978), p. 2-22.
- BOURDIEU, Pierre; BOLTANSKI, Luc (1975) – Le titre et le poste. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*. ISSN 0335-5322. N.º 2 (1975), p. 95-107.
- CHARLOT, Bernard; GLASMAN, Dominique, dir. (1998) – *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*. Paris: Presses Universitaires de France. ISBN 2-13-048939-7.
- CHOMBART DE LAUWE, Paul-Henry (1975) – *La culture et le pouvoir*. Paris: Éditions Stock.
- COUTROT, Laurence; DUBAR, Claude (1992) – *Introduction*. In COUTROT, Laurence; DUBAR, Claude, dir. – *Cheminevements professionnels et mobilités sociales*. Paris: La Documentation Française. ISBN 2-11-002863-7. p. 7-24.
- CROZIER, Michel; FRIEDBERG, Erhard (1977) – *Le acteur et le système: les contraintes de l'action collective*. Paris: Seuil. ISBN 2-02-005839-1.
- DOERINGER, Peter B.; PIORE, Michael J. (1985) – *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. 2.ª ed. Madrid: Ministerio de Trabajo e Seguridad Social. ISBN 84-7434-292-9.
- DUBAR, Claude (1991) – *La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin. ISBN 2-200-31287-3.
- DUBAR Claude [et al.] (1989) – *Innovations de formation et transformations de la socialisation professionnelle par et dans l'entreprise*. Lille: Laboratoire de Sociologie du Travail, de l'Éducation et de l'Emploi (LASTREE).
- GAMBIER, Dominique; VERNIÈRES, Michel (1985) – *Le marché du travail*. Paris: Economica. ISBN 2-7178-0887-6.
- GORZ, André (1988) – *Métamorphoses du travail. Quête de sens: critique de la raison économique*. Paris: Galilée. ISBN 2-7186-0340-2.
- GROS, Marielle Christine (1998) – *Espaço residencial e modo de vida: contributos da Sociologia para a reabilitação de uma área urbana degradada*. Aveiro: Universidade de Aveiro. Departamento de Ambiente e Ordenamento. Tese de doutoramento.
- KOVÁCS, Ilona, coord. (1994) – *Qualificações e mercado de trabalho*. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional. ISBN 972-732-081-3.
- MAYNTZ, Renate; HOLM, Kurt; HUBNER, Peter (1983) – *Introducción a los métodos de la sociología empírica*. Madrid: Alianza Universidad. ISBN 84-206-2131-5.
- MALGLAIVE, Gérard (1995) – *Ensinar adultos*. Porto: Porto Editora. ISBN: 972-0-34116-5.

MARSDEN, David (1989) – *Marchés du travail: limites sociales des nouvelles théories*. Paris: Economica. ISBN 2-7178-1756-5.

MONCHATRE, Sylvie (1996) – *Carrières sous influence. Le rôle de l'étiquetage dans les pratiques d'anticipation en cours de vie professionnelle: le cas des techniciens et cadres en entreprise*. Paris: Institut d'Études Politiques de Paris. Thèse de Doctorat.

NAVARRO, Pablo; DÍAZ, Capitolina (1994) – Análisis de contenido. In DELGADO, Juan Manuel; GUTIÉRREZ, Juan, eds. – *Métodos e técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Editorial Síntesis. ISBN 84-7738-226-3. p. 177-224.

NUTTIN, Joseph (1987) – Développement de la motivation en formation. *Education Permanente*. ISSN 0339-7513. N.º 88-89 (1987), p. 97-110.

– (1980) – *Théorie de la motivation humaine: du besoin au projet d'action*. Paris: Presses Universitaires de France. ISBN 2-13-038622-9.

OLIVEIRA, Luisa (1993) – *Trajectórias e identidades na reinserção profissional: o caso da reestruturação dos lanifícios na Covilhã*. Tese de mestrado em Sociologia. Especialização em Sociologia do Trabalho.

PASSERON, Jean-Claude (1989) – Biographies, flux, itineraires, trajectoires. *Revue Française de Sociologie*. ISSN 0035-2969. N.º XXXI-1 (1989), p. 3-22.

PAUL, Jean-Jacques (1989) – *La relation formation-emploi*. Paris: Economica. ISBN 2-7178-1495-7.

PINTO, José Madureira (1999) – Flexibilidade, segurança e identidades sócio-profissionais. *Cadernos de Ciências Sociais*. ISSN 0871-0945. N.º 19-20 (1999), p. 5-37.

RODRIGUES, Maria João (1991) – *Competitividade e recursos humanos: dilemas de Portugal na construção europeia*. Lisboa: Publicações Dom Quixote. ISBN 972-20-0912-5.

– (1988) – *O sistema de emprego em Portugal: crise e mutações*. Lisboa: Publicações Dom Quixote. ISBN 972-20-0636-3.

SAINSAULIEU, Renaud – (1988) – *L'identité au travail: les effets culturels de l'organization*. 3.ª ed. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques. ISBN 2-7246-0559-4.

– (1987) – *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques. ISBN 2-7246-0547-0.

TANGUY, Lucie, dir. (1986) – *L'introuvable relation formation-emploi: un état des recherches en France*. Paris: La Documentation Française. ISBN 2-11-001660-4.

VELOSO, Lúisa (2004) – *Aprendizagem e processos de identificação no espaço social do trabalho. Estudo de caso num grupo empresarial do sector electromecânico*. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Dissertação de doutoramento em Sociologia.

– (1995) – *O "mercado da formação" para adultos activos no âmbito do sector têxtil e do vestuário na região norte: contextos formativos, trajetórias profissionais e projectos*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Tese de mestrado em Políticas e Gestão de Recursos Humanos.

VERNIÈRES, Michel, coord. (1997) – *L'insertion professionnelle: analyses et débats*, Paris: Economica. ISBN 2-7178-3264-5.

La configuration des trajectoires professionnelles dans une entreprise du secteur électromécanique

Résumé

Dans cet article on présente les plus importantes conclusions qui résultent de l'analyse d'un des domaines de recherche développée dans une étude de cas réalisée dans une entreprise du secteur électromécanique de l'industrie: les trajectoires professionnelles d'un ensemble d'ouvriers. Ce domaine s'intègre dans la problématique plus vaste de l'apprentissage et des processus d'identification dans l'espace social du travail, constitutive de la thèse de doctorat en Sociologie de l'auteur. On définit et on applique empiriquement une conception de trajectoire professionnelle laquelle comprend l'analyse de la trajectoire professionnelle interne et externe à l'entreprise, des activités complémentaires à l'activité professionnelle principale et les projets et aspirations professionnels.

Mots-clé

Trajectoire professionnelle, entreprise, secteur électromécanique, processus de socialisation.

The professional trajectories configuration inside an electromechanical industry company

Abstract

In this article we present the main conclusions concerning one of the analytical domains of a case study developed in an electromechanical industry company: professional trajectories of a group of direct workers of the referred company. This domain integrates the larger issue concerning learning and identification processes in social work context, which constitutes the authors PhD theme in sociology. We define and empirically apply a professional trajectory concept, which includes: the firms' internal and external professional trajectory, complementary professional activities and the professional projects and expectations

Key-words

Professional trajectory, company, electromechanical industry, socialization process.

