MARIA MARGARIDA ALVES MONTEIRO MARQUES

MOBILIDADE PROFISSIONAL E REDES SOCIAIS EM MEIO URBANO

Faculdade de Ciências Sociais e Humanas

UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

1994

MARIA MARGARIDA ALVES MONTEIRO MARQUES

MOBILIDADE PROFISSIONAL E REDES SOCIAIS EM MEIO URBANO

FAC. DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
29. NOV. 1995
SERVIÇOS DE DOCUMENTAÇÃO

Dissertação de Doutoramento em Sociologia Industrial, do Trabalho e das Organizações

Faculdade de Ciências Sociais e Humanas

UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

1994

12427

ÍNDICE

Índice geral I

Índice dos quadros estatísticos IV

Agradecimentos VII

Introdução 1

I. Quadro institucional e diferenciação social 4

1. A negociação da mudança: o problema 5

2. Modos de regulação: intervenção estatal e participação dos 'parceiros sociais' 15

2.1. Interesse geral e legitimidade política 15

* Complexificação social e 'racionalização' da administração 18

* A constituição dos 'parceiros sociais' 23

2.2. A mobilidade como problema I (1962-1973) 27

* O Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-obra 27

* Mobilidade geográfica e qualificação: efeitos reguladores da 'política de emprego' 33

2.3. A mobilidade como problema II (1974-1990) 45

* De Ministério das Corporações a Ministério do Trabalho: o peso da tradição normativa na regulação das relações laborais 45

* Desemprego, formação profissional e apoio à criação de trabalho independente: integração na CE e reabilitação da 'lógica de mercado' 50

* Regulamentação, planeamento, contratação colectiva e concertação: orientação normativa e práticas de negociação nas relações de trabalho 62

* Reconversão estrutural e mobilidade profissional 76

2.4. 'Debilidade' da sociedade civil e 'intervencionismo' estatal: duas interpretações 93

2.5. Mobilidade geográfica e diferenciação socioprofissional 111

* Mobilidade geográfica e heterogeneidade social 113

* Mobilidade profissional e diferenciação das estruturas sociais 121

* Categorias socioprofissionais e identidades sociais 137

Quadros estatísticos 147

II. Mercados de trabalho: processos informais e mobilidade profissional 166

1. Mercado, mercados, ou sistemas de acção? 167

* A dimensão cultural dos mercados 170

* A dimensão estrutural dos mercados 172

* A pluridimensionalidade dos mecanismos de regulação 176

* Pluralidade dos mercados e das formas de regulação 180

* Mercados de trabalho e emprego: a evolução das ideias 187

2. Recursos e constrangimentos na procura de emprego 195

* Rotatividade e qualificações 201

* A liberdade de escolha enquanto constrangimento 208

* Difusão da informação e comparação social 223

3. O encastramento social da mobilidade 233

* Os contactos informais como factores dominantes na mudança de emprego 233

* Mediatização da informação e contextos socioculturais 240

* Posição estrutural e modalidades de mudança de emprego 249

* Decisão de mudança e meios de referência 255

* Satisfação e mobilidade 259

Quadros estatísticos 270

III. Redes de suporte e identidades sociais 291

1. Identidades e representações sociais 301

* Modelos de orientação face ao trabalho 302

* Emprego e participação na esfera produtiva 314

* Profissão e subdivisões da sociedade global 330

2. Redes de interacção e suporte 345

* Práticas de lazer e diferenciação sociocultural 348

* Relações de suporte e quadros de integração social 357

IV. Atitudes face à mobilidade 394

1. História de trabalho e atitudes face à mobilidade 398

* Mobilidade geográfica 398

* Mobilidade profissional 404

2. Mobilidade: dificuldades e motivações 423

3. Conclusões 439

Anexos 446

-Metodologia 447

*A.1 - Questionário 487

-Classificação das trajectórias socioprofissionais 495

* A.2 - C.I.T.P. 1981 e 1991 521

Bibliografia 531

ÍNDICE DOS QUADROS ESTATÍSTICOS

I.1 - Repartição percentual dos grupos profissionais da administração pública 147

I.2. - Repartição percentual dos efectivos da administração pública por distritos 147

I.3 - Comparação dos efectivos da função pública 147

I.4 - Relação entre efectivos da função pública e população activa 147

I.5 - Evolução comparada da população no Continente e na região de Lisboa 148

I.6 - População residente (ou presente), por distrito, consoante a naturalidade 149

I.7 - População activa com profissão , por actividade (1890/1930) - Lisboa (cidade) 150

I.8 - População activa com profissão , por actividade (1890/1930) - Continente 151

I.9 - População activa com profissão , por actividade (1890/1930) - Continente - agregação segundo Fourastié 152

I.10- População activa com profissão , por actividade (1890/1930) - Lisboa - agregação segundo Fourastié 152

I.11 - População activa com profissão , por actividade (1890/1930) - Continente/Lisboa - Homens e Mulheres - estrutura 152

I.12 - População activa com profissão , por actividade (1890/1930) - Continente/Lisboa - Homens - estrutura 152

I.13 - População activa com profissão , por actividade (1890/1930) - Continente/Lisboa - Homens e Mulheres - taxa média de crescimento anual 153

I.14 - População activa com profissão , por actividade (1890/1930) - Continente/Lisboa - Homens - taxa média de crescimento anual 153

I.15 - População activa com profissão , por actividade (1890/1930) - Continente/Lisboa - Homens e Mulheres - taxa de variação 153

I.16 - População activa com profissão , por actividade (1890/1930) - Continente/Lisboa - Homens - taxa de variação 153

I.17 - População activa com profissão , por actividade (1950/1981) - Continente 154

I.18 - População activa com profissão , por actividade (1950/1981) - A.M.L. 155

I.19 - População activa com profissão , por actividade (1950/1981) - Continente/A.M.L. - Homens e Mulheres - taxa média de crescimento anual 156

I.20 - População activa com profissão , por actividade (1950/1981) - Continente/A.M.L. -

Homens - taxa média de crescimento anual 156
I.21 - População activa com profissão , por actividade (1950/1981) - Continente/A.M.L. - Homens e Mulheres - taxa média de crescimento anual 157
I.22 - População activa com profissão , por actividade (1950/1981) - Continente/A.M.L. - Homens - taxa média de crescimento anual 157
I.23 - Evolução da população activa - C.N.P. (1950/1981) - Homens e Mulheres 158
I.24 - Evolução da população activa - C.N.P. (1950/1981) - Homens 159
I.25 - Evolução da população activa - C.N.P. (1950/1981) - Homens e Mulheres - taxa de crescimento 160
I.26 - Evolução da população activa - C.N.P. (1950/1981) - Homens - taxa de crescimento 161
I.27 - Composição social da população activa portuguesa (1960) 162
I.28 - Grupos socioeconómicos - população activa (1981) 162
I.29 - Grupos socioeconómicos - população activa (1981) 163
I.30 - Pirâmide dos consumidores 163
Anexo aos dados sociodemográficos - tabela de conversão das categorias profissionais 164
II.1 - Distribuição dos trabalhadores por actividade e segundo o escalão de antiguidade na empresa 270
II.2A - Profissões de maior rotatividade 271
II.2B - Profissões de maior dificuldade de recrutamento 273
II.3A - Rotatividade estrutural - 1979 275
II.3B - Rotatividade estrutural - 1991 276
II.4A - Desempregados à procura de primeiro emprego - diligências de procura por sexo 277
II.4A - Desempregados à procura de primeiro emprego - diligências de procura por idade 278
II.4A - Desempregados à procura de primeiro emprego - diligências de procura por grau de instrução 279
II.4B - Desempregados à procura de novo emprego - diligências de procura por sexo 280
II.4B - Desempregados à procura de novo emprego - diligências de procura por idade 281
II.4B - Desempregados à procura de novo emprego - diligências de procura por grau de instrução 282
II.4C - Empregados à procura de novo emprego - diligências de procura por sexo 283
II.4C - Empregados à procura de novo emprego - diligências de procura por idade 284
II.4C - Empregados à procura de novo emprego - diligências de procura por grau

de instrução 285

II.5AA - População activa à procura de primeiro emprego - razão da procura 286

II.5AB - População inactiva à procura de primeiro emprego - razão da procura 287

II.5BC - População activa desempregada à procura de novo emprego - razão da procura 288

II.5BB - População inactiva à procura de novo emprego - razão da procura 289

II.5C - População empregada à procura de novo emprego - razão da procura 290

AGRADECIMENTOS

Na realização de um trabalho desta natureza, cuja preparação e redacção requerem grande concentração durante um longo período, são inúmeras e diversas as fontes de suporte, em regra discreto, mas fundamental, que contribuem para conduzir a nau a bom porto. Para todos os que me ajudaram nessa tarefa, desde a participação no apoio logístico, até à discussão científica das questões, passando pelo inestimável estímulo que a palavra amiga, discretamente pronunciada, nos transmite nos momentos certos, vão os meus agradecimentos.

Particularmente importantes foram as participações, no trabalho de campo, dos ex-alunos que comigo colaboraram. Sem a sua dedicação e apoio empenhado à investigação nunca me teria sido possível recolher a informação necessária. Para eles vão, pois, os meus agradecimentos, em especial para a Maria João Grenha, a Graça Magalhães, a Manuela Mendes e o Carlos Nunes, que foram inexcedíveis na fase exploratória; e para a Clara Lemos Martins, a Isabel Matias, a Anabela Fonseca, a Maria José Calderon e a Carmen Freitas, pelo seu inestimável contributo na cordenação do inquérito por questionário. Ficam no anonimato todos aqueles que, do "outro lado", gentilmente acederam a colaborar na observação, submetendo-se pacientemente a "rajadas de perguntas" por vezes incómodas e frequentemente indiscretas, ou simplesmente facilitando o contacto com as pessoas que tinhamos interesse em contactar. A todos aqui deixo os meus renovados agradecimentos.

Ainda em matéria de apoio logístico, não posso deixar de expressar o meu mais vivo agradecimento ao Dr. Manuel Lisboa que, para além das exigências da função que tinha no Centro de Cálculo da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da

Universidade Nova de Lisboa, sempre se mostrou disponível para me apoiar no desbravamento dos programas informáticos com que trabalhei (Lotus e SPSS) - agradecimento que é extensivo a toda a equipa do Centro.

Não posso ainda deixar de referir nestes agradecimentos todos os restantes colegas do Departamento de Sociologia da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas que, de alguma forma, me ajudaram, directa ou indirectamente, na consecução deste trabalho. Saliento, porém, as trocas de impressões com os Drs. Jorge Pedreira e Diogo Ramada Curto, cujas opiniões, sempre interessantes, muito me ajudaram a compreender os limites de um estreito "sociologismo"; o utilíssimo apoio prestado no acesso a bibliografia (quase) inacessível pelos Drs. Pedro Tavares de Almeida e Rui Santos e pelo Doutor Francisco Bethencourt; as não menos estimáveis conversas descontraídas, que sempre me traziam novo alento, e por vezes novas pistas para continuar, com o Dr. Luís Rodrigues e as Doutoras Virgínia Coelho e Maria Luís Rocha Pinto.

Os meus agradecimentos vão, ainda, especificamente para o Prof. Doutor David Justino, que inicialmente me lançou o desafio de trabalhar nesta área, e me apresentou os responsáveis da Lisnave que pretendiam saber o que tinha acontecido aos milhares de trabalhadores que, desde finais da década de 70, tinham abandonado a empresa.

Finalmente, ao Professor Magalhães Godinho agradeço a orientação prestada não apenas neste trabalho, como, sobretudo, na forma específica de pensar os problemas em Ciências Sociais e Humanas, a que os diversos contactos que com ele estabeleci (nos seminários que orientou, nas sessões de trabalho ...) me introduziram, que me permitiu ver (e compreender) a sociedade portuguesa sob uma outra luz e assim corrigir alguma "miopia" da formação sociológica de base.

Não posso omitir, por último, uma palavra muito especial para os amigos e a família, que estiveram sempre presentes.

INTRODUÇÃO

A flexibilização do emprego entrou, hoje em dia, na linguagem comum, como sinónimo de facilitação dos despedimentos. O alcance da noção extravasa, contudo, e muito, essa definição estreita. No entanto, se essa noção se impos tão "naturalmente", foi porque as condições de laboração das empresas, no imediato após 1974, não permitiram a absorção das novas regras do jogo, que entretanto se estabeleceram. A flexibilização tem, por conseguinte, de ser reportada ao contexto expecífico da fixação, mudança e negociação de formas de regulação a todos os níveis - e em particular, ao nível macro-institucional.

Na primeira parte, onde é abordado, justamente, o quadro institucional, sublinha-se a necessidade de o referenciar ao contexto da diferenciação social que, nos últimos trinta anos, provocou mudanças quantitativas e qualitativas muito significativas na sociedade portuguesa. A constatação dessa evolução, associada à assunção de compromisssos a nível da CE, conduziu à introdução de uma nova forma de comunicação entre representantes dos interesses colectivos e o Estado que permitisse reduzir as incertezas decorrentes da diversificação e complexificação das solicitações e dos meios de referência.

Tal exigia, contudo, mudanças significativas ao nível do comportamento dos participantes. Ora, o que se verifica é que, se por um lado, a eleição da mobilidade como problema, que surge na sequência da sangria emigratória e da litoralização galopante dos anos 60, provoca mudanças sobretudo quanto à especialização técnica da intervenção estatal; na sequência das mudanças operadas nos após 1974, a génese política que presidiu à constituição dos "parceiros sociais" não facilitou a institucionalização dos mesmos enquanto mediadores legitimados socialmente (e eficazes) na mobilização para a mudança.

Duas interpretações, uma de pendor mais neo-liberal (que coloca a ênfase no "abafamento" da sociedade civil por um Estado hipertrofiado e omnipresente) e outra, de inspiração marxista (que sublinha a dimensão instrumental do Estado, enquanto objecto de competição, no jogo da luta de classes, pela hegemonização do poder), tentam explicar os bloqueios que estão na origem de tal situação. Ao quedarem-se pela abordagem macro-institucional, contudo, não respeitam a diversidade de situações que se observa na realidade - mormente no que concerne às relações de trabalho -, nem permitem, não obstante as pistas interessantes que abrem, explicar as dificuldades da modernização, numa sociedade em que as dinâmicas particularistas se sobrepõem, largamente, à organização formal dos interesses.

A análise da grande mobilidade registada nos últimos 30 anos permite contextualizar algumas das questões deixadas "em pousio" nas leituras atrás referidas e, regressando ao conceito original de sociedade civil, conduz a formular a hipótese de que não é só a dinamização do mercado interno, decorrente da diferenciação induzida por essa mobilidade observada, que explica a maior ou menor tendência para a "mobilização" da sociedade civil, mas que haverá razões de natureza sociocultural, nomeadamente a sobrevivência de dinâmicas particularistas muito fortes, que percorrem a sociedade civil e o Estado, que terão de ser consideradas.

Esta questão é aprofundada na segunda parte, no contexto particular do emprego. Aqui, demonstra-se que a reabilitação da "lógica do mercado" assenta numa série de equívocos (entre os quais o da pretensa naturalidade e atomicidade dos mercados), e defende-se a hipótese de que, a manter o conceito de mercado para explicar os comportamentos de ajustamento entre oferta e procura na esfera do trabalho, este tem de ser entendido com um espaço de interacção, aprendizagem e controle social.

A análise dos dados estatísticos oficiais permite desmitificar alguns dos

pressupostos da (nova) "lógica do mercado" e, nomeadamente, o de que a formação profissional e o ascenso de qualificação é, por si só, capaz de mudar o panorama dominante do tecido empresarial português e conduzi-lo no sentido da modernização. As dinâmicas particularistas estão fortemento presentes quer no processo de procura, quer no de mudança efectiva de emprego, e o encastramento social da mobilidade enraiza-se, por um lado, nos recursos disponíveis na estrutura social e, por outro, nos mecanismos de comparação social que definem os parâmetros de avaliação e decisão no que respeita aos comportamentos no universo do trabalho.

Na análise das identidades e dos meios de integração social das três categorias de trajectórias socioprofissionais consideradas, verificamos não apenas os efeitos do diferencial posicionamento na estrutura social, como ainda os que resultam da socialização profissional. Estes reflectem-se em atitudes e comportamentos em relação ao trabalho e à mobilidade, de facto, distintos, e os resultados obtidos através da observação directa, se por um lado, apoiam a hipótese do mercado enquanto sistema de interacção, por outro, sugerem a necessidade de "descer" aos quadros de acção concretos, considerando, na esteira da concepção clássica, os dois lados: a oferta e a procura.

I QUADRO INSTITUCIONAL E DIFERENCIAÇÃO SOCIAL

1. A negociação da mudança: o problema

2. Modos de regulação: intervenção estatal e participação dos "parceiros sociais"

2.1. Interesse geral e legitimidade política
2.2. A mobilidade como problema I
2.3. A mobilidade como problema II
2.4. "Debilidade" da sociedade civil e "intervencionismo" estatal: duas interpretações
2.5. Mobilidade geográfica e diferenciação socioprofissional

Quadros estatísticos

1. A CONCERTAÇÃO DA MUDANÇA: O PROBLEMA

A "concertação" social está na ordem do dia. As mutações que se produzem à escala mundial e a complexificação das estruturas sociais assim exigem. Mas dada a diversidade de significados atribuídos à expressão, entendamo-nos, antes de mais, sobre os conceitos: a concertação não se restringe a um simples compromisso sobre um *mínimo denominador comum* (níveis salariais e de preços, por exemplo), mas assenta sobre a institucionalização de uma forma de articulação de interesses, a todos os títulos original em Portugal. Antes de mais porque os consensos visam, não a cedência pontual, por parte dos intervenientes, com vista à estabilização das situações, mas provocar determinado tipo de mudanças nas mesmas ([1]); e depois, porque, no que respeita à própria natureza da intervenção dos agentes envolvidos, supõe a adopção de comportamentos (que não só de atitudes ([2])) até então arredados da cultura política nacional.

Na apresentação introdutória do Acordo Económico e Social assinado em Outubro de 1990, são referidas as exigências decorrentes do enquadramento na Comunidade Europeia (e do posicionamento desta nas dinâmicas de globalização das economias) como causa próxima da procura de um "amplo consenso" nacional, tendo em vista a "modernização". Especificamente no que concerne à forma (desenho das instituições e princípios orientadores), as experiências, mais ou menos ambiciosas, de negociação tripartida (Estado-sindicatos-confederações patronais) em Portugal têm-se vindo a aproximar, de facto, do modelo adoptado a nível comunitário ([3]). Cronologicamente, o Conselho Permanente de Concertação Social (CPCS) foi precedido, por outras experiências de livre ([4]) articulação e negociação de interesses ([5]) e antecedeu a criação de outras instituições

[1]. Refira-se, a título de exemplo, a formação profissional como contrapartida do alargamento das causas de despedimento à inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, em convergência com as exigências de maior "adaptabilidade" dos recursos humanos às mudanças tecnológicas, contemplada no Acordo Económico e Social de 1990.

[2]. O consenso emerge da acção, e não da simples promoção de valores ou da retórica visando a motivação dos actores para a adesão a uma dada via para a consecução do mesmo.

[3]. Como adiante se verá, já em finais dos anos 60 se ensaiavam algumas formas de consulta a "parceiros" situados fora do Estado.

[4]. Não será demais insistir na importância da condição de liberdade, pois só se poderá, em rigor, falar de consenso quando os constrangimentos que se impõem aos intervenientes são inerentes à situação (isto é, à

([6]). Quanto às bases sobre as quais assenta a prática da negociação, os estudos sobre as culturas políticas nacionais ([7]) revelam que, para largos segmentos da população, subsiste uma ideia de inacessibilidade ao "poder" (capacidade de "influenciar" as decisões) e uma fraquíssima participação institucional ([8]). O autoritarismo do Estado Novo e a experiência de confrontação do passado recente não favoreceram, com efeito, a criação de condições propícias a um modelo de articulação de interesses do tipo da que se foi caldeando, após a segunda guerra mundial, nos países democráticos europeus ([9]), nomeadamente através da negociação dos acordos de produtividade.

natureza das relações que entre eles se estabelecem), e não impostos por um dos actores - por exemplo, o Estado. Estamos a simplificar uma questão complexa (e para a qual abunda a literatura especializada - vd., por exemplo, Moscovici e Doise, 1991), mas não será necessário maior aprofundamento para rejeitar qualquer tentativa de analisar, em termos meramente formais, a passagem da "articulação orgânica" subjacente ao regime corporativo anterior a 1974, ao modelo tripartido de relações posterior a essa data. Regressaremos a esta questão mais adiante.

[5]. O Conselho Nacional do Plano, o Conselho Nacional de Rendimentos e Preços, etc - vd. Cap. "A mobilidade como problema II".

[6]. De âmbito mais restrito, como, por exemplo, o Conselho Nacional da Juventude; ou contemplando um leque mais diversificado de interesses colectivos, como no caso do Conselho Económico e Social.

[7]. No estudo de J. Vala: "(...) entende-se a cultura política como a organização de representações sociais sobre os objectos políticos, de carácter relativamente sedimentado e que se expressa num conjunto tendencialmente articulado de crenças, valores e esquemas de acção." (1988 : 20 - Nota 3).

[8]. Se aceitarmos as atitudes face às instituições e aos partidos políticos em particular, como indicadores de confiança - vd. Bruneau e Bacalhau (1978) e, para os jovens, Vala (1986); para um breve resumo dos resultados obtidos nos inquéritos efectuados sobre a questão em Portugal, vd. Almeida (1990 : 50-60). Sublinhe-se, ainda, que em inquérito recente se voltou a verificar a mesma tendência maioritária para a afirmação de forte "distância ao "poder" (vd. M. V. Cabral, "A *partidocracia* portuguesa", *Público*, 10 de Julho de 1991, p. 17).

Nota redigida na fase de revisão: no relatório da sondagem acima mencionada, recentemente publicado, verifica-se que 63% dos inquiridos se situam no escalão de maior distância ao poder (índice construído a partir de duas perguntas: uma relativa à crença quanto à possibilidade de influenciar os destinos do país; outra visando conhecer se o inquirido pertencia a alguma associação formal). Os autores concluem, então, que "é a desigualdade perante os recursos educativos (mais do que face aos recursos materiais) que explica a profunda diferenciação da população segundo a *distância ao poder*." (Cabral *et al.*, 1993 : 41). No mesmo sentido apontam os resultados do segundo inquérito do Grupo de Estudos do Sistema de Valores Europeus, quando revelam que, para 67% dos inquiridos, a administração pública merece escassa confiança, sentimento que se manifesta menos intensamente no que se refere à segurança social (52%) (Reis e Dias, 1993).

[9]. A participação e colaboração dos "parceiros sociais", fomentada pelos responsáveis governamentais, é suscitada no após-guerra, na definição de políticas de rendimentos, e visava não apenas explicitar o *denominador comum* que unia os agentes, como ainda comprometê-los, na sua actuação, com as decisões em que tinham tomado parte - suster a inflação a bem do interesse geral, em paralelo com o lançamento das chamadas políticas de *welfare*. O seu alcance extravasa, assim, e largamente, o domínio do económico (redistribuição da riqueza produzida), nomeadamente porque contribui para a definição e consolidação do quadro institucional de articulação dos agentes sociais, que será posteriormente

A experiência da negociação nos países do *welfare state* revela capacidade de articulação entre os diferentes níveis, do micro ao macro, e supõe, naturalmente, que a riqueza é produzida em quantidades que permitem pensar em redistribuição. Ora, se por um lado, há que não esquecer que a fragilidade da economia nacional não favoreceu, entre nós, a institucionalização de tais mecanismos ([10]); por outro, não obstante a subsistência de uma multitude de pequenas empresas, favorecendo os contactos directos (informais) entre empregador e empregado, não se verificou a estabilização generalizada de práticas institucionais, formalizadas ou não, de articulação ([11]). Nestas condições, a centralidade que, ainda hoje, assume a questão da participação nos ganhos de produtividade, em Portugal, e nomeadamente no que concerne à própria aceitação do princípio ([12]), conduz a questionar a real sedimentação de um complexo articulado de crenças, valores e rumos de orientação, no que respeita à negociação, no relacionamento entre "parceiros" na esfera do trabalho ([13]). Ao nível macro, se observarmos a díade Estado-interesses colectivos,

reforçado com o advento dos governos de pendor social-democrata. Como adiante se aprofundará, em Portugal, não só a "colaboração" era um imperativo normativamente fixado por um Estado Novo autoritário, como as condições do imediato após 1974 favoreceram o estabelecimento de compromissos, não a participação consensual.

[10]. Observe-se, no entanto, que já antes de 1974, grandes empresas da região de Setúbal, repercutiam os ganhos de produtividade nos salários pagos (por exemplo a Lisnave).

[11]. Num estudo recente sobre a "introdução de novas tecnologias ou alteração dos processos de fabrico" nas empresas portuguesas, verificou-se que a maioria de "empresários e trabalhadores não comunicam quanto aos objectivos de modernização das empresas" (Lacomblez cit. in Deusdado, 1992).
Nota redigida na fase de revisão: este último dado é o resultado da subsistência de uma mentalidade ainda largamente dominante entre os empresários (vd. Cap. "A mobilidade como problema II"), mas também na sociedade em geral. Assim, no inquérito aos valores europeus atrás referido, e relativamente às "formas de gestão preferenciais" das empresas, verifica-se que, enquanto a maioria dos portugueses se inclina para a "gestão pelos próprios proprietários ou representantes" (41%), no resto da Europa a preferência maioritária recai sobre a "participação dos trabalhadores na escolha dos gerentes" (43%) (Reis e Dias, 1993 : 290).

[12]. Considere-se, por exemplo, o recurso à mão-de-obra infantil, que é, em certas regiões e sectores de actividade, prática ainda corrente (cf. o dossier publicado sobre a questão in *Público*, 26 de Agosto de 1991). A ideia de repartição dos ganhos de produtividade, conseguidos graças ao alargamento da base de distribuição, esbarra, claramente, com a lógica aqui subjacente de empurrar a fronteira da divisão em detrimento da parte do rendimento que caberá ao trabalhador.

[13]. Mesmo quando a adesão aos princípios da "concertação" é, em termos de exteriorização pública, apresentada como um dado adquirido pelas organizações representativas envolvidas, os comportamentos que se observam, ao nível micro, revelam o abismo que separa o discurso da prática. No estudo atrás referido (nota 11), os valores registados em Portugal para o grau de "diálogo nas empresas" são baixíssimos, quando comparados com os restantes países da CE - mas poderia a situação, neste, como noutros domínios, ser diferente?

verificamos que o primeiro é frequentemente acusado pelos segundos de não saber respeitar o papel de "parceiro" da relação, que pretende ser, preferindo manter o de árbitro, ou mesmo, persistir numa intervenção de tipo autoritário ([14]). Mas, por outro lado, a fraqueza do associativismo em Portugal justifica a intensificação e multiplicação dos apoios públicos à consolidação e reforço de algumas formas organizadas de representação de interesses ([15]), condição *sine qua non* para a transição de um "corporativismo de Estado" para um "neocorporativismo de associação" (Lucena), mas também favorável à perpetuação da potência pública no centro da cena.

Como quer que seja, e porque a sedimentação de um complexo articulado de crenças, valores e orientações favoráveis à negociação não se realiza, nem por decreto, nem pela intensificação das adesões verbalmente manifestadas aos princípios, mas através da prática concreta da mesma, e designadamente das relações que se tecem entre os participantes e das "representações de grupo" (Moscovici e Doise, 1991) que nesse contexto se vão forjando, é lícito admitir, com os arautos da "negociação concertada", que, à medida que os "parceiros" forem trabalhando em comum na tomada de decisões, a sua implicação no funcionamento das instituições de negociação irá aumentando, e um novo tipo de comunicação entre eles se irá consolidando ([16]), propício à emergência de novos mecanismos de regulação social ([17]).

[14]. O que faz com que M. de Lucena, defensor declarado de posições liberais, a rotule de "jacobina" (1989 : 552).

[15]. Consubstanciada, por exemplo, em apoios materiais às actividades desenvolvidas (por exemplo, atribuição de subsídios para formação profissional aos sindicatos, para a realização de feiras às associações industriais, ...).

[16]. Observe-se, por exemplo, a resistência dos "parceiros sociais" à "diluição" do CPCS no Conselho Económico e Social (CES), que não se explicará, certamente, só pelo receio da "ameaça de paralisia múltipla" (Lucena, 1989 : 553) que daí poderia advir. Na verdade, a manutenção de praticamente os mesmos intervenientes (com excepção, naturalmente, dos detentores de cargos públicos) do CPCS, na estrutura de concertação do CES, revela a importância que as relações pessoais assumem no contexto das negociações institucionais.

[17]. Nomeadamente, assentes no consenso atingido através da "concertação" de posições, isto é, podendo embora a negociação supor a cedência, de parte a parte, relativamente a aspectos periféricos, é a polarização das posições sobre o núcleo central da negociação que permite o avanço qualitativo da mesma. Nas palavras de Moscovici e Doise, em cujo quadro teórico nos temos vindo a basear: "(...) a ideia de troca de informações impede que se conceba a discussão como uma participação e uma relação social. (...) cria a ilusão (...) de que os homens que decidem são semelhantes aos especialistas que resolvem um problema. (...) a discussão à qual se acrescenta um ingrediente de implicação pessoal empurra mais para a polarização do que uma discussão de onde esteja ausente este ingrediente." (1991 :

Na verdade, num contexto de rápidas mudanças, engendradas pela "diferenciação da sociedade" ([18]), os princípios e instâncias tradicionais de autoridade perdem eficácia ([19]). A especialização funcional das instituições, necessária para dar resposta a solicitações cada vez mais específicas, torna-se disfuncional à luz da adaptabilidade requerida para responder às mudanças ([20]). A variabilidade torna-se, deste modo, necessária à manutenção da estabilidade (Luhmann, 1982); e, no enquadramento da acção colectiva, as regras específicas são parte integrante das regulações globais (Reynaud, 1989) ([21]). Assim, são a natureza e o âmbito de actuação do Estado, e as suas bases de legitimação tradicionais (instituições, normas e práticas) que são, hoje em dia, objecto de questionação. Mas, para que haja menos Estado e mais regulação autónoma, ou redução do poder da administração mas reforço do Estado com vista à realização do interesse geral, consoante a perspectiva doutrinária adoptada ([22]), necessário se torna que, do lado

107). "A formação do consenso não tem por objectivo congregar as opiniões ou preferências individuais, corrigi-las com melhores informações, etc., mas transformá-las em opiniões e preferências sociais. É por isso que é adequado falar de um trabalho específico da decisão que as incorpora na vida social." (1991 : 209-nota).

[18]. Para parafrasear o título do já clássico livro de Niklas Luhmann (*The differentiation of society*, Nova Iorque, Columbia University Press, 1982).

[19]. Assim, por exemplo, se a tradição cedeu o seu ascendente à racionalidade técnico-científica, também a ciência se vê, actualmente, posta em causa, e o "despertar religioso" (para parafrasear C. Glock, "Y a-t-il un réveil religieux aux Etats-Unis?", 1971) e de novas formas de "misticismo" (para-psicologia, etc) questionam, justamente, os princípios de verdade e de racionalidade sobre os quais aquela assenta. O próprio movimento post-moderno, embora noutro sentido, contesta a autoridade dos princípios de racionalidade, na esteira dos quais se desenvolveram processos e mecanismos de controle (produção em cadeia, consumos de massa, análise custos-benefícios dos sistemas de ensino, etc) contrários à afirmação da individualidade.

[20]. Assim, os debates recentes em torno do sistema de ensino e formação, questionando o que há alguns anos atrás era apresentado como vantagem da especialização precoce.

[21]. Para continuar no âmbito do exemplo citado na nota anterior, a associação, nas escolas, de representantes da comunidade local às decisões e plano de actividades da instituição, ou dos sindicatos e das confederações patronais à definição das orientações da formação profissional são situações que atestam o reconhecimento dos limites de uma prática de tipo impositivo para a resolução de certos problemas que carecem, no entanto, pelo carácter colectivo que revestem, da definição de normas gerais.

[22]. Concretamente, consoante a ênfase seja colocada nos "excessos" do Estado (que, sendo apenas uma de entre as várias associações que existem na sociedade civil, se deve submeter a esta) ou da sociedade (que, uma vez verificadas as condições de total libertação de energias da sociedade civil, poderia rapidamente resvalar para a desorganização, na ausência de um Estado forte, emanação e instrumento da vontade geral) (Gamble, 1982). Sendo este um debate que, hoje em dia, tanto atravessa os defensores de um posicionamento ideológico mais "à esquerda", como os que assumem posições mais "à direita" - veja-se, por exemplo, a discussão da "crise" do *welfare state* em Bendix *et al.* (1987 : 23-33).

das instâncias de representação dos interesses colectivos ("parceiros sociais"), também se verifiquem algumas condições - nomeadamente de capacidade de acção e de monopolização dos interesses supostamente representados. Há aqui, por conseguinte, três aspectos a considerar: por um lado, a complexificação das sociedades (e das economias) conduz ao aumento das incertezas; por outro, e correlativamente, a procura de novas formas de regulação impõe uma alteração nas relações entre Estado e "parceiros sociais"; finalmente, a não familiaridade de largos segmentos da população com a prática da participação institucional, estável e regular, constitui um obstáculo de monta para a organização dos interesses colectivos.

Qanto ao primeiro, a criação de consensos, tanto mais necessários quanto maior for a diferenciação social e mais acelerado o ritmo das mudanças (Luhmann, 1982; Moscovici e Doise, 1991), representa a associação dos interesses colectivos na definição do interesse geral e, fundamentalmente, o reconhecimento das limitações à expansão do Estado e da impossibilidade de, pela via impositiva, continuar a assegurar sozinho determinadas funções, que já não são, em rigor, idênticas às que lhe eram tradicionalmente cometidas. O consenso e, naturalmente, as instituições que funcionam como sede de negociação do mesmo podem ser considerados, assim, como resposta à complexificação crescente das sociedades ([23]). Para além do que, da associação dos agentes sociais à definição do interesse geral resulta, naturalmente, a partilha das responsabilidades através da participação na resolução das questões consideradas como problema.

[23]. Basicamente, é este o diagnóstico traçado por alguns dos analistas políticos que frequentam os "corredores do poder". Assim, J. Aguiar ao analisar a "evolução das sociedades modernas e do papel do Estado", num contexto em que "as grandes concentrações urbanas e as exigências de uma maior mobilidade funcional de toda a população activa (...) conduzem também a uma maior pluralidade de modos de vida, que por isso mesmo não poderão ser regulados por um tipo de leis gerais e abstractas, exigindo a *miniaturização* das políticas" (1989 : 42), sugere que "a própria possibilidade do consenso está dependente da existência de uma linguagem comum (...) e (...) que o poder seja exercido com a preocupação de formar (um) espaço público de debate político, um poder que esteja atento às diferenças para fundamentar nesse conhecimento uma estratégia realizável" (1989 : 40). Também J. D. Barroso, analisando o processo de democratização em Portugal, conclui que "(...) a *exigência* do consenso corresponde (...) à introdução de um novo tipo de comunicação no sistema e a uma *necessidade de redução da incerteza e da imprevisibilidade.*" (1989 : 43). Idênticos raciocínios são desenvolvidos em textos produzidos pelos "parceiros sociais", que adiante teremos a ocasião de analisar.

Do acordo assinado em Outubro de 1990, sobressaem as questões relacionadas com a mobilidade profissional enquanto aspecto particular de um tema mais vasto, que tem vindo a ser utilizado, em Portugal como noutros países, como "cavalo de batalha" nas negociações tripartidas, como nos debates ideológicos, e apresentado como condição *sine qua non* da "modernização" das sociedades que se preparam para enfrentar e aprofundar as virtualidades da "terceira vaga" - estamo-nos a referir à "adaptabilidade" da mão-de-obra e à "flexibilização" das relações de trabalho ([24]).

A eleição de determinados domínios, em detrimento de outros, mercê da sua suposta importância estratégica, pode, contudo, contribuir para reforçar *a contrario* os problemas estruturais, quando a escolha assenta em princípios e bases de diagnóstico que pecam pelo desprezo do "princípio de realidade" (Crozier, 1991) ([25]). Por outro lado, muito embora a criação de objectos políticos (bloqueios estruturais, imperativos nacionais, etc.) através da utilização de uma certa linguagem ([26]) faça parte do jogo político, a consubstanciação prática da mudança estrutural (modernização) não se concretiza única e exclusivamente através de efeitos de retórica. A temática da flexibilização, muito particularmente, emerge como problema em contextos (países, regiões, sectores, etc) onde a cristalização de determinadas práticas ou instituições, previamente acordados a contento de todas as partes envolvidas, se revela como nociva ao desenvolvimento de processos embrionários e a negociação da flexibilidade é facilitada pela tangibilidade dos resultados obtidos através da participação institucional. Em Portugal, a experiência do passado revela, por um lado, um Estado autoritário, permeável a múltiplas (e amiúde contraditórias) solicitações

[24]. E consubstanciada nas questões negociadas no referido Acordo, concretamente: adaptabilidade de horários e dos trabalhadores a novas tecnologias, polivalência, condições de despedimento, antecipação da idade da reforma, reciclagem e formação profissional, etc.

[25]. Embora centrado na política científica, o manifesto de J. M. Gago (em particular o capítulo 6) é incisivo quanto a este aspecto: "As regiões menos desenvolvidas da Europa - entre as quais se conta Portugal - tendem a equacionar estas questões através de um prisma que, fornecendo uma imagem distorcida da realidade, transmite finalmente à opinião pública as cores extremas da grande urgência na resolução do atraso estrutural, por um lado, e da confiança e esperança simplista em soluções rápidas de efeitos milagrosos." (1990 : 117).

[26]. "Fazer coisas com palavras", para parafrasear o já clássico título do filósofo inglês J. L. Austin (*How to do things with words*, Oxford, Oxford University Press, 1962) - como no caso das dicotomias Estado *versus* sociedade civil, modernização *versus* interesses corporativos, conflito *versus* concertação, etc.

particulares ([27]) e, por conseguinte, resistente às tendências modernizantes (Bendix *et al.*, 1987), que tem, como contrapartida, uma sociedade civil fracamente organizada e pouco preparada (ou sensibilizada), global e sectorialmente, para a discussão das novas funções do Estado enquanto agente interveniente na regulação social ([28]); e, por outro, uma certa fluidez de processos e situações (e nomeadamente a emigração, enquanto processo de regulação do mercado de trabalho), que sugere alguma reserva na transposição por analogia de diagnósticos realizados nos países altamente industrializados ([29]) - mesmo sabendo, de antemão, que também nestes a variedade de processos e situações é considerável (Casassus-Montero, 1981; Boyer, 1986).

[27]. Veja-se, por exemplo, o estudo de J. A. Loureiro (1991) sobre condicionamento industrial, claramente revelador desta ausência de separação de esferas: "Em Portugal o que qualifica o desempenho da Administração é a existência de intervenções e decisões com carácter marcadamente pontual cujo sentido parece ser ditado pelo poder e influência de cada uma das múltiplas redes de compadrio em presença." (1991 : 46). Ora, como defendem Bendix *et al.*, o que estes, como outros resultados de estudos realizados na mesma linha revelam é que: "without the distinction between state and society, economic growth and political institutions will be difficult to preserve (or achieve), either in Western states or in the Third World." (1987 : 4)

[28]. As conotações que a noção de consenso carreia consigo, e nomeadamente a de consentimento espontâneo, funcionam como "paus de dois bicos" na explicação: por um lado, porque a ênfase colocada na (aparente) espontaneidade do consenso despreza o processo de maturação (de valores e orientações) caldeada na prática (particularmente claro nas sociedades do *welfare state*), escondendo, assim, a componente de construção social subjacente; mas, por outro, é bem verdade que o realce conferido à adesão aos valores impede a assimilação redutora da construção de consensos a uma "engenharia do compromisso" (sobremaneira importante quando é a discussão das novas formas de regulação que está em causa).

[29]. O tema da "decadência" já vem de longe (vd. o recentemente relembrado manifesto de Antero de Quental, em prol da "regeneração") e a investigação da origem dos "bloqueios" da sociedade portuguesa tem apontado em várias direcções - refiram-se o conceito de "sociedade dualista", utilizado por A. S. Nunes (1964), para definir os diferentes ritmos e dinâmicas que caracterizavam a sociedade portuguesa na década de 60; a insistência de V. M. Godinho (1969; 1978; 1991) na exposição das estruturas neo-arcaizantes, que se "escondem" por debaixo do verniz de modernização; ou ainda a denúncia da ausência de uma cultura científica que, em finais de século, continua a permitir que, na nossa sociedade, o confronto de ideias e a polémica aberta sejam desincentivados. Estes diagnósticos, apontando para as origens dos bloqueios da nossa sociedade, relevam, invariavelmente, de uma perspectiva estrutural, ou seja, de uma análise em que a multiplicidade de temporalidades e a complexidade das interdependências desaconselham a transposição de diagnósticos. Na mesma linha se situa B. S. Santos, quando lembra que a "descoincidência relativa entre produção capitalista e reprodução social" (1990 : 123) em Portugal não autoriza a conceptualização do Estado em termos de *welfare*, e que os estudos concretos sugerem antes o funcionamento de mecanismos fortíssimos de apoio informal (vd. a integração dos "retornados", ou as funções desempenhadas pelas redes sociais durante a crise que se abateu sobre a península de Setúbal (Marques, 1988)).

De qualquer forma, a incentivação, por parte do Estado, da participação dos agentes sociais, com vista à ultrapassagem dos problemas apresentados como bloqueios estruturais, que inviabilizam a "modernização" da sociedade, merece alguma reflexão, na medida em que permite, através da observação deste domínio específico do emprego, colocar em evidência as formas de intervenção do Estado, a constituição de determinados agentes em "parceiros" legítimos da negociação e, finalmente, avaliar a sua importância efectiva nos mecanismos de regulação dos mercados de trabalho. Na verdade, constatar que a "tradição", desde o fim do Antigo Regime, revela um Estado centralizador e autoritário, pouco ou nada limitado, na sua actuação, por uma sociedade civil onde escasseiam as instâncias de contrapoder é, de alguma forma, limitarmo-nos a reproduzir o "problema" do ovo e da galinha. Em alternativa, propomo-nos analisar as reformas que, desde finais da década de 60, têm vindo a ser operadas ao nível das instituições e que evidenciam mudanças nas formas de o Estado se pensar a si próprio nas suas relações com a sociedade civil, e designadamente no que respeita à assunção das funções de agente de regulação e promotor do interesse geral ([30]).

Para o tratamento desta questão, serão utilizadas fontes primárias (essencialmente documentais), que nos permitirão contextualizar o problema central que aqui nos ocupa - como surgem as preocupações sobre a mobilidade e se tornam objecto de negociação "concertada"? Em que medida a administração pública se consegue libertar das influências particularistas e agir autonomamente, fazendo com que à actuação institucional corresponda, de facto, a adopção estabilizada de condutas e orientações congruentes com o contrariar das lógicas tradicionalistas e a assunção do projecto de modernização dos comportamentos na esfera do trabalho? Recorreremos ainda a trabalhos realizados no âmbito da Ciência Política e da Sociologia das instituições, procurando destacar dos mesmos os parâmetros que têm balizado as reflexões sobre a articulação entre o Estado e a sociedade civil. Procuraremos mostrar que, consideradas isoladamente, as explicações avançadas pelas abordagens neo-liberal e neo-marxista não resistem à apresentação da prova; mas, da sua fecundação cruzada surgem pistas interessantes para aprofundar o

[30]. Na medida em que as instituições, enquanto respostas organizadas a problemas e necessidades da comunidade, podem estar em atraso, relativamente às socilicitações sociais, ou traduzir soluções, mais ou menos estáveis, entre equilíbrios antigos e novos.

estudo sociológico das regulações sociais. Especificamente no que respeita ao universo do trabalho, a consulta e análise de fontes primárias (estatísticas oficiais) permitirá, através da caracterização dos efeitos da mobilidade geográfica e profissional sobre o emprego, por um lado, enquadrar a diagnosticada "fragilidade da sociedade civil" no processo de "diferenciação da sociedade" que, segundo a definição clássica (vd. Gamble, 1982 : 22-65), lhe dá origem; e, por outro, contextualizar a análise posterior da pluridimensionalidade das regulações sociais que balizam os comportamentos na esfera do trabalho.

2. MODOS DE REGULAÇÃO: INTERVENÇÃO ESTATAL E PARTICIPAÇÃO DOS "PARCEIROS SOCIAIS"

2.1. INTERESSE GERAL E LEGITIMIDADE POLÍTICA

Há poucos anos atrás, ainda em plena "febre" de liberalismo económico e social, M. Thatcher, então primeira-ministra do Reino Unido, dizia que tinhamos que aprender com as lições dos nossos antepassados e recuperar a ousadia de agir sem contar com a protecção do Estado. Haveria que libertar as forças sociais - e os agentes económicos em particular - das peias burocráticas com que um Estado demasiado presente na dinâmica social tenderia, naturalmente, a abafar a sociedade, pelo excesso regulamentador que beneficia o *statu quo*, a continuidade de estruturas anacrónicas e a manutenção de privilégios de determinados grupos. A tarefa primordial a levar a cabo por um governo apostado na modernização residiria, precisamente, na criação das condições favoráveis ao desabrochar dessas energias criadoras. A filosofia meritocrática subjacente a esta opção traduzir-se-ia na definição de novas funções e formas de actuação política para o Estado e, antes de mais, a de garantir, em consonância com o primitivo modelo britânico de *welfare state*, a igualdade de oportunidades à partida, mas resguardando-se a actuação estatal, estritamente, de intervir no sentido da dissociação entre as condições de vida e o valor reconhecido pelo "mercado" ([1]).

[1]. Os modelos específicos de concretização do *welfare state* são, como defendem Bendix *et al.* (1987), arenas privilegiadas de observação da "incorporação da sociedade civil nos Estados modernos" ("the

Em períodos de mudança significativa de estruturas tecnológicas (com particular destaque para a *revolução* ocorrida no domínio das comunicações), económicas (com a globalização dos mercados e a formação de imensos potentados económicos multinacionais) e sociais (merecendo especial destaque os novos desafios que se colocam à gestão de recursos humanos mais qualificados que no passado), ao Estado seria, assim, cometida a função de "subverter o presente" e criar as condições de antecipação da evolução futura das mesmas e de não inibição das forças e dos agentes que, nas diferentes esferas de actividade, possam vir a impulsionar essa mesma mudança. Se isto significa repensar todo um conjunto de situações e procedimentos, e designadamente a questionação das bases de "racionalidade" da burocracia, também não aconselha a persistir em pretender "mudar a sociedade por decreto" ([2]).

A necessidade de ultrapassagem da polémica em termos de "quantidade" de Estado, passando-se a questionar a "qualidade" do mesmo ([3]), veio abrir novas e fecundas pistas à discussão. Lembremos, aqui, duas: os limites à *americanização* (Lipset, 1989) de estruturas sociais e culturais com tradições históricas diversas da americana ([4]); e a

equality to be promoted by public intervention is not equality before the law of the classic constitutional state (...), but one that embodies a vision of *equality* found in **civil society**." 1987: 26). Assim se explica a diversidade de modelos, no espaço e no tempo, e, citando novamente os mesmos autores, por que razão "The welfare state is an essentially contested concept; it always is in *crisis*." (1987 : 26) - e na Grã-Bretanha, especificamente, a evolução de uma solução "burocrática" (avaliação independente, feita pela administração), para um modelo de intervenção congruente com as posições neo-liberais (e, consequentemente, as novas bases de legitimidade da actuação estatal).

[2]. Para parafrasear o título de um livro de M. Crozier, *On ne change pas la société par décret*, Paris, Grasset, 1979.

[3]. Em consequência da proliferação e diversificação de reivindicações no que concerne à definição e gestão do *interesse geral*, que a complexificação das sociedades modernas favorece, e atendendo, designadamente, à natureza por vezes difusa, por vezes global, das mesmas e à tensão, amiúde conflitual, entre interesses colectivos e determinadas formas delegadas de representação - movimentos sociais polarizados pelas questões ecológica, feminista, juvenil, racial, religiosa, regional, local, etc., que frequentemente não se identificam com instâncias "tradicionais" de intermediação de interesses (partidos políticos, sindicatos ...).

[4]. No que respeita ao Japão e aos países do sudeste asiático, vd. a interessante crítica do conceito de "racionalidade" e das limitações dos raciocínios neo-liberais proposta por Clegg (1990). Em relação a Portugal, J. M. L. Viegas chega a conclusões bastante interessantes quanto às atitudes de "apoio ao Welfare State" e ao enraizamento do "antiestatismo" na sociedade portuguesa. Da amostra de 2000 inquiridos, representativos dos indivíduos vivendo em aglomerações com mais de 100 habitantes, do Continente, e com idades compreendidas entre os 18 e os 70 anos, sobressai que a "oposição conjunta ao

concretização, na prática, de novas modalidades de articulação do Estado com a sociedade civil (descentralização, regionalização, "concertação" social...), indissociável da reflexão em torno da natureza dessa mesma articulação (modalidades de *participação* nas empresas, mas também em múltiplos outros domínios extra-laborais, e formalização ou não de estruturas espontaneamente criadas, de âmbito nacional, regional, local, sectorial ...) (vd. Neuschwander, 1991).

Uma certa concepção da acção política, com origem nos E.U.A., mas que conheceu, recentemente, grande êxito deste lado do Atlântico, permitiu que algumas confusões teimosamente se instalassem, e que os intelectuais nem sempre conseguiram contrariar - antes contribuindo, de algum modo, a perpetuar ([5]). Trata-se da técnica, relativamente

welfare state e à intervenção forte do Estado (...) (regista uma) associação negativa com o "individualismo meritocrático". Sendo esta posição em relação ao Estado aquela que mais se aproximaria da ideologia liberal, não comunga com ela dos valores da recompensa e do mérito centrados nos indivíduos. (...) (Por outro lado, a) atitude de apoio ao *welfare state* (...) atravessa os diferentes (estratos) sociais considerados (...) Por todos estes indicadores, somos levados a crer que (no que concerne às atitudes antiestatistas) estamos menos em presença da concepção clássica liberal do que de uma concepção instrumental do Estado em termos de defesa dos interesses e *status* adquiridos." (1988 : 76, 77, 79). Também B. Sousa Santos (1991) faz remontar às correntes liberais do século passado as origens das manifestações de "antiestatismo" (Viegas) em Portugal - sublinhando, embora, que "A concepção da fraqueza da sociedade civil vem (...) do pensamento liberal do século XIX, e ao longo dos últimos 150 anos serviu, ora para justificar a força do Estado, ora para justificar o enfraquecimento deste."
Nota redigida na fase de revisão: no inquérito aos valores europeus de 1990, verificou-se que menos de um terço dos inquiridos (maioritariamente mulheres, mais novos, urbanos e de *status* e nível de rendimentos médios) responsabilizam o Estado pela subsistência dos cidadãos - os resultados obtidos para os restantes países são semelhantes. No que se refere à intervenção do Estado na economia (propriedade privada ou estatal das empresas), a sua defesa (cerca de um quarto dos inquiridos, percentagem idêntica à obtida para os restantes países europeus) é maioritariamente assumida por indivíduos com idades compreendidas entre os 25 e 44 anos, de zonas urbanas e de *status* baixo. As autoras concluem em tom interrogativo: "dadas as características sociodemográficas dos grupos mais *individualistas* (mais velhos, rurais, escalões de rendimentos extremos, *status* baixo) (..) trata-se de uma atitude de independência (...), ou essa atitude decorre de uma avaliação, pela negativa, da *ineficácia* da intervenção do Estado na garantia das necessidades básicas dos portugueses?" (Reis e Dias, 1993 : 297). Em oposição, pelo menos parcial, a estes, os resultados da sondagem de 1991, sobre as atitudes perante o desenvolvimento, sugerem aos autores "uma atitude de nítida dependência dos indivíduos relativamente ao Estado" (Cabral *et al.*, 1993 : 32), em conformidade aliás com "expectativas relativamente à acção socioeconómica do Estado (...) (que) indiciam uma clara atitude *materialista* e vincadamente *proteccionista*." (p.33).
[5]. Veja-se, por exemplo, a mesa-redonda organizada pelo jornal *Público*, de 29 de Junho de 1991, para discutir o papel do Estado nos anos 90, na qual participaram os Prof. V. Constâncio, D. Lucena e A. Mateus. Infelizmente, o debate apenas veio reforçar a ideia de que tudo o que ultrapassa a racionalidade técnica se resume a questões de natureza ideológica (ou subjectiva - nacionalismo, ...). Finalmente, o que está aqui em causa é a própria definição do conceito de Estado, porque, se é desejável modernizar a administração pública, o Estado não se resume a esta.

simples, e que hoje designaríamos de *marketing* político, de escolher uma ou duas ideias-chave, cuidadosamente expurgadas de pormenores técnicos e cautelas científicas, e que seriam a imagem de marca do "produto" ideológico a "vender". A *modernização* das estruturas sociais e a sua auto-regulação através das forças do *mercado* servem perfeitamente esse propósito. Antes de mais porque, numa época de mudança, que atinge (de forma variável, é certo) as diferentes esferas de actividade, os anseios e frustrações dos diversos segmentos sociais facilmente encontram pontos de identificação com uma noção tão vaga como a de modernidade ([6]). Quanto à segunda ideia, a de que é possível encontrar uma melhor forma de responder às necessidades individuais, sem escamotear o interesse geral, antes pelo contrário, articulando-o mais directa e "genuinamente" ("transparência") com as primeiras, não pode deixar de seduzir todo o espectro ideológico - desde os românticos de inspiração *rousseauísta*, para os quais se trata de uma questão de valores e de crença básica na possibilidade de explorar melhor as capacidades do Homem; até aos tecnocratas neo-liberais, apologistas da substituição do Estado pelo "mercado", e que encontram, aqui, plena satisfação dos seus princípios.

A lógica subjacente à procura de novas formas de regulação já foi anteriormente discutida. Resta agora analisar as situações e necessidades concretas a que as instituições procuram dar resposta e indagar como se constituem os actores colectivos que dão corpo às novas formas de regulação.

Complexificação social e "racionalização" da administração

Também em Portugal, a "libertação da sociedade civil" da presença "sufocante" do Estado foi um dos *leitmotive* das campanhas político-partidárias de finais da década de 70 e passou a ser, desde então, contemplado nos programas de governo, assumindo, assim,

[6]. Para além do que, relativamente a esferas concretas de actividade, nenhum grupo está disposto a assumir o estigma de uma posição frontalmente contrária à mudança - vd. o caso dos médicos, face à reforma da saúde: a necessidade de mudança é, exactamente, a bandeira legitimadora da oposição aos processos utilizados pela administração para intervir.

honras de desígnio nacional ([7]). Mas já antes, durante a governação de Marcello Caetano, se havia criado um departamento específico, com a incumbência de lançar um vasto programa de reformas da administração pública, visando a adaptação do quadro institucional às novas condições emergentes do desenvolvimento económico e previsíveis mudanças daí decorrentes ([8]).

A entrada em funcionamento do Secretariado da Reforma Administrativa, criado na dependência da Presidência do Conselho, coincide com o início da vigência do III Plano de Fomento (1968-1973). Na sequência do Decreto-Lei no. 622/70, relativo à reorganização da Secretaria-Geral da Presidência do Conselho, dá-se a fusão desse departamento nesta secretaria. Em 1973, porém, voltam-se a autonomizar os serviços incumbidos da reforma administrativa ("um órgão específico de estudo e acção"), invocando a necessidade de

[7]. Para além da procura, como acima referimos, de efeitos políticos (e nomeadamente condições de responsabilização de terceiros, caso determinadas políticas falhem - vd. Austin, 1970; Crozier, 1991), nunca tal "desígnio" foi verdadeiramente consubstanciado em projecto clara e univocamente definido. As raízes históricas do conceito de sociedade civil, remetendo para quadros sociais e de análise distintos, permitem, na verdade, a subsistência de uma certa ambiguidade do discurso, oscilando este entre dois "pólos": ora é "exaltada" a sociedade civil enquanto esfera atomizada de indivíduos que, ao abrigo de (e porventura contra) uma intervenção arbitrária e excessiva do governo, prosseguem os seus interesses privados, formando uma nova forma de "sociedade económica", que emerge nos séculos XVII e XVIII, concepção que é hoje retomada nos discursos neo-liberais (Gamble, 1982); ora a ênfase é colocada na esfera das corporações, segundo Hegel a expressão mais evoluída da sociedade civil e única resposta coerente e eficaz à anomia resultante do declínio da comunidade, à competição anárquica do mercado e à tentação de tiranização por parte do Estado, perspectiva privilegiada por uma certa esquerda autogestionária e pelos adeptos dos movimentos sociais alternativos (cit. in Schmitter, 1984). Assim, e graças à sustentação dos argumentos em registos de legitimidade distintos, se explica que a ambiguidade (quanto às relações entre Estado e sociedade civil) continue a ser alimentada, e nomeadamente que a tão propalada "modernização" do Estado ainda se encontre tão longe de concretizar. E, neste contexto, enquanto a falta de associativismo dos agricultores é apontada como um dos maiores problemas à necessária reconversão da agricultura portuguesa, os interesses corporativamente organizados dos médicos são apresentados como forma de "egoísmo" intolerável.
À "concepção normativa de sociedade", N. Luhmann opõe uma definição mais compreensiva, que aqui seguiremos: "The boundaries of society are the boundaries of possible meaningful communication, notably the boundaries set by accessibility and understandability" (1982 : 73).

[8]. No que diz respeito ao equacionamento dos problemas concretos que, sectorialmente, a reforma da administração deveria solucionar (desconcentração de competências, descentralização administrativa, formação de empresas públicas, formação e reciclagem dos funcionários públicos, etc.), veja-se a extensa entrevista dada pelo Ministro de Estado Mota de Campos em Julho de 1972 (reproduzida in *Administração Pública*, no. 1, Outubro-Dezembro de 1972, pp.9-22).

"promover a modernização de uma máquina administrativa ainda em larga medida obediente ao modelo concebido para uma época em que a actividade do Estado, fundamentalmente disciplinadora de comportamentos, era diminuta, a predeterminação das actuações dos serviços relativamente fácil, as relações sociais mais estáveis e bem menos complexas, as solicitações da população muito mais reduzidas e menos prementes, o ritmo da evolução social e económica acentuadamente lento e praticamente nula a concorrência do sector privado no recrutamento do pessoal necessário ao funcionamento dos serviços." (Dec.-Lei no.265/73 de 29 de Maio).

O Secretariado da Administração Pública assim criado passaria a ter a incumbência de promover as condições de reorganização de uma administração pública que "precisará de se orientar, cada vez mais, para a promoção do desenvolvimento económico e social"; o Conselho Coordenador da Administração Pública (órgão de apoio ao secretariado), para além da participação de dez dirigentes ou representantes de organismos públicos, contaria, ainda, com a presença de "quatro representantes das actividades privadas, designados pelas corporações" (Decreto no. 269/73 de 30 de Maio). No IV Plano de Fomento, que deveria ter entrado em vigor em 1974, previam-se mudanças significativas relativamente às orientações que tinham sido seguidas nos planos anteriores - sublinha-se o facto de:

"ser radicalmente diferente o enquadramento geral em que a sociedade e a economia portuguesa vão evoluir, como terá de ser outro, no plano económico, o modelo de desenvolvimento que haverá de adoptar-se, para defrontar os problemas do futuro." (cit. in Caetano *et al.*, 1982 : 67).

"Evolução na continuidade" - de facto. A arquitectura institucional do regime, pensada e moldada à imagem de uma filosofia do interesse geral, em que a sociedade civil surgia, na prática, nitidamente subalternizada ([9]), conduziu a uma hipertrofia burocrática do Estado, na íntima dependência do qual se foi estruturando a organização corporativa. Do corporativismo de associação inicialmente teorizado, rapidamente se resvalou para o

[9]. Embora tal situação fosse apresentada como transitória, i.e. enquanto não "fosse capaz" de participar de forma "civicamente madura" - cf. Lucena, 1982.

estatismo *à outrance*, contrariando não só os próprios princípios doutrinários (iniciativa deixada às bases, papel subsidiário do Estado), como, sobretudo, as condições de base indispensáveis à dinâmica socioeconómica em pleno desenvolvimento (liberdade contratual, associativismo voluntário) (Lucena, 1976; 1978; 1979; 1989) ([10]). O crescimento económico (em particular o desenvolvimento dos grandes grupos industriais e financeiros), cada vez mais virado para os mercados europeus, o concomitante alastramento da relação salarial a vastas camadas da população e a "concorrência do sector privado no recrutamento" de técnicos também necessários à administração; a emigração desenfreada e a evolução das guerras ultramarinas, com os inevitáveis reflexos ao nível do mercado de trabalho; bem assim como o aumento da escolarização e o consequente refrescamento das estruturas administrativas, designadamente as de apoio à decisão; todos eles factores funcionando a contravapor daquelas tendências, determinaram essa inflexão de rumo (Lucena, 1977; Barreto, 1984; Santos, 1990).

Após 1974, as reformas ensaiadas com o intuito de modernizar a administração e, simultaneamente, garantir melhor cobertura das necessidades sociais (vd. Quadros I.1 e I.2), em nome de um interesse geral entretanto definido com base em princípios e, em certa medida, processos ([11]) diversos, tiveram efeitos desencontrados e, porventura, contraditórios. Na sequência das nacionalizações, das pressões dos sindicatos (em particular, no sentido da integração do pessoal dos organismos corporativos e da

[10]. A participação da Associação Industrial Portuguesa na definição das políticas industriais, apesar de tardia, confere-lhe, de alguma forma, o estatuto de parceiro social de um processo embrionário de consultas promovido pelo Estado, com o intuito explícito (vd. preâmbulos dos Decretos-Lei acima comentados, relativos à reforma administrativa) de reduzir a complexidade crescente, através da associação de uma estrutura de intermediação desses novos pólos de poder, que são os grandes grupos industriais e financeiros, às decisões. Não se trata, no entanto, e em rigor, da institucionalização de mecanismos de "concertação", tal como anteriormente definidos.

[11]. Não cabe aqui determo-nos na análise dos movimentos sociais do período de maior efervescência reivindicativa. Contudo, se a "polarização" (cf. Moscovici e Doise, 1991) na contestação dos poderes instituídos e a reivindicação de maior participação na definição do interesse geral teve algum efeito na modelação das estruturas do Estado para a consecução do mesmo, ele foi mais formal do que real (considere-se, por exemplo, que só em algumas empresas públicas se criaram os conselhos gerais previstos nos estatutos - Dec.-Lei no. 660/76) - vd., no que concerne à natureza multiforme da intervenção das Forças Armadas ao longo do processo de institucionalização e legitimação dos novos poderes (anteriores e posteriores às primeiras eleições), Barroso (1984; 1989); sobre a adaptação da administração pública às novas condições emergentes e a dualidade institucional ("Estado dual") daí resultante, vd. Santos (1990; 1991).

uniformização de normas e procedimentos no funcionalismo público) e da descolonização, o Estado agigantou-se (vd. Quadros I.3 e I.4), perdendo, por um lado, coerência e, por outro, maleabilidade - condições necessárias para a adaptação a condições económicas e sociais, internas e externas, em profunda mudança ([12]). A manutenção de certas formas e quadros organizativos antigos revelou-se, pois, indispensável para assegurar alguma funcionalidade administrativa (Lucena, 1977). Em contrapartida, o crescimento "por acrescento" dificilmente poderia conduzir a outro resultado que não fosse a "ineficiência" e o reforço das "distorções" da administração, diagnosticados desde 1968 e confirmados em 1979 no Inquérito aos Recursos Humanos da Função Pública (Ministério da Reforma Administrativa, 1980), mas cuja correcção só em 1984 começou, de facto ([13]), a ter tradução prática num ensaio de "racionalização" de recursos.

Assim, pelo Decreto-Lei No.41/84, é criado "um conjunto de meios" em matéria de "política de gestão dos (...) recursos humanos" da função pública, com vista a:

> "um melhor aproveitamento e racionalização da distribuição dos efectivos de pessoal, evitando assim situações de adversidade." (preâmbulo)

Nesta sequência, são promulgados os Decretos-Lei No. 43/84 e 45/84, que definem os "excedentes" da função pública e os incentivos à mobilidade susceptíveis de permitir a "racionalização global ou parcial das estruturas e dos quadros ou efectivos dos

[12]. J. D. Barroso (1984) sustenta que o Estado revelou, então, uma notável capacidade de adaptação e resistência às pressões dos movimentos sociais, acompanhada por uma tremenda incapacidade de decisão - designadamente adiando *sine die* a adopção de decisões de fundo para a institucionalização do novo regime saído da revolução. A coexistência de duas formas de legitimidade - democrática e revolucionária - não é questionável. Já quanto à capacidade de adaptação, o facto de ter assentado naquilo que poderíamos caracterizar por uma "política do acrescento" (a dualidade institucional de que fala B. Sousa Santos) é revelador de um processo de decisão incremental, sem outro suporte que o aguilhão das pressões conjunturais. A prazo - e é na duração que o processo de institucionalização tem de ser apreendido -, tal não pode deixar de resultar na multiplicação, no seio do próprio aparelho de Estado, de poderes e fontes de legitimidade, que, em certa medida, se controlam mutuamente, mas contribuem, na prática, para a manutenção de interesses cristalizados em "nichos administrativos" mais ou menos autónomos, contribuindo para a inoperacionalidade burocrática da administração - vd., por exemplo, a redundância de funções dos notários e conservatórias (*Expresso Revista*, 13 de Julho de 1991).

[13]. O congelamento das admissões na função pública e a criação do Quadro Geral de Adidos para os funcionários vindos do antigo Ultramar português não são, aqui, considerados como projectos de "racionalização" na medida em que constituem tão-só medidas pontuais.

organismos". Mas não é só de "eficiência" que se trata. Na Portaria No.715/85, que regulamenta estes diplomas, é claramente enunciado o ambicioso projecto de, por este meio, contribuir, "ainda que (de forma) limitada, para o desenvolvimento regional", corrigindo algumas das distorções resultantes da "inexistência de uma política de desenvolvimento equilibrado".

Não obstante o efeito estruturante destas medidas ter sido nulo, o propósito interventor que lhes subjaz reflecte, claramente, uma orientação que, em continuidade com as reformas ensaiadas na última década do Estado Novo, assenta na atribuição aos poderes públicos de uma dupla função: por um lado, instância de ensaio (e legitimação) de novos modelos de gestão de recursos humanos, visando a sua adaptabilidade à evolução das solicitações externas; e, por outro, de actor coadjuvante de outras forças e mecanismos sociais e económicos na procura de novas formas de regulação do mercado de trabalho.

A constituição dos "parceiros sociais"

Mas para a recuperação da operacionalidade global do sistema administrativo, necessário se tornava construir um novo (e positivo) consenso social sobre a sua legitimidade e sobre a legitimidade das novas formas de controle político. Estas supunham que a articulação dos interesses assentasse em bases de legitimidade "democrática", que não "revolucionária" ([14]).

Os esforços desenvolvidos no sentido de assentar (e reforçar) a "legitimidade democrática" do Estado foram acompanhados pelo refluxo gradual da participação social ([15]) e consequente ampliação das margens de manobra dos "poderes democraticamente instituídos". A ultrapassagem da "paralisia administrativa", resultante da "dualidade de impotências" (Santos, 1990 : 34) ([16]), característica do período de maior efervescência

[14]. Estamo-nos, aqui, a referir a bases de natureza valorativa - seguindo a definição de Lipset (1960).
[15]. Na feliz expressão de J. D. Barroso, assiste-se a um "movimento de *privatização*", que se caracteriza pelo "regresso de muitos cidadãos à esfera dos seus interesses privados" (1984 : 454).
[16]. Para impor perspectivas diversas e conflituais do interesse geral.

revolucionária, é concomitante com a formação de novos consensos ([17]) em torno da configuração do sistema político susceptível de melhor assegurar esse mesmo interesse geral. A integração na Comunidade Europeia permitiu estender as bases de legitimidade e, simultaneamente, questionar outras ([18]), relevando de esferas até então deixadas "em pousio": não apenas económicas, mas também institucionais (vd. a revisão constitucional de 1989) e, mais geralmente, morais - isto é, definidoras do interesse geral (reabilitando valores, normas e comportamentos - lucro, risco, livre iniciativa, ...). Mas este processo particular de "normalização política" define, do mesmo passo, as bases de legitimidade de quem queira participar no jogo político e, necessariamente, os agentes reconhecidos como parceiros (isto é, que respeitam as regras de conduta fixadas).

Sem pretender aplicar a lógica dos vasos comunicantes, falha de sentido ou oportunidade explicativa, e porque não devemos esquecer que o poder é antes de mais uma relação, neste caso pode-se afirmar que o que uns perdem (movimentos sociais escorados na legitimidade revolucionária), representa um ganho para os outros (agentes que aceitam as "regras democráticas" da participação no processo de decisão politica) na medida em que se constituem, de facto, e independentemente da representatividade (quantitativa), em interlocutores do poder público, posição que podem, posteriormente, capitalizar ([19]). A institucionalização da "concertação" social, que supõe uma articulação estreita entre os poderes públicos e os representantes de interesses colectivos, com o objectivo de estabelecer objectivos susceptíveis do mais "abrangente" consenso em nome do interesse geral (seu conteúdo e formas de o atingir), constitui, neste contexto, uma oportunidade

[17]. "Pela negativa", como demonstrado por J. D. Barroso (1984 : 460-461), e históricos, segundo B. Sousa Santos (1990 : 38-39), porque ao merecer a concordância dos diferentes actores políticos, representam uma viragem decisiva na sociedade portuguesa (que não se limita à definição da arquitectura do regime).

[18]. A. Barreto, a este respeito, suscita novas interrogações quanto ao pretendido acréscimo de "racionalidade e eficácia" da administração, na sua relação com a sociedade, no contexto da integração europeia: "a dependência tradicional dos cidadãos e das suas empresas da Administração evoluiu: é menos política do que no passado recente, mas mais económica; é menor perante o agente administrativo português e o governante, mas maior perante uma estrutura tecno-burocrática formada em conjunto pelas administrações portuguesa e comunitária. (...) Mas a persistente controvérsia acerca dos mecanismos de aprovação de projectos económicos, de concessão de autorizações e de atribuição de subsídios alimenta dúvidas quanto à racionalidade e à isenção desta nova *administração comunitária* em gestação." (1991 : 197)

[19]. Reforçando a organização interna, a implantação no terreno, e, por conseguinte, a representatividade democrática (*stricto sensu* - i.e. quantitativo representado).

para reforçar a legitimidade de intermediação de determinados corpos e instâncias de poder (sindicatos, associações patronais, poder local ...), mas tem também funcionado como um aguilhão para a adopção de novas formas de actuação política.

A renegociação das regras do jogo e a redistribuição de papéis verificadas com a mudança de regime (quadro jurídico-institucional resultante da transição do Estado Novo para um regime democrático) tinham que se fazer sentir igualmente no enquadramento institucional das decisões relativas ao mercado de trabalho. Mas se, por um lado, a existência de um quadro unipolar ([20]) facilitou a contestação, em bloco, de toda uma arquitectura institucional concebida "de cima para baixo"; por outro, a preservação de alguma capacidade operacional das organizações (administração pública, mas também nas esferas sindicais e das associações patronais) exigia a manutenção de quadros e formas organizativas herdados do passado. Para além disso, a fluidez e dispersão de formas organizativas emergentes do período revolucionário permitiu que o processo de institucionalização do novo regime (e nomeadamente das novas formas de articulação de interesses) se fizesse privilegiadamente com a participação de determinadas estruturas de intermediação. Num primeiro momento, o "congelamento" do aparelho do Estado e a sua substituição pelas instituições "revolucionárias" (acordos M.F.A.-partidos, Conselho da Revolução, etc.) produzem um quadro favorável à unicidade da representação sindical, protagonizada pela Confederação Geral de Trabalhadores, já implantada sobretudo no tecido industrial das unidades mais modernas do Sul do país, e a que a Associação Industrial Portuguesa (que também consegue mobilizar alguma experiência adquirida nos últimos anos do Estado Novo) dificilmente consegue opor resistência. Na fase post-revolucionária, o funcionamento das novas instituições de negociação tripartida criadas com base na legitimidade democrática conferida pelos resultados eleitorais permite explicar que a génese de novos parceiros sociais se faça por via política, relegando para segundo plano o enraizamento no tecido social (Lucena e Gaspar, 1991 e 1992; Barroso, 1984). Assim se explica, por exemplo, a emergência da União Geral de Trabalhadores, que surge na sequência da "luta" contra a unicidade sindical, se afirma como "parceiro social legítimo" e consolida esse estatuto através da participação nas instituições

[20]. Não obstante a participação da Associação Industrial Portuguesa na definição das políticas industriais de finais da década de 60 - vd. F. P. Moura (1969).

tripartidas (e das benesses por estas distribuídas ...) (21); bem assim como a progressiva perda de fôlego da A.I.P., em benefício da Confederação da Indústria Portuguesa que, por força das posições assumidas na contestação da "ordem revolucionária" e também do lugar que passa a ocupar nas instâncias de negociação tripartida, supera a fraca representatividade no sector e, após alguns desencontros estratégicos, aceita negociar a integração da primeira.

Em suma, a nova filosofia de associação e participação dos corpos intermédios na definição do interesse geral faz-se sentir desde finais da década de 60, em consequência das dificuldades que a complexificação do tecido social e económico cria para a actuação dos poderes públicos, e supõe um acréscimo de capacidade, por parte do próprio Estado, em se controlar a si próprio (global e sectorialmente). A "veia racionalizadora", protagonizada pela geração dos tecnocratas que, então, foram chamados a trabalhar na administração pública, só marginalmente é afectada pela crise de legitimidade que abalou o Estado e as instituições portuguesas na década de 70, e é condição de legitimação das novas formas de intervenção estatal ensaiadas com as experiências de "concertação". A criação de novas formas de comunicação, que a "devolução" às instâncias de intermediação de um papel activo na definição do interesse geral e do controlo social implica, visa a redução das margens de incerteza resultantes da complexificação social, através da co-responsabilização na tomada e execução das decisões. Mas supõe, não apenas, o abandono, por parte do Estado, da intervenção impositiva, por via administrativa, como ainda a capacidade, por parte dos parceiros sociais, de monopolisar a representação dos interesses colectivos e de os fazer aceitar as decisões negociadas (Schmitter, 1984). Ora, se a primeira condição é, frequentemente, violada pelo Estado, a segunda supõe um enraizamento no tecido social que a génese por via política dos "parceiros" não facilita (22). Essa articulação, no que respeita ao mercado de trabalho, tem assumido, entre nós, diferentes modalidades. Vejamos, então, como.

21. Lembremos que a CGTP é criada em Outubro de 1970 e a UGT em Outubro de 1979.
22. Considerem-se, por exemplo, os "sobressaltos" por que tem passado o processo de adesão da AIP à CIP e as resistências opostas pela A. I. Portuense ao mesmo; ou a emergência de sindicatos "independentes", como o Sindicato dos Trabalhadores de Tracção do Metropolitano, surgido a partir de uma dissidência com a organização sindical filiada na UGT (vd. **A Capital**, 5 de Maio de 1992).

2.2. A MOBILIDADE COMO PROBLEMA I (1962-1973) (1)

O Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra

A observação da amplitude e natureza dos "processos de reorganização industrial" em curso, no início dos anos 60, conduz à revisão do quadro jurídico-institucional fixado na Lei no. 2005 de 14 de Março de 1945, destinada a "estabelecer os princípios" daquela. Trata-se não apenas de produzir um enquadramento legal mais complexo e susceptível de dar respostas aos problemas concretos que resultam de uma situação quantitativa (2) e qualitativamente (3) diferente da existente à data da primeira lei sobre "reorganização industrial" (nomeadamente, no que concerne à subsistência dos trabalhadores desempregados na sequência do fecho ou reestruturação das empresas), como ainda de criar as condições de observação sistemática e continuada da evolução do "mercado da mão-de-obra", graças à criação, no âmbito da Direcção-Geral do Trabalho e Corporações, do Fundo de

1. Não se pretende, aqui, apresentar uma descrição exaustiva do quadro institucional, mas apenas colocar em evidência a sua evolução, no que às questões do emprego diz respeito, em função da forma como eram percepcionadas as situações que, na época, foram apontadas como problemas carenciados de uma resposta correctora. Na verdade, e porque das instituições emanam regras que, num dado contexto histórico, têm directa correspondência com equilíbrios sociais herdados ou almejados, a sua operacionalidade tem de ser analisada em função do que a sua prática revela no que concerne à sua capacidade de dar resposta às necessidades de estabilidade, por um lado, e à evolução das sociedades, por outro.

2. "Em virtude (...) dos numerosos processos de reorganização em curso (...) (e das) situações (...) de despedimento colectivo" (preâmbulo do Dec.-Lei no. 44506).

3. "Os processos de reorganização industrial em que o País se encontra empenhado, fundamentais, como são, para o nosso desenvolvimento económico, que o mesmo é dizer para o aumento da riqueza nacional e do bem-estar dos Portugueses, acarretam, a curto prazo, como por toda a parte sucede, um certo desemprego, resultante do maior aperfeiçoamento dos métodos de fabrico." (preâmbulo do Dec.-Lei no. 44506).

Desenvolvimento da Mão-de-Obra (FDMO) - instrumento considerado como indispensável a uma intervenção coerente e fundamentada sobre o mesmo (4):

> "Além (das) providências directas (...) tem ainda o alcance de abrir a via a um conhecimento mais perfeito do nosso mercado de trabalho, com vista à sua estruturação" (*Estudos Sociais e Corporativos*, no. 4, 1962, p. 179).

Assim, quando em 10 de Agosto de 1962 é publicado o decreto que cria o FDMO (Dec.-Lei no. 44506), são-lhe fixadas atribuições que se situam muito para além da imediata produção de soluções para atender ao desemprego - por um lado, objectivos de natureza operacional:

> "não interessa, apenas, acorrer por meio de subsídios, às situações de desemprego tecnológico resultantes dos processos de reorganização determinados pelo interesse nacional. É necessário, outrossim, favorecer a mobilidade de mão-de-obra e a colocação noutras actividades dos desempregados, e para esse efeito se pensa na criação dos adequados meios de reclassificação profissional" (preâmbulo do Dec.-Lei no. 44506) (5);

e, por outro, finalidades mais ambiciosas, integradas no âmbito do planeamento macroeconómico:

> "não pode esquecer-se que o desemprego tecnológico se situa no âmbito mais vasto da organização do mercado da mão-de-obra. Só com elementos de informação e sistemas de previsão apropriados será possível prosseguir uma política de trabalho que, sem atrasos prejudiciais, se vá adaptando às mutações constantes da economia de hoje." (preâmbulo do Dec.-Lei no. 44506)

4. O Ministério das Corporações e da Previdência Social participa no planeamento, pela primeira vez, aquando da elaboração do Plano Intercalar de Fomento, contribuindo, através da definição de "políticas de emprego e formação profissional", para o objectivo do "equilíbrio do mercado de trabalho". Refira-se, ainda, que, embora no II Plano de Fomento estivesse prevista a "ajuda à resolução dos problemas de emprego", só no plano do desenvolvimento do ensino técnico foram programadas e executadas intervenções concretas (Vital, 1974).

5. No decreto que cria o quadro de pessoal do FDMO (Dec.-Lei no. 44785), promulgado quatro meses mais tarde, em 7 de Dezembro de 1962, são especificadas, de forma muito mais clara, as incumbências operacionais da instituição: "o estudo e expediente dos assuntos relativos à estrutura do mercado de mão-de-obra, crises de trabalho, aprendizagem, orientação, formação e aperfeiçoamento profissional e política de salários."

Nestas condições, e com vista a garantir a:

> "reclassificação profissional desses trabalhadores (afectados pela reestruturação), de forma a poderem de novo empregar a sua capacidade de trabalho, (...) (e dar) aos trabalhadores menos qualificados uma formação profissional que lhes permita não serem atingidos na estabilidade do seu emprego pelo progresso técnico" (*Estudos Sociais e Corporativos*, no. 4, 1962, p. 179),

necessário se tornava criar as instituições que dessem corpo a essas intenções - tanto mais indispensáveis quanto a experiência do ensino técnico continuava a não dar mostras de poder mudar significativamente o panorama da falta de qualificação generalizada dos trabalhadores das empresas portuguesas (6). Assim, é criado o Instituto de Formação Profissional Acelerada (IFPA), pelo Dec.-Lei no. 44538 de 23 de Agosto de 1962,

> "através do qual se exerce a mais profunda acção do FDMO, que é a de acorrer às necessidades do nosso desenvolvimento industrial em trabalhadores com habilitações correspondentes aos postos de trabalho que o progresso técnico vai fazendo surgir" (*Estudos Sociais e Corporativos*, no. 4, 1962, p. 179) (7).

Porque se trata de matéria que interessa a empregadores e trabalhadores, e as corporações são, no quadro institucional idealizado pelo Estado Novo, os representantes dos interesses colectivos, apela-se à participação dos representantes

6. Situação denunciada com veemência por A. S. Lopes (1967), em consequência dos resultados apurados no inquérito efectuado no âmbito do Projecto Integrado do Mediterrâneo, por ele cordenado.

7. Note-se que a "concessão de subsídios poderá ser condicionada pela aceitação, por parte do pessoal despedido, das medidas consideradas necessárias à sua readaptação ou reclassificação profissional" (Dec.-Lei no. 44506).
Refira-se, ainda, que, dentro da mesma linha de orientação, o Instituto de Estudos Sociais - "escola destinada à investigação e ensino dos princípios informadores da política social, no domínio do trabalho, da organização corporativa e da previdência" (*Estudos Sociais e Corporativos*, no. 9, 1964, p. 162) - é criado pelo Dec.-Lei no. 44620, de 9 de Outubro de 1962, e entra em funcionamento um ano mais tarde, ou seja, praticamente na mesma altura em que é desencadeada esta nova "política de trabalho", e que corresponde aos dois últimos anos de vigência do II Plano de Fomento - assente no lançamento de algumas indústrias de base (designadamente a construção naval) e num modelo de desenvolvimento onde à região de Lisboa/Setúbal (muito mais que à zona do Porto) coube a função de pólo, com os efeitos conhecidos em termos de desenvolvimento regional (vd. Caetano *et al.*, 1982).

de ambos:

> "Interessa (...) que o seu desenvolvimento se faça em estreita ligação com os organismos corporativos de patrões e trabalhadores, designadamente as corporações, pois é, afinal, às empresas e aos empregados e assalariados que ela se destina. Espera o Governo que tanto uns como outros não deixarão de dar ao instituto (...), no qual são chamados a colaborar, o seu melhor apoio" (preâmbulo do Dec.-Lei no. 44538).

Para além das actividades desenvolvidas no âmbito de organizações específicas (8), prevê-se que essa colaboração de representantes de trabalhadores e empregadores se consubstancie na participação num conselho consultivo, de apoio à direcção do instituto, nomeado pelo Ministro das Corporações e Previdência Social:

> "Em colaboração com a direcção funcionará um conselho consultivo, composto por representantes dos Ministérios interessados nas actividades do instituto, bem como por representantes das entidades patronais e dos trabalhadores (...)" (Art. 6 - Dec.-Lei no. 44538).

Finalmente, e atendendo à

> "necessidade de pensar em termos de emprego o fenómeno da mobilidade social da mão-de-obra disponível, da política de formação profissional e dos movimentos migratórios, internos e externos",

é criado, através do Dec.-Lei no. 46731, de 9 de Dezembro de 1965, o Serviço Nacional de Emprego (SNE), cujos objectivos consistem em:

> "facilitar a mobilidade geográfica e profissional dos trabalhadores, em ordem ao equilíbrio da oferta e da procura de mão-de-obra" (*Estudos Sociais e Corporativos*, no. 15, 1965, p. 205-206).

Ao SNE são, então, cometidas funções "complementares" às do FDMO e do IFPA, designadamente de intermediação entre a oferta e a procura de mão-de-obra, através do

8. Por exemplo, escolas de formação ou reciclagem profissional - como no caso do Sindicato Nacional dos Empregados de Escritório do Distrito de Lisboa, que cria, em 1941, o Externato de Aperfeiçoamento Profissional.

"encaminhamento dos desempregados para os serviços de recuperação ou directamente para os empregos disponíveis em outras empresas." (preâmbulo do Dec.-Lei no. 46731) (9)

Mas não só. No diagnóstico e rumos de acção traçados no Plano Intercalar de Fomento (1965-1967), apesar de este ser considerado como instrumento conjuntural de planeamento (10), é lançado um primeiro alerta para os riscos decorrentes do reforço dos desequilíbrios regionais provocados pela política dos pólos de desenvolvimento e pela emigração maciça que então se verifica (11), fixando, igualmente, como objectivo estratégico, para a "aceleração do ritmo de acréscimo do produto nacional", o "equilíbrio do mercado de trabalho" (12). Ora, é este equilíbrio que o SNE tem, também, por função assegurar (13), atendendo às

"tensões importantes no mercado de emprego do continente, traduzidas em carências de mão-de-obra para certas categorias profissionais e determinadas regiões, além de uma forte corrente emigratória, que, em larga medida, se processa de modo a tornar difícil o conhecimento das suas implicações regionais e sectoriais." (preâmbulo do Dec.-Lei no. 46731) (14)

9. Embora, segundo um estudo preparatório publicado na revista do FDMO, a experiência recolhida junto de outros organismos congéneres sugerisse que este serviço não deveria limitar-se à simples colocação - "há que destacar uma óptica errada, segundo a qual o Serviço de Emprego não seria mais do que um mero conjunto de agências de colocação públicas e gratuitas" (Bragança, 1964 : 28).

10. Dadas as incertezas decorrentes da guerra ultramarina.

11. Dando origem a que, em 1966, através do Dec.-Lei no. 46909, se promovesse a reorganização dos serviços de planeamento do Secretariado Técnico da Presidência do Conselho, com vista a "promover os estudos conducentes à definição das diversas regiões a que se deverão aplicar programas de fomento regional" (cit. in Caetano *et al.*, 1982 : 59) - nomeadamente as mais atingidas pela sangria emigratória, mas também a caoticamente (em termos urbanísticos) hipertrofiada zona de Lisboa/Setúbal.

12. Vd. Vital, 1974; Caetano *et al.*, 1982; Moura, 1984.

13. É ainda afirmado, no preâmbulo do decreto de criação do SNE, que "o objectivo geral da organização e estudo do mercado de emprego (é fixado) no âmbito do Plano Intercalar de Fomento, onde expressamente se reconheceu que a *criação de um serviço nacional de emprego* condiciona a *exequibilidade de qualquer política activa de mão-de-obra*".

14. Ainda na fase preparatória da criação do SNE, N. Bragança chamava a atenção, numa das publicações do FDMO, para essa complexificação crescente: "Em grande parte, a adaptação da oferta e da procura de mão-de-obra é feita de maneira empírica, mediante esforços não concertados de empregadores e trabalhadores. A necessidade de se conseguir o rápido equilíbrio da oferta e da procura de mão-de-obra, e de travar ou formentar as migrações conforme o interesse colectivo do momento, presidiu (...) à criação do Serviço de Emprego, por ser o único organismo capaz de fazer face à crescente complexidade do mercado de emprego" (1964 :28).

De resto, e não obstante a importância de que as remessas provenientes da emigração se revestiam para o equilíbrio das contas externas do país, esta poderia, a prazo, vir a colidir (15) com os interesses do desenvolvimento industrial, grande consumidor de mão-de-obra, que então "arrancava" e, para além disso, desviava fluxos importantes da população que poderia, de outra forma, ser "canalizada" para o ultramar português:

> "Trata-se, essencialmente, de coordenar a emigração com a política de emprego, tendo em consideração, tanto quanto possível, as carências e necessidades de colocação no território português, ao mesmo tempo que se procura fazer a definição daquela política à escala do território nacional e com a atenção devida às exigências do povoamento ultramarino" (preâmbulo do Dec.-Lei no. 46731). Nesse sentido, "o SNE (...) efectuará (...) a inscrição e a selecção dos trabalhadores que pretendam emigrar, informando-os (...) sobre as condições de trabalho e oportunidades de emprego no País, tanto na metrópole como nas províncias ultramarinas, e procurando por essa forma diminuir a propensão à emigração para o estrangeiro" (Art. 18) (16).

Em suma, a mobilidade geográfica e profissional é apresentada como problema por três razões: a escassez de mão-de-obra que o êxodo maciço para o estrangeiro e a mobilização militar provocavam (17), as fracas qualificações e consequente insuficiência de formação para o desejado "desenvolvimento do país" (18), e o

15. Os obstáculos levantados à emigração não impediram, na verdade, que as saídas "clandestinas" ultrapassassem largamente as feitas por via legal, ou que os próprios pólos nacionais evoluissem para zonas "emissoras" de mão-de-obra (região de Lisboa... - vd. Antunes, 1973 e Arroteia, 1983). E, embora não tendo sido aplicado, não deixa de ser interessante verificar que, no IV Plano de Fomento (1974-1979), se preconizava um modelo de crescimento económico assente no pressuposto de que "o desenvolvimento das actividades empresariais, em especial na indústria, não poderia mais contar com situações de relativa vantagem no tocante a níveis salariais" (Caetano *et al.*, 1982 : 67). Na realidade, a procura de uma "repartição mais equilibrada do rendimento" surge como objectivo explícito no Plano Intercalar e é reafirmada nos documentos do III e IV Planos de Fomento - sendo que, neste último, o âmbito é de maior alcance, uma vez que prevê a "promoção do bem-estar e do progresso social mediante mais equitativa repartição dos rendimentos e melhor satisfação das necessidades sociais básicas em educação e cultura, saúde, segurança social e habitação" (Moura, 1984 : 119).

16. Note-se que se trata de um decreto conjunto dos Ministérios do Ultramar e das Corporações e Previdência Social.

17. Vd. Murteira (1966).

18. No que concerne às questões relacionadas com os níveis de qualificação e a formação profissional, vd. Murteira, Matos e Catarino (1969); especificamente quanto à adaptação da mão-de-obra de origem rural aos universos de trabalho do meio urbano, vd. Carvalho (1962), Duarte (1962) e Antunes (1964); relativamente à difusão institucional da informação e, em particular, o

crescimento urbanístico caótico de pólos de crescimento que não conseguiam "cumprir" com a desejada função de irradiar o desenvolvimento para um interior que rapidamente se despovoava (19).

Assim, os anos 60 vêem nascer e desenvolver-se uma arquitectura institucional vocacionada para a regulação da mão-de-obra e assente, essencialmente, em três pilares (20) - o FDMO, o SFP (21) e o SNE - que, cada um no seu domínio, visam dar suporte a uma "política de emprego" de cariz voluntarista e intervencionista, mas de eficácia francamente duvidosa, atendendo, sobretudo, à emigração, mas também, sem dúvida, mercê das reservas que algumas das medidas de carácter estrutural, que tal política suporia, no caso de ser coerente e sistematicamente seguida, suscitaram junto de determinados sectores.

Mobilidade geográfica e qualificações: efeitos reguladores da "política de emprego"

serviço de emprego, vd. Bragança (1964), AAVV (1964) e Salgueiro (1965) ; finalmente, no que respeita aos níveis salariais, vd. Carvalho (1964), Carvalho e Moura (1965), Carvalho (1968), Galhardo e Castanheira (1968) e Correia (1970). No Instituto Nacional de Investigação Industrial, também foram produzidos alguns trabalhos: sobre a adaptação dos trabalhadores de origem rural, vd. Almeida, Vara e Martins (1971); sobre as atitudes dos trabalhadores da indústria face às mudanças tecnológicas, vd. Martins e Costa (1968); sobre formação, vd. Reis e Santos (1967 e 1970). No âmbito das actividades do Instituto de Orientação Profissional, foram igualmente realizados alguns estudos: Moura (1969 e 1970) e Reis, Vara e Bispo (1972).

19. Os serviços do FDMO não produziram estudos específicos sobre estas questões. Podemos, contudo, encontrar alguma informação numa publicação do Ministério da Saúde e Assistência intitulada *Informação Social* - vd., por exemplo, Lopes e Lopes (1966), Giraldes (1968) e o número especial dedicado à região de Lisboa (no. 19, 1970).

20. Em rigor, o FDMO é o organismo que integra os outros dois. Mas, enquanto a estes cabem funções relativamente restritas, ao FDMO está cometida a função de cordenação e organização macro.

21. O Serviço de Formação Profissional (SFP) é criado pelo Dec.-Lei 48275 de 14 de Março de 1968, e integra o IFPA, o Centro Nacional de Formação de Monitores e a Divisão de Formação Profissional (estes dois últimos criados depois do IFPA). Em 1969, verificando a falta de "unidade de acção" decorrente da autonomia das três instituições, é produzido o Dec.-Lei 49409, de 24 de Novembro, que visa uma maior integração institucional e assim conferir maior operacionalidade aos serviços públicos de formação profissional extra-escolar.

Na verdade, a experiência do planeamento no domínio do emprego, entendido este como instrumento de "racionalização das intervenções do Estado" tendentes a "prevenir ou corrigir disfunções" (Silva, 1984 : 23-24), contribuiu, de facto, para a melhoria da eficiência da administração pública e, especificamente no que respeita à esfera da mão-de-obra, para a aproximação aos modelos dos serviços de emprego adoptados nos países industrializados (22). Mas como e em que medida os seus efeitos se fizeram sentir no universo do trabalho?

Na linha das posições defendidas por outros técnicos de planeamento atrás citados, M. Silva sustenta que os planos de fomento funcionaram mais como "discursos de legitimação" (1984 : 27), do que como verdadeiros instrumentos de orientação (23), contrariamente ao que se verificou com a experiência de planeamento francesa, o que aponta, novamente, para a dimensão política da questão.

Ora, é exactamente na esfera da política, que se coloca a questão da articulação de interesses. Num contexto jurídico-institucional no qual a livre associação não é permitida, é ao Estado que cabe, de facto, o monopólio da definição do interesse geral; a fraca participação dos representantes dos interesses colectivos na consecução do mesmo é uma decorrência da situação. É, contudo, neste contexto que se começam a afirmar com maior intensidade os grandes grupos industriais e financeiros nacionais que, em conjugação com outras solicitações, internas e externas (24), contribuem para a complexificação social e consequente incremento do grau de incerteza a que o poder político tem de fazer face (vd. Cap. "Interesse geral e legitimidade política").

22. Referimo-nos às orientações dimanadas da Organização Internacional do Trabalho - vd. infra.
23. M. Silva afirma mesmo que, de 1953 a 1974, "o plano não assume um carácter suficientemente voluntarista; trata-se antes de procurar identificar as restrições do contexto envolvente, aceitando-as como um dado e procurando a melhor adaptação. É da lógica deste tipo de planos não pôr em causa o sistema (...) Tratava-se, então, de procurar acelerar o crescimento, dentro do pressuposto (ideológico, que não fundado na realidade) de que do crescimento resultaria o progresso social, a correcção das desigualdades, a erradicação da pobreza" (1984 : 24 e 37).
24. Abertura da economia ao exterior, por força da participação na EFTA e do incremento das trocas com o estrangeiro, guerra ultramarina, emigração, migrações internas, etc.

A multiplicação de "focos" de complexificação, que então se verificavam no tecido social e económico, e o adensamento das incertezas daí decorrentes, conduz à criação de um conselho consultivo junto da direcção do FDMO (não previsto inicialmente (25)), que supõe a participação dos empresários e dos trabalhadores (26). Quanto à formação profissional, alguns sindicatos nacionais participaram, efectivamente, no esforço de aperfeiçoamento das qualificações - mas essa era uma tendência que já vinha de trás (27). Finalmente, no que respeita à associação de empregadores e trabalhadores às actividades do SNE, ela não está prevista na estrutura orgânica do serviço, a não ser através da canalização da oferta e da procura para os "centros de colocação".

De resto, a "orgânica participativa", prevista no Plano Intercalar de Fomento e reafirmada no III e IV Planos de Fomento, contemplava tão-só as fases de elaboração técnica do planeamento e restringia-se à associação dos organismos corporativos e de coordenação económica aos organismos públicos especializados, constituindo assim grupos de trabalho, com funções meramente consultivas, uma vez que a sua principal atribuição radicava na apreciação técnica das propostas inseridas nos planos. Encontramo-nos, por conseguinte, muito longe das políticas de "concertação", por essa altura ensaiadas nos países industrializados do Centro e Norte do continente europeu, e que visavam o "desenvolvimento económico equilibrado", através da co-responsabilização dos representantes dos interesses colectivos (empregadores e trabalhadores) nas decisões tomadas - e nomeadamente as negociações de rendimentos e preços e os contratos de produtividade.

Mas, ao consultarmos as publicações do FDMO dos anos 60 (28), verificamos que

25. O único "contributo" solicitado aos empregadores, de início, prendia-se com o fornecimento de informação estatística, necessária para a montagem dos "sistemas de previsão" indispensáveis à consecução da "política de trabalho" idealizada.
26. Art. 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11 do Dec.-Lei no. 49409 de 24 de Novembro de 1969.
27. Por exemplo, no caso do sindicato dos bancários.
28. Outras instituições produziram, na década de 60, abundante material e interessantes reflexões sobre estas questões (vd. o artigo, redigido sob a forma de "balanço", de A. Sedas Nunes, 1988). As publicações do Gabinete de Investigações Sociais (Análise Social) e da Junta de Acção Social (Estudos Sociais e Corporativos) foram, porém, as que mais se destacaram.

a questão da repartição dos rendimentos (29) é frequentemente apontada como fundamental, para o lançamento de uma "política de emprego".

J. Moura, técnico já à época ligado às questões do emprego, sustenta que "a repartição do rendimento, cuja melhoria figurou como objectivo em quase todos os planos, só se alterou significativamente em Portugal à margem do planeamento" (1984 : 122 - nota 2). Defende, todavia, que o insucesso da experiência de planeamento do emprego e da repartição dos rendimentos, em Portugal, não deverá ser atribuído ao planeamento considerado na sua vertente técnica, mas tão-só à falta de vontade política para o pôr em prática. Concretamente, sugere que, não obstante as manifestações de adesão a objectivos "desenvolvimentistas", expressas por agentes públicos e privados, são ainda muito intensas as solicitações dos sectores que continuam a alimentar-se das situações herdadas do passado:

> "no que respeita ao emprego, o problema (...) deverá pôr(-se) quanto à existência de um verdadeiro interesse político pela solução dos problemas de emprego (...), quando tais problemas ainda não originam grandes tensões sociais e quando até haverá vantagem para certos grupos de interesses em haver excesso de mão-de-obra (desemprego e sub-emprego, em particular) por razões de custo da produção." (Moura, 1984 : 111) (30)

Nestas condições, e não obstante a "carta de alforria" das questões do emprego, entretanto conquistada pelo Ministério das Corporações e da Previdência Social, os seus argumentos de cunho modernizante dificilmente conseguiam romper a barreira da resistência generalizada. Assim, no que concerne às políticas salarial e de segurança social, que este Ministério tomou a iniciativa de introduzir nos Planos de Fomento, J. Moura sustenta ainda que foi:

> "a falta de interesse na solução dos problemas, através do planeamento, por parte de entidades nele implicadas" que fez com que, "quando se tratava da execução dos

29. Esta questão é, inicialmente, introduzida no Plano Intercalar de Fomento, mas abrange tão-só a "repartição mais equilibrada dos rendimentos formados"; no III Plano de Fomento a restrição anterior é levantada, passando a ser referida a totalidade do rendimento; no IV Plano de Fomento é dado mais um passo, passando, então, a ser considerados, também, os equipamentos susceptíveis de assegurar uma "melhor satisfação das necessidades sociais básicas" - para um tratamento mais pormenorizado, vd. Moura, 1984.

30. Idêntica argumentação é sustentada por alguns dos entrevistados por J. A. Loureiro (1991), incluindo alguns industriais.

mesmos, aquele ministério (ficasse) praticamente isolado." (1984 : 122 - nota 2)

Mas também o controlo da mobilidade se afigura como preocupação particularmente importante para os técnicos que se debruçam sobre a questão da repartição dos rendimentos:

> "O problema não reside (...) em encontrar empregos disponíveis, mas sim *oportunidades de formação para trabalhadores adultos e níveis de remuneração superiores a um dado mínimo*, abaixo do qual surgirá facilmente a vontade de emigrar. (...) O conhecimento empírico do que se tem passado com os trabalhadores formados pelos métodos da formação profissional acelerada (...), e na sua grande maioria desmobilizados do Ultramar, permitem (...) (concluir) que a simples *oportunidade* de formação profissional, bem como a *efectiva aquisição* de uma competência profissional não são suficientes em muitos casos para decidir o trabalhador a permanecer no país, embora os empregos se encontrem disponíveis, dado que as *expectativas* em matéria de remuneração - e outras associadas, nomeadamente segurança social - se distanciam muito das *aspirações* dos jovens trabalhadores" (Murteira, 1966 : 17-18).

Não se trata, portanto, e tão-só, de um problema de comparação entre níveis de remuneração praticados no país e no estrangeiro, mas de algo mais complexo (31): a mobilidade geográfica (mobilização militar para Africa, migração urbana, ou mera informação obtida através de contactos que tiveram essas experiências) é favorável à modificação das aspirações e à formação de expectativas que as oportunidades disponíveis localmente (no país, na terra de origem ou nas regiões de fixação), em termos de emprego e de remuneração, não permitem satisfazer. A questão não se resume, por conseguinte, a um simples cálculo das vantagens comparativas que adviriam da opção de ficar ou de emigrar, e envolve, para além disso, o universo relacional dos indivíduos (32), nomeadamente os segmentos socialmente significativos para a formação das atitudes.

31. M. Murteira (1966 : 19), analisando as variações anuais médias dos salários praticados em Portugal, apresenta os seguintes dados para a agricultura e a indústria:

Períodos	*Agricultura*	*Indústria*
1953/60	3.4	3.2
1960/63	9.1	5.7
1963/64	12.1	5.5

32. Num estudo sobre a emigração açoreana para os E.U.A., M. Baganha (1988) pôs em evidência a importância das redes sociais, quer na tomada da decisão de emigrar, quer nas modalidades adoptadas para o efeito (deslocação, local de fixação, ...).

Ora, se para os sectores e empresas mais modernos e com maiores disponibilidades financeiras, a capacidade de competição em termos de níveis salariais oferecidos e o esforço de investimento na área da formação profissional permitem, de algum modo, contornar os obstáculos, é evidente que os "sacrifícios" recaem, num primeiro momento, sobre os agentes que não conseguem acompanhar esse ritmo, mas, numa segunda fase, podem provocar um efeito de *boomerang* ao qual nem os primeiros escapam (dificuldades de subcontratação, etc).

Na realidade, durante algum tempo, ainda se acreditou que a emigração constituía um bom paliativo para a resolução dos problemas decorrentes dos "excessos" de activos sem qualificação, nomeadamente provenientes da agricultura (Antunes, 1964 : 204), e os inquéritos feitos pela Corporação da Indústria revelavam que, para a esmagadora maioria dos empresários, em meados da década de 60, a mão-de-obra não era ressentida como objecto de preocupação.

M. Murteira, citando o inquérito de conjuntura realizado pela Corporação da Indústria em Dezembro de 1964, afirma que:

> "a falta de mão-de-obra não era considerada pela maioria dos empresários como a principal dificuldade à expansão da produção. Apenas um conjunto de empresas, representando 8% da produção total na indústria, considerou a mão-de-obra como o maior obstáculo ao aumento da produção, enquanto um grupo correspondente a 21% referiu o equipamento como principal fonte de dificuldades", concluindo que "as modernas empresas, nos sectores industriais de maior progresso, parecem revelar-se menos vulneráveis à emigração do que as empresas típicas de sectores tradicionais, mesmo de dimensões relativamente elevadas. Até porque, nos casos em que é possível a mobilidade profissional (...) a tendência geral para a elevação de salários faz com que a mão-de-obra tenda a abandonar as empresas e os sectores de menor capacidade de pagamento e mais difíceis condições de trabalho" (1966 : 20).

Três anos mais tarde, em inquérito realizado pelo FDMO em 1967, e mais revelador ainda do "arcaizante da estrutura empresarial" (Godinho, 1971/1980 : 187), verifica-se que "empresas que somadas empregavam 40% da mão-de-obra metropolitana consideravam não ser necessária a formação profissional para o seu pessoal." (cit. in Godinho, 1971/1980 : 188).

No entanto, já nos anos 60 e mais intensamente em princípios do decénio seguinte, os gritos de alerta, lançados de vários quadrantes, eram bastante dramáticos, e a mão-de-obra era, de facto, encarada como problema (pela elevação generalizada dos salários, pela fraca produtividade de determinados sectores mais expostos à concorrência externa, ...). A. Simões Lopes (1967), concluindo a análise dos dados do inquérito realizado no âmbito do já referido Projecto Integrado do Mediterrâneo, colocava sérias reservas quanto ao crescimento económico futuro, a manterem-se os níveis de qualificação da época. Porque se, por um lado, como se depreende dos resultados do inquérito do FDMO, a mão-de-obra não qualificada representava, para a maioria das empresas, uma oportunidade para continuar a obter ganhos de produtividade à custa dos baixos salários (33), por outro, é bem verdade que o ensino técnico-profissional não tinha expressão significativa (34). E algumas das maiores e mais modernas empresas viram-se, na altura, obrigadas a criar as suas próprias escolas de formação, pois que, mesmo não tendo dificuldade de recrutar mão-de-obra (de todos os níveis de qualificação), por força dos níveis salariais praticados e outras condições oferecidas, faltava-lhe a qualificação necessária (35).

33. Vejam-se, por exemplo, as entrevistas realizadas por J. A. Loureiro (1991).

34. Como referido por uma ex-técnica de formação da Lisnave: "Eram poucos, com curso industrial. (...) A grande maioria não tinha (qualquer formação). (...) E esses (que vinham das escolas técnico-profissionais) foram indivíduos que ascenderam muito rapidamente a chefes de qualquer coisa. A maior parte, (...) nessa altura, um operário da Lisnave nos anos 60, princípios de 70, quando muito tinha a quarta classe!" (Cód. Q-13)

35. Foi o caso, por exemplo, da Lisnave, para fazer face à expansão da actividade (com a abertura dos estaleiros da Margueira). Nas palavras de um dos responsáveis pela escola de formação: "Em 66, a minha tarefa foi (...) montar uma escola de formação para quadros, para gestores intermédios, para operários, encarregados, etc. Como se tratava de uma tecnologia nova, (...) tratava-se de passar (dos estaleiros) da Rocha, em que se reparavam navios até 40 mil toneladas, 50 mil toneladas, à Margueira, em que os navios eram da ordem das 350 mil, 400 mil toneladas. Eram navios novos, já com tecnologias avançadas, e, por conseguinte, tratava-se de reconverter o pessoal antigo e (...) dar uma formação adequada a todo o pessoal novo. (...) E há outra coisa também importante, é que se passou de uma actividade semi-internacional, que era o estaleiro da Rocha, para uma actividade tipicamente internacional. (...) A formação foi, realmente, um investimento para o futuro. (..) Repare que o orçamento da formação em 1968, na altura, era de 80 mil contos! Não havia Universidade nenhuma, aqui, nem escola, que tivesse essa (verba). (...) Aliás, a formação estava bem estruturada: apoiava-se em carreiras profissionais, portanto as pessoas sabiam à partida, quando entravam, como entravam e como podiam evoluir na empresa. (...) (Quanto à relação com o ensino técnico-profissional estatal), isso é um problema realmente lamentável! (...) Naquela altura, havia (...) a formação profissional de Xabregas (...).

Em suma, não obstante a vocação modernizante inicialmente imprimida às instituições criadas para intervir na esfera do emprego, e que corresponde à assunção, por parte de determinado sector da administração, da função de agente promotor de mudança, papel que cabe legitimamente ao Estado, o que se verifica na realidade é uma tremenda incapacidade para, na esfera pública, como na privada, fazer vingar as ideias inovadoras, o que se traduz, concretamente, na perpetuação de práticas, orientações e valores contrários à afirmação e ao enraizamento dos novos papéis sociais e modelos organizativos (organização "científica" do trabalho e hierarquia de qualificações; aprendizagem formal *versus* rotinas adquiridas na tarimba; abertura ao raciocínio técnico e científico *versus* reprodução de esquemas tradicionais; etc) a que as instituições se propunham.

Os efeitos sobre o SNE, especificamente no que respeita à sua função de "intermediação e racionalização" do "mercado da mão-de-obra" (36), são, pois, inevitáveis. Pelo lado das empresas, a subsistência das lógicas particulares e a consequente perpetuação de práticas tradicionais contrariam claramente a filosofia interventora com que foi criado. Quanto ao Estado, não obstante os objectivos formalmente fixados, a actuação dos serviços públicos reflecte, naturalmente, as condições políticas anteriormente referidas, e, em vez da concretização da filosofia do interesse geral (concertação dos interesses colectivos, e entre estes e o Estado) prevista na arquitectura institucional do sistema corporativo (37), o que se verifica

São organismos do Ministério do Trabalho em que se qualificavam, portanto, operários vindos da agricultura e (outras actividades). Bom, havia também, enfim, escolas intermédias e assim. Mas não havia praticamente articulação nenhuma. (...) E, infelizmente, (as autoridades) também nunca quiseram aproveitar (essa experiência) - sabe qual é o temperamento da nossa gente, não é?!, as pessoas são muito ciosas daquilo que fazem e, se há uma inovação e não sei quê, reagem sempre. (...) E foi um trabalho realmente de grande envergadura. Nós fizemos os nossos próprios manuais, (...) na altura em que não se falava em vídeos, nem em formação por videotapes, já nós a fazíamos!" (cód. Q-53)

36. Que, segundo N. de Bragança, não visava "simplesmente combater o desemprego", mas teria o alcance, muitíssimo mais vasto, de "instituição de uma política de trabalho orientada para o incremento da mobilidade geográfica e tecnológica, mediante a qual se transita de simples programas de auxílio aos grupos desfavorecidos para a criação de meios que permitam elevar constantemente - mercê da colaboração entre as tarefas de *colocação, orientação profissional e formação profissional* - as qualificações desses grupos" (1964 : 10).

37. A criação do SNE, porque relativamente tardia em Portugal, atendendo a que data de 1919 a

é a ausência, de facto, de uma posição uniforme em matéria de emprego, em consequência da permeabilidade a solicitações e interesses particulares, condição desfavorável à institucionalização do "diálogo social" (que então se ensaiava, já, noutros países europeus) (38). Relembre-se a crítica de F. Pereira de Moura às bases em que assentou o III Plano de Fomento, no que diz respeito à indústria, e cuja importância justifica uma longa citação:

> "a *audiência dos interessados* nos trabalhos do planeamento industrial português reduz-se, entre nós, à prestação de informações pelas empresas e, em certos casos, ao aproveitamento dos mecanismos do plano para a defesa de posições particulares. Já nem o próprio sector privado aceita este estado de coisas, tendo-se chegado a um momento de descontentamento face ao Plano por ocasião dos trabalhos preparatórios de agora - ao contrário do que aconteceu em 1963-1964. Os industriais trabalharam então com entusiasmo e fé, mas viram-se defraudados, pois ninguém responsável lhes explicou, jamais, como se tinham aproveitado os seus contributos e por que razões se haviam tomado as orientações publicadas. Sobrepondo-se a isto o clima de insegurança conjuntural, e verificando muitos industriais que os corredores de cada departamento voltavam, novamente, a valer mais do que o planeamento, ninguém se dispos a colaboração entusiástica quando surgiram as solicitações em 1966-1967" (1969 : 118-119).

Pode-se, portanto, concluir do que precede que as transformações ocorridas na década de 60 (os grandes fluxos de população mobilizados pela guerra ultramarina e a emigração, associados ao desenvolvimento industrial sustentado numa forte migração urbana) dão origem ao reequacionamento das perspectivas tradicionais que persistiam em relegar os problemas relacionados com a mão-de-obra para

primeira Convenção da O.I.T. sobre o papel dos serviços públicos de colocação na luta contra o desemprego, poderia beneficiar da experiência entretanto acumulada noutros países, em instituições congéneres. E a associação dos interesses empresariais e dos trabalhadores à política de emprego teria, exactamente, como vantagem a co-responsabilização dos principais agentes interessados na "organização do mercado de emprego" às decisões tomadas no domínio da "política de emprego", por forma a evitar tais efeitos indesejados: "(um) erro frequente (...) consiste na introdução de sistemas importados de países com características diferentes (...) sem o apoio prévio das organizações de empregadores e trabalhadores (...) (Ora,) a experiência diz ser preferível conseguir-se a colaboração voluntária e interessada de empregadores e trabalhadores (cujos representantes integrem) comissões consultivas" (Bragança, 1964 : 29-30).

38. Que suporia, também, sem dúvida, capacidade e vontade de organização por parte, nomeadamente, dos empresários, o que, no contexto descrito por Makkler (1969) - miríade de pequenas empresas e baixíssimas qualificações dos dirigentes da indústria -, também não era evidente.

segundo plano (39). Com efeito, a persistência da ideia de que a regulação do mercado de trabalho resultaria, naturalmente, de um crescimento económico acelerado, traduz a dificuldade de autonomização e afirmação dessas questões, enquanto objectivo estratégico, nas políticas delineadas. Mas se a existência de "excedentes" de trabalhadores indiferenciados e a insuficiência de profissionais qualificados, suceptível de comprometer, a prazo, o crescimento económico, obrigou, por um lado, ao reforço da formação técnica e, por outro, à rápida melhoria dos níveis salariais praticados, tal evolução, quando se produziu, aconteceu contudo, e em larga medida, "à margem" do plano. Por outro lado, a total falta de controlo sobre os movimentos da população (e em particular a emigração) levou, por sua vez, à criação de estruturas produtoras de informação abundante e sistematicamente organizada (40) e encarregues da missão de "organizar o mercado da mão-de-obra", necessária à formulação de uma "política de trabalho que (...) se vá adaptando às mutações constantes da economia de hoje". Essa "inovação" institucional teve, apesar de tudo, o mérito de permitir melhorar a eficiência da administração pública, dotando-a de instrumentos de conhecimento da realidade bastante mais evoluídos que os que havia antes da criação do FDMO.

A distância em relação aos restantes países europeus é, contudo, considerável. Como anteriormente referido, a eficácia do planeamento em matéria de emprego durante a década de 60 foi muito duvidosa - neste como noutros domínios -; só com o Plano Intercalar de Fomento, o contributo do Ministério das Corporações adquire o estatuto de "parceiro" na planificação - embora ainda não em pé de igualdade com os ministérios da área económica -; e o próprio quadro jurídico-institucional, não permitindo a livre associação de interesses e a circulação de informação, não possibilitava ou incentivava, na prática, a participação directa dos

39. É ainda N. Bragança, no artigo anteriormente citado, que afirma que "A noção da necessidade de uma política de conjunto relativamente ao mercado de trabalho é (...) uma aquisição relativamente recente para a maioria dos países em vias de desenvolvimento, nos quais se tende a ver o factor mão-de-obra como apresentando um interesse secundário nas primeiras fases de planificação" (1964 : 28-29).

40. O FDMO lançou, logo em 1963, os inquéritos à Mão-de-Obra, à Aprendizagem nas Empresas e à Formação e Aperfeiçoamento Profissional nas Empresas e Organismos Corporativos.

agentes na resolução das questões.

Em suma, a mobilidade profissional surge como problema, para a administração pública e para os interesses particulares, mercê, essencialmente, dos desequilíbrios decorrentes da mobilidade geográfica. Mas, porque o problema é colocado mais ao nível do discurso institucional, do que concretamente assumido pelos agentes directamente intervenientes na esfera do emprego, a prática das administrações acaba por revelar-se completamente inoperacional (41). Por outro lado, para a resolução desse problema, o Estado, permanecendo permeável aos interesses particulares, não abdica, de facto, da posição de agente monopolizador do interesse geral. Esta filosofia reflecte-se na concepção das políticas sectoriais, e em particular na política de emprego, e traduz-se directamente na "ingenuidade" (que não se revela apenas em Portugal (42)) de crer que é possível "racionalizar" o mercado de trabalho, torná-lo "transparente", através da criação de instâncias, públicas e gratuitas, de intermediação entre a oferta e a procura (43) - à semelhança daquela em que se inspirou a criação dos organismos de coordenação económica.

Mas reflecte-se, igualmente, na "densidade regulamentar da legislação laboral" (44), porquanto a ausência de liberdade associativa e a consequente inexistência de canais directos de diálogo e negociação entre trabalhadores e empregadores

41. Assim, por exemplo, não obstante o combate à desertificação do interior do país previsto nos planos, a incapacidade de estancar, ou no mínimo controlar, a emigração resulta do facto de se ter privilegiado o controlo policial das fronteiras, ao ataque directo das causas da repulsão (vd. Moura, 1969).

42. Produzir informação, com vista a modificar as atitudes e, consequentemente, os comportamentos - designadamente os que "deveriam" permitir uma conjugação "harmoniosa" da oferta e da procura de emprego.

43. Muito claramente ilustrado num trabalho que antecedeu a criação do SNE, e que sugeria que este teria como tarefa acabar com a situação existente, em que "a adaptação da oferta e da procura de mão-de-obra é feita de maneira empírica, mediante esforços não concertados de empregadores e trabalhadores" (Bragança, 1964 : 28).

44. Quer a lei do contrato individual de trabalho (Dec.-Lei 49408, de 21 de Novembro de 1969), contemplando "os principais aspectos da relação individual de trabalho (objecto do contrato; deveres, direitos e garantias das partes; organização do trabalho; horário e duração do trabalho; suspensão da prestação e cessação do contrato, etc) e da empresa (poderes do empregador; organização da empresa)" (Moura, 1989 : 839), quer a lei das convenções colectivas (Dec.-Lei 49212, de 28 de Agosto de 1969 e Dec.-Lei 492 de 22 de Outubro de 1970).

favoreceu o alastramento da presença do Estado, quer na função arbitral, quer na regulamentação da relação de trabalho. J. B. Moura atribui a esta actuação do Estado (que outros autores também sublinham - vd. Cap. "Debilidade da sociedade civil e intervencionismo estatal") e à "herança" da prática normativa do corporativismo parte da responsabilidade pelos problemas que viriam a surgir depois de 1974:

> "O resultado (do autoritarismo e paternalismo do Estado Novo) foi, não só, uma espessa malha regulamentar cobrindo praticamente toda a vida da relação de trabalho, mas fundamentalmente uma regulamentação marcadamente garantística que *compensava* um nível de salários baixo com uma especial protecção da *estabilidade* (da categoria profissional, da função, do salário, do local de trabalho, do horário e também do emprego) numa organização do trabalho quase impermeável à mobilidade (profissional e geográfica). A rigidez "estatutária" do modelo aproximava-se, significativamente, da função pública - o emprego, mais que todos, estável, imutável e ... com salário reduzido que permitia alimentar uma pobreza envergonhada e era só compatível com um nível de qualificação pouco exigente" (1989 : 840).

As mudanças institucionais ocorridas após 1974, a recessão económica europeia e as dificuldades colocadas à emigração, e, sobretudo, a prevalência de novas ideias quanto às funções da administração pública e ao papel do Estado em geral, permitiram que, com a mudança de regime, se ensaiassem novas políticas de emprego. Mas, à medida que aquele se foi estabilizando e estas se foram desenvolvendo, não será possivel detectar, aqui e além, alguns afloramentos das linhas de orientação traçadas neste período? E, não obstante as mudanças no tecido social, se as orientações institucionais se mantêm, não será de esperar também que se mantenham algumas das reacções?

2.3. A MOBILIDADE COMO PROBLEMA II (1974-1990) (1)

De Ministério das Corporações a Ministério do Trabalho: o peso da tradição normativa na regulação das relações laborais

Com a nova estrutura orgânica resultante da criação do Ministério do Trabalho, algumas das funções anteriormente cometidas ao Ministério das Corporações e Previdência Social são aligeiradas (2), enquanto outras vêem o seu âmbito alargado (3). Mas é principalmente a forma de integração dos serviços públicos nesta área que se pretende mudar. Na realidade, e à semelhança das preocupações que presidiram à criação do FDMO, pretende-

1. À semelhança do capítulo anterior, seguiremos aqui uma exposição cronológica, que não pretende ser uma análise exaustiva do quadro institucional, mas visa tão-só pôr em evidência os aspectos mais relevantes que revelam continuidade ou configuram momentos de viragem no mesmo. Assim, procurou-se destacar e analisar a evolução de algumas instituições mais directamente relacionadas com a regulação do "mercado de trabalho" e que, seguindo a terminologia proposta por A. Barreto, participaram nas "crises" de "imobilismo", "revolucionária" e de "fundação" (1991 : 193) do regime, entre 1974 e 1990. Esta orientação de abordagem é, para os propósitos aqui visados, preferível à periodização proposta por M. J. Rodrigues (1988) para caracterizar a evolução, entre 1974 e 1985, do que designa por "sistema de emprego" - esta será, contudo, referida, pontualmente, na abordagem de certas questões, estando reservada a sua discussão aprofundada para mais adiante (vd. Cap. "Mercado, mercados ou sistemas de acção?").
2. Assim, por exemplo, a Direcção de Serviços da Organização Corporativa e a Inspecção dos Organismos Corporativos são extintas (Dec.-Lei no. 761 de 30 de Dezembro de 1974).
3. É criada uma Direcção-Geral das Relações Colectivas de Trabalho que "resulta da estrutura regional do ex-Ministério das Corporações e procura criar dentro da Secretaria de Estado (do Trabalho) os mecanismos de actuação que leis tão importantes como a da greve e a das convenções colectivas obrigam a prever" (preâmbulo do Dec.-Lei no. 761 de 30 de Dezembro de 1974).

se imprimir ao novo quadro institucional uma forma que se traduza em maior operacionalidade na resposta da administração pública às solicitações, mas também reflicta as novas orientações políticas.

Assim, no Dec.-Lei no. 760 de 30 de Dezembro de 1974, prevê-se que o Ministério do Trabalho (4) deve ser estruturado por forma a garantir o cumprimento das

> "tarefas exigidas à Administração, de modo a permitir a sua adaptação às constantes mutações de uma sociedade em permanente evolução sócio-económica e uma resposta, funcional e pronta, às solicitações determinadas pelos interesses das classes trabalhadoras" (preâmbulo).

Mas, porque a garantia de operacionalidade supõe mudanças incrementais, no decreto de criação da Secretaria de Estado do Trabalho (Dec.-Lei no. 761 de 30 de Dezembro de 1974), afirma-se que:

> "A estrutura adoptada procura recolher o que de aproveitável existia em matéria de organização no ex-Ministério das Corporações, ao mesmo tempo que se lançam novos mecanismos adaptados às exigências das leis fundamentais do trabalho" (preâmbulo).

No entanto, as decisões então tomadas são, de alguma forma, contraditórias: se, numa primeira fase, é mantido o FDMO, o aligeiramento de competências proposto supõe que lhe sejam retirados "o pessoal e os meios técnicos (...) adstritos aos serviços de informação e documentação (...) (e) aos Serviços de Estatística". Em contrapartida, são extintos os Serviços Nacional de Emprego e de Formação Profissional, substituídos pelas Direcções de Serviços de Emprego (DSE) e de Formação Profissional (DSFP), passando estes últimos a integrar a Direcção-Geral de Emprego (DGE) (5).

Mas, não obstante estas mudanças na forma, verifica-se que as principais linhas de rumo anteriormente traçadas se mantêm: no que respeita à formação profissional, às funções de intermediação dos serviços públicos em matéria de oferta e procura de emprego, e à

4. A própria mudança de terminologia é significativa: de Ministério das Corporações e Previdência, passa a Ministério do Trabalho, que visa dar resposta mais eficaz às "classes trabalhadoras"; só mais recentemente, volta a assumir uma designação menos conotada com uma das partes da relação laboral, a de Ministério do Emprego e Segurança Social.
5. Vd. preâmbulo do Dec.-Lei no. 762 de 30 de Dezembro de 1974.

mobilidade em geral. Assim, à DGE incumbe, para além de "administrar e gerir o sistema de protecção no desemprego",

> "recolher, analisar e fornecer informações sobre os problemas de emprego (...); promover o ajustamento entre a procura e a oferta de emprego, nomeadamente facilitando a mobilidade profissional e geográfica dos trabalhadores (...); promover a realização de acções de formação profissional (...)" (Dec.-Lei no. 762 - Art.3)

Quanto à outra direcção-geral criada no âmbito da Secretaria de Estado do Emprego, vocacionada para a Promoção do Emprego (DGPE), compete,

> "em articulação com outras entidades, desencadear as actuações necessárias ao estudo e realização de empreendimentos geradores de empregos, apoiar iniciativas com incidência na criação ou manutenção de postos de trabalho, bem como intervir em situações de risco eminente de desemprego e participar na aplicação das soluções encontradas" (Dec.-Lei no. 760 - Art. 21).

Assim, é através da maior especialização e do reforço da administração que se espera vir a alcançar as melhorias ambicionadas nos serviços públicos desta área: a primeira visando o aumento de eficácia na actuação (6) e o segundo funcionando como instrumento da afirmação clara de uma forte vontade política de intervir activamente na "dinamização de uma nova política social no domínio das condições de trabalho, do emprego e da emigração" (preâmbulo). A reestruturação da Inspecção Geral do Trabalho (7), cuja actuação prevista levará a

> "aumentar os seus quadros, obter uma significativa melhoria qualitativa do seu trabalho e alargar o seu campo de acção" (preâmbulo do Dec.-Lei no. 761),

aponta, exactamente, para o reforço da presença fiscalizadora do Estado nesta área.

A administração pública deverá, por conseguinte, assumir uma função central mais interveniente na regulação do mercado de trabalho. Tal *desideratum*, cuja concretização

6. "Na dependência directa do Ministério do Trabalho são criados órgãos de concepção, coordenação e apoio, aos quais incumbe, para além das suas atribuições específicas, prestar toda a colaboração necessária ao funcionamento dos organismos e serviços que integram as Secretarias de Estado, possibilitando assim uma uniformidade de orientação em sectores do trabalho, do emprego e da emigração" (preâmbulo do Dec.-Lei no. 760).
7. A Inspecção-Geral do Trabalho substitui a antiga Inspecção do Trabalho.

supõe a "directa articulação entre as necessidades de empregos e o processo de criação de postos de trabalho", deverá, porém, contemplar, em paralelo com a melhoria de eficiência dos serviços públicos, a disponibilidade para articular com os interesses particulares e colectivos:

> "torna-se evidente que uma estreita cooperação terá de existir entre a Secretaria de Estado do Emprego e os restantes departamentos públicos e entidades privadas, de modo não só a garantir uma eficaz articulação dos meios de acção destinados a resolver os problemas de emprego, mas igualmente a permitir uma racional utilização social e económica dos recursos nacionais" (Preâmbulo do Dec.-Lei no. 762).

O facto de o raciocínio subjacente a este quadro normativo se encontrar, basicamente, escorado na constatação de que a complexificação da situação (e, nomeadamente, a degradação das condições económicas) exige a mobilização dos agentes privados e a sua participação na resolução dos problemas, sugere uma tentativa de reequacionamento das bases em que se procura assentar a política de emprego. Contudo, a referência genérica a uma "racional utilização social e económica dos recursos nacionais" ainda preserva uma significativa margem de discricionariedade para o Estado - como se veio a verificar aquando das nacionalizações. E a forma vaga como é feita referência às "entidades privadas" deixa supor, aliás, uma grande indeterminação quanto às modalidades de articulação com as instâncias de intermediação dos interesses privados e colectivos - uma vez postos em causa os grémios e as corporações. Não se pode, por conseguinte, e em rigor, afirmar que esta legislação se apoia numa filosofia participativa na definição do interesse geral.

Durante o período revolucionário subsequente ao derrube do anterior regime, o vasto programa de nacionalizações realizado em 1975, bem assim como a aprovação de legislação específica visando, por um lado, reforçar a posição dos trabalhadores na relação salarial (8) e, por outro, definir o quadro da actuação sindical (9), vieram criar condições

8. Nomeadamente a chamada "lei dos despedimentos", que define os limites da "justa causa" - Dec.-Lei no. 372-A de 16 de Julho de 1975.
9. O Dec.-Lei no. 215-B de 30 de Abril de 1975 consagra a unicidade sindical e reconhece uma única confederação de sindicatos. Este diploma é revogado um ano mais tarde (Dec.-Lei. no. 773 de 17 de Outubro de 1976).

absolutamente novas para a regulação do mercado de trabalho. O "ímpeto" liberalizador (10) que, desde finais da década de 60, se manifesta, protagonizado pelos grupos industriais e financeiros nacionais e, em certa medida, estimulado pelas orientações de carácter tecnocrático visando a "racionalização" da administração pública nas suas respostas à complexificação das esferas económica e social, é abruptamente travado; as correcções estruturais previstas no IV Plano de Fomento, com vista à modificação do "padrão de especialização" da economia portuguesa e visando garantir condições de competitividade aos empresários mais modernos e dinâmicos, ficam suspensas, à espera de melhores dias; a constituição de grandes empresas públicas, não alterando significativamente a estrutura básica do tecido empresarial (nomeadamente o "abismo" que separa as escassas grandes empresas nacionalizadas da miríade de pequenas e médias), reforça poderosamente o peso do Estado na economia, mas também no tecido social; a efervescência social, e particularmente os movimentos urbanos, impõem novas regras de relacionamento que, na esfera laboral, passam a ser largamente favoráveis às organizações de assalariados (11).

Estas mudanças na esfera política vêm criar um novo quadro de acção, cujas consequências ao nível do mercado de trabalho se traduzem, antes de mais, num verdadeiro *boom* salarial: as remunerações reais médias da indústria transformadora atingem, em 1975, valores superiores em 25% às verificadas em 1973; as da construção e agricultura, 12%; e a parte dos salários no rendimento nacional passa de 50.6% em 1973, para 66.3% em 1975 (12). Também quanto aos efectivos, designadamente nas empresas com maior dimensão, as consequências são de monta, verificando-se a integração maciça de determinadas categorias de trabalhadores, muitos deles até então recrutados como eventuais, nos quadros das empresas, com as consequentes obrigações (remuneratórias e

10. Dentro de limites estreitos, é certo, mas inevitável (vd. Cap "Interesse geral e legitimidade política").
11. A principal crítica que a Confederação da Indústria Portuguesa dirige ao Dec.-Lei no. 372-A/75 (despedimentos) e à Lei no. 68/79 (despedimentos de representantes de trabalhadores) radica, exactamente, no facto de estas retirarem poder disciplinar ao empresário ("(a lei) fomenta um ambiente de atritos, de indisciplina e de desorganização, gerador de quebras de produtividade e de conflitos nas relações laborais" - *Boletim*, 57, 1980 : III) e, consequentemente, constituirem entrave inadmissível ao desempenho normal das funções de gestão ("(a lei) mostra-se inteiramente desajustada da realidade socio-laboral, restringindo gravemente a capacidade de gestão" - *Boletim*, 60, 1980 : IV).
12. Fonte: Cravinho (1984 : 54).

outras) para estas (13). No que respeita, mais genericamente, às atitudes face à organização do trabalho, o que este tipo de situações (mais do que a "contestação de classe") revela é a lógica excentrada de comportamento dos actores, escorada formalmente na luta política, mas que, em continuidade com o detectado na fase anterior, reflecte, de facto, a confusão, no seio do universo da produção, entre a hierarquia formal das qualificações (entendidas estas à margem dos meros expedientes formais ensaiados após 1974) e a lógica social da distribuição dos papéis (14).

Mas, se as pressões no sentido de uma mudança significativa da redistribuição do rendimento são fruto da conjuntura política, quando se observa um decréscimo efectivo da produção e do investimento, e porque o sistema económico não oferece apenas recursos (distribuição da riqueza produzida), também impõe constrangimentos específicos (os limites da produção), passam a estar criadas condições económicas favoráveis a uma intervenção política de sentido contrário (15).

Desemprego, formação profissional e apoio à criação de trabalho independente: integração na CE e reabilitação da "lógica do mercado"

13. O que corresponde à fase que M.J.Rodrigues (1988) caracteriza como de "ajustamento por acomodação" das empresas, a que se segue a reacção de "rejeição", por força da incapacidade de "assimilação" da "relação salarial dominante". M.J.Rodrigues lembra, contudo, que mesmo na fase de "acomodação" a taxa de assalariamento, em Portugal, não deixou de ser inferior à verificada noutros países europeus. Mas a "qualidade" do emprego assalariado é tão ou mais importante que a quantidade, para compreender a dinâmica dos mercados de trabalho. Assim, a interpretação das fontes estatísticas, em particular no que se refere às qualificações, deve ser rodeada de enormes cautelas (sendo o mesmo verdade, aliás, no que respeita ao trabalho não assalariado). A homogeneização repentina, em termos formais, de situações extremamente diferenciadas, designadamente em termos de qualificações e de experiência de trabalho ocorrida após 1974 teve efeitos de tomo no funcionamento das empresas. O caso da Lisnave é elucidativo a este respeito pois, não obstante a recessão do mercado da reparação naval, viu-se forçada a integrar, de um momento para o outro, cerca de quatro mil trabalhadores de uma empresa (Gaslimpo) prestadora de serviços de limpezas industriais, grande utilizadora de mão-de-obra eventual ("ao gancho").

14. A experiência de um técnico de formação da Lisnave é, a este propósito, elucidativa: "(Com a integração da Gaslimpo) tivemos que recorrer a serviços de terceiros para fazer a limpeza dos tanques porque aqueles indivíduos agora eram da Lisnave, já não eram da Gaslimpo...! (...) Porque agora eram da Lisnave eram gente muito fina!" (Cód. Q-13).

15. Assim, em 1979, os níveis salariais tinham decaído de 18%, na indústria transformadora e na agricultura, em relação a 1975, e de 23% na construção. Quanto à parte dos salários no rendimento nacional, regredia para 52.9% (Fonte: Cravinho, 1984 : 55).

Assim, entre 1976 e 1979 (16), o agravamento da situação económica, por um lado, e a progressiva institucionalização "da legitimidade democrática" (vd. Cap. "Interesse geral e legitimidade política"), por outro, permitiram a adopção de medidas de natureza económica (17), mas com vasto impacto em termos de definição política do regime (18). Para além disso, se o "regresso da paz social" resultou de compromissos políticos, as bases em que ela assenta, concretamente a frágil situação económica e o equilíbrio instável entre a manutenção das "conquistas revolucionárias" e o restabelecimento de condições favoráveis ao investimento privado, colocam novos problemas no que respeita à regulação do mercado de trabalho (19), e particularmente quanto ao papel a desempenhar pelo Estado na mesma.

16. O primeiro acordo com o Fundo Monetário Internacional é assinado em 1978.
17. Nomeadamente a desvalorização do escudo, com o intuito de garantir competitividade às indústrias exportadoras; a liberalização dos preços, com vista ao reforço da capacidade de investimento dos empresários; e a adopção de políticas de rendimentos "moderadoras do crescimento dos salários" reais.
18. J. Cravinho defende que "procurou-se primacialmente a recuperação do controlo sobre a relação salarial, servindo a crise económica de disciplina correctiva" (p. 52). Em contrapartida, após 1979, designadamente com os governos da Aliança Democrática, "a tónica passou dos aspectos económicos para os aspectos políticos do controlo da relação salarial" (p. 60). Mas se, por um lado, as medidas tomadas com vista a reforçar as bases económicas do país, designadamente através do apoio aos empresários, têm um alcance que extravasa, largamente, a esfera do económico, para inequivocamente se situar no plano político; também a luta travada pela revisão da parte económica da Constituição, com o objectivo de a "expurgar" de certos conteúdos programáticos, particularmente os que se revelam como freios ao desenvolvimento de uma "economia de mercado", não faria sentido se desinserida dos constrangimentos económicos específicos.
19. Referimo-nos a regulação no sentido normativo do termo: produção de regras de enquadramento da acção colectiva.

O rápido e importante crescimento dos níveis de desemprego verificado após 1974 (20), por força do fechamento de portas à emigração, da descolonização e da degradação da situação económica, interna e externa, em particular as elevadas taxas de inflação que caracterizaram o decénio seguinte, explica a especial atenção que é dada nos planos governamentais, por um lado, às iniciativas de "criação de emprego" e de "absorção do desemprego", e, por outro, à "redução das desigualdades" e à "política de rendimentos e preços" (21). Quanto ao quadro institucional de articulação entre parceiros sociais e Estado, com a aprovação da nova Constituição da República, em 2 de Abril de 1976, que consagra a "salvaguarda de interesses de ordem geral mediante a participação e a cooperação dos cidadãos na actividade administrativa" (art. 267), e a criação do Conselho Nacional do Plano e do Conselho Nacional de Rendimentos e Preços (22), fica, pelo

20. A taxa de desemprego (desempregados/população activa) pode ser medida de duas formas: a partir do volume de desemprego em sentido restrito (conjunto de pessoas dispostas a trabalhar e que se encontram activamente à procura de emprego) ou em função do desemprego em sentido lato (incluindo, igualmente, as que não efectuaram diligências para encontrar um posto de trabalho). A ruptura das séries do Inquérito Permanente ao Emprego verificada em 1983 aconselha à apresentação dos dois valores a partir dessa data. Assim temos:

	A nível nacional		Homens
	sentido restrito	sentido lato	(sentido restrito)
1974	1.77%	--	1.35%
1976	4.55%	--	4.12%
1978	8.12%	--	5.49%
1980	7.76%	--	4.09%
1983	7.68%	10.4%	4.77%
1985	8.45%	10.9%	6.32%

(Fontes: Ministério do Trabalho e Segurança Social, Inquérito Permanente ao Eemprego, cit. in Amaral, 1986/1987 : quadro 1; UGT, 1987, p. 221).

Para uma análise pormenorizada do desemprego de longa duração, juvenil e feminino, e das características dos desempregados (qualificações, sexo e idade), vd. E. F. Rodrigues (1988), que apresenta, ainda, um estudo comparado do desemprego e das taxas de actividade nos países da OCDE. Especificamente sobre o desemprego de longa duração, numa análise comparada com a Espanha e o conjunto da CEE, e sobre as medidas tomadas para o combater, vd. Mendes e Lisboa (1987).

21. Para uma análise pormenorizada do planeamento em matéria de emprego após 1974, e até à elaboração das Grandes Opções para 1982, vd. Moura (1984); para o período 1974-1986, obtivemos a informação relativa à evolução da inflação através da consulta do PCEDED (vol.I, p. 62).

22. Ao Conselho Nacional do Plano, previsto na Constituição de 1976, "são consignadas as atribuições de assegurar a intervenção das estruturas representativas das populações, a nível de sector ou região, no processo de planeamento" (Caetano *et al.*, 1982 : 87). Por força da inexistência de condições políticas para a utilização de tal instrumento, verificou-se, na prática, "um claro pendor para o *desplaneamento* " (Cravinho, 1984 : 43), que nunca permitiu um verdadeiro "desabrochar" da instituição (que é extinta com a criação do Conselho Económico e Social). O Conselho Nacional de Rendimentos e Preços (igualmente

menos formalmente, criado o esqueleto (23) sobre o qual se pretende, daí por diante, edificá-lo.

Assim, quando, na sequência da nova lei orgânica do Ministério do Trabalho, aprovada em Março de 1978, é criado o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) (24), através do Dec.-Lei no. 519-A2 de 29 de Dezembro de 1979, é explicitamente prevista

> "a participação institucionalizada, a nível consultivo, dos parceiros sociais", com vista à definição de uma "política global de emprego, activa, responsável, participada e ajustada às realidades e necessidades do País, que, na actual conjuntura, conhece uma situação particularmente grave no domínio do emprego" (preâmbulo).

Por outro lado, com o desaparecimento das escolas técnicas, "denunciadas" como instrumentos de reprodução de desigualdades sociais (Angelo, 1975), ao crónico problema da falta de qualificações da mão-de-obra (que se mantém), vem acrescentar-se um problema "novo" (25), que se traduz na não integração, num mercado de trabalho que se encontra em profunda crise, de segmentos da população activa com qualificações superiores à média (26), mas não necessariamente adequadas, quer em termos de qualificação formal, quer no que respeita às motivações, às necessidades das empresas (27). Com vista a corrigir a situação, é adoptado um conjunto de medidas visando

extinto após a criação do CES), idealizado com base em modelos ensaiados com êxito nos países do Norte e Centro da Europa, praticamente não passou do papel, mercê da inexistência de condições de institucionalização do tipo de consensos que tal instituição supõe. Da mesma forma, os Conselhos Nacionais de vários sectores económicos, funcionando junto dos ministérios da tutela (agricultura, comércio ...), que previam a participação de representantes dos interesses privados na definição das políticas sectoriais, cedo se revelaram pouco operacionais. Sobre o processo de institucionalização da "concertação" e suas limitações, vd. Lucena (1985; 1989), Lucena e Gaspar (1991 e 1992) e Marques e Ferreira (1991).

23. Estamo-nos, naturalmente, a referir à matriz de base da articulação de interesses e não ao quadro institucional concreto que, como adiante veremos, passará ainda por algumas alterações.

24. A reorganização do Ministério do Trabalho prevê ainda a extinção do FDMO (mercê da ineficiência e falta de coerência verificadas no seu funcionamento) e das Direcções-Gerais do Emprego e da Promoção do Emprego, que são, então, integrados no IEFP.

25. Na medida em que se verifica uma forte presença, no contingente dos desempregados, de jovens (com idade inferior ou igual a 25 anos), que atingiram, naturalmente, níveis de formação escolar superior à média (extremamente baixa) dos activos.

26. A taxa de desemprego atinge, para os jovens, valores muito superiores à média nacional: 20.5% em 1978 e 19.4% em 1985 (Fonte: Amaral, 1986/1987 : quadro 2).

27. Vejam-se as entrevistas recolhidas a propósito da "unificação do ensino" e os seus efeitos desestruturantes em matéria de aspirações e condutas no universo de trabalho (nomeadamente a recusa de

assegurar, simultaneamente, o incremento das qualificações e uma transição mais fácil da escola para a esfera laboral. É neste contexto que é criado, em 1984, o Conselho Nacional de Aprendizagem (Dec.-Lei no. 102 de 29 de Março), pois

> "A existência de milhares de jovens que anualmente deixam o sistema oficial de ensino, com ou sem escolaridade obrigatória, mas quase sempre sem qualquer preparação profissional, constitui causa relevante das elevadas taxas de desemprego juvenil que hoje se verificam (...) Nestas condições se justifica a consagração de um sistema de formação profissional em alternância (...) O regime que através do presente diploma se institui distingue-se fundamentalmente do ensino técnico-profissional porque reconhece as empresas como espaço privilegiado de formação" (preâmbulo).

Na realidade, e porque não são só os menos qualificados que esbarram com dificuldades de integração no mercado de emprego é, portanto, a própria concepção da formação profissional que está aqui em causa: ou esta é concebida como resposta a solicitações de uma estrutura produtiva, cujo "padrão de especialização" está, reconhecidamente, ultrapassado; ou passa a ser encarada como instrumento estratégico de desenvolvimento e já não como "simples factor de ajustamento entre a oferta e a procura de emprego". É neste sentido que assumem especial interesse os projectos visando dotar as empresas de recursos humanos, de nível superior e intermédio, mais qualificados:

> "(Com a reanimação do) programa Formação e Integração Empresarial de Quadros, criado a título experimental (em 1978) (...) pretende-se (...) facultar, por um lado, às pequenas e médias empresas industriais meios que lhes permitam suprir as suas carências nos domínios tecnológico, de organização e de gestão e, por outro lado, aos quadros técnicos, particularmente aos recém-licenciados, a possibilidade de completarem a sua formação escolar, melhorando deste modo a sua integração no mercado de emprego" (Despacho Normativo no. 314 de 25 de Setembro de 1980 - preâmbulo).

Esta recentração nas empresas, enquanto espaços privilegiados de formação, segue de perto as orientações e iniciativas que iam sendo tomadas noutros países europeus (nomeadamente a França), e obriga a repensar a organização e a filosofia de actuação dos serviços públicos. A amplitude e diversidade de tarefas cometidas ao IEFP a partir da publicação do Dec.-Lei no. 247 de 12 de Julho de 1985 ("execução das políticas de emprego e formação profissional definidas e aprovadas pelo Governo"), conjugada com a reafirmação da vontade de aproximação da administração pública aos utentes (o IEFP é

determinados papéis sociais associados ao trabalho manual) in J. A. Loureiro (1991).

concebido como instituição "revestindo a forma de serviço personalizado do Estado" - Art. 3), requer uma organização interna

> "exemplarmente flexível e eficaz, o que supõe um estatuto de pessoal e uma orgânica incompatíveis com a rigidez típica da administração pública tradicional" (preâmbulo).

Essa procura de "flexibilidade" e "eficácia", que conduz à adopção dos "princípios de gestão próprios das empresas públicas", é, aliás, ditada pela desejada melhoria da articulação com o exterior, graças à desconcentração e à associação dos parceiros sociais (o Conselho Permanente de Concertação Social é criado um ano antes) e de dois outros departamentos estatais (finanças e plano, e desenvolvimento regional) à gestão do IEFP (28):

> "adopta-se (...) uma estrutura extremamente desconcentrada, conferindo-se às estruturas regionais todas as atribuições que não tenham de considerar-se de natureza nacional, numa linha de aproximação efectiva da execução das políticas de emprego e formação profissional à diversidade geográfica do nosso território (...) e envolvendo as forças económicas e sociais na gestão de um serviço público com competência e atribuições das mais destacadas no domínio da política económica e social" (preâmbulo).

Registe-se, contudo, que, aquando da revisão do estatuto do IEFP (Dec.-Lei no. 247 de 12 de Julho de 1985), algumas reservas quanto à vontade efectiva de associar os parceiros sociais à gestão do organismo foram suscitadas. Num artigo sugestivamente intitulado "*Não restam dúvidas à CIP: alterações ao estatuto do Instituto de Emprego e Formação Profissional vão deixar tudo na mesma* ", afirma-se:

> "o novo estatuto do IEFP (...) permite desde logo prever com segurança a manutenção da ineficácia daquele organismo (...) Designadamente no aspecto fundamental da composição dos

28. A composição do conselho de administração do IEFP é tripartida e integra: oito representantes da administração pública (incluindo um representante do Ministro da Administração Interna, outro do Ministro das Finanças e do Plano, e um terceiro do Ministro da Educação), quatro das confederações sindicais e quatro das confederações empresariais (Art. 7). A comissão de fiscalização integra, para além do presidente, quatro vogais, que representam o Ministro das Finanças e do Plano, o Ministro do Trabalho e Segurança Social, as confederações sindicais e as confederações empresariais (Art. 14). A composição tripartida também se verifica ao nível dos órgãos regionais do IEFP (conselhos consultivos e delegações regionais - Art. 17 a 22). Também a Comissão Nacional de Aprendizagem, criada pelo Dec.-Lei no. 102/84, pelos Ministérios da Educação e do Trabalho e Segurança Social, e que funciona no âmbito do IEFP, integra Comissões Regionais e Comissões Técnicas de Aprendizagem e a sua composição é tripartida.

> órgãos de gestão (...) onde se impunha (...) a representação dos parceiros sociais em termos de poderem participar em pé de igualdade com a Administração Pública nas decisões a tomar (...)" (CIP, *Indústria em Revista*, 9, 1985 : 36) (29).

A possibilidade de criação de estruturas de formação, no âmbito das actividades privadas, prevista no Dec.-Lei no. 165 de 16 de Maio de 1985, apresenta, neste contexto, a tripla vantagem de implicar activamente os agentes promotores na política de formação (cujos conteúdos e verbas são definidos e geridos pelos próprios) e de melhor articulação desta com as necessidades concretas, atendendo, contudo, às orientações e prioridades definidas pelos serviços públicos (pois as organizações envolvidas se submetem ao controlo das instâncias públicas que tutelam essas áreas):

> "Encarada assim a formação profissional como agente essencial ao desenvolvimento e não como simples factor de ajustamento entre a oferta e a procura de emprego, ela apresenta-se como uma tarefa a ser participada por todos os agentes sociais e económicos, já que esta perspectiva envolve, além de um aumento notável na capacidade e produtividade do sistema de formação, alterações de natureza qualitativa (...) (E é isso que se procura com o) presente diploma (...), disciplinando e normalizando o apoio técnico-financeiro do Estado através da celebração de protocolos e acordos, respondendo os primeiros a necessidades permanentes de formação profissional e originando a criação de centros protocolares e os segundos ao desenvolvimento de acções específicas de formação profissional" (preâmbulo).

Não obstante estas medidas em prol da elevação da qualificação da mão-de-obra, os valores do desemprego mantiveram-se elevados. À semelhança de iniciativas tomadas, desde meados da década de 70, em outros países europeus, com vista à criação de empregos, assumem especial relevo, no âmbito das iniciativas institucionais, as modalidades de apoio estatal ao "auto-emprego" com a mobilização de recursos da segurança social. Assim, a publicação da Portaria no. 264 de 9 de Maio de 1985 (30),

29. Sublinhe-se que esta posição é igualmente partilhada pela CGTP, que sustenta que "o problema não reside (...) em introduzir o tripartismo na "orgânica" dos serviços de emprego (...) (que) já estava contemplado (...) (mas) em estabelecer o tripartismo na *gestão* dos serviços de emprego". O aumento de representantes da administração pública em órgãos cujas atribuições são meramente consultivas permite, aliás, concluir que "o Governo não só persiste em marginalizar os trabalhadores da gestão dos serviços de emprego, como nem sequer dá uma aplicação consequente ao tão falado princípio do tripartismo", pelo que "não pode (...) falar-se de autêntica participação na gestão (do IEFP)" (*Posição da CGTP-IN sobre as iniciativas do governo de revisão da legislação laboral*, 3, 1985 : 30-31).

30. Esta norma, publicada na sequência do previsto no Dec.-Lei no. 20 de 17 de Janeiro de 1985 (Art. 27), que cria o seguro de desemprego (subsídio de desemprego e subsídio social de desemprego), ultrapassando assim a figura do subsídio assistencial de desemprego, será depois alterada pela Portaria no. 365 de 15 de Julho de 1986.

"permite, em determinadas situações, a transformação do subsídio de desemprego em subsídio à criação do próprio emprego do subsidiado" (sumário) (31).

A concessão do montante mobilizável (32) restringe-se a situações de criação de emprego para o próprio (independentemente das modalidades que esta possa assumir), depende de uma apreciação técnica da viabilidade do projecto (feita pelo Centro de Emprego, por uma instituição de crédito disposta a financiar o mesmo, ou por serviços técnicos de outro ministério) e pode ser acompanhada por um subsídio fixo (33) destinado a comparticipar a elaboração, instalação e funcionamento do projecto.

Na mesma linha de rumo, e beneficiando do recurso aos fundos estruturais da CEE, são publicados o Dec.-Lei no. 46 de 4 de Junho de 1986 (Iniciativas Locais de Emprego) e o Despacho Normativo no. 19 de 19 de Fevereiro de 1987 (34), que atribuem subsídios (não reembolsáveis e ou empréstimos sem juros) à criação de actividades independentes (que não sejam qualificadas como profissões liberais), de valor variável (em função de orientações das Comunidades Europeias) e por um período máximo de doze meses, destinadas a jovens com menos de 25 anos à procura de emprego e a desempregados por

31. O desemprego (considera-se como desemprego de longa duração a situação de inactividade por um período superior a um ano) apresenta a seguinte composição (U=1000):

	Menos de um ano			Mais de um ano		
	Total	Mulheres	Jovens	Total	Mulheres	Jovens
1983	188.2	113.7	117.7	168.1	125.1	81.5
1984	225.8	121.1	123.1	174.4	127.6	91.1
1985	229.9	120.6	123.1	191	130.5	94.9

(Fonte: Instituto Nacional de Estatística, *Inquérito ao Emprego*, cit. in Mendes e Lisboa (1987), Anexos - quadro VII).

O aumento significativo do número de desempregados na situação de desemprego de longa duração conduz à adopção de um conjunto de iniciativas (Resolução de 19 de Dezembro de 1984), entre as quais a de "encorajar a criação de empresas próprias" - para maior aprofundamento desta questão, vd. Mendes e Lisboa (1987).

32. Equivalente "ao montante global das prestações mensais a que o beneficiário tenha direito, no âmbito da protecção no desemprego, deduzidas as importâncias eventualmente já recebidas" (folheto de divulgação da Portaria no. 365/86, distribuído pelo Centro de Documentação e Informação da Segurança Social).

33. A verba inicialmente prevista de 30 mil escudos foi, depois, ampliada para 120 mil escudos.

34. Que revoga o Despacho Normativo no. 12 de 14 de Fevereiro de 1986, "visando a criação de actividades independentes, no âmbito dos apoios do Fundo Social Europeu". A regulação da concessão dos apoios financeiros prevista é feita através do Despacho Normativo no. 37 de 6 de Março de 1987.

um período superior a um ano (35).

A criação de actividades independentes é, conforme tivemos ocasião de observar (Marques, 1988a; 1988b), uma via alternativa ao desemprego seguida por alguns, embora com motivações muito diversas. A informação disponível nas fontes estatísticas é manifestamente insuficiente para testar a relação de causalidade (aumento dos trabalhadores por conta própria como consequência do aumento do desemprego), por força da subsistência de largo número de independentes (coadjuvados, frequentemente, por familiares) em certas actividades tradicionais (Freire e Varanda, 1992), mas permite, no entanto, rejeitar a hipótese da "revolução empresarial" portuguesa (Rodrigues, 1991), mercê da importância que assumem, no total de novos independentes, alguns ramos específicos (comércio, construção civil...).

O "regresso" à proliferação de situações de não estabilidade de emprego (36), e

35. A evolução da estrutura do emprego em Portugal revela a seguinte composição do segmento dos activos não assalariados:

	1960	1974	1980	1985	1990
Isolados (%)	15	16.5	15.2	20	20.1
Patrões (%)	6	2.9	2.3	3.2	4.3

(Fonte: INE, *Recenseamento Geral da População*, 1960; *Inquéritos ao emprego*, 1o. semestre 1974 e 1980; e 1o. trimestre 1985 e 1990 - cit. in Rodrigues, 1991 : 8S).

Quanto aos sectores de actividade, enquanto o comércio a retalho e a construção e obras públicas representam, respectivamente, 27% e 15% das empresas sem trabalhadores ao serviço; nas pequenas empresas (de 1 a 20 trabalhadores), o comércio a retalho tem um peso de 29% e a restauração e a construção e obras públicas de cerca de 10%, em 1988 (Fonte: INE, Caracterização das Empresas Portuguesas - cit. in Rodrigues, 1991 : 8S).

36. A expressão consagrada (no discurso sindical, mas também em certa literatura sociológica) é a de "precarização do emprego", e refere-se a um conjunto de situações que se definem por oposição a um tipo de relação laboral - o assalariamento, com garantia de continuidade de emprego, mensualização dos rendimentos e inscrição na segurança social -, que só muito recentemente surgiu, em Portugal, com tendência para a generalização a vastos segmentos da população (embora o processo venha de antes de 1974, depois desta data acelerou-se e, durante o período "revolucionário", abrangeu largas franjas de trabalhadores pouco ou nada qualificados). M.J.Rodrigues (1988) atribui, na periodização do "sistema de emprego" atrás referida, a "precarização" à incapacidade de "assimilação" da "relação salarial dominante". Embora as "causas" apontadas (fragilidade económica, aliada às características organizacionais das empresas e ao contexto institucional - vd. pp. 276-277) possam explicar parcialmente a situação, não nos parece, contudo, correcto colocar a questão em termos de "obstáculos à assimilação", uma vez que tal raciocínio supõe um *déficit* em relação a uma situação "normal", o que, por um lado, despreza a questionação da "qualidade" da mão-de-obra; e, por outro, é desmentido pela evolução recente nas próprias sociedades do *welfare state*.

designadamente os chamados "contratos a prazo" (37) (que atingem, naturalmente, de forma mais intensa os procuradores de primeiro emprego) e de outras formas de relação não assalariada de trabalho (cedência de mão-de-obra, etc) conduz à adopção de medidas de incentivo à contratação definitiva (ou sem prazo certo), já ensaiadas igualmente noutros países da CEE, e que também envolvem os recursos financeiros da área da segurança social. O Dec.-Lei no. 17-D de 6 de Fevereiro de 1986 estabelece um conjunto de regras que visam incentivar a criação de postos de trabalho permanentes para jovens à procura do primeiro emprego:

> "Considera-se que esse apoio à criação de novos postos de trabalho pode efectivar-se de modo significativo mediante desoneração por um período temporário das empresas dos encargos patronais estabelecidos no que diz respeito ao pagamento de contribuições para a Segurança Social e para o Fundo de Desemprego" (preâmbulo) (38).

O *boom* da formação profissional verificar-se-á a partir de 1986 (com maior amplitude a partir de 1987), com a proliferação das acções de formação co-financiadas pelo Fundo Social Europeu. As vicissitudes de que este processo se revestiu, publicitadas pelos meios de comunicação social, bem assim como a quebra na "oferta", uma vez reduzida a taxa de desemprego, deixam supor, no entanto, que, mais do que uma procura de aumento de qualificação da mão-de-obra das empresas, foi o acesso aos recursos financeiros que funcionou como mola impulsionadora, responsável pela amplitude da adesão registada. A clara preferência dada aos programas de formação destinados aos "jovens" (beneficiando de maiores apoios), em detrimento da reciclagem dos "adultos", aponta nitidamente nesse sentido. Não apenas a pretendida elevação generalizada dos níveis de qualificação, particularmente no universo das pequenas e médias empresas industriais, não foi atingida, como ainda o "fosso" entre as indústrias tradicionais e as mais modernas se manteve e,

37. Figura criada ainda em 1976, pelo Dec.-Lei 781 de 28 de Outubro, e que representa, em 1983, cerca de 19.8% dos activos por conta de outrem (18.5% para os homens); em 1985, 13.8% (13.3%); e em 1989, 19.2% (17.3%) (Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2o. trimestre, quadro 2.20).

38. Meio ano mais tarde este regime é alargado por forma a cobrir, igualmente, os desempregados de longa duração, com idade inferior a 30 anos, e garante a dispensa de pagamento das contribuições para 24 meses (Dec.-Lei no. 257 de 27 de Agosto de 1986).
A totalidade da legislação produzida pelo Ministério do Trabalho (eventualmente em colaboração), entre 1985 e 1987, sobre estas diferentes matérias pode ser consultada na compilação efectuada pelo M.T.S.S. (1987 - 3 vol.) e na listagem de projectos contida no PCEDED (1987 - vol. I).

eventualmente, se alargou (vd. Rodrigues, Setembro e Novembro de 1991; e infra) (39).

Por outro lado, e no que concerne à actividade do IEFP enquanto "entidade regularizadora do funcionamento do mercado de emprego", verifica-se que, tanto o movimento de colocações processadas através dos centros de emprego, como a concessão de subsídios para atender a situações de desemprego, se mantém, entre 1974 e 1985 (data de publicação da nova legislação referente ao seguro de desemprego), em níveis bastante baixos (40). Enquanto a percentagem de desempregados beneficiando de subsídios atinge

39. Observe-se, por exemplo, os resultados do Inquérito ao Emprego Estruturado relativos ao número de participantes em acções de formação profissional, por actividades:

Actividades (C.A.E.)	No. participantes
Ind. extractiva	--
Ind. transformadora	19.1
*têxteis	1.0
*fab.art.vestuário	0.8
Electr., gás e água	0.8
Constr. e obras públicas	0.7
Comércio, rest., hotéis	4.5
Transportes comunicações	2.0
Bancos, seg., op.s.imóveis	8.6
Serviços à colectividade	3.4.

Fonte: M.E.S.S., *Inquérito ao Emprego Estruturado*, 3o. trim., 1991

O relatório sobre a aplicação do Quadro Comunitário de Apoio a Portugal, apresentado em Outubro de 1991 no Parlamento Europeu, manifesta sérias reservas quanto aos atrasos em matéria de investigação científica e de formação profissional; relativamente aos resultados em termos de correcção das assimetrias regionais, o mesmo documento sublinha a intensificação dos desequilíbrios e, nomeadamente, a desertificação do interior (vd. *Público*, 11 Outubro de 1991).

40. O movimento registado nos centros de emprego durante esse periodo é o seguinte:

	MOVIMENTO AO LONGO					MOVIMENTO NO FIM		
	Pedidos emprego	Desem-preg.	Subsi-diados	Ofertas emprego	Coloca-ções	Desem-preg.	Ofertas emprego	Subsi-diados
1974	112.7	93.6	--	54.9	27.0	54.8	4.9	--
1975	153.1	144.7	19.1	23.7	16.0	138.5	2.8	20.7
1976	141.8	134.9	37.8	27.8	16.8	196.8	3.3	24.5
1977	185.3	178.0	70.5	31.5	18.5	245.7	5.1	57.4
1978	140.7	145.9	68.1	29.9	16.1	291.3	5.0	71.4
1979	128.5	124.2	55.5	35.9	17.8	296.9	7.2	67.8
1980	128.5	123.5	60.7	42.7	17.4	259.1	11.6	64.9
1981	133.2	128.7	65.8	42.2	20.8	235.8	8.7	68.1
1982	136.6	132.2	71.0	47.6	26.2	229.2	7.7	64.1
1983	171.7	167.6	95.8	45.8	17.6	263.4	4.4	63.1
1984	160.2	155.8	101.3	22.0	12.7	312.2	2.8	72.4
1985	168.0	165.0	101.3	19.5	10.9	344.2	3.0	74.0

Fonte: IEFP - cit. in Amaral, 1987 : 34.

o pico máximo em 1981, com 28.9% e os mínimos em 1975 e 1976, com 14.9% e 12.5%, respectivamente (vd. última coluna); o número de colocações, sempre inferior ao das ofertas de emprego, descresce de 1974 para 1975, sobe, embora para níveis inferiores a 1974, até 1982, e volta a diminuir depois, não obstante o regular aumento de desempregados (vd. quarta e quinta colunas). No que respeita à oferta de empregos, para além dos efeitos decorrentes da redução da actividade económica, os valores registados traduzem, também, o já amplamente estudado fenómeno de desconfiança dos empregadores face à qualidade da mão-de-obra canalizada através dos serviços públicos de colocação (vd. Rees, 1966; Guilbert *et al.*, 1964; Osterman, 1980). O comportamento destes, por seu lado, mercê da complexidade processual que as tramitações burocráticas implicam, mas igualmente do clima de desconfiança e distanciamento que esses serviços cultivam relativamente aos utentes, em larga medida responsável pela atitude negativa destes relativamente àqueles (41), também explica, pelo menos parcialmente, a escassez do número de subsidiados registada.

Em suma, se no que respeita à atribuição de subsídios o IEFP, através dos seus centros de emprego, tem vindo a conseguir influenciar as condutas - não obstante as resistências culturais (42) -; já no que respeita à actividade de colocação e consequente "regulação do mercado", os resultados apontam no sentido do falhanço dos propósitos - em conformidade, alás, com o verificado na fase anterior.

41. Que tivemos ocasião de observar, directamente, junto de indivíduos que passaram pela experiência de desemprego, ou de mudança de emprego (Marques, 1988a). Para um equacionamento sistemático da questão e especificamente das "complementaridades" a explorar entre os "apoios profissionais" e as redes de suporte informais, vd. Gottlieb (1988) e em particular Lenrow e Burch (1988). Naturalmente que não se pode, em rigor, supor que os serviços públicos (e nomeadamente os que se ocupam deste tipo de situações - centros de emprego) se regem, de maneira uniforme, pelos mesmos padrões de distanciamento - vd. o já clássico trabalho de P. Blau (1960) sobre a diversidade de culturas em organizações com funções de tipo assistencial. Adiante regressaremos a esta questão - vd. Cap. "Recursos e constrangimentos na procura de emprego" e "O encastramento social da mobilidade".

42. Nota redigida na fase de revisão: a que não será igualmente estranha a conduta detectada no inquérito aos valores europeus, que revela que a maioria dos inquiridos se recusa a atribuir às instituições públicas a responsabilidade pela sua sobrevivência - atitude particularmente vincada nos *status* e rendimentos mais baixos (Reis e Dias, 1993).

Regulamentação, planeamento, contratação colectiva e concertação: orientação normativa e práticas de negociação nas relações de trabalho

Mas, não apenas o aumento imparável do desemprego até 1986, como a intensificação do recurso à contratação a prazo certo e outras formas não estáveis de trabalho ("trabalho precário") constituem prova clara da ineficácia dos instrumentos postos em prática pelas políticas de emprego seguidas com vista a alargar os segmentos da população integrados numa relação salarial estável. A denúncia da legislação laboral como responsável pela emergência de um "fenómeno de fila de espera" (Amaral, 1986/1987 : 20-21), manifestação mais visível dos focos de "irracionalidade" que (no sector privado como no público - vd. Cap. "Interesse geral e legitimidade política" e infra) carecem de correcção (43), não sendo nova (44), passa a ser formal e explicitamente assumida pelos próprios poderes públicos (45). Os limites impostos pela Constituição (irreversibilidade das nacionalizações, delimitação de sectores, etc) são, por outro lado, apontados como constrangimentos a um desenvolvimento económico que não pode continuar a assentar

43. "As soluções aí (Dec.-Lei no. 372-A/75) consagradas, demasiado protectoras de quantos se encontram empregados, desestimulam a criação de novos postos de trabalho e ao mesmo tempo impedem a racionalização da mão-de-obra existente nas empresas (...)" (Simões, 1983 : 30).

44. As associações empresariais, embora inicialmente isoladas, desde cedo denunciaram essa situação: "A legislação restritiva (...) não faz mais (...) do que criar um mercado "dualista" do trabalho, dando vantagens àqueles que a ele já acederam em detrimento dos que nele procuram entrar (...)" (Costa, 1983 : 41).

45. No plano para 1981 (Dec.-Lei no. 233-A de 1 de Agosto), do governo da chamada Aliança Democrática, o combate ao desemprego, em particular o juvenil, aparece associado à modernização da economia e esta ao desenvolvimento de uma política de rendimentos e preços, que requer, por um lado, a institucionalização de estruturas de concertação e, por outro, o aperfeiçoamento da legislação laboral.

No programa do X Governo Constitucional, é referida a necessidade de "reformulação do conceito de justa causa decorrente da evolução tecnológica, da natureza específica das pequenas empresas e da salvaguarda da viabilidade económica das empresas".

No Dec.-Lei no. 251 de 25 de Agosto de 1986, que cria o Regime de Apoio à Reestruturação de Sectores Industriais, é explicitamente afirmada a necessidade de flexibilização da mão-de-obra, encarada como indispensável à reconversão de um padrão de especialização económica considerado anacrónico.

Na Portaria no. 656 de 4 de Novembro de 1986, à Direcção de Serviços de Estudos do Emprego do IEFP é cometida, entre outras funções, a de "desenvolver estudos relativos à flexibilidade do mercado de trabalho, nomeadamente no relativo à organização e duração do tempo de trabalho" (Art. 13).

Vd., ainda, a comunicação apresentada por L. Mira Amaral, Ministro do Trabalho e Segurança Social, na Conferência dos Ministros do Trabalho e Assuntos Sociais da OCDE, em Paris, em Novembro de 1986 e o Programa de Correcção Estrutural do Défice Externo e do Desemprego editado nos primeiros meses de 1987.

num tecido produtivo que carece de reconversão, o que requer o aligeiramento das restrições normativas (46).

As polémicas em torno do cunho garantístico da legislação laboral (47) devem-se, como refere J. Aguiar (1988), largamente, a uma herança cultural que tende a privilegiar o "formalismo institucionalista", que é alimentado pelo "papel que os juristas tradicionalmente assumem na regulação da conflitualidade" em Portugal.

Na verdade, o obstáculo que os constrangimentos impostos por lei aos despedimentos representava para os empregadores foi facilmente torneado com o recurso maciço aos contratos a prazo certo, permitidos desde 1976 (48); e a intervenção da administração pública foi frequentemente acusada, pelos sindicatos, de ser ineficaz (devido a incapacidade de meios e ou falta de vontade política), face a situações que violavam abertamente a lei (49).

46. Estes pressupostos são claramente assumidos no Regime de Apoio à Reestruturação de Sectores Industriais (Dec.-Lei no. 251 de 25 de Agosto de 1986), e traduzem-se, para além de outras medidas (apoio financeiro, benefícios fiscais, etc), na "adopção de medidas excepcionais de mobilidade da mão-de-obra por forma a facilitar as operações de redimensionamento das empresas" (vd. infra).

47. Sublinhe-se que não são os princípios de protecção social que são postas em causa pelas associações patronais, mas sim a assunção dos seus custos por parte das empresas: "o volume de desemprego é agravado pela existência de um excessivo volume de subemprego e de desemprego oculto. (...) Esta proibição legal de adequar os quadros de pessoal às necessidades reais das empresas (...) imputa às empresas, individualmente consideradas, o pagamento do desemprego tecnológico - que é uma obrigação natural da comunidade, e não de cada uma das empresas (...)" (CIP, *Boletim*, 44, 1979 : III).

48. Sendo que as leis dos despedimentos colectivos e do *lay off* constituíam alternativas possíveis (apesar de algumas limitações que impunham) nos casos de reconversão estrutural (vd. Lima, 1988).

49. Num documento de apoio apresentado à Conferência Nacional sobre "Emprego Precário, Direitos dos Trabalhadores e Revisão da CRP", promovida pela CGTP, os poderes públicos são, na verdade, apresentados como parte interessada na manutenção da situação e, por conseguinte, coniventes com a mesma - "**a precarização dos empregos** constitui uma das principais componentes da ofensiva patronal e governamental contra os direitos dos trabalhadores conquistados com a Revolução e consagrados na Constituição. (...) A precaridade de emprego enfraquece a **acção colectiva** a todos os níveis. A desagregação da colectividade de trabalho impede ou dificulta a acção sindical e, em particular, a acção reivindicativa. (...) A situação actual resulta sobretudo de um elevado grau de inefectividade da legislação de trabalho da qual é responsável, não só o patronato, mas também o governo." (1989 : 7, 22 e 32) - vd., na mesma linha de raciocínio, M. J. Rodrigues (1988) e Santos (1990). Para a UGT, se "num Estado Democrático de Direito a lei é para ser cumprida e o governo tem de assumir esta como uma das suas obrigações fundamentais", então, a verificarem-se situações de ilegalidade a que o Estado não consegue pôr cobro e de que resultem prejuízos para os trabalhadores, deverá ser "transferida para o Estado a responsabilidade pelo respectivo pagamento" (*Proposta da UGT para um Pacto de Progresso Participado e Controlado*, 1990 : 19-20).

Mas porque a legislação laboral em Portugal não se limita a um simples enquadramento para a livre articulação entre parceiros sociais, antes define e regulamenta ao pormenor as relações entre empregadores e trabalhadores, dando origem a efeitos perversos (Boudon, 1983) (provocados pelo hiato que se vai cavando entre o "modelo ideal" de estabilidade, consignado e pormenorizadamente regulamentado na legislação, e o alastrar da "precarização"), a "fixação" na legislação laboral resulta, assim, na questionação da legitimidade das bases do "modelo" (50).

Antes de mais, se a "tradição" garantística, herdada do período anterior a 1974 (51), é justificada atendendo à

> "necessidade social (...) de protecção de grupos sociais fracos e fragmentados (...) (e enquanto) resposta à resistência das estruturas tradicionais da sociedade" (Aguiar, 1988 : 26),

a incapacidade, por parte das instituições responsáveis pela salvagarda do interesse geral, de contrariar uma tendência que, claramente, se desvia do "modelo" não pode deixar de conduzir à questionação do papel e da legitimidade do Estado. Para além disso, num contexto político em que a livre associação não é proibida, a lógica do "formalismo institucionalista" colide com a (pelo menos formalmente) desejada participação dos parceiros sociais, aos vários níveis das novas formas de regulação.

Assim, se, por um lado, não faz parte da tradição do Estado português abrir mão das suas

50. Não apenas na esfera laboral, mas também na esfera política: J. Aguiar defende que "o jogo de palavras substitui-se à vida política, e não há vida política fora desse jogo de palavras" (1988 : 26). Contudo, e como anteriormente sustentámos, o aspecto performativo (J. Austin) da linguagem na esfera política é, neste domínio, como noutros, fundamental, porque, mais do que "a transformação das relações políticas num formalismo semântico" (idem), e a consequente responsabilização de terceiros quando os resultados não são os desejados, permite a criação das condições para a mobilização em torno de objectivos determinados e contra esses mesmos agentes "apontados a dedo" - notável, quanto a este aspecto são as dicotomias que opõem os "jovens que formam a fila de espera" aos "velhos instalados", ou ainda "as baixas remunerações" como contrapartida da "rigidez do emprego".

51. Vd. (Cap. "A mobilidade como problema I") a análise de J. B. Moura (1989) das condições de produção dos decretos-lei no. 49408 de 24 de Novembro e no. 49212 de 28 de Agosto (relativos ao contrato individual de trabalho e às relações colectivas de trabalho, respectivamente), ambos de 1969, e à continuidade verificada, após 1974, particularmente no que respeita à intervenção do Estado.

prerrogativas, por outro, a fragilização das suas bases de legitimidade (52), associada à necessidade de ultrapassar a conflitualidade endémica herdada do período revolucionário, ainda para mais em período de grave recessão, conduz à promoção de formas de articulação de interesses (e em particular de estabilização dos conflitos) que só a maleabilidade negocial possibilita.

Na realidade, a institucionalização da concertação social inspira-se na matriz esboçada nas sociedades europeias, no após guerra, que provaram a utilidade do "método", para fazer face a situações de grande complexidade e incerteza (vd. Cap. "Interesse geral e legitimidade política"). Em Portugal, surge após um período de grande agitação laboral, na fase revolucionária, e, antes disso, na sequência de experiências de "colaboração" entre o Estado central e os interesses colectivos de duvidosa eficácia (53), e num contexto, interno e externo, marcado por fortes incertezas. Tudo somado, a experiência do passado e as perspectivas que se abrem com a integração europeia conduzem à rejeição da metodologia "clássica" de planeamento e a propor formas menos rígidas de articulação (54). É esta a posição de E. Lopes, Ministro das finanças e do plano do governo do "Bloco Central" (1983-1985), e autor do primeiro documento de fôlego apresentado no Conselho Permanente de Concertação Social - o Programa de Recuperação Financeira e Económica (PRFE):

> "(o "contrato" entre parceiros sociais) não poderá ser (...) um *plano de desenvolvimento* no sentido de um conjunto pré-determinado e aparentemente *rigoroso* e quantificado de acções supostamente articuladas entre si. As incertezas e as mutações progressivas do enquadramento não o permitem (...) A realidade é, por sua natureza, um jogo de estratégias de múltiplos agentes num quadro económico incerto e sujeito a mutações induzidas pelo ritmo elevado de alterações das tecnologias" (Lopes, 1988 : 9).

52. Decorrente da incapacidade, no que respeita ao trabalho, de promover, na prática, e por força da situação económica, os valores subjacentes ao "modelo", e especificamente consagrados na Constituição.
53. Vd. a extensa citação de F. P. Moura (1969) feita anteriormente (Cap. "A mobilidade como problema I").
54. Se, durante a fase de "estabilização democrática", a inexistência de planeamento resulta da falta de condições políticas para o efeito; nos anos 80, é deliberadamente assumida a defesa do "pragmatismo", como forma de fazer face às incertezas resultantes das mutações tecnológicas e da globalização das economias. Esta opção é não apenas partilhada por titulares de cargos governamentais (o "socialismo na gaveta"), ou pelos defensores da "libertação das forças do mercado", como ainda pelo secretário-geral da UGT: "(...) entendemos que deveria subsistir um certo pragmatismo em detrimento desta forte manutenção da componente ideológica no que concerne à intervenção sindical (..)" (T. Couto, 1985 : 66).

Voltaremos a debruçar-nos sobre o papel do Estado. Para já, importa reter que a óbvia incapacidade de desempenhar determinadas funções de regulação e controlo, e a complexificação das situações e as incertezas decorrentes das mudanças observadas, a nível nacional e internacional, conduzem à assunção, por parte dos poderes públicos, de uma posição desfavorável ao fixismo regulamentar - que não necessariamente à desregulamentação. A necessidade de "flexibilizar" de forma "concertada" o mercado de trabalho é, assim, apresentada como a via a trilhar para assegurar a eficácia e competitividade da economia nacional, num contexto em que se impõem profundas mudanças do tecido empresarial, mas também como acto de justiça, na medida em que através dela se pretendem combater as situações de trabalho em que se encontram vastos segmentos dos activos, que continuam arredados de qualquer forma de protecção (55), e supõe a modificação da legislação laboral (56), por um lado, e condições políticas e institucionais susceptíveis de permitir a criação de compromissos e consensos sobre novas formas de regulação do mercado de trabalho, por outro.

Entre essas condições, avulta a aceitação do papel subsidiário do Estado nessa regulação, o que subentende o reconhecimento da importância das "regulações autónomas" (Reynaud, 1989), e consequentemente da necessidade de concertação a vários níveis para o tratamento de situações complexas. Assim, é ainda E. Lopes que escreve a este propósito que:

> "face à complexidade crescente das sociedades contemporâneas (...) dificilmente será possível gerir uma sociedade moderna no seu conjunto sem tensões crescentes se a concepção do Estado

55. Estamos, nomeamente, a referir-nos à proliferação de situações de trabalho ao domicílio, "contratos a prazo", "trabalho alugado" (note-se que só em 1989 é regulamentada a actividade das empresas de trabalho temporário - Dec.-Lei 358 de 17 de Outubro), "falsos" profissionais liberais, atomização da subcontratação (através da multiplicação de sociedades por quotas ou cooperativas cuja principal actividade radica na "cedência de mão-de-obra"), "salários em atraso" (que, só a partir da publicação da Lei 17 de 14 de Junho de 1986, dá origem a normativo específico), etc. - vd. o tratamento da hipótese da institucionalização destas formas de contratação enquanto mecanismos de "regulação através da externalização dos custos" feito por M. J. Rodrigues (1988) e B. Sousa Santos (1990).

56. Nomeadamente a dimensão "garantística" da lei do contrato de trabalho, cujo núcleo central se mantém inalterado desde 1969, como o demonstrou J. Barros Moura (1989), mas também alguma da legislação aprovada depois de 1974, como veremos adiante - situação que a nova legislação laboral, decorrente do Acordo Económico e Social assinado no âmbito do Conselho Permanente de Concertação Social em 1990, vem alterar.

> se não for progressivamente aproximando (...) (de) uma estrutura organizativa instrumental, orientada para a prossecução, ao nível máximo possível de consensualidade, do *bem comum* de cada sociedade, procurando traduzir e assumir, em termos historicamente dinâmicos, as contribuições de outros grupos sociais significativos" (1988 : 8 e 7).

Esta posição, não rejeitada pela Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), que subscreve o PRFE, é ainda partilhada pela União Geral de Trabalhadores (UGT) que, no documento de trabalho, elaborado em 1990, com vista a servir de base ao "diálogo" entre parceiros sociais e Governo, justifica a sua apresentação

> "porque achamos que, numa época de mudança, instabilidade e incerteza, a prossecução do objectivo de desenvolvimento nacional, integrado e solidário, exige que se reduzam as incertezas, fornecendo aos decisores um quadro estável nos parâmetros que podemos controlar, assegurando a *participação* e o empenhamento de todos nas respostas aos factores exógenos e, para tal, assegurando a todos a partilha equitativa dos resultados" (*Proposta da UGT para um Pacto de Progresso Participado e Partilhado*, 1990 : 3).

Também a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) acabará por aderir ao CPCS e apoiar o princípio da pluridimensionalidade da negociação, desde que seja respeitada a efectiva complementaridade das esferas na regulação global do emprego (57).

Portanto, a participação resulta não apenas da obediência a um imperativo constitucional, ela é assumida como instrumento de redução das incertezas, através da co-responsabilização dos parceiros sociais na tomada e execução das decisões. O Conselho Permanente de Concertação Social (CPCS), criado pelo Dec.-Lei no. 74 de 2 de Março de 1984, radica, exactamente, na

> "necessidade de institucionalizar em Portugal o diálogo e a consulta entre o Governo e as principais organizações a nível confederativo de trabalhadores e de empregadores", e visa garantir "que as transformações estruturais necessárias à modernização da economia nacional possam vir a efectuar-se de forma concertada e contribuir assim para a implementação de uma dinâmica social de desenvolvimento" (preâmbulo).

Os parceiros sociais, isto é, os agentes legítimos de intermediação dos interesses

57. "No sistema português, coexistem vários níveis de negociação. A nível nacional, (o CPCS) (...). A nível sectorial, a contratação colectiva (...). Na empresa, (...) quer a contratação colectiva (...), quer outras formas reivindicativas (...) O que se deve é estabelecer as formas de ligação e de articulação nos diferentes níveis de negociação e de participação (...)" (Marques, 1991 : 1 e 8).

colectivos são definidos na lei (58). Se a sua identificação resulta, por um lado, da observação da prática seguida noutros países europeus (59), não pode ser esquecida, por outro, a componente política na génese dos parceiros sociais em Portugal (vd. Cap. "Interesse geral e legitimidade política"), nem deve ser desprezada, nesse contexto, a dimensão da interacção social que resulta da negociação. Assim, a CGTP, opositora do princípio da colaboração de classes (60), decide, em plenário efectuado em Outubro de 1987, ocupar o lugar que lhe estava reservado no CPCS, evitando deste modo a marginalização de um órgão que tem repercussão pública (designadamente através da comunicação social), bem assim como pode passar a beneficiar das vantagens que advêm da assunção do estatuto de parceiro social (61); e quando, na sequência da revisão constitucional de 1989, é prevista a criação do Conselho Económico e Social (CES), esta suscita de imediato sérias reservas por parte dos parceiros sociais, àquilo que consideram ser uma ameaça de "diluição" de uma instância de negociação tripartida ainda fracamente consolidada, numa instância pluripartida (62).

58. Têm assento no CPCS: três representantes da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, três da União Geral dos Trabalhadores, dois da Confederação dos Agricultores Portugueses, dois da Confederação do Comércio Português e dois da Confederação da Indústria Portuguesa (Art. 5).

59. "A crise internacional e a necessidade que dela resulta de coordenar os meios de actuação nestes domínio têm revelado prioridades que realçam o papel do Estado, das confederações sindicais e de empregadores como elementos insubstituíveis no processo complexo de gestão do conjunto das actividades sócio-económicas" (preâmbulo).

60. A tentativa de questionar as bases e conteúdo do "sindicalismo de classe" provocou acesa polémica na Conferência Sindical Nacional da CGTP realizada em Dezembro de 1991. Em 1984, aquando da apresentação da proposta de revisão da legislação laboral do governo do "Bloco Central", a posição da CGTP face ao CPCS era de que se tratava de "um órgão de fachada", cuja função consistia em "discutir (?) as questões de interesse para os trabalhadores no segredo dos compromissos sem princípios, e sem quaisquer possibilidades de influência real dos trabalhadores nas decisões" (1984 : 7).

61. Por exemplo, participação na gestão dos recursos financeiros mobilizados para a formação profissional. A mobilização de verbas do Fundo de Desemprego para acções de formação profissional promovidas pelos sindicatos não se iniciou, aliás, de forma pacífica: "Como é do conhecimento público o Ministério do Trabalho tem vindo a subsidiar os divisionistas da UGT através dos dinheiros do Fundo de Desemprego, a título de apoio à formação profissional. (...) Foi a campanha de opinião pública desenvolvida e os pedidos de apoio à formação profissional efectuados por Federações coordenadas pela CGTP-In que levou o Secretário de Estado do Emprego a suspender tal escândalo" (Frentes Prioritárias da Acção Sindical, *Documentação da CGTP-IN*, no. 11, 1984 : 24). Em 1992, as verbas para formação distribuídas aos sindicatos voltaram a suscitar polémica entre as duas centrais (vd. *Público* de 2 de Abril de 1992), mas, desta feita, não é o princípio que é discutido, mas a independência em relação ao "poder".

62. No capítulo consagrado ao "acompanhamento e execução" do Acordo Económico e Social assinado em Outubro de 1990, é expressamente referido que a decisão de extinção do CPCS é "contrária à vontade das Confederações Patronais e Sindicais" signatárias, ficando, desde logo, prevista a criação, no âmbito do CES, "de uma secção de Concertação Social com absoluta autonomia" (p.28). De facto, e de acordo

No início, o CPCS, com atribuições meramente consultivas (Art. 1), que o Governo se compromete a "consultar (...) sobre objectos de legislação respeitantes a matérias relacionadas com a competência deste" (Art. 3) (63), ficou-se pelo delinear das grandes linhas da negociação tripartida. A experiência recente (mas também a anterior a 1974 (64)) de articulação entre associações de assalariados e de empregadores, na negociação da contratação colectiva de trabalho, intermediada por representantes da administração central (65), não favorecia, de facto, a consolidação da prática da concertação. Antes pelo contrário, segundo a experiência de M. O. Santana, técnica dos serviços públicos

com o previsto no Art. 6 do Dec.-Lei no. 108 de 17 de Agosto de 1991, entre os órgãos do CES, está consignada a Comissão Permanente de Concertação Social, de composição tripartida semelhante à prevista para o CPCS, e cujas atribuições consistem em "contribuir para a definição das políticas de rendimentos e preços, de emprego e formação profissional" (Art. 9).
O comentário que a criação do CES mereceu ao presidente da Confederação da Indústria Portuguesa é significativo: "O Governo desvalorizou, a meu ver, a concertação social quando procedeu a essa substituição (do CPCS) por um órgão de competências mais difusas, de composição mais heterogénea, que dependerá da Assembleia da República e terá um presidente eleito pelo método de Hondt! Enfim ... parece-me um disparate (...)" (*Público*, 4 de Novembro de 1991, p. 15).

63. São atribuições do CPCS "pronunciar-se sobre as políticas de reestruturação e de desenvolvimento sócio-económico, bem assim como sobre a execução das mesmas (...) (e) propor soluções conducentes ao regular funcionamento da economia, tendo em conta, designadamente, as suas incidências no domínio sócio-laboral" (Art. 2).

64. Na lei de 1969, que regula as relações colectivas de trabalho (Dec.-Lei no. 49212), as práticas da "conciliação", "arbitragem", "adesão" e "portarias de extensão" são *grosso modo* as mesmas que são consignadas, mais tarde, em 1979.
A legislação aprovada em 1969 (atendendo à "evolução dos regimes sindicais de representação orgânica" e consequente inoperacionalidade do regime legal definido em 1947) visa institucionalizar a negociação colectiva, dotando-a dos "instrumentos adequados à resolução pacífica dos conflitos, de modo a evitar a sua degeneração em contraste violento (recorrendo-se) para o efeito (...) a órgãos arbitrais de conciliação que, com a garantia do Estado, procuram objectivar em soluções equitativas os aspectos acerca dos quais as partes não conseguiram chegar a acordo" (preâmbulo do Dec.-Lei no. 49212 de 28 de Agosto de 1969 - posteriormente, alterado pelo Dec.-Lei no. 492 de 22 de Outubro de 1970. A essência do diploma, porém, mantém-se, sendo sobretudo acrescentadas ou alteradas as cláusulas respeitantes ao controlo e acompanhamento do processo).
A lei orgânica da Direcção-Geral das Relações Colectivas de Trabalho (Dec.-Lei no. 47/78) prevê que a esta incumba "prevenir a eclosão de conflitos de trabalho e propor as medidas necessárias e adequadas ao seu acompanhamento e superação" (Art. 68).
O regime jurídico das relações colectivas de trabalho de 28 de Fevereiro de 1976 (que revoga o regime das convenções colectivas de 1969) é substituído, em 1979, pelo Dec.-Lei no. 519-C1, de 29 de Dezembro, que preconiza "um tendencial equilíbrio entre os princípios de livre negociação colectiva internacionalmente reconhecidos e consagrados na lei constitucional portuguesa e a intervenção do Governo, tida ainda como necessária, mas que, gradualmente, se tem vindo a procurar restringir e aperfeiçoar" (preâmbulo).

65. Na lei de 1979 considera-se "a intervenção do Governo (...) ainda (...) necessária".

directamente envolvidos na matéria (os "serviços de conciliação" do Ministério da tutela), apesar de a negociação directa e a conciliação serem as práticas mais frequentes,

> "Do lado patronal temos (...) assistido a um posicionamento muito pouco inovador. (...) Assistimos sim, a uma insistência na necessidade de alteração do quadro legal como se de tal desiderato, miraculosamente, tudo viesse por acréscimo.
> No que respeita aos conteúdos, os i.r.c.t. (instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho) são igualmente carentes de inovação e criatividade, datando, em alguns casos, de 1976 (sem prejuízo de revisões salariais).
> (...) As restrições legais estão igualmente na origem de alguma inflexibilidade para além de limitarem a liberdade e autonomia negociais. (...)
> Em face da rigidez e inalterabilidade do clausulado (em parte por força das disposições legais, designadamente os períodos mínimos de vigência, em parte porque os sindicatos não querem, ou não lograram ainda conseguir a moeda de troca, abrir mão dos velhos clausulados) as matérias mais regularmente revistas são os salários e as carreiras profissionais.
> Também a este nível os problemas têm sido grandes. Porque não raro a discussão de carreiras profissionais é encarada como meio de auferir maiores benefícios remuneratórios e ladear, por essa via, a política de tectos salariais ou de rendimentos e preços" (Santana, 1987 : 8-9).

Diagnóstico idêntico, quanto ao conteúdo, alcance e virtualidades da negociação colectiva, é avançado por A. Dornelas, sindicalista da UGT, para quem se verifica

> "escassez ou inexistência de negociação de empresa, pelo menos legalmente típica, conteúdos contratuais muito próximos, quando não idênticos, aos da legislação vigente à data da celebração dos acordos sobre cada uma das matérias, muito baixo grau de inovação contratual, tendência para uma redução acentuada do poder regulador da convenção colectiva de trabalho (...) (Para além do que) têm sido (...) bem mais frequentes os adiamentos do que as negociações que terminam com acordo, mesmo que pontual, que exceda a simples revisão dos salários nominais" (1991 : 1).

No entanto, verifica-se que, em finais da década de 80, o recurso à emissão de portarias de regulamentação de trabalho (PRT) (66) decresce acentuadamente, enquanto o número de portarias de extensão (PE) (67) tende a aumentar (Santana, 1987). Se a primeira constatação sugere algum recuo por parte do Estado, no sentido de forçar um entendimento entre parceiros sociais, a segunda conduz-nos a relativizar tal leitura.

66. Que constitui a imposição, por via administrativa, de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, quando outro tipo de instrumento se revele inviável (Art. 36-40). O Acordo Económico e Social assinado em 1990 (Regime Jurídico das Relações Colectivas de Trabalho - medida 1g) restringe este expediente aos "casos de inexistência de associações sindicais ou patronais" (p.80).
67. Que constitui a imposição, por via administrativa, de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho já adoptado noutro sector ou conjunto de empresas, a empregadores e trabalhadores não abrangidos pelo primeiro, quando outro tipo de instrumento se revele inviável (Art. 29).

É ainda com base na experiência de conciliação que aquela técnica do Ministério do Trabalho sugere que "a negociação colectiva entre nós caracteriza-se por um elevado grau de legalismo e formalismo paralisantes", verificando-se ainda "muito apelo à intervenção do Estado para além do âmbito estritamente delineado no D.L. 519-C1/79" (Santana, 1987 : 10-11) (68). Mais clara ainda é a observação contida num relatório de técnicos da Direcção-Geral das Relações de Trabalho (69), onde se que sustenta que

> "não obstante, hoje em dia, se verificar um maior protagonismo das partes no processo negocial e a sua crescente responsabilização na auto-regulamentação dos interesses próprios, o certo é que o recurso à conciliação constitui também, por vezes, um processo utilizado pelos parceiros sociais no sentido de tentarem transferir para o Ministério a responsabilidade pelas situações de impasse decorrentes da dificuldade/impossibilidade de fazerem vingar junto da contraparte as suas posições" (Ferrão *et al.*, 1991 : 3).

Num contexto produtivo marcado, por um lado, por forte heterogeneidade empresarial (multitude de pequenas empresas privadas e grandes empresas controladas pelo Estado) e, por outro, pela fragmentação da representação sindical herdada do Estado Novo (nomeadamente nos sectores de actividade tradicionais - vd. Cerdeira e Padilha, 1987), qual o alcance das normas que emanam da contratação colectiva? Se observarmos os valores respeitantes ao número de trabalhadores abrangidos por instrumentos de regulamentação de trabalho (70), verificamos que apenas cerca de metade da população

68. No que respeita à experiência recente (1987-1991) da Delegação de Lisboa da DGRT (responsável por "70 a 80% do número global de processos submetidos a conciliação, no âmbito de toda a Direcção Geral"), vd. também a análise de Ferrão, Santos, Carvalho e Palminha (1991).

69. A nova lei orgânica do Ministério do Emprego e Segurança Social, publicada em 1991 (Dec.-Lei no. 83 de 20 de Fevereiro), extingue a antiga Direcção-Geral das Relações Colectivas de Trabalho e cria, em seu lugar, a Direcção-Geral das Relações de Trabalho.

70. Em 1990, a distribuição dos trabalhadores assalariados do Continente pelos diferentes tipos de instrumentos regulamentadores de trabalho era a seguinte:

	No. de Trabalhadores	(%)
Contratos Colectivos de Trabalho	1 685 936	83.3
Acordos Colectivos de Trabalho	89 488	4.4
Acordos de Empresa	160 563	7.9
Portarias de Regulamentação de Trabalho	88 408	4.4
Total	2 024 395	100.0

Fonte: MESS, Quadros de Pessoal - cit. in Marques (1991 : 1).

Nota: No Dec.-Lei no. 519-C1/79 "designam-se por contratos colectivos as convenções celebradas entre associações sindicais e associações patronais; acordos colectivos, as outorgadas por associações sindicais e uma pluralidade de entidades patronais para uma pluralidade de empresas; acordos de empresa, as

activa se encontra contemplada por essas normas. Igualmente significativo é o facto de os acordos de empresa, cuja aplicação se tem limitado, na prática, a empresas públicas, embora abrangendo um reduzido número de trabalhadores, terem tido um efeito estruturante, nomeadamente para a prossecução de objectivos macro-económicos (71), por força da dimensão empresarial, dos sectores abrangidos.

Mas especificamente no que concerne à ambicionada reestruturação do tecido empresarial, cujas fragilidades, recorde-se, já os planos de fomento visavam corrigir, quais os efeitos de uma contratação colectiva que se resume, em regra, a negociações salariais, que não abrange metade da população activa, onde o Estado não hesita em assumir o papel de "pára-vento" entre posições de sindicatos e representantes patronais e que, por força da dispersão referida (empresarial e sindical - vd. Cerdeira e Padilha, 1987; 1992), acabam por consubstanciar as solicitações dos que se apresentam mais bem organizados e com maior poder de pressão, tendo em conta a complexidade envolvida num processo desse tipo e que supõe a vasta participação dos agentes sociais? Posta a questão de outra forma, quais os efeitos desta situação, caldeada à sombra de um Estado sempre presente, na estruturação dos comportamentos e identidades dos actores sociais e, por conseguinte, na promoção de uma nova prática de negociação que se pretende "concertada"?

Regressando ao relatório supra-citado, a experiência dos técnicos envolvidos na esfera das negociações laborais é peremptória:

> "a tradição da contratação colectiva em Portugal é de contratos colectivos de trabalho nacionais e por actividade. Mais recentemente e apenas para grandes empresas, quase sempre do sector empresarial do Estado, estabeleceram-se acordos de empresa. Não há, portanto, negociação a nível interprofissional (...) Esta situação não é propícia a tentativas de estabelecimento de "pactos sociais" ou de outras experiências deste género, onde fossem consideradas as grandes questões laborais, as grandes mudanças" (Santana, 1987 : 7).

subscritas por associações sindicais e uma só entidade patronal para uma só empresa" (Art. 2).

71. É nesse sentido que aponta o balanço que F. Marques, técnico da CGTP com experiência nessas questões - "A análise da actividade e dos acordos estabelecidos mostra que uma das principais preocupações tem a ver com a designada política de rendimentos e preços, embora se trate de uma designação incorrecta, já que o conteúdo essencial é o da evolução dos salários, para os quais se fixam referenciais de evolução, o que não acontece com os rendimentos não salariais (...). A avaliação global mostra que estes acordos se inseriram - e visaram legitimar - uma política de moderação dos salários (...)" (1991 : 2).

Neste contexto se compreende que a herança da "lógica triangular" da negociação colectiva, com o Estado a assumir o papel de "vértice" regulador (que vem de trás, e que o próprio processo de constituição dos parceiros sociais após 1974 - vd. supra - contribuiu para reforçar), constituía mais propriamente um obstáculo, do que um trunfo, para a adopção de práticas do tipo das que o CPCS pretendia fomentar. Na verdade, a negociação directa com vista à procura de consensos supõe, não apenas a criação de um quadro institucional adequado ao desenvolvimento desse tipo de práticas (72), como, correlativamente, a assunção, por parte dos parceiros sociais, mas também do Estado, de práticas orientadas no mesmo sentido. A institucionalização da negociação decorre da prática efectiva dos agentes (não da imposição normativa da mesma), e se as oportunidades de "descoincidência" (B. S. Santos) entre representantes dos trabalhadores e dos empregadores, garantidas pela presença do Estado, permitem manter, não obstante alguns custos (níveis salariais, elevada rotação em certas empresas ...), uma situação que, apesar de tudo, ainda proporciona benefícios apreciáveis às partes envolvidas (legislação laboral, para os sindicatos, e subsídios mais ou menos encapotados às empresas - desvalorização do escudo ...), por que razão mudar? É ainda a experiência da negociação colectiva que permite a A. Dornelas (sindicalista) afirmar que:

> "O jogo negocial (...) (foi-se desenvolvendo em Portugal) num contexto particularmente adverso. Em primeiro lugar, o *quadro legal* era, e ainda é, embora em menor grau, muito *inadequado*: fortemente restritivo no que respeita ao objecto da negociação colectiva, vincadamente datado de uma época em que a autonomia colectiva dos interlocutores sociais era olhada com a desconfiança própria dos estados autoritários, mas também dos gestores democráticos de conjunturas difíceis com pouca sensibilidade para o diálogo social, incentivador de práticas negociais desleais pela inexistência de sanções e pela inoperância do chamado sistema de solução pacífica de diferendos negociais" (1991 : 8) (73).

72. "No confronto com a contratação colectiva de trabalho, tradicionalmente objecto de uma estrita "juridificação", entre nós, a concertação social apresenta-se como menos "juridicizada" e mais ampla. (...) Salvo a criação do Conselho Permanente de Concertação Social, em tudo o mais a concertação social reveste uma natureza jurídica indiscutível, mas por enquanto deixada (e bem) à margem de voluntarismos e de geometrismos legisferantes" (Pinto, 1988 : 126).

73. Interessante, a este propósito, é também o processo relatado ainda por A Dornelas, relativo à revisão do contrato colectivo de trabalho dos seguros: quanto aos constrangimentos decorrentes do estabelecimento de regras, sublinha que foi tomada uma decisão "logo no inicio dos trabalhos, de não elaborar o regulamento interno da Comissão (negocial) por se ter considerado preferível tentar sempre o consenso" (p. 4); o que se verificou, igualmente, nas recomendações aprovadas, e nomeadamente, "a tentativa de superar a antinomia desregulação/ regulamentação que neste caso se adoptou abdica da

Por parte da CGTP, é num sentido algo diverso que se pronuncia F. Marques, ao considerar a recusa da emissão de PRT e a instituição da arbitragem obrigatória (alteração prevista no Acordo Económico e Social), em caso de impasse da negociação directa e da conciliação, como limitações (se não mesmo a negação) da negociação (74). Suscita, especificamente, a questão da pluridimensionalidade da regulação e questiona a seriedade com que esta é assumida, na prática, quando não são estabelecidas regras claras de enquadramento da acção colectiva, a todos os níveis da negociação. Assim, enquanto por um lado, e em nome da concertação, o Estado recusa a intervenção normativa no relacionamento entre parceiros sociais, forçando o diálogo directo nas empresas, por outro, instrumentaliza certas regras com vista a obter resultados ao nível macroeconómico (75).

Para a CIP (76), a experiência da negociação colectiva é essencialmente negativa: constitui, por um lado, um factor de rigidez nocivo à gestão dos recursos humanos mais qualificados e, por outro, um mecanismo que serve, essencialmente, os interesses sindicais:

pretensão de tudo regulamentar para tentar potenciar a capacidade reguladora da articulação da legislação com o contrato colectivo de trabalho do sector e de ambos com várias formas de informação, de participação e de negociação ao nível de empresa" (p. 7); finalmente, mas não menos importante, a insistência na necessidade de aprofundar o conhecimento das situações, antes de pretender agir sobre elas - "a explicitação da insuficiência do conhecimento da realidade a que a regulamentação de trabalho se dirige, traduzida na sugestão de que não é possível avançar seriamente em domínios estratégicos como o da classificação do trabalho e das remunerações sem dispor de estudos adequados sobre a inovação tecnológica e organizativa já realizada e perspectivada pelas empresas mas que sucessivas revisões contratuais têm, neste como na generalidade dos sectores económicos, quase ou mesmo completamente ignorado" (p. 7).

74. A experiência adquirida no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, diz F. Marques, aponta para que o Estado, ao instituir a arbitragem obrigatória, provocará, do mesmo passo, o recuo da negociação colectiva, passando a arbitragem a ser o mecanismo de regulação, de facto, dominante (1991 : 7).

75. "A negociação colectiva continua fortemente condicionada pela sistemática obstrução do patronato privado ao seu livre desenvolvimento, designadamente ao nível da empresa, pela imposição inaceitável pelo Governo de tectos salariais nas empresas do sector público, pela violação sistemática do direito à negociação dos trabalhadores da administração pública e ainda por um quadro legal que urge rever" (*O Bancário*, 34, 1990 : 8).

76. Não se considerou necessário expor as posições da Confederação do Comércio Português, uma vez que estas correspondem, em geral, às assumidas pela CIP.

"Concomitantemente com a verticalização sindical implementada pelos dirigentes comunistas quando ocuparam os sindicatos, assitiu-se a um outro fenómeno, naturalmente conexionado com o primeiro: a verticalização da negociação colectiva.
Visava-se não só estimular a referida verticalização dos sindicatos, como potenciar a força de negociação. A verticalização das convenções, reunindo num mesmo contrato todos os trabalhadores empregados no sector, permitia ainda favorecer as categorias profissionais ou profissões que melhor conviessem aos desígnios mais políticos que de natureza sócio-profissional. Os contratos colectivos constituem-se meio especialmente aproveitado para desencorajar os quadros e técnicos qualificados, sempre com o fito último de desorganizar o esquema produtivo. Os leques salariais são drasticamente reduzidos e a responsabilidade de quem tem a incumbência de dirigir e promover foi, no mínimo, ignorada" (Simões, 1983 : 30).

Constrastando com a resistência oposta à "rigidez regulamentar" que marca a experiência de negociação colectiva, a CIP é pioneira na participação no CPCS, ao votar favoravelmente o primeiro documento apresentado no âmbito da concertação (o PRFE), em cuja redacção participa (77). A insistência na prioridade a conceder à revisão da legislação laboral ("rígida"), em benefício da estimulação dos mecanismos de regulação autónoma, encontra satisfação na alínea do Acordo de 1990 que exclui a possibilidade de emissão de PRT, em caso de impasse das negociações entre empregadores e empregados.

A negociação tripartida tornou-se, de facto, efectiva, sobretudo a partir de 1985 (78). Atendendo a que o combate aos elevados índices de inflação era objectivo prioritário, os primeiros acordos assinados no âmbito do CPCS incidem, essencialmente, sobre política de rendimentos (79). Só em Outubro de 1990, foi assinado um Acordo Económico e

77. Vd. Destacável de *Indústria em Revista* de 19 de Setembro de 1984, explicando as razões que presidiram à aceitação do documento ("por um lado, aceitámos participar na sua redacção e, por outro, (...) ele contém pontos positivos embora insuficientes.").
78. Sublinhe-se, pelo carácter inédito e inovador, para a época, que a UGT protagonizou, na Lisnave, empresa marcada por intensa conflitualidade após 1974, o processo que conduziu à assinatura do Acordo Social da Lisnave em 1986, visando restabelecer a "paz social" na organização. Já em 1985, aquando da realização de um colóquio promovido por esta central sindical, o seu secretário-geral afirmava: "Entendemos (...) que é fundamental haver em Portugal uma alteração substancial das relações laborais, que é fundamental, sem renunciarmos à luta de classes, criarmos os mecanismos de diálogo e negociação (...)" (in AAVV, 1985 : 66).
79. Vd. acordos de política de rendimentos, de 29 de Julho de 1986 e 16 de Fevereiro de 1987, que contêm recomendações quanto ao crescimento das remunerações em função das taxas de inflação previstas para 1987 e 1988. Para uma análise específica das razões que conduziram a UGT a não colaborar num acordo para 1989, vd. "Documentos sobre a evolução da política de rendimentos e preços e dificuldades no CPCS", *Novos Desafios*, no. 3, 1989 : XXIV-XLIII. Para uma análise mais aprofundada

Social, com o objectivo de estabelecer as bases indispensáveis à "modernização" do aparelho produtivo português e, nomeadamente, garantir as condições de "adaptabilidade" da mão-de-obra necessárias às mudanças tecnológicas e organizacionais esperadas da reconversão do tecido empresarial.

Reconversão estrutural e mobilidade profissional

O Programa de Correcção Estrutural do Défice Externo e do Desemprego (PCEDED) surge em 1987 (80) e visa servir de enquadramento a uma profunda reconversão estrutural do tecido económico português. As condições de execução beneficiam da fase já de franca inversão das tendências recessivas anteriores. E é graças a essas condições favoráveis (vd. diagnóstico traçado no Vol.I), conjugadas com o afluxo de recursos dos fundos estruturais comunitários, e beneficiando do reforço dos vínculos entre representantes do Estado e dos parceiros sociais, por força da participação nas instâncias, nacionais e comunitárias, de composição tripartida, que a revisão da legislação laboral passa a fazer parte da agenda de trabalhos do CPCS (81). Trata-se, contudo, de uma revisão no sentido da "flexibilização controlada" do mercado de trabalho (82).

do CPCS e da concertação em Portugal, vd. bibliografia citada supra.

80. Antecedido pela publicação do Dec.-Lei no. 251 de 25 de Agosto de 1986, que cria o Regime de Apoio à Reestruturação de Sectores Industriais, no âmbito do qual são delineados os "apoios financeiros", "de infra-estruturas" e os "benefícios fiscais" a atribuir às empresas, e são adoptadas "medidas excepcionais de mobilidade de mão-de-obra por forma a facilitar as operações de redimensionamento das empresas".
Em rigor, foi o PREF, submetido à apreciação dos parceiros sociais em 1984, o documento que, em primeira mão, inicializou o processo de consultas e articulação, com vista a desencadear um vasto processo de mudanças tidas como inadiáveis. Dada a mudança de governo observada em 1985 e a preparação do PCEDED que se lhe seguiu, optámos por não considerar aquele primeiro documento.

81. Apesar de a proposta de revisão da legislação laboral (proposta de lei no. 6/IV/88) apresentada na sequência do PCEDED (que abarca questões relacionadas com a cessação dos contratos individuais de trabalho, os despedimentos colectivos, os contratos de trabalho a prazo certo e incerto, o trabalho temporário, etc) não ter merecido aprovação por parte dos sindicatos, suscitando, aliás, uma greve geral em Março de 1988.
Sobre o conteúdo da proposta, bem assim como no que respeita às posições assumidas sobre a mesma pelos parceiros sociais, vd. Thomatti (1988).

82. Porque, segundo afirmação de L. Mira Amaral, Ministro do trabalho na altura, "Há locais, momentos e circunstâncias, onde os trabalhadores devem permanecer protegidos contra certas práticas. É neste contexto que se deve entender a flexibilização controlada" (1986/1987 : 16).

Com efeito, as reestruturações sectoriais previstas no PCEDED e a aposta, "pela lógica das vantagens comparativas", nas actividades intensivas em mão-de-obra visam

> "**motivar o crescimento um pouco mais pelo lado do emprego**. (O Governo) conta, para isso, com a **efectiva possibilidade** de reduzir o **custo relativo do emprego**, o que pressupõe o preenchimento de cinco condições (...): a) fazer incidir as medidas da política de redução dos custos unitários da produção mais sobre o factor trabalho do que os outros factores de produção (...); b) restaurar a faculdade de uma empresa gerir, pelos processos normais, a componente laboral das escalas microeconómicas da produção (...); c) "europeizar" a legislação laboral (...) no sentido de colocar as empresas portuguesas em pé de igualdade com as empresas da CEE (...); d) investir dinheiros públicos e fundos da CEE (Fundo Social Europeu) na valorização profissional dos recursos humanos (...); e) congregar o entendimento dos Parceiros Sociais no sentido de uma política de rendimentos (...) a moderação salarial é susceptível não só de proporcionar melhorias duradouras do nível de vida como também suscitar reduções do desemprego" (vol. I : 18-19).

O Dec.-Lei no. 206 de 16 de Maio de 1987, tendo em conta as orientações contidas no PCEDED, "estabelece medidas de política de emprego a adoptar no âmbito de reestruturações sectoriais", sendo de destacar a criação da Comissão Interministerial para o Emprego (Art. 6) - que prevê a participação, entre outros, dos parceiros sociais, das Comissões de Coordenação Regional e das autarquias - e da figura da "pré-reforma" (Art. 4, alínea h), já anteriormente testada com razoável êxito na Lisnave (vd. Marques *et al.*, 1987; Marques, 1988a).

É ainda no contexto da execução deste programa que é publicado o Dec.-Lei no. 225 de 5 de Junho de 1987, que visa incentivar a mobilidade geográfica e

> "Regula a atribuição de incentivos especiais aos trabalhadores desempregados que, residindo em zonas de elevada incidência de desemprego, encontrem emprego permanente noutras zonas do País e precisem por isso de mudar de residência" (sumário).

A acompanhar a publicação deste diploma, as portarias no. 474 e no. 475 de 5 de Junho, do mesmo ano, definem, respectivamente, os "Concelhos de origem" (entre os quais, os de Setúbal) e de "destino" abrangidos, e os montantes dos subsídios a atribuir (muito à semelhança do já ensaiado, em 1984, para a administração pública - vd. Cap. "Interesse geral e legitimidade política"). O Dec.-Lei no. 301 de 4 de Agosto de 1987 estabelece, por

outro lado, um "incentivo fiscal à criação de postos de trabalho em zonas com especial incidência de desemprego", nomeadamente para os postos de trabalho permanente surgidos nas zonas definidas como "Concelhos de origem".

Assim, em conformidade com as orientações já antes apontadas como prioritárias nos planos de fomento (vd. Cap. "A mobilidade como problema I") e nos ensaios de "racionalização" da administração pública, o programa visa contribuir para a correcção dos desequilíbrios estruturais, que as assimetrias regionais continuam a revelar, através de uma intervenção "racionalizadora" do mercado de emprego:

> "é preciso articular essa estratégia macroeconómica (PCEDED) de reanimação e crescimento da economia por mecanismos microeconómicos e de carácter local que visem a criação de postos de trabalho.
> Por outras palavras, é preciso articular essa estratégia macroeconómica com uma activa política de desenvolvimento regional que crie uma nova geografia de emprego no nosso país, fixando as populações trabalhadoras aos locais onde nasceram através da criação de emprego nas suas regiões" (Mira Amaral, discurso proferido aquando da tomada de posse dos órgãos de gestão e fiscalização do IEFP, cit. in *Indústria em Revista*, no. 6, 1986 : 49).

Essa estratégia passa, também, pela melhoria dos serviços públicos na intermediação entre oferta e procura de emprego e, nomeadamente, do funcionamento dos Centros de Emprego enquanto garantes da transparência do mercado:

> "Os centros de emprego não poderão continuar a ser quase exclusivamente locais de atribuição de subsídios de desemprego, mas devem orientar-se para uma linha de promoção de emprego actuando sobre o comportamento dos actores no mercado de trabalho.
> Com a sua informatização, ter-se-á que caminhar também para a função de análise do mercado de trabalho, tornando-o mais transparente e conseguindo articular a gestão dos recursos humanos das empresas com os programas de desenvolvimento regional" (M. Amaral, op. cit., p. 50).

Apesar de não ter concitado, por parte dos membros do CPCS, uma concordância susceptível de se traduzir num acordo global, este programa comporta alguns elementos de diagnóstico, mas também propostas de actuação, comuns às preconizadas pelos parceiros sociais (83). E o primeiro Plano de Desenvolvimento Regional (1989-1993), que

83. Algumas das informações a seguir apresentadas foram obtidas através de entrevistas directas efectuadas na UGT e na CGTP (aos Drs. António Dornelas e Fernando Marques, cuja colaboração foi de extrema utilidade) - tendo sido impossível seguir o mesmo procedimento na CIP, onde um funcionário da recepção inviabilizou, a pretexto de "ordens superiores", o acesso a qualquer contacto pessoal com

surge como o instrumento de enquadramento das acções visando a correcção dos desequilíbrios estruturais, é pacificamente aceite (84).

No Contrato Social para a Modernização (CSM), publicado no início do mesmo ano (1987) pela União Geral de Trabalhadores (UGT), é explicitamente aceite que

> "num período de profundas mutações tecnológicas e no comércio mundial, é necessário assegurar condições que permitam que a transferência de recursos se faça com a maior facilidade possível" (p. 13).

Mas, se "para a UGT a questão da revisão do regime jurídico da cessação do contrato de trabalho não constitui tabu" (p. 26), a "flexibilização do mercado de emprego" terá necessariamente de ser objecto de negociação. Assim, o CSM

> "visa abrir e desenvolver um diálogo profundo e profícuo que possibilite não só a obtenção de consensos quanto às linhas estratégicas da modernização, mas, sobretudo, a criação de um enquadramento institucional e de um sistema de regulação social que assegure que as mudanças não ocorrerão de forma selvagem nem provocarão rupturas sociais graves, em virtude, por exemplo, do agravamento do desemprego" (p. 11).

Neste contexto, e porque as novas condições decorrentes das "mutações tecnológicas e no comércio mundial" exigem novas formas de regulação do mercado de trabalho que não se compadecem com o "fixismo regulamentar", a assunção de posições favoráveis à procura de regulações autónomas, por parte dos parceiros sociais, é um princípio aceite. Mas a consequente adaptação do Estado supõe a aquisição de capacidade de intervenção para a sua presença efectiva na garantia de condições "mínimas" não susceptíveis, essas, de negociação:

> "Importa que não se confunda desregulamentação com desregulação. Importa que se perceba que da redução, desejável, do intervencionismo estatal não pode resultar o vazio, que abriria espaço à prevalência da lei do mais forte. O que faz sentido, isso sim, é que a regulação social seja assumida de forma contratualizada pelas associações sindicais e de empregadores, que deverão demonstrar capacidade de realizar por si o que desejam que o Estado deixe de fazer" (1987 : 12-

responsáveis da organização.

84. No entanto, e não obstante a aceleração da economia, o PDR, quinquenal à semelhança dos planos de fomento, como estes também não teve o êxito esperado na correcção dos "desequilíbrios estruturais" e, nomeadamente, a litoralização (demográfica e do investimento), sendo que os dados preliminares dos censos de 1991 apontam, mesmo, para um reforço dos desequilíbrios.

13).

"A legislação deverá definir os direitos sociais mínimos, competindo à negociação colectiva o seu desenvolvimento a nível de sectores ou empresas" (*Proposta da UGT para um Pacto de Progresso Participado e Partilhado*, 1990 : 25).

Assim, a introdução de inovações tecnológicas (podendo implicar extinção do posto de trabalho ou inadaptação do trabalhador), deverá ser objecto de "acordos de tecnologia" (ao nível da empresa, sectorial, regional ou nacional), com vista a garantir condições de mobilidade que possam, simultaneamente, servir os interesses do trabalhador, do empregador e da estrutura produtiva local. Só assim poderá a reconversão tecnológica ser inteiramente aproveitada em termos económicos, enquanto os trabalhadores poderão, por seu turno, beneficiar de outras oportunidades que a nova lógica de organização do trabalho abre:

"O processo de transferência de posto de trabalho terá de ser acompanhado por uma reclassificação funcional que permita a definição de um novo quadro de evolução de carreiras" (*Modernização Tecnológica: Implicações na Estrutura de Emprego*, cit. in "Modernização Tecnológica e Emprego", *Expresso*, Suplemento as 1000 maiores empresas, 9 de Novembro de 1991 : 39-S).

Da mesma forma, reconhecendo que "a dinâmica do emprego é questão chave da regulação social a exigir resposta adequada no interior do país", a mobilidade geográfica é considerada como susceptível de negociação, porque "é necessário impedir que o País se divida, criando-se laços de solidariedade entre o Norte e o Sul, o litoral e o interior, o continente e as ilhas - promovendo o desenvolvimento regional" (1987 : 13) (85). Nesse

85. O Acordo Colectivo de Trabalho dos bancários, assinado em 1990, prevê um clausulado específico relativo a transferências - matéria que o sindicato aceitou negociar não obstante a "perda de direitos adquiridos" -, porquanto, no entender de um sindicalista da UGT: "depois de dois choques petrolíferos, com as alterações em curso - em termos culturais, sociais e económicos - precisamos de ultrapassar uma cultura sindical pontualista, confiante no garantismo absoluto das normas legais e contratuais. (...) Se se entender que o dever dum Sindicato é defender apenas os seus associados, que os problemas com que se confrontam as administrações das Instituições Bancárias não dizem respeito aos trabalhadores e aos Sindicatos, então, claramente, não há razões para que os Sindicatos aceitem as normas sobre transferências que foram aceites.
Mas se, pelo contrário, **se quiser actuar no domínio da salvaguarda do emprego, agora e no futuro previsível, se se quiser ter uma prática sindical não apenas virada para o presente e para as condições de trabalho dos activos, mas também com o desenvolvimento das carreiras profissionais, solidária com os reformados e capaz de gerar acordos, então há que reconhecer que se justifica o acordo sobre a mobilidade geográfica que foi assinado**" (Dornelas, 1990 : 5).

sentido, e com vista a "melhorar a competitividade das empresas, facilitar as mudanças e consolidar a dinâmica de criação de empregos" defende-se a produção e divulgação de informação susceptível de "racionalizar" o mercado de emprego, aumentando a "transparência" do mesmo:

> "as políticas (estatais ou empresariais) devem poder apoiar-se:
> -numa *gestão previsional* do emprego ao nivel das empresas;
> -numa *política prospectiva* de emprego aos níveis sectorial e regional;
> -num sistema estatístico credível, a que deve ser associado a análise dos mapas de pessoal e dos balanços sociais;
> -um dinamismo acrescido do *IEFP e dos Centros de Emprego*, enquanto agências públicas que devem assegurar a cada trabalhador serviços suficientes de orientação profissional, de conselho e de colocação gratuitas" (UGT, *Propostas da UGT para um pacto de progresso participado e partilhado*, 1990 : 8-9).

Mas, para o efeito, é preciso, igualmente, que se observem condições de base, designadamente em matéria de habitação e transportes, que supõem uma intervenção activa por parte do Estado, responsável pela defesa e promoção dos "direitos sociais mínimos":

> "um factor importante para uma melhor adequação entre oferta e procura no mercado de trabalho é constituído pelo aumento da mobilidade geográfica dos investimentos e dos trabalhadores. Aqui, no entanto, há um obstáculo de tomo: a enorme carência de casas para arrendamento (...) Uma política activa de promoção da habitação social é, a este título, indispensável e urgente" (*Propostas da UGT* ...: 13-14).

Na medida em que a UGT se encontra mais representada junto dos "colarinhos brancos", onde há grande diversidade de situações e culturas de trabalho, as questões da "adaptabilidade", da diferenciação no tratamento (salários, prémios, horários de trabalho ...), bem assim como de outros aspectos relacionados com a temática da flexibilidade são objecto de discussão mais pacífica do que na CGTP. Na verdade, para além da génese da UGT, já referida, e da "tradição" participativa (nas empresas e nas instâncias tripartidas) desta central sindical (86), a grande heterogeneidade do conjunto dos trabalhadores representados é condição favorável a que, atendendo às mudanças em curso, seja encarada a renovação das práticas sindicais. O aumento do desemprego (enquanto fenómeno

86. Nota redigida na fase de revisão: positiva ou negativamente avaliada, a participação é uma característica identificadora desta central sindical para número significativo de respondentes, no inquérito de 1992/1993, sobre representações do sindicalismo; em contrapartida, a CGTP surge mais frequentemente associada a práticas reivindicativas conflituais (Ribeiro *et al.*, 1994).

estrutural), em particular, constitui uma ameaça séria para os sindicatos, acusados de assumirem práticas corporativas (em defesa dos empregados e contra os desempregados), em vez de contribuirem para uma reflexão construtiva sobre o futuro do emprego. Também quanto a este aspecto, a UGT admite a discussão da repartição do trabalho (por exemplo, em relação aos segmentos que são "apanhados" no processo, sobretudo os mais idosos e com menores qualificações, na condição de serem criados "amortecedores" à centrifugação da esfera laboral - tendo sido contemplado, no AES de 1990, a possibilidade de pré-reforma e a própria antecipação da idade da reforma para determinadas profissões - para além de esquemas de formação profissional). Por outro lado, quanto aos mais novos e aos mais qualificados, menos empenhados na acção sindical, mais solicitados por estímulos e oportunidades diversos, e mais permeáveis aos valores "individualistas", os sindicatos vêm-se confrontados com a necessidade de adaptar a sua actuação, "flexibilizando-a" por forma a atingir os colectivos concretos de trabalho. Na verdade, a diversidade dos meios de referência e o enraizamento em certas camadas dos valores do individualismo meritocrático permitem questionar a importância efectiva que o colectivo sindical tem, hoje em dia, na formação das identidades sociais dos trabalhadores. E se a real ampliação de competências (técnicas e políticas) adquiridas para fazer face à negociação e promoção de novas formas de regulação autónomas é indiscutível, a diminuição da taxa de sindicalização e o surgimento de novos sindicatos "independentes" suscitam a questão de saber qual o papel efectivo que caberá às confederações sindicais na promoção das mudanças desejadas.

Mas se alguns dos desafios que se colocam à actividade sindical, em face das mudanças sociais e culturais, são comuns às duas centrais sindicais, outros são específicos à CGTP. Com efeito, a maior importância dos operários entre os trabalhadores representados, e as características desse mesmo segmento, o peso de uma tradição mais longa e enraizada na resistência ao Estado Novo, e mormente o peso da herança de uma prática sindical de tipo "classista", colocam sérios desafios à posição desta confederação sindical face a estas mudanças e, designadamente, à "concertação" da "flexibilidade". Contudo, a mudança, que não é apenas terminológica, mas de focagem, para uma reflexão em termos de "adaptabilidade" da mão-de-obra, encontra algum eco junto desta organização. A

formação profissional é, mais do que qualquer outro, o instrumento a privilegiar, e a criação de mecanismos de mobilidade interna (através da definição de carreiras), a reivindicação a sustentar.

Na "Proposta de Declaração Comum a Apresentar às Confederações Patronais", elaborada em Março de 1990, que a CGTP subscreveu (juntamente com a UGT) apesar de não ter aprovado o Acordo Económico e Social (assinado em Outubro do mesmo ano) (87), o diagnóstico do atraso económico mantém-se:

> "é necessário que a modernização da economia permita corrigir o padrão de especialização, assente em geral em empresas praticando baixos salários e com baixa produtividade em resultado do atraso técnico e tecnológico e insuficiente formação profissional" (1990 : 1).

Mas, para a CGTP, a reconversão tecnológica do tecido empresarial não pode "ser feita à custa dos trabalhadores". Ora, a "flexibilização" do mercado de trabalho, apresentada como consequência das novas condições decorrentes das mudanças tecnológicas e económicas, na medida em que provoca a "precarização dos empregos", coloca problemas, não apenas ao nível individual do trabalhador (*stress* ...) e do colectivo de trabalho (segmentação da força de trabalho ...), mas também representa uma ameaça para a acção sindical (individualismo ...):

> "A precaridade de emprego enfraquece a *acção colectiva* a todos os níveis. A desagregação da colectividade de trabalho impede ou dificulta a acção sindical e, em particular, a acção reinvindicativa" (CGTP, *Documentos da Conferência Nacional* ..., 1989 : 22).

Assim, o "combate à precaridade" é prioritário na estratégia de acção desta central sindical e, embora

> "*não (considere) imutável* a legislação do trabalho existente", entende que o seu "núcleo caracterizador (se) revela (...) conforme à Constituição e à realidade social" e "que a necessidade mais premente no campo da legislação do trabalho respeita à aplicação prática das normas já existentes de protecção aos trabalhadores" (*Posição da CGTP-IN sobre as iniciativas do governo de revisão da legislação laboral*, 1, 1984 : 8).

87. O que viria a provocar polémica pública entre confederações sindicais - vd. M. Carvalho da Silva, "Deserdados do progresso tecnológico", *Expresso*, 9 de Março de 1991; e a resposta da UGT, "Quem tem razão ... não precisa de mentir", comunicado publicado a 13 de Março de 1991 no jornal *Público*.

Pelo que qualquer modificação da lei respeitante à cessação de contrato de trabalho no sentido de alargar a definição de justa causa de despedimento aos casos de "inadequação tecnológica" e de "redundância" é, à partida, rejeitada como inadmissível regresso à situação consagrada no ordenamento jurídico-institucional do Estado Novo:

> "(a) nova modalidade de despedimento (...), restaurando o regime da LCT de 1969, (...) (ao admitir como fundamento) a inadaptação às inovações tecnológicas e a necessidade de extinção do posto de trabalho (...) corresponde à legitimação do despedimento sem justa causa na medida em que só é prevista a *ilicitude* de tal despedimento (...) por falta de *requisitos essencialmente formais* atinentes ao processo que conduz ao despedimento, ou atinentes ao não pagamento das compensações pecuniárias (...) e não pela inexistência ou falsidade do motivo invocado" (*Posição da CGTP-IN sobre as iniciativas do governo de revisão da legislação laboral*, no.2, 1984 : 6-7).

A resposta estaria, pelo contrário, num melhor aproveitamento dos recursos endógenos (88), nomeadamente, através do aumento da qualificação dos recursos humanos, indispensáveis à modernização da economia (89), que permitiria, concomitantemente, através "da abertura de possibilidade de acesso a carreiras profissionais mais satisfatórias e estimulantes" (*Proposta de declaração comum* ..., 1990 : 9), a tão desejada mobilidade - mas, "no interior da empresa", porque,

> "o baixo nível de qualificação e a elevada mobilidade da mão-de-obra impede a valorização profissional decorrente de uma carreira o que acentua um processo de desqualifcação da força de trabalho" (CGTP, *Documentos da Conferência Nacional sobre Emprego Precário*, 1989 : 23).

Quanto às necessidades de "mobilidade externa", os Centros de Emprego seriam o

88. "A verdadeira e eficaz luta contra o desemprego pressupõe a existência de uma política de desenvolvimento (...) assente no aproveitamento dos recursos humanos, naturais e tecnológicos do país, impulsionada a partir do sector público da economia" (4o. Congresso da CGTP-IN, Programa de Acção - cit. in *Documentação da CGTP-IN*, no. 11, 1984 : 22).

89. Particularmente urgente nos sectores secundário e terciário - "No caso português, verifica-se um peso muito acentuado de indústrias trabalho-intensivo, com um baixo grau de qualificação da força de trabalho e longos horários de trabalho. Do ponto de vista estratégico, a especialização portuguesa nestes sectores é extremamente preocupante, porquanto assenta em sectores de fraca procura nos mercados internacionais, a médio e longo prazo. (...) Enquanto em Portugal a mão-de-obra empregue no terciário situa-se, na sua maior parte, ao nível dos empregos burocráticos - escritórios e administração pública -, na Comunidade, sectores de grande importância estratégica, como a investigação, as telecomunicações, a informática, etc. assumem um relevo que está muito distante do caso português" (CGTP, *Evolução dos salários e da estrutura de emprego sectorial*, 1990 : 3).

instrumento mais adequado (e legítimo) para exercer as "funções intermediárias na oferta e procura de trabalho". Nomeadamente no caso limite de recurso a "trabalho temporário", e para evitar "os aspectos indignos da *marchandage d'hommes* ",

> "a verificarem-se necessidades *reais* de selecção e recrutamento de pessoal temporário, esse papel pode e deve ser desempenhado pelos serviços públicos de emprego, que deveriam ser aperfeiçoados e dinamizados, com uma efectiva participação sindical" (*Posição da CGTP-IN* ..., no. 2, 1984 : 29).

Para além da criação e reforço dos "mercados internos" e da insistência na necessidade de um mais apertado controlo estatal sobre o funcionamento dos "mercados externos" de trabalho, também para a CGTP a complexificação das estruturas sociais e culturais abre caminho à discussão da actuação sindical "clássica". A intervenção em outras esferas (condições de vida: habitação, transportes, educação ...), que não apenas as directamente relacionadas com o universo laboral, é vista como legitimamente integrante da actuação sindical, o que milita em favor da participação em instâncias de negociação alargada, como é o caso do CPCS. Mas, de qualquer forma, a articulação a nível macro não se deve sobrepor à negociação colectiva, nem pode substituir-se à discussão no plano micro, da vida das empresas. Daí a insistência no estabelecimento de regras claras de articulação entre os três níveis da negociação - micro, meso e macro - como forma de garantir a "transparência" dos mercados (F. Marques, 1991 - vd. supra).

Finalmente, no que respeita às confederações patronais, a questão da "transparência" do mercado de trabalho não assume, naturalmente, a mesma relevância. Certas informações são, pelo contrário, consideradas como restritas à esfera das empresas e a intervenção nestas da estrita competência dos proprietários. Assim, o diploma legal sobre balanço social (Dec.-Lei no. 141 de 14 de Novembro de 1985) é qualificado pela CIP como "mesquinho inquérito policial", que representa, para as empresas, uma "inaceitável devassa" (*Indústria em Revista*, no.12, 1985 : 57-58). E, no que respeita à actuação pública em matéria de emprego, "(ao contrário dos sindicatos, que) chamam de novo a atenção para o problema dos serviços de colocação",

> "os representantes dos empregadores exigem que a política de emprego vise prioritariamente, no quadro da política global, a supressão das (...) inadequações (existentes no mercado de trabalho),

encorajando especialmente a mobilidade profissional e geográfica" (CIP, *Boletim*, no. 56, 1980 : 10).

As posições relativas à temática da "flexibilização" expressas na documentação avulsa produzida revelam a já referida fixação nos aspectos formais do enquadramento legal. Em alternativa, a CIP insiste na importância da adaptabilidade às incertezas envolventes e, por conseguinte, na eliminação de todo e qualquer constrangimento que possa tolher a procura de regulações autónomas:

> "a incerteza que caracteriza o quotidiano das empresas numa conjuntura tão aleatória postula formas de contratação maleáveis e flexíveis. Os esquemas legais têm de revelar-se adequados à realidade a disciplinar. Não pode, através da extrema rigidez da lei, pretender-se cristalizar o que é, por natureza, alterável e imprevisível" (*Indústria em Revista*, 7, 1986 : 57).

Também no que se refere ao conjunto dos empregadores, a heterogeneidade é grande, as baixas qualificações têm um peso importante e o grau de associativismo, exceptuando o comércio, é fraco (Cerdeira e Padilha, 1992). Se bem que os baixos salários não representem, a prazo, e ao nível do discurso das confederações patronais, uma vantagem comparativa da indústria portuguesa (que associa elevação salarial a aumentos de produtividade), essa continua a ser prática frequente, especialmente nos sectores mais tradicionais de actividade. Porque, na realidade, enquanto a produtividade for baixa e as empresas não tiverem condições para a modernização dos processos de fabrico e dos esquemas organizativos (linhas de crédito bonificado, etc), continuará a ser à custa das remunerações e da qualidade das condições de trabalho que se garante a sobrevivência das mesmas. Para as empresas tradicionais, hoje como há trinta anos, o problema não consiste em aumentar a "flexibilidade" da mão-de-obra, mas sim em evitar e combater a aplicação de normas que funcionam, na prática, como "rolo compressor" que as força ao desaparecimento (interdição de trabalho de menores, instituição de mínimos salariais, controlo do trabalho ao domicílio, prestações obrigatórias para a segurança social ...). Para as outras, não obstante as diferenças resultantes dos segmentos de mercado que ocupam e, consequentemente, os constrangimentos diversos que enfrentam, a posição difere em função da qualificação da mão-de-obra (90).

90. Enquanto o aumento da mobilidade dos trabalhadores com maiores qualificações pode ser um problema para as empresas (quebras na continuidade desejável do trabalho, capacidade financeira para

Em suma, e à semelhança do que afirmámos em relação aos sindicatos, são as bases de legitimidade em que assentou a constituição das confederações patronais em parceiros sociais e a eficácia da sua actuação concreta, no que respeita à negociação da mudança e à capacidade de desencadear e liderar a adesão à mesma que está aqui em causa. Os resultados do inquérito sobre as intenções de diálogo para introdução de novas tecnologias, efectuado por M. Lacomblez (vd. Cap. "Interesse geral e legitimidade política"), não deixam dúvidas quanto à oposição da maioria do patronato relativamente à ideia de "partilha do poder" nas empresas - ideia esta subjacente, de facto, ao projecto de reforço dos diferentes níveis de regulação (por exemplo, o projecto de "acordos de tecnologia" que a UGT pretende ver incluído nas negociações laborais em Portugal). Mas não é apenas a questão do poder nas empresas, é todo um conjunto complexo de atitudes face à actividade económica e às funções da empresa na sociedade que está aqui em causa (91). Estas manifestações deixam, sem dúvida, supor alguma fragilidade na capacidade de influência do tecido empresarial, que o fraco associativismo, por si só, não permite explicar (92). A génese por via política anteriormente posta em evidência é certamente mais importante para a explicação.

Num aspecto os parceiros sociais estão, embora por razões diversas, todos de acordo: o excessivo peso da burocracia de Estado e a ineficiência dos serviços públicos. Na realidade, se observarmos o movimento dos serviços de emprego, verificamos que o crescimento significativo do emprego registado nos últimos anos do período (1986-1990)

captar os mais qualificados ...), que importa combater com recurso à consolidação dos mercados internos (vd., em relação aos quadros, Coutinho e Teixeira (1990), "Os gestores de luxo", *Expresso*-Revista, 30 de Junho : 50-54); em relação aos segmentos de mais baixas qualificações, e nas empresas que ainda assentam na lógica tradicional da organização *taylorista* do trabalho (largamente maioritárias), os trabalhadores continuam a ser considerados como "peças" substituíveis da engrenagem e, por conseguinte, a protecção legal ("segurança no emprego"), que se traduz em fraca mobilidade, é considerada como um espartilho à actividade empresarial.

91. Na verdade, se o balanço social é visto como inaceitável "devassa", qual o papel reservado aos círculos de qualidade e outras inovações que supõem acrescidas e qualitativamente diferentes formas de colaboração dos trabalhadores nas empresas?

92. Note-se que os valores são, para o comércio, de cerca do dobro (acima de 70%) do verificado para a indústria (Cerdeira e Padilha, 1992), e no entanto as posições da Confederação do Comércio Português "colam" quase por completo às assumidas pela CIP.

passou "à margem" do IEFP, foi muito superior ao previsto nos documentos produzidos pela administração pública (nomeadamente o PCEDED) e o investimento realizado fora dos grandes centros urbanos do litoral foi, em larga medida, realizado à margem dos programas de desenvolvimento regional (não sendo de desprezar a dinamização do emprego impulsionada - directa ou indirectamente -, em certas regiões, pela instalação dos "retornados"), como o provam os resultados preliminares do Censo '91, que não indiciam qualquer "correcção dos desequilíbrios regionais".

Por outro lado, mas não menos importante, a distância que medeia entre a vontade de "diálogo" manifestada pelos poderes públicos e a efectiva persistência de posições impositivas, mais ou menos indiferentes às reacções que desencadeiam junto dos parceiros sociais - gerando, eventualmente, conflitos abertos (de que a greve geral de Março de 1988, ocorrida após a assinatura de dois acordos de rendimentos no CPCS, é exemplo) - deixam supor que a concertação como método ainda não se enraizou na prática do Estado. Antes serve, pontualmente, projectos de maior ou menor fôlego dos poderes públicos, que, não descurando os efeitos de imagem interna e externa (CE...), necessitam de associar os parceiros sociais a determinadas instâncias de decisão, e instrumentalizam, nesse sentido, os recursos do Estado. No que respeita aos parceiros sociais, se, por um lado, a experiência da concertação permitiu, de facto, e pelo menos ao nível de "cúpulas" (representantes das confederações patronais e sindicais), estabilizar práticas de negociação, criando um quadro de articulação, com relativa autonomia, que ambos os lados consideram imprescindível manter; por outro, observa-se uma muito limitada capacidade de enquadramento das mudanças comportamentais no sentido da modernização das estruturas produtivas.

Quanto a esta, e antecipando uma análise que desenvolveremos posteriormente em

pormenor, se observarmos a evolução da população activa nos últimos trinta anos (93), verificamos que desapareceram cerca de meio milhão de trabalhadores ligados às actividades primárias, que passaram de uma representação próxima de metade da população activa, para menos de um quinto. O secundário e, sobretudo, o terciário, foram os grandes beneficiários dessa evolução - enquanto o primeiro passa de menos de 30%, para mais de um terço, o peso do terciário, já elevado em 1960, pois engloba mais de um quarto dos activos, atinge quase metade em 1989. Naturalmente que, mais do que o registo quantitativo, é a evolução qualitativa que importa ter presente: no primário actual, o envelhecimento dos activos deixa prever uma redução desta categoria provocada, não pela introdução de novas tecnologias, mas pelo "desgaste" demográfico; o secundário, não só cresce pouco (quando comparado com os restantes países europeus), como concentra parte substancial do seu volume nas actividades tradicionais; quanto ao terciário, sempre mais difícil de analisar, por força da extrema diversidade deste "sector", a redução de certas actividades tradicionais (serviços domésticos ...) não deve impedir de ver a fraquíssima presença do chamado "terciário superior" (ou quaternário) e a concentração nos empregos administrativos e utilizadores de mão-de-obra menos qualificada. Não cabendo, aqui, uma análise mais pormenorizada desta questão, importa contudo sublinhar que a evolução registada durante estas três décadas de intensa mobilidade inter e intrageracional, que se intensificou nos últimos quinze anos, alterou significativamente, não obstante os arcaísmos, a estrutura do emprego em Portugal.

Portanto, a mobilidade profissional é, de facto, uma característica da actual sociedade portuguesa. Se se trata, antes de mais, de uma realidade associada à mobilidade geográfica (emigração, migrações urbanas, retorno...), tal deve-se às características do processo de

93. Para facilitar a leitura, uma vez que a composição por sectores de actividade será pormenorizadamente analisada adiante, a evolução da população activa é a seguinte:

	1960	1989*
primário	1363382	829
	(43.9%)	(18.9%)
secundário	896584	1545.4
	(28.9%)	(35.2%)
terciário	847004	2020.4
	(27.3%)	(46%)
total	3106970	4394.8

Nota: * resultados de inquérito por amostragem - os valores absolutos são apresentados em milhares.
Fontes: INE, *Recenseamento Geral da População*, 1960 e *Inquérito ao Emprego*, 1989.

crescimento urbano-industrial verificado em Portugal e ao amplo afluxo demográfico que marcou o passado recente (independência das colónias). Mas os problemas daí decorrentes e, nomeadamente, os relacionados com a qualificação da mão-de-obra subsistem. Estes constituem obstáculo de monta à modernização da economia, mas também representam uma dificuldade acrescida à superação dos bloqueios que afectam a sociedade como um todo - mormente ao nível da inserção em espaços mais vastos de cooperação (CE, globalização de mercados...). Com efeito, a ultrapassagem do frequentemente referido dualismo da sociedade portuguesa, que assenta na subsistência de estruturas (94) que constituem verdadeiros bloqueios à mudança, supõe uma vasta e participada mobilização que só a elevação generalizada do nível cultural possibilita. No entanto, quando referidos ao contexto de um tecido empresarial estruturalmente débil (pela dimensão das empresas, seu equipamento, seu acesso aos circuitos de distribuição ...) que, confrontado com a queda das barreiras proteccionistas às intensas solicitações de uma concorrência externa mais bem preparada (integração europeia e globalização dos mercados), apenas consegue reagir, quase de forma reflexa, no sentido da redução dos custos da mão-de-obra (níveis salariais, condições de trabalho...), os problemas da qualificação surgem como o verso da medalha.

Por outro lado, se atentarmos no substancial aumento da população activa verificado no último decénio e no volume considerável de contratos não permanentes de trabalho, forçoso se torna concluir que a melhoria das condições de funcionamento da actividade económica não teve correspondência na estabilização dos vínculos dos trabalhadores às empresas. Se observarmos ainda os valores respeitantes à antiguidade, por sectores de

94. Sob a forma de assimetrias regionais, ou outra, dependendo, de facto, da perspectiva que se adopte - geografia económica, estrutura intersectorial das qualificações, etc.

actividade, dos trabalhadores nas empresas (95), sobressai a maior estabilidade nos sectores onde a presença do Estado é importante (electricidade gás e água; transportes, armazenagem e comunicações), mas também, embora com menor amplitude, nas actividades mais modernas (bancos, seguros e operações sobre imóveis). O ingresso de um importante volume de efectivos na esfera do trabalho ocorrido no último quinquénio não permite tirar conclusões pormenorizadas quanto aos valores referentes aos níveis mais baixos de antiguidade, mas, se considerarmos os dados relativos ao total, verificamos que, em termos agregados, a maioria da população activa portuguesa (trabalhando em empresas obrigadas à entrega de mapas de pessoal) se encontra há menos de cinco anos nas empresas (96), sendo de sublinhar que, para além da construção civil e obras públicas, o ramo do comércio, restaurantes e hotelaria apresenta, para esta categoria, valores bastante superiores à média. Confrontando estes dados com os obtidos em observações anteriores (Marques, 1988a; Marques *et al.*, 1989), podemos seguramente concluir que a mobilidade de emprego em Portugal tem vindo a aumentar.

Em suma, a "flexibilização" do emprego coloca-se como problema na sociedade portuguesa, após 1974, a partir do momento em que o quadro jurídico-institucional passa a impor condições ao funcionamento das empresas que estas não podem, em virtude das suas fragilidades, assimilar. Na sequência da integração europeia, a flexibilidade impõe-se como objecto de concertação na medida em que a complexidade acrescida das situações

95. Antiguidade nas empresas por sector de actividade (%)

	-1 ano		1-4 anos		5-9 anos		10-14 anos		15-19 anos		+=20 anos	
	1988	1990	1988	1990	1988	1990	1988	1990	1988	1990	1988	1990
A,S,C	31.5	16.7	31.5	58.2	17.4	10.5	10.2	7.0	4.8	3.9	4.6	3.7
I.EXT	21.8	14.9	28.2	46.5	21.2	14.7	10.8	9.2	8.8	7.4	9.2	7.3
I.TRA	18.2	12.7	26.0	41.1	18.1	14.2	13.2	7.9	13.0	13.5	11.5	10.6
E,G,A	2.0	0.6	8.6	6.5	23.0	23.5	18.6	20.6	13.1	15.2	34.7	33.6
CC,OP	36.2	19.3	31.3	57.2	15.7	9.6	7.8	5.6	5.5	5.2	3.5	3.1
C,R,H	25.0	15.7	29.8	49.4	17.3	13.0	10.4	6.5	9.1	8.4	8.4	7.0
T,A,C	7.4	6.9	11.8	21.9	13.7	11.4	22.0	16.4	17.2	18.5	27.9	24.9
B,S,I	15.0	11.0	18.2	37.4	22.9	17.8	14.7	11.3	14.4	11.8	14.8	10.7
SC,SP	19.5	13.9	29.5	45.6	22.3	17.1	13.2	9.5	7.8	7.5	7.7	6.4
TOTAL	20.1	13.5	25.9	43.2	18.1	13.8	13.0	8.4	11.4	11.2	11.5	9.9

Fontes: MESS, *Quadros de Pessoal*, 1988 e 1990 (quadro 30).

96. O valor relativo a 1983 é de 42% (Fonte: CGTP, Documentos da Conferência Nacional sobre Emprego Precário, 1989 : 24).

em períodos de mudança exige a criação de mecanismos redutores das incertezas. No que respeita à esfera do emprego, este objectivo é atingido através da associação dos parceiros sociais ao Estado, enfraquecido enquanto agente de regulação, porque incapaz de continuar a garantir funções que lhe eram cometidas no passado (condicionamento industrial ...).

A questão que agora se coloca é a de saber por que razão os bloqueios estruturais subsistem, as empresas não adquirem capacidade competitiva, os trabalhadores maiores qualificações, o Estado continua, não obstante a liberdade de associação e os apoios com vista a uma maior participação da sociedade civil, a manter uma presença tão significativa nas negociações entre os parceiros sociais e estes se revelam tão pouco influentes na mobilização das forças que são supostos representar e mediar no sentido das mudanças.

Afinal, a concertação é um meio para atingir os propalados objectivos de "modernização" do país, através da fixação consensual de metas que, mais do que o resultado de uma "engenharia social" cientificamente conduzida, deveriam funcionar como impulsionadoras de comportamentos conformes com aqueles objectivos; ou funciona, antes, como uma "instituição por acrescento" à esfera de actuação do Estado? Não menosprezando alguns efeitos que, pontualmente, suportam a primeira alternativa (quebra da inflação, acordo económico e social de 1990, ...), os resultados globais pendem mais em favor da segunda interpretação.

2.4. "DEBILIDADE" DA SOCIEDADE CIVIL E "INTERVENCIONISMO" ESTATAL: DUAS INTERPRETAÇÕES

Nas vésperas do mercado único, contida a conflitualidade laboral e estabilizada a concertação tripartida (1), recomeçam os encerramentos de empresas (por vezes acompanhados da sua transferência para países onde a mão-de-obra é mais barata) e a "crise" volta a instalar-se nas regiões mais densamente industrializadas, não poupando sequer aquelas que, ainda há dez anos, eram apontadas como exemplo de sucesso, mercê da "flexibilidade" da força de trabalho local (por exemplo, o Vale do Ave). Esta situação (2) aponta um dos limites da concertação. Particularmente visível quando se trata de decisões de agentes económicos (empresas multinacionais) cuja lógica excentrada de funcionamento obedece a ritmos e modos de actuação que os Estados e as instâncias de articulação de interesses (nacionais) não estão em medida de controlar, esta situação apenas reflecte a relativa autonomia da dimensão económica do funcionamento dos mercados. Da mesma forma, quando os níveis salariais efectivamente praticados em Portugal, no sector privado, ultrapassam os negociados no CPCS, é, sem dúvida, sob o efeito da lei da oferta e da procura. Mas tal não significa que as metas fixadas na concertação tripartida não tenham conseguido atingir, pelo menos parcialmente, os

1. Os acordos continuam a ser negociados, mesmo quando se verifica que os índices salariais aceites supõem níveis de preços sistematicamente ultrapassados. Note-se que a suspensão da participação da UGT nas negociações do acordo de rendimentos para 1993, em Novembro de 1992, baseou-se na argumentação de que as posições assumidas pelas confederações patronais e pelo Ministro das Finanças "retiram qualquer sentido útil ao prosseguimento do processo negocial" (*Público*, 1 Dezembro, 1992, p. 22).

2. Qualificada, em países como os E.U.A. e a Grã-Bretanha, como processo de "desindustrialização", e denunciada como "dumping social" em consequência da globalização dos mercados.

objectivos visados. Quando assumidos como válidos, porque apoiados em bases de legitimidade consensualmente aceites (3), funcionam como valores de referência que influenciam os comportamentos dos agentes - e a tendencial quebra da inflação (que não é apenas "importada") aponta nesse sentido. Em contrapartida, não obstante os consensos alcançados quanto à necessidade de criação de condições para a modernização do tecido produtivo e a canalização de recursos importantes (SIBR, PEDIP, formação profissional ...) para assegurar a reestruturação e maior capacidade competitiva às empresas portuguesas, os resultados são magros (4). E esta é também manifestação evidente da relativa autonomia da dimensão sociocultural no funcionamento das sociedades.

Em suma, a concertação se, por um lado, ao nível da esfera de decisão macro, tem conseguido reduzir as incertezas decorrentes da complexificação das situações, criando uma forma de comunicação susceptível de conter em certa medida as forças centrífugas decorrentes da diversidade e da aceleração das mudanças; não tem revelado, por outro lado, a plasticidade necessária para "extravasar" do plano macro, para as dimensões de funcionamento concreto da sociedade e da economia (5) (níveis micro e meso).

Por que razão, então, a tão ambicionada modernização das estruturas não decorre "harmoniosamente" de acordo com os objectivos fixados? Por que razão, não obstante os apelos à mobilização em torno de um vasto projecto de modernização e dos apoios e recursos mobilizados para combater os bloqueios, a sociedade não se mobiliza da forma que dela se espera? Se a opção pela via da concertação, que supõe a rejeição de uma qualquer "engenharia social", e a adopção de um método com vista à mudança incremental e negociada de comportamentos, onde procurar o "calcanhar de Aquiles": do lado do Estado, que, ao reconhecer os limites que à sua intervenção se levantam para fazer face a situações complexas, que a via impositiva não pode resolver, procura associar os parceiros sociais à tomada e execução de decisões?; do lado destes, que aceitam

3. Políticas, e não apenas de "engenharia monetária" - vd. Cap. "A mobilidade como problema II".
4. Elucidativa quanto a este aspecto é a evolução das posições do Ministro da Indústria: ainda há cerca de três anos, não hesitava em afirmar que é preciso "ter coragem para fechar as empresas inviáveis"; em vésperas da abertura do mercado único, defende a "recuperação das empresas que ainda são recuperáveis".
5. O que faz com que alguns críticos acusem os negociadores dos acordos de "partilharem o poder com o Governo", enquanto outros denunciam o "regresso à ditadura do Ministério das Finanças".

abandonar as posições de reivindicação externa e livremente se associam à tomada e execução de decisões e por elas se co-responsabilizam?; da parte de ambos, por não conseguirem criar as condições necessárias para que a sociedade "se motive a si própria" (6)?

Se, como foi dito, é necessário, para bem equacionar o problema, mudar a orientação da reflexão que é produzida sobre a relação Estado-cidadãos (quantidade ou qualidade), há que analisar as dimensões concretas em que se consubstancia essa articulação. Antes de mais, um aspecto merece atenção, que se prende com as funções desempenhadas pelo Estado: será lícito, hoje em dia, e numa sociedade como a portuguesa, onde, do casulo do "corporativismo de Estado", nunca se libertou o "corporativismo de associação" formalmente previsto, e só muito tardiamente (e com as deficiências conhecidas) a administração pública assumiu, para determinadas esferas, funções modernas de suporte e redistribuição (7), assimilar os ensaios de "racionalização" dos serviços públicos a uma "demissão" do Estado das suas responsabilidades tradicionais? A transposição por analogia pode, por vezes, surgir como tentadora, mas querer encontrar "welfare state" em Portugal, à semelhança do que se passa no resto da Europa, mesmo que em "menor quantidade" (cf. Cabral, 1983), é tarefa de Sísifo. Sem dúvida que se verificou, por força da complexificação das estruturas sociais e consequente evolução das expectativas (por exemplo, em matéria de educação (8)), mas também do acima referido reforço do Estado central na fase de estabilização do novo regime, um crescimento, qualitativo e quantitativo (vd. Cap. "Interesse geral e legitimidade política"), dos serviços públicos (9), que reflecte um ensaio de novas formas de actuação política, inspiradas no modelo do "welfare state", mas sem que os poderes públicos tivessem conseguido lograr o golpe de asa necessário

6. A expressão é de M. Crozier (1987).
7. No que diz respeito à evolução dos conceitos de assistência, de previdência, e, depois, de segurança social, bem assim como da prática efectiva das instituições vd. M. Lucena (1976). Relativamente às políticas sociais, veja-se também A. S. Leal (1985).
8. A já clássica teoria de Maslow lembra-nos um princípio fundamental: a satisfação das chamadas necessidades básicas não reduz globalmente a procura, antes induz novas necessidades - e nomeadamente a deslocação de certos elementos da esfera secundária para um mais complexo universo de requisitos básicos, etc.
9. Apesar da composição e da distribuição dos efectivos da administração, e da permanência de certas formas organizativas anacrónicas (M.R.A., 1980; C.I.C.T.R.A., 1987).

para escapar à matriz centralizadora do Estado Novo (10), nem os recursos suficientes para fazer face às novas funções redistributivas. Porque é, de facto, de funções diferentes que se trata, e colocar a questão em termos de maior ou menor "quantidade" é ver apenas uma das vertentes do problema: se, por um lado, é evidente que, sendo menor a base da riqueza produzida, menor será a parte redistribuída; por outro, e da perspectiva do beneficiário, a questão coloca-se em termos bem mais complexos: será que o suporte recebido assegura, de facto, as mesmas funções que nos países do "welfare state" (11)? Ofuscados pela amplitude das transferências comunitárias, tende-se a esquecer a importância decisiva das remessas dos emigrantes na formação dos rendimentos das famílias e, particularmente, enquanto fonte de proventos fundamental para a modificação das condições de existência de vastos segmentos da população - directa ou indirectamente.

Assim, propomo-nos distinguir dois niveis de análise: por um lado, a reacção (negativa) ao não aumento dos investimentos públicos nas chamadas áreas sociais (educação, saúde ...), que não pode ser assimilada, em rigor, a resistência típica de uma "mentalidade de assistidos", de uma sociedade demasiado "encostada" às benesses distribuídas pelo Estado, antes reflecte a permanência de atitudes de desconfiança e exterioridade relativamente aos poderes públicos (12); que é reforçada, por outro lado, pela óbvia escassez de recursos, quer estes sejam efectivamente redistribuídos sob a forma "providencial" (igualdade de todos os cidadãos, independentemente do nível de rendimentos auferidos (13)), quer, e *a fortiori*, no caso de a sua utilização ser, selectivamente, canalizada para apoiar projectos específicos - privados ou públicos (subsidiação de instituições privadas de interesse público, ou privatização da gestão de serviços públicos).

10. A. Barreto (1984) demonstra, aliás, que após 1974 um novo vigor se apoderou da administração pública no sentido de, em simultâneo com o lançamento da discussão em torno da regionalização, institucionalizar uma maior centralização de determinados poderes e competências. A mesma conclusão é partilhada por B. Sousa Santos (1990).

11. Pense-se, por exemplo, nos abonos de família praticados.

12. Nota redigida na fase de revisão: como revelado pelos resultados do inquérito aos valores europeus (Reis e Dias, 1993), e contrariamente à interpretação dos dados da sondagem sobre valores e atitudes face ao desenvolvimento (Cabral *et al.*, 1993).

13 A nova fórmula de redistribuição não igualitária, que tem vindo a dar os primeiros passos no ensino superior (propinas) e na saúde (pagamento diferencial das "taxas moderadoras"), não deu, por enquanto, provas de permitir, de facto, ultrapassar os problemas decorrentes da escassez de recursos.

O que aqui importa sublinhar é que, diversamente do que se verifica em países onde a tendência neo-liberal se escora nas próprias particularidades socioculturais, como é o caso dos E.U.A., o quadro de actuação da administração pública europeia - e Portugal não foge à regra - tem de ser visto à luz de uma herança histórica que nos revela uma relação sociedade civil/Estado significativamente mais desequilibrada em benefício do segundo (Lipset, 1989), com características particulares, aliás, na região euro-mediterrânica (que, segundo observações antropológicas (Schneider *et al*, 1972 - cit. in Hannerz, 1980/1983 : 249), se devem à conjugação de duas condições: grande vitalidade dos grupos informais e ausência ou distância do poder central (14)), e cuja mudança, com vista ora ao robustecimento da "lógica e funcionamento do mercado", ora à mobilização e organização dos interesses particulares, implica uma acção muito mais complexa ao nível das estruturas (15), que aquela que pode ser desempenhada pela simples intervenção tecnocrática, apoiada unicamente na "racionalização" de recursos (16), ou pela retórica do

14. A. Barreto subscreve uma posição semelhante, na análise da evolução, imediatamente após 1974, do aparelho de Estado: este reforçou não só a sua capacidade de intervenção, como, porque os contrapoderes têm dificuldade em se organizar, o fez frequentemente à custa da redução do espaço de manobra dos poderes intermédios e interesses colectivos organizados. Nas palavras de A. Barreto: "Independentemente das necessidades locais e sectoriais, insensíveis ao carácter específico de muitos problemas e situações (...) na procura eventual da racionalidade, ou, hipoteticamente, na tentativa de melhorar o seu funcionamento, o Estado tem uniformizado tudo o que pode (...) O Estado central procura eliminar a diferença (...) Os próprios sindicatos exercem pressões no mesmo sentido. Assim pode o aparelho de Estado perder o sentido do real e do concreto, remetendo-se cada vez mais a um estilo marcado pelo juridismo formal e pela abstracção (...) Os possíveis mecanismos de controlo social e local entram em conflito com os exclusivos controlos burocráticos e políticos." (1984 : 208-209; 213).

15. O quadro de referência, aqui, tem necessariamente de ser o do historiador: "une structure est sans doute assemblage, architecture, mais plus encore une réalité que le temps use mal et véhicule très longuement" (Braudel, 1977:55).

16. O significado do conceito é algo ambíguo e, consoante a situação, poderá significar redução dos efectivos da função pública, controlo mais rigoroso das contas dos organismos públicos, privatizar, ...; ou, então, ter um sentido diametralmente oposto: "flexibilizar" a gestão pública através da criação de envelopes financeiros, recrutar novos funcionários mais qualificados, ampliar as competências de determinados serviços públicos, controlar o mercado de capitais ... Ora, como se viu (vd. Cap. "Interesse geral e legitimidade política"), e descontando (tanto quanto é possível) os efeitos resultantes dos compromissos assumidos por força da integração num quadro institucional de âmbito supranacional, a tendência racionalizadora da administração, mesmo quando o próprio Estado toma a iniciativa de apoiar e incentivar a participação da iniciativa privada em áreas tradicionalmente de quasi-monopólio público, não pode ser perspectivada exclusivamente no sentido da retracção, devendo, outrossim, ser equacionada como resposta à necessidade de desempenho de funções mais complexas que, porque a própria sociedade evoluiu, já não são, em rigor, as mesmas de há trinta anos atrás. Mas, conotada com racionalização, sugere-se a ideia de "uma melhor via" para a gestão, independentemente dos contextos socioculturais e institucionais concretos, o que constitui, de facto, um enviesamento ideológico (Clegg, 1990). Ora, saber se as opções tomadas resultam de uma opção criteriosa, coerente e estrategicamente assumida é outra

apelo à participação.

E o que essas "realidades estruturais" nos mostram é, não obstante os apelos incessantes à "participação" e ao "diálogo", a dificuldade de articulação entre grupos de interesses, enquanto "elos de ligação e intermediação" (17), e entre estes e o Estado (18). Mas, por outro lado, também revelam um dinamismo assinalável dos processos informais, que se traduzem numa notável plasticidade da sociedade, que possibilita a adaptação dos grupos às solicitações externas (exemplarmente evidenciado na integração dos "retornados" de África). Será esta plasticidade dos arranjos particularistas que dificulta a estabilização das formas institucionais (corporativização dos interesses) e, consequentemente, a prossecução dos objectivos de mobilização colectiva em torno da tão desejada modernização (19)?; será a tradição autoritária do Estado em Portugal, que, não obstante a mudança de regime, se perpetua, adaptando a retórica aos novos ritmos do discurso político consagrado nos anos 80 (participação ...), mas mantendo inalterada a substância das práticas (20)?; ou será uma conjugação de ambas - a subsistência das dinâmicas particularistas, que propicia a penetração e perpetuação dos poderes públicos nos interstícios de um tecido social estruturalmente avesso à institucionalização de formas de articulação (estabilizadas) de interesses?

questão, que não cabe aqui discutir (vd. Barroso, 1984; Lucena, 1985; Santos, 1990).

17. Ou seja garantindo as duas condições referidas por P. Schmitter (1984): monopólio da representação e capacidade de levar os "representados" a cumprirem o negociado. O que supõe uma lógica de organização formal que, no contexto descrito pelas observações antropológicas (vd. supra) e outras, colide com a preeminência dos mecanismos particularistas na nossa sociedade.

18. Na verdade, a tónica colocada na defesa do interesse geral *contra* os interesses colectivos ou individuais, consignada na Constituição de 1933 e no Estatuto do Trabalho Nacional, desapareceu em benefício do princípio inverso da *aproximação* dos serviços públicos às populações e da *participação* destas na gestão daqueles (artigo 267 da actual Constituição). Mas, se no plano formal, o funcionamento do CPCS é quase exemplar quanto à passagem à prática deste objectivo, não menos significativas são as inúmeras ocasiões de conflito aberto envolvendo segmentos da sociedade acusados de comportamentos de defesa de privilégios corporativos, e os agentes do Estado acusados de despotismo e de promoção de clientelismo. Ao nível da política externa, as organizações de empresários e trabalhadores, que não tiveram representação própria na condução das negociações de adesão à CEE (vd. Ferreira, 1987), voltam agora a reclamar contra a mudança das regras do jogo (por exemplo, no caso da nova Política Agrícola Comum), quando os dados já estão lançados.

19. Vejam-se os (já referidos) apelos a uma maior participação cívica e à consequente mobilização da sociedade civil, por exemplo.

20. Vejam-se as (também já referidas) acusações de falta de diálogo e de desrespeito pelas regras de jogo negociadas, por exemplo.

O desenvolvimento dos grandes grupos industriais e financeiros e a dinâmica social engendrada pelo mesmo (crescimento do operariado e do terciário assalariado), forçou uma abertura no anterior regime e permitiu a emergência de novos pólos de poder, subalternizados na prática política (21), mas suficientemente fortes para exercer algum controlo e influência sobre a condução da mesma. Com base neste diagnóstico, M. Lucena identifica:

> "no plano económico, as *conquistas revolucionárias* (post 1974) (...) (como responsáveis pelo enfraquecimento sensível da) sociedade civil, que está mais dependente do Estado em 1982 do que em 1974 (...) Um Estado ao qual deixaram de fazer face aqueles grandes grupos privados (...) (que), se exceptuarmos o caso especial da igreja católica, (...) (foram), entre nós, pela primeira vez, (manifestação de) forças capazes de equilibrar o poderio estatal." (1982 : 906-907)

Porque é na "debilidade da sociedade civil" (entendida, portanto, na vertente da "pluralidade de interesses económicos" - vd. Gamble, 1981) que se deve procurar a explicação para

> "o alastramento (e a veia autoritária) do Estado, acabando a iniciativa ou a inspiração estatais por se tornarem muito necessárias a quase tudo - e mais ainda à actuação de qualquer desígnio de transformação global, de direita ou de esquerda." (1982 : 909) (22)

Dito de outra forma: se o modelo doutrinário subjacente ao regime corporativo, que pressupunha a ampla participação, a todos os níveis, dos cidadãos, se consubstanciou, na prática, num intervencionismo omnipresente dos poderes públicos, não é o modelo que está errado, mas a sociedade que não está preparada para o receber e lhe vestir a pele (23).

21. A participação da chamada "ala liberal" na Assembleia não deve fazer esquecer a proibição dos partidos.

22. Em apoio desta tese, num inquérito recente, promovido pela Fundação Luso-Americana para o Desenvolvimento, conclui-se que "em relação àquilo que a maioria das pessoas espera do Estado, as atitudes são (...) proteccionistas (...)" - M. V. Cabral, "Crescimento económico e justiça social", *Público*, 23 de Maio de 1991.
Nota redigida na fase de revisão: porém, e em oposição a esta conclusão, os resultados do inquérito aos valores europeus (Reis e Dias, 1993) revelam uma forte rejeição da intervenção do Estado na economia.

23. É ainda M. Lucena que afirma que: "o Estado Novo resolveu mal, mas formulou bem, uma questão decisiva do nosso tempo (...) refiro-me ao problema do Estado na sua articulação com os corpos sociais intermédios, que conferem espessura e substância à existência individual do cidadão." (1977 : 546)

Quanto ao após 1974, o espaço deixado vago pelo desaparecimento de uma categoria de agentes é ocupado pelo Estado, ou pelas forças (entenda-se: o Partido Comunista) que, na altura, possuíam um nível de organização capaz de (e uma orientação apropriada para) o absorver. No fundo, tratar-se-ia, segundo esta perspectiva, de um jogo de soma nula. Estamos a simplificar, é certo, mas a perspectiva dominantemente institucional da análise conduz, necessariamente, a esta conclusão: ocupam e monopolizam as formas de representação e articulação institucional aqueles agentes que têm capacidade e competência organizativa para o fazer. Mas tal não explica aquilo que é, finalmente, o cerne da questão: por que razão os "corpos sociais intermédios", enquanto manifestações institucionais estabilizadas, não adquirem a capacidade de instâncias de expressão da "cidadania"? Tendo-se verificado, aliás, com a mudança de regime, a emergência de novas *élites* dirigentes, contrárias à limitação da liberdade de associação e favoráveis à participação, haverá que atribuir, então, a um qualquer determinismo a responsabilidade pela reprodução de formas de actuação estatal de tipo autoritário? E agora que se verifica a recomposição de grandes grupos económicos e financeiros (entre os quais quase todos os antigos) e que a "lógica do mercado" foi reabilitada, por que razão o funcionamento da economia continua a precisar de se apoiar tão fortemente no Estado?

É certo que a sociedade se estrutura em "patamares", de permeabilidade variável às mudanças, e que, embora num primeiro momento, a adaptação dos níveis mais superficiais possa sugerir alterações qualitativas substanciais ("modernização"); pode, num segundo momento, a força da inércia dos planos mais profundos contrariar ou, no mínimo, obrigar a relativizar o alcance e amplitude das modificações (24) ("verniz da modernização"). Assim, os novos constrangimentos (legais e institucionais - e nomeadamente a actuação dos sindicatos) resultantes da mudança de regime após 1974 conduziram, nalguns casos, à travagem de certos processos inovadores (nas empresas mais modernas); noutras, nomeadamente nos sectores mais tradicionais, mas também mais

24. Por exemplo, o crescimento dos salários e a extensão das prestações sociais foi, naturalmente, bem aceite, mas não se traduziu, de imediato, num aumento do consumo de mesma amplitude, indo antes engrossar o nível das poupanças (note-se que, não obstante o recente acréscimo do consumo privado, Portugal continua a apresentar níveis de poupança substancialmente superiores aos do resto da Europa). Interessante, embora em contexto diverso, é ainda o comportamento observado junto dos emigrantes de primeira geração no que respeita à aplicação das poupanças em Portugal (vd. Silva *et al.*, 1984).

virados para a exportação, a dependência em relação aos recursos obtidos por essa via autorizou a intensificação de práticas antigas (trabalho infantil, produção doméstica feminina à peça, etc).

Não podemos, por isso, deixar de reconhecer o mérito das bases em que assenta aquele diagnóstico: desde Simmel e dos trabalhos pioneiros da Escola de Chicago (ecologia humana) que sabemos que heterogeneidade social e divisão do trabalho avançam em paralelo e suscitam novas e mais complexas formas institucionais (formalizadas ou não) de regulação global (25). Ora a sociedade portuguesa, se tomarmos como parâmetros de referência os indicadores socioeconómicos clássicos, só em finais da década de 60 deu mostras de um dinamismo "desenvolvimentista" susceptível de provocar brechas significativas nas estruturas arcaicas da matriz essencialmente rural do país. O estudo realizado por A. Sedas Nunes e D. Miranda em 1969, embora de âmbito restrito, pois se limita à análise do censo de 1960, tem o enorme mérito de, pela primeira vez em Portugal, apresentar uma radiografia (sistemática, apesar das deficiências dos dados) da "composição social" do país, onde sobressaem a clivagem entre meio urbano e meio rural e, mais genericamente, a matriz de estratificação própria de uma sociedade tradicional, mais próxima dos países "em vias de desenvolvimento" (que os autores utilizam abundantemente como termo de comparação), do que das sociedades em rápido e franco desenvolvimento urbano-industrial. Adiante voltaremos a esta questão.

Heterogeneidade e complexidade são condições *sine qua non* para o despontar de interesses que, atingindo a massa crítica, se poderão vir a organizar e constituir como grupos intermédios de pressão (Fischer, 1975). Mas não basta. Se as condições (institucionais ou outras) de participação não permitirem, ou de alguma forma tornarem dispensável a procura activa de benefícios tangíveis para os interessados, estes tenderão, naturalmente, a recusar a participação (Olson, 1978) - pelo menos nos moldes institucionalmente previstos. Estamos a acentuar a dimensão formal porque é nela que radica a análise de M. de Lucena, mas também porque é inegável que o contexto

25. Seguimos, aqui, uma definição menos restritiva que a anteriormente utilizada para o conceito de regulação, concretamente a da análise sistémica. Embora com formulação diferente, também a teoria de Durkheim (solidariedade mecânica e orgânica) remete para a mesma questão.

institucional, antes e depois de 1974, condicionou, e muito, essa tão desejada (pelo menos ao nível do discurso) participação (26). Não se pode deixar de reconhecer, por isso, uma certa autonomia do Estado, enquanto sistema institucional, em certa medida equidistante dos interesses particulares (27). Ora, se M. de Lucena atribui à fragilidade da sociedade civil o "alastramento do Estado", antes e imediatamente após 1974 (designadamente o forte controle sobre a "forças de mercado", acrescido após as nacionalizações); por que razão das iniciativas tendentes a eliminar os constrangimentos jurídico-institucionais e a reabilitar a "livre iniciativa" (e a própria (re)constituição de grandes grupos económicos) não emerge o "mercado"-sociedade civil?

É exactamente por causa da sua relativa autonomia que o crescimento do Estado (incluindo as suas adjacências) permite a cristalização de nichos institucionais e administrativos, que atingiram, entretanto, a massa crítica (28) necessária para funcionar, de forma mais ou menos autónoma, relativamente aos interesses particulares, reivindicando o monopólio (sectorial ou no que ao segmento de intervenção próprio diz respeito) das competências operacionais para a definição do interesse geral (29). Ora, é esta cristalização, necessária para fazer face a solicitações cuja especificidade requer especialização das respostas, que pode, em dado momento, tornar dispensável qualquer forma organizada de articulação dos interesses colectivos, com vista à mudança; mas, uma vez alteradas as condições, colidir com estes (acusados de corporativismo contrário à consecução do interesse geral), abrindo assim caminho, através da contestação do fechamento numa concha normativa e processual, no interior da qual os serviços públicos se tendem a reproduzir (e a consequente incapacidade de acompanhar a crescente

26. Citemos, a eito, a lei do condicionamento industrial, os aspectos mais repressivos contidos no Estatuto do Trabalho Nacional, a severa vigilância a que eram submetidos os sindicatos, etc, durante o Estado Novo; e a unicidade sindical, a "verticalização" da negociação colectiva, a aliança Povo-MFA, a institucionalização de alguns movimentos sociais, etc, após 1974 (vd., para além da bibliografia já referida, entre outros: Santos, Lima e Ferreira (1976) e Graham e Wheeler (1983)).

27. Pois a própria permeabilidade da administração a certos interesses particulares, tendo em conta a diversidade e a própria natureza não necessariamente convergente destes, assim o força (vejam-se, por exemplo, as "queixas" dos industriais por não terem "garantias de mercado", apesar de beneficiados e protegidos por alvarás durante o condicionamento industrial, referidas em J. A. Loureiro, 1991 : 57).

28. Referimo-nos, naturalmente, não apenas aos aspectos quantitativos (efectivos, recursos mobilizados ...), mas também, e principalmente, aos não quantitativos (cultura organizacional, monopólio de determinados recursos ...).

29. Relativamente à instituição militar, vd. Santos (1990 : 64-75).

diferenciação social), à consolidação de formas organizadas de representação dos interesses colectivos, em nome, justamente, de uma mais eficaz e competente defesa do interesse geral (tendo ambas as situações sido ilustradas nos Cap. "A mobilidade como problema" I e II).

Só após o período de maior agitação revolucionária (1974-1975), se voltou a colocar, sob inspiração das correntes neo-liberais (que, relembre-se, já em finais de 60 se manifestavam em Portugal), o problema da eficácia da administração e das instituições e, consequentemente, das bases da sua legitimidade. Para inverter, ou no mínimo contrariar, a lógica burocrática, não bastava uma intervenção de tipo tecnocrático ("racionalizar"), havia, outrossim, que (re)conferir uma coerência reconhecida enquanto tal pela sociedade (cidadãos e poderes intermédios), o que supunha mudança de registo nas bases de legitimidade em que se pretendia assentar a mesma. O "pragmatismo" com que se pretendeu "asseptizar" de qualquer conotação ideológica, susceptível de reforçar núcleos de resistência a esse projecto, permitiu ancorá-lo sobre bases aparentemente independentes de qualquer vínculo classista, mas, na prática, claramente identificáveis com a matriz de referências da classe média: o primado dos valores universalistas sobre os valores particularistas; a competência profissional ao serviço da "modernização" das estruturas; a promoção dos méritos individuais e o combate a privilégios estabelecidos; e a colaboração entre energias criadoras, por oposição à conflitualidade esterilizadora.

B. Sousa Santos, sublinha inteligentemente esta íntima e complexa relação entre quadro jurídico-institucional, processos de legitimação e estrutura classista, e embora subscrevendo uma interpretação próxima da de M. Lucena (30), previne contra

> "a tentação (...) de centrar a análise exclusivamente na lógica interna da forma político-administrativa do Estado e dos impasses a que conduziu." (1990 : 17)

30. Nota redigida na fase de revisão: mais recentemente, B. Sousa Santos relativizou esta posição: verifica-se fragilidade da "sociedade civil" à face dos padrões dos "países centrais", isto é, quando essa realidade é reportada às esferas da produção e da cidadania; se, em contrapartida, ela for reportada ao funcionamento do "espaço doméstico", B. S. Santos defende que a "sociedade civil portuguesa é muito forte, autónoma e auto-regulada (...). Aliás, é esa autonomia e auto-regulação que torna possível que o espaço doméstico prencha algumas das lacunas da providência estatal e assim se constitua em sociedade providência (...)." (1994 : 114)

Ao sugerir, em alternativa, uma análise centrada no exame da "regulação social", previne que não defende uma "análise de tipo classista" *stricto sensu*, contrapondo-lhe a análise do processo de "hegemonização de classe" que, a dada altura e em dado contexto, determina as formas de "dominação estatal":

> "(...) a satisfação relativamente adequada dos interesses imediatos de amplos sectores da população (...) não se deve a altos níveis de produtividade do trabalho, nem à grande institucionalização formal da relação capital/trabalho semelhante à que aconteceu nos países centrais. Resulta, em geral, de um complexo tecido social em que esta última relação se desenrola, o qual, por seu lado, cria mecanismos informais compensatórios do atraso das relações de produção (...) O funcionamento destes mecanismos pressupõe complexos processos de arbitragem social que, não podendo caber nem ao capital nem ao trabalho, nem a ambos conjuntamente, dada a relativa descentração das relações entre eles na estrutura social e o baixo nível de corporativização dos seus interesses (...), são cometidos ao Estado, que, assim, tende a assumir um papel central na regulação social." (1990 : 109-110)

Esta hipótese, tendo embora o mérito de reintroduzir a dimensão estrutural (interesses de classes) no quadro analítico, subalterniza a componente estruturante (histórica) da matriz sociocultural. Porque esta se estrutura em "patamares" de sedimentação histórica diferenciada, dando origem a configurações socioespaciais distintas, que definem oportunidades, mas também limites de adaptação à mudança, que não podem ser explicados apenas pelo voluntarismo da intervenção estatal (31). E é exactamente por isso que B. S. Santos tem razão quando distingue entre condições de "produção capitalista" e de "reprodução social", e à retórica da contestação do Estado providência contrapõe o diagnóstico da realidade dos intensos mecanismos de apoio informal (o que ele designa de "sociedade providência"). Mas, depois, claudica, ao avançar com uma explicação da regulação social, que dificilmente se poderá demonstrar (vd. nota anterior).

Concretamente, B. Sousa Santos defende que a "descentração" das relações capital/trabalho está na origem da centralidade da intervenção do Estado (e a legitima). Diferentemente, e a provar a justeza da afirmação, encontramos nos países "centrais"

31. "O Estado Novo, enquanto forma de dominação estatal, (...) (procurou) manter relativamente baixa a desarticulação interna de cada uma delas (produção capitalista e reprodução social) entre quadros legais e práticas sociais (...) hoje (1985) (...) (o Estado) maximiza a desarticulação interna de cada uma delas entre o enquadramento jurídico-institucional e as práticas sociais em que se traduzem." (1990 : 127-128).

formas de regulação assentes numa "institucionalização formal" dessas relações (capital/trabalho), que a experiência adquirida com a prática dos acordos de produtividade permitiu. Ora, e no que respeita às condições formais (jurídico-institucionais), podemos, desde logo, interrogar-nos quanto à pertinência cronológica da relação estabelecida: é a "descentração das relações capital/trabalho" que provoca esse tipo específico de intervenção estatal, ou são aquelas condições que não favorecem a "centração" das relações? Lembremo-nos que a articulação orgânica prevista na organização corporativa nunca funcionou, na prática, mercê do autoritarismo do Estado Novo (imperativo da "colaboração" entre classes, proibição efectiva da liberdade de associação, etc.), como bem o demonstrou M. de Lucena. Por outro lado, em finais da década de 60, e antes do 25 de Abril de 1974, as condições existentes nas grandes unidades industriais da região de Lisboa/Setúbal (os salários praticados mas também a assistência médico-social, a importância conferida à formação profissional, os complementos de reforma atribuídos, etc.), muitíssimo superiores às observadas no resto do país (e no sector público), reflectiam inequivocamente a mesma tendência observada nos países "centrais" de redistribuição dos ganhos de produtividade. Esta situação, que se manteve após 1974 (vd. Silva e Santos, 1980; Leitão e Freitas, 1982), quando confrontada com a estrutura dos rendimentos (32) e a composição da população activa, revela uma forte heterogeneidade social, associada a profundos desequilíbrios no tecido económico e espacial (33).

É lícito, por conseguinte, concluir que nas situações onde existiam condições (económicas, sociais e culturais) de "centração das relações capital/trabalho", mesmo quanto o contexto jurídico-institucional era desfavorável (antes de 1974), elas conduziram a uma prática efectiva de redistribuição; em contrapartida, apesar das mudanças operadas com a transição de regime, nas situações onde não se verificam condições susceptíveis de sustentar essas práticas, aquelas relações mantêm um elevado grau de "descentração". No que concerne à suposta necessidade da centralidade do Estado nos mecanismos de regulação, devemos, portanto, e seguindo a lógica popperiana, rejeitar a hipótese de B.

32. IACEP/GEBEI, *Contas de rendimento das famílias*, 1983 cit. in Santos, 1990 : 121-122.

33. Os modelos "desenvolvimentistas" ensaiados com os planos de fomento, e em particular o terceiro, e as modalidades de auscultação foram objecto de fortes críticas e acesos debates (vd. Moura, 1969 : 97-119); após 1974, as experiências de planeamento prosseguidas em novos moldes, não lograram atingir o efeito pretendido de correcção das assimetrias (Caetano *et al.*, 1982; Silva *et al.*, 1984).

Sousa Santos (34).

No entanto, há que reconhecer o mérito desta hipótese: se considerarmos a sociedade civil não apenas na vertente do "mercado", mas também na acepção fundamental de espaço de expressão de cidadania, há que analisar as condições e as práticas efectivas de participação institucional. Ora, observando o que se passa, e que não é específico da esfera do trabalho, verifica-se, em geral, uma forte incapacidade de os interesses particulares se organizarem formalmente em instâncias autónomas e fortes (pela dimensão), capazes de monopolizarem a representação desses mesmos interesses e de os enquadrarem, na lógica da "concertação social". Haverá, portanto, que considerar em simultâneo os dois planos de abordagem das relações entre Estado e sociedade civil.

E regressamos ao argumento da composição estrutural da sociedade portuguesa. Tanto um autor como o outro apontam, finalmente, o fraco grau de corporativização dos interesses colectivos como factor responsável pela omnipresença do Estado. Ora, sem um certo grau de heterogeneidade social, não há massa crítica que suporte a formação de identidades sociais distintas (35) e, por conseguinte, a autonomia institucional (36). Quando, a acrescer a isso, as condições jurídico-institucionais não favorecem a consolidação de uma cultura política, entendida esta como resultado da livre organização e articulação de interesses (37), normal é que a formação da sociedade civil (enquanto espaço de trocas económicas, mas também de expressão da cidadania) revele enormes fraquezas, e apenas algumas *élites*, mercê do posicionamento estratégico (recursos mobilizáveis), fujam à regra. Mas a partir do momento em que a diferenciação social permite a formação de identidades sociais claramente distintas, que se manifestam através de uma cultura grupal própria (e que pode traduzir-se, ou não, em instituições formalizadas de representação

34. No que respeita à função do Estado no processo de "hegemonização" de classe, veja-se a crítica de P. Schmitter (1984) à abordagem marxista.

35. Quanto mais não seja, como recordam os sociólogos do interaccionismo simbólico, através da "negociação" das fronteiras da identidade grupal, mecanismo de base da "construção social da realidade" - vd. Blumer (1986) e Berger e Luckmann (1990/1966), e também o contributo da psicossociologia: H. Tajfel (1982; 1983) e A. Mucchielli (1986).

36. No sentido que lhe dá C. Fischer (1975), e que contempla instituições formalizadas ou não.

37. E toda a cultura radica na prática e possui uma espessura temporal própria, contrariamente aos que com alguma inocência supõem que se alimenta tão-só e exclusivamente de ideias e declarações de intenção (cf. Crozier, 1987; 1991).

externa - sindicatos, associações, etc.), o papel desempenhado pelo Estado na regulação social deve necessariamente evoluir e modificar-se, sob pena de ser relegado para uma posição marginal. Assim, o primeiro ímpeto "racionalizador" da administração pública escora-se no diagnóstico da complexificação social (vd. Cap. "Interesse geral e legitimidade política") e a "concertação" tripartida constitui uma forma de controle da negociação dos interesses colectivos, por forma a não contrariarem a prossecução do interesse geral.

Em suma, da discussão destas duas abordagens surgem algumas pistas que merecem ser retidas. A figura institucional da "concertação", que corporiza o abandono da posição arbitral e impositiva por parte do Estado, e a assunção da nova função de facilitador de compromissos e consensos negociados entre parceiros sociais com interesses divergentes, através da associação dos mesmos às decisões - de carácter político, e não administrativo - surge, como foi dito, como resposta à complexificação crescente do tecido social. Mas porque o êxito da passagem à prática de tais compromissos depende essencialmente da adesão voluntária à base consensual negociada, necessário será que, no outro pólo da relação, se criem as condições de representação e legitimidade que possibilitem a negociação. A concertação não é possível quando os interesses se manifestam de forma atomizada e não estabilizada, ou quando as instâncias que se assumem como representativas não são reconhecidas enquanto tal pelos segmentos cujos interesses são supostos intermediar. Ora é justamente aqui que se insinua a questão da fragilidade da sociedade civil.

Na realidade, embora a concertação se tenha vindo, entre nós a consubstanciar, na prática institucional, ao nível da negociação tripartida entre interesses organizados tradicionalmente cristalizados, para além do Estado, nos sindicatos e nas confederações patronais, outros interesses particulares se vão manifestando - a nível macro, micro e intermédio-, cuja representação essas organizações não conseguem monopolizar (Schmitter, 1984; 1990). Para além disso, se a negociação e o associativismo voluntário fazem parte da cultura de determinados segmentos da sociedade (por exemplo, em certos universos de trabalho, cuja prática profissinal assenta, exactamente, na coordenação de esforços), outros grupos não terão, certamente, a mesma necessidade ou disponibilidade

para esse tipo de participação, e outros ainda poderão ter, em determinadas esferas de actividade, uma experiência essencialmente de confronto. Por fim, sublinhe-se, ainda, que, pelo facto de a administração pública não ter evoluído ao mesmo ritmo, nas diferentes esferas de actuação, a fraca credibilidade e a grande desconfiança que as iniciativas estatais suscitam junto de certas camadas da sociedade portuguesa, e a inevitável distanciação daí resultante, deixam antever sérias limitações à institucionalização deste modelo - mesmo junto dos segmentos mais bem preparados para a "participação" (38).

Assim, podemos desde já colocar algumas balizas para o desenvolvimento da reflexão. "Menos Estado, melhor Estado" ou, dito por outras palavras, maior liberdade às dinâmicas de regulação autónomas, com vista a garantir a flexibilidade requerida para combater os bloqueios que se opõem à modernização: qualquer posição que defenda o abandono, por parte do Estado, de determinadas esferas, apoiando-se em argumentos de "quantidade", erra o alvo, porque se ataca às manifestações e não às origens dos problemas - para que servem e porque se perpetuam determinadas práticas consideradas como nocivas. São posições de natureza ideológica - e a ideologia tecnocrática (39) é tão insusceptível de crítica e discussão baseada na apresentação da prova como qualquer outra. A desregulamentação, defendida por determinados segmentos da sociedade, relativamente a certas esferas consideradas como excessivamente protegidas por um quadro normativo rígido e gerador de desequilíbrios perniciosos para a eficiência das mesmas (por exemplo, no que se refere à legislação laboral), constitui uma das melhores ilustrações desses

38. Por exemplo, se hoje em dia se verifica um razoável consenso, entre especialistas em economia e finanças, quanto à competência técnica das administrações dessa área, o mesmo não se poderá dizer no que respeita a outros domínios - educação, saúde ... No entanto, a "neutralização política" de determinadas instituições económicas (à semelhança dos tribunais, na esfera da justiça), como recentemente se anunciou pretender fazer com o Banco de Portugal, subtraindo à esfera da competição partidária um domínio cuja autonomia e especialização técnica são consensualmente reconhecidos (Luhmann, 1982; Schmitter, 1984), continua a ser, em Portugal, muito relativa.

39. Trata-se de um sistema ideológico na medida em que se orienta por valores que visam avaliar outros valores - "mecanismo reflexivo" característico da ideologia (Luhmann, 1982 : 90-121) -; e também porque uma ordenação total e universalmente válida dos valores é objectivamente impossível (Braybrooke e Lindblom, 1972) - como demonstrar que os investimentos do Estado em áreas (escolhidas) de investigação aplicada é preferível ao desenvolvimento das bases científicas que a investigação permite (cf. Gago, 1990), ou que a educação gratuita é mais importante que a liberdade de voto (vd. sondagem da FLAD já referida - T. Sousa, "Como correr riscos em segurança?", *Público*, 24 de Maio de 1991 : 26) ?

equívocos. O ataque aos excessos normativos, na pressuposição de que as melhores normas são as que resultam de arranjos específicos entre os agentes (40), esconde, frequentemente, a questão central da articulação complexa de formas particulares de regulação na manutenção dos sistemas sociais - sendo o quadro normativo apenas um dos patamares da mesma. Assim, quanto à participação acrescida da sociedade civil, a concertação como método para provocar a mudança de comportamentos, supõe naturalmente a possibilidade de "centração das relações" entre os agentes envolvidos nas esferas particulares de interacção, mas supõe, também, e antes de mais, a interiorização, por parte dos representados nas instâncias de intermediação, da sua identidade social enquanto actores da regulação - e, consequentemente, a sua estabilização institucional, contra os mecanismos particularistas.

Sendo Portugal um país relativamente homogéneo em matéria de religião e em termos étnicos (língua, composição da família ...), por onde passam as diferenças relevantes de identificação no que diz respeito à participação social? Resultados de um inquérito recente (41) apontavam os mais instruídos como os mais sensibilizados, em Portugal, para a importância dos sindicatos. Serão, então, as clivagens de classe as identificações pertinentes? Mas, e atendendo às características do processo de formação urbano-industrial, e à conhecida diversidade sociocultural das populações de origem rural ainda recente, não estará a formação dessas identidades ainda fortemente dependente de redes de interacção localizadas fora (ou noutro plano, em paralelo) da fábrica, do escritório ou do local de residência?

Esta questão, frequentemente desprezada pelas abordagens macro que dominam a análise das instituições de regulação, não é, de todo, marginal para o estudo da mobilidade. Na verdade, não é através das interacções socialmente significativas que se formam as atitudes? E se bastasse a simples difusão de informação para mudar essas mesmas atitudes e, assim, conseguir a modificação de comportamentos, não deveriam os resultados ser outros? Regressemos, pois, ao conceito original de sociedade civil, e vejamos como tem

40. O que, para um sociólogo, não pode deixar de merecer a complacência com que se aceitam todos os truísmos.
41. Vd. sondagem da FLAD referida.

evoluído a composição da sociedade portuguesa, através de alguns indicadores mais significativos para a captação da heterogeneidade social.

2.5. MOBILIDADE GEOGRÁFICA E DIFERENCIAÇÃO SOCIOPROFISSIONAL (1)

Já lá vai o tempo em que podíamos fazer eco com Eça de Queiroz e dizer que Portugal é Lisboa e o resto é ... paisagem. Ou não? O triste neologismo surgido com a crise que abalou, no início da década de 80, a indústria da península de Setúbal - a "setubalização" - é, em 1990, aplicado ao Vale do Ave, região ainda há bem poucos anos apresentada como "exemplo" de êxito da indústria (exportadora) nacional - tal como sucedeu com a primeira. Mas a semelhança começa e acaba aqui. Na realidade, enquanto a grande (e moderna, para a época) indústria de Setúbal se constituiu seguindo o modelo "clássico" da chamada segunda vaga da industrialização (Caetano *et al.*, 1982; M.P.A.T., 1987); o Vale do Ave, onde domina a pequena indústria tradicional, era apontado como exemplar exactamente pela razão inversa, ou seja, a "flexibilidade" de estruturas socioprodutivas que a "industrialização difusa" apresentava (pelo menos nas zonas rurais - vd. Domingues e Marques, 1987), e as vantagens comparativas que daí advinham para as actividades exportadoras. As profundas disparidades regionais que caracterizam o espaço nacional (estruturas de povoamento), e cuja matriz se mantém, desde há séculos (e quantificada regularmente desde os censos iniciados em meados do século passado), com ligeiras alterações (2), a organização das actividades económicas, bem assim como as correspondentes estruturas sociais, deveriam interditar generalizações precipitadas (3).

1. Os dados definitivos do Censo '91 e em particular os relativos às profissões não se encontravam disponíveis até à data da redacção (Outubro de 1993), pelo que, em relação à última década (1981-1991), a análise de alguns dados obtidos através de amostragem será muito limitada.

2. Vd., entre outros, Girão, 1941 e 1945; Ribeiro, 1970; Bacci, 1971; Pires, 1986; Gaspar, 1987; e Peixoto, 1987.

3. Vd. Fernando Marques, "Vale do Ave: o drama da "setubalização" impossível", *Público*, 27 de Março de 1991 : 2-4; cf., também, o número especial da *Revista Crítica de Ciências Sociais* dedicado ao tema

No que diz respeito ao trabalho, como vimos, são essencialmente dois os factores apontados como limites à maleabilidade das estruturas produtivas e sua consequente adaptabilidade às solicitações e dinâmica dos mercados. Por um lado, o "excesso" de normativos jurídicos e de regalias sociais, que desequilibram a relação contratual em detrimento do empregador, porque o impedem de reagir da forma mais eficiente em termos económicos, e que engendram mecanismos de externalização de custos (4), responsáveis pela emergência e proliferação de situações marginais, se não mesmo fraudulentas. Por outro lado, as fracas qualificações dos trabalhadores, inibidoras de uma reestruturação que vise a modernização das estruturas económicas locais, regionais e nacional. O primeiro não é um argumento convincente para explicar a situação no Vale do Ave, nem os factores de rigidez nele radicam, exclusivamente, no que à região de Setúbal diz respeito (5); enquanto em relação ao segundo, não se deve perder de vista que Setúbal apresenta índices muito superiores a outras regiões que funcionam como pólos da economia nacional, e que, no Vale do Ave, a "plasticidade" de adaptação da estrutura local à penetração de determinadas formas de organização industrial não implicou uma mudança significativa do tecido social e cultural (6) (antes resultando essa "flexibilidade" da sobrevivência das estruturas tradicionais...).

genérico "Espaço e Industrialização" (no.22, 1987).

4. Que B. Sousa Santos (1990) classifica como "regresso do capital variável" (trabalho ao domicílio, trabalho temporário, celebração de contratos de trabalho autónomo, mão-de-obra infantil, etc); na verdade, porém, esse "regresso" é suavizado pela existência de normas de âmbito mais geral, que também se aplicam nos "mercados externos", porquanto se prendem com valores orientadores da sociedade (por exemplo: o descanso semanal, o exercício da autoridade no local de trabalho, etc).

5. Vejam-se, por exemplo, as críticas ao modelo de desenvolvimento adoptado, no passado, para a península de Setúbal, no relatório da Operação Integrada de Desenvolvimento - "A crise instalada decorreu fundamentalmente da falência do modelo económico implantado a partir da segunda metade dos anos 50 (...) (que se) baseava (...) num número reduzido de grandes unidades (...) A mudança tecnológica (...) põe a descoberto a existência de deseconomias de escala (...) (e sugere) a criação de unidades de produção mais pequenas e com maior flexibilidade (...)" (M.P.A.T., 1987 : 9-11).

6. Confronte-se o "familialismo político e económico", conceito proposto por A. Ingerson (*Corporatism and class consciousness in Northwestern Portugal*, Baltimore, John Hopkins University, 1984 cit. in Domingues e Marques (1987)) para caracterizar o comportamento dos trabalhadores no Vale do Ave, com os resultados dos estudos de caso que, tomando como objecto de análise os estaleiros navais da Lisnave, revelaram as bases de forte identidade (e, portanto, oposição) social sobre as quais assentou a acção reivindicativa após 1974 (Patriarca, 1977 e 1978; Lima, 1977), que dificilmente se poderiam encontrar numa zona como o Vale do Ave (articulação da pequena indústria com a vida rural, baixas remunerações ...). Vejam-se, ainda, quanto às debilidades da formação académica e às disparidades da mão-de-obra industrial: Lopes (1967), Nunes, Ferreira e Aguiar (1969) e Carneiro (1988).

O valor dos casos referidos (Setúbal e Vale do Ave) é meramente ilustrativo, e a sua utilização, aqui, visa tão-só colocar, como ponto de partida, algumas balizas de referência. Sublinhe-se, aliás, que este diagnóstico, que concita a convergência dos analistas que seguem as teorias neo-marxistas da "segmentação" (Piore e Berger, 1980), como dos que se inspiram na corrente neo-liberal do "capital humano" (Becker, 1983) (7), embora com posicionamentos críticos divergentes (8), é sustentável pela evidência das profundas assimetrias regionais que ainda hoje permanecem (9). Vejamos, portanto, alguns aspectos referentes às estruturas sociodemográfica e profissional, que traduzem essas diferenças, e cuja análise permitirá colocar em evidência a extensão do fenómeno de mobilidade, particularmente significativo nas últimas três décadas, processo esse que conduz à diferenciação e, consequentemente, condiciona os processos de comparação social que modelam os comportamentos.

Mobilidade geográfica e heterogeneidade social

Já noutro sítio chamámos a atenção para a necessidade de distinguir, na análise diacrónica dos indicadores demográficos, entre a região de Lisboa e o resto do país (Marques *et al.*, 1989). Com efeito, não apenas a análise histórica permite pôr em evidência os contrastes que opõem o *povoamento nebulosa* do Norte ao *povoamento constelação* do Sul (10); o interior rural e despovoado, ao litoral urbanizado; como ainda as diferenças entre os dois

7. É hoje quase um lugar comum a afirmação de que os salários baixos auferidos pela mão-de-obra pouco qualificada não podem ser considerados, do ponto de vista de uma estratégia nacional de modernização, como uma vantagem comparativa.

8. Para além das referências citadas supra, vejam-se, em relação ao primeiro, Rodrigues (1988), Santos (1990: 105-150) e Santos *et al.* (1990 : 151-191); relativamente ao segundo, Carneiro (1988).

9. O relatório apresentado no Parlamento Europeu em Outubro de 1991 sobre a execução dos programas do Quadro Comunitário de Apoio a Portugal, para além das chamadas de atenção à perpetuação dos desequilíbrios regionais (litoral/interior e Norte/Sul), foca especificamente os riscos que decorrem da aceitação de "uma economia de baixos custos e de subcontratação ao serviço de regiões mais prósperas" (cit. in Isabel Arriaga e Cunha, "Norte mais distante do Sul. Alentejo perde para o litoral", *Público*, 11 de Outubro de 1991, p. 40).

10. A terminologia é de A. Girão e insere-se numa tipologia mais complexa e completa. Aqui apenas nos referimos às expressões utilizadas pelo autor para identificar os tipos correspondentes às zonas de Entre-Douro-e-Minho, no Noroeste; e compreendida, a Sul, entre o Tejo e as montanhas algarvias.

grandes pólos: o de Braga-Porto-Aveiro, mais industrial que a média do país, e o de Lisboa-Setúbal, fortemente industrializado também, mas com uma presença significativamente mais importante do terciário (11). Se nos concentrarmos especificamente nas formas de povoamento, verificamos (se desprezarmos outras diferenças, secundárias para o presente raciocínio) que a mesma estrutura de diferenças se mantém - sendo de salientar que permite individualizar a Área Metropolitana de Lisboa (AML) como pólo de atracção que exerce uma influência considerável sobre todos os pontos do país e cuja forma e densidade de ocupação do espaço não encontra paralelo no território nacional (12).

Detenhamo-nos, por agora, na análise de alguns aspectos, que, em confronto com a evolução no resto do país, se afiguram como relevantes para caracterizar o crescimento de Lisboa e da região (quadro I.5) (13). Da observação comparada do Continente e da cidade de Lisboa, sobressai, nitidamente, a disparidade de comportamentos: a capital cresce mais rapidamente que o país até 1950, invertendo-se a tendência nos períodos censitários seguintes. O que o ritmo demográfico desta segunda fase indicia, e que pode ser corroborado pela observação da última coluna, é o "extravasar" da cidade para fora das suas fronteiras administrativamente fixadas (Barros, 1956 e 1957), movimento que, após

11. Veja-se, para a análise da evolução do operariado em Portugal, entre 1940 e 1970, Sousa e Freitas (1973). Para uma análise regional, por sectores de actividade, veja-se A. B. Nunes (1989), que coloca Lisboa, entre 1890 e 1930 num "grupo residual" (pouca agricultura e bastantes actividades industriais e de serviços) e, a partir dessa data em diante, no grupo "região de serviços", à semelhança do Porto, excepto para o censo de 1970 ("região industrial").

12. De entre a já longa bibliografia que trata dos vários aspectos desta questão, são de destacar, no que respeita ao crescimento urbano: Bacci (1971), Gaspar (1980, 1987), Girão (1941, cartas XI, XII e XIII; e 1945), Godinho (1980), Peixoto (1987), Vieira (1978); finalmente, entre os que tratam da mobilidade geográfica, interna e externa: Alarcão (1969), Antunes (1973), Arroteia (1983), Godinho (1978), Nazareth (1979), Pires *et al.* (1987), Silva *et al.* (1984).

13. A não disponibilidade dos dados definitivos do Censo '91 inviabiliza qualquer exploração de dados rigorosa relativamente ao último decénio. Para a análise que nos propomos, aqui, desenvolver, o seu tratamento também não era absolutamente indispensável. Adiante, e especificamente no que respeita à estrutura socioprofissional recorreremos, então, a estimativas.
Utilizámos os dados retrospectivos do Anuário de 1980, na medida em que se referem aos limites administrativos do Concelho e do Distrito de Lisboa, bem como do Distrito de Setúbal, tal como os conhecemos hoje em dia, permitindo, desta forma a comparação. Na área metropolitana de Lisboa (cujo perímetro administrativo ainda não se encontrava definido à data desta análise), são, aqui, integrados os distritos de Lisboa e Setúbal, uma vez que, se bem que as "coroas" exteriores de expansão da cidade não correspondam, em rigor, aos limites administrativos, também as franjas que escapam à influência urbana não falseiam determinantemente os resultados.

1966, com a construção da ponte sobre o Tejo, "atravessa" o rio e se consolida, também, na margem Sul (14).

Analisando mais pormenorizadamente os dados, verificamos ainda que, se as maiores assimetrias de crescimento entre a cidade de Lisboa e o continente se manifestam desde a viragem do século até aos anos 30, as que se observam entre a AML e o país não cessam de crescer até ao fim do período em análise, apesar da travagem à emigração e do "retorno" das ex-colónias. Sublinhe-se, ainda, que, assim como a crise demográfica do primeiro quartel do século não afectou o crescimento de Lisboa (0.13% para o país, contra 1.11% para a capital, entre 1911 e 1920), também a "sangria emigratória" da década de 60 não impediu a expansão suburbana da capital (taxa média anual de crescimento de -0.23% para o país, -0.42% para a cidade, mas de 1.51% para a AML) (15).

Posto isto, e uma vez que a atracção demográfica exercida pelo litoral e, em particular, pela região de Lisboa é uma tendência que se consolida desde o início do século, observemos agora a composição dos distritos do país (16) especificamente no que respeita à "base de recrutamento", o que nos permitirá uma aproximação à heterogeneidade social (quadro I.6). Em primeiro lugar, assinale-se que, para além dos distritos de Lisboa (33.2%) e Setúbal (18.4%), apenas o Porto (11.8%) ultrapassa, em 1940, o "limiar" de 10% de residentes naturais do exterior - de que apenas Évora se aproxima, com um valor de 8.4% de habitantes nascidos fora do distrito. Em 1960, as distâncias alargam-se entre os dois pólos (o Porto queda-se pelos 12.5%, enquanto Lisboa e Setúbal passam, respectivamente, para 41.5% e 39.8%) e, em relação aos restantes distritos, não se vislumbra, de forma clara, a emergência de núcleos de atracção alternativos (17). Em

14. Note-se que a taxa média de crescimento anual no Distrito de Setúbal é de 1.3%, entre 1950 e 1960, e de 2.1% e 3.4% nos períodos intercensos seguintes.
15. Não obstante o fluxo que alimentou a emigração se ter, igualmente, "abastecido" na região de Lisboa - cf. M. Antunes (1973).
16. Uma análise concelhia, possível graças à existência de dados específicos, não faria aqui sentido, na medida em que não se pretende atingir o pormenor, mas tão-só identificar as grandes linhas de força. Por essa razão utilizámos os dados distritais - e agregámos, pelas razões já mencionadas, os distritos de Lisboa e Setúbal.
17. Embora se esbatam as diferenças de Aveiro (7.2%), Coimbra (8.2%) e Santarém (8.1%) em relação ao Porto, os distritos de Braga, Castelo Branco, Guarda e Viana do Castelo apresentam valores pouco superiores a 3% de residentes naturais de outros distritos, em 1960.

contrapartida, em 1981, os dados evidenciam mudanças consideráveis: 23.5% do total da população reside fora do distrito de onde é natural e apenas Braga (8.1%), Viana do Castelo (9.3%) e Viseu (9.2%) registam menos de um residente natural de fora sobre dez habitantes (18). Nos distritos de Lisboa e Setúbal, menos de 57% dos residentes são naturais da região. O peso dos migrantes ultrapassa largamente a média nacional (19), confirmando os diagnósticos anteriores, que apontam a AML como o único pólo de atracção de tipo *clássico* no espaço nacional (20).

Infelizmente só a partir do censo de 1981 é dada a naturalidade dos residentes nas diferentes regiões do país. Este indicador, bastante mais rico que o primeiro, permite aprofundar alguns aspectos importantes para a caracterização da sociedade portuguesa. Com efeito, se a mobilidade e a miscigenação sociocultural que daí decorre (21) são condições favoráveis à diferenciação e à complexificação das estruturas sociais, quanto mais diversificadas forem as origens, maiores e mais variadas serão as oportunidades de combinações (22). Assim, se nos concentrarmos nos indivíduos que, em 1973, viviam no estrangeiro (com exclusão das ex-colónias), verificamos que representam cerca de 2% do total dos residentes no território nacional em 1981 (23). Este dado, que nos permite uma aproximação ao chamado fenómeno do "retorno", também pode ser utilizado como indicador de heterogeneidade social. Com efeito, se a emigração é assimilável a uma forma de "urbanização da sociedade portuguesa" (Gaspar, 1980 : 10-11), as consequências

18. Os distritos de Beja (10%) e Vila Real (9.8%) atingem tão-só o limiar.
19. O que é verdade, também, para cada um dos distritos considerado separadamente.
20. Pela sistematicidade e meticulosidade com que é elaborado o estudo, merece referência a obra já citada de A. Alarcão; quanto ao desenvolvimento da margem sul do Tejo, veja-se o não menos importante trabalho de M. A. Cruz (1973). Mais recente, o estudo de M. L. Fonseca (1988), que explora essencialmente os dados dos censos de 1960, 1970 e 1981, referentes à origem geográfica, segregação ecológica (por naturalidade) e composição profissional da AML, também apresenta interesse. No que respeita às modalidades distintas de formação dos *continua* urbanos no litoral norte, centro e sul, veja-se a bibliografia anteriormente referida.
21. Escusamo-nos a referir, aqui, a divisão do trabalho enquanto factor de diferenciação na medida em que ao referir a mobilidade já a supomos implicitamente.
22. Seguimos, aqui, de muito perto a definição, em termos de análise sistémica, elaborada por N. Luhman para o sistema político: "(...) the complexity of a system is all the possible events compatible with the structure of the system (...). Hence, a high internal complexity entails allowing alternatives, possibilities of variation, dissent, and conflicts in the system." (1982 : 147).
23. Contabilizámos apenas os 192820 indivíduos que residiam, em 1973, no estrangeiro (excepto ex-colónias), e que em 1981 residiam no Continente ou nas regiões autónomas (fonte: Amaro, 1985 : 666-667).

do retorno, em termos demográficos, económicos e socioculturais, e atendendo às modalidades de reintegração, aos projectos de que esses agentes são portadores e aos novos hábitos adquiridos, são consideráveis (24), e certamente não menos importantes que a escolarização, o turismo ou os meios de comunicação de massa, na "urbanização da sociedade" (Rambaud, 1973), entendida como processo de diversificação sociocultural. Contudo, a dimensão do fenómeno é relativamente limitada e a sua incidência concentra-se, essencialmente, nas freguesias de partida (vd. Silva *et al.*, 1984). Já no que respeita aos "retornados" das ex-colónias, os valores apontam para amplitudes mais significativas, do ponto de vista demográfico, e os seus efeitos extravasam, largamente, o imediatamente quantificável.

Com efeito, os cerca de meio milhão de indivíduos que, na sequência da descolonização, abandonaram as ex-colónias africanas e se fixaram em Portugal, representam 5.3% dos residentes recenseados em 1981 no Continente (25); mas o impacto da sua integração em termos de modos de vida e, em geral, em termos de difusão de novos valores e práticas sociais tem um "efeito multiplicador" que não é passível de tradução quantificável simples. Assim, enquanto 94.6% do total dos respondentes à pergunta (facultativa) do recenseamento sobre a religião professada se definem como católicos, 62.5% dos que se declaram muçulmanos e 26.8% dos que professam outras religiões residiam, em 1973, em África; por outro lado, a média de idades dos indivíduos provenientes do continente africano é inferior à dos que, antes da descolonização, residiam na "metrópole"; um terceiro aspecto importante para caracterizar estes migrantes particulares é o seu grau de formação académica/qualificação profissional, superior ao da restante população; finalmente, e à semelhança dos emigrantes regressados, também os indivíduos provenientes de África se fixam preferencialmente nos distritos de origem (53%) (26),

24. Estamos a pensar, sobretudo, nos mais jovens, mas também nos restantes segmentos que, por força da autonomia adquirida na situação de emigrantes (por exemplo, mulheres), dificilmente aceitam submeter-se a condições percepcionadas como regressivas (cf. Rambaud, 1973). No que respeita à bibliografia disponível sobre as modalidades do retorno e os seus efeitos sobre as estruturas locais, vejam-se: Amaro, 1985a; 1985b; Alarcão, 1985; Martins, 1986; Poinard, 1983; Silva *et al.*, 1984; Valagão, 1989; e ainda o número de *Sociedade e Território* dedicado ao tema genérico "Espaço: Emigração e Retorno", no. 8, 1989.

25. Fonte: Amaro (1985 : 666-667).

26. Estamo-nos a referir, naturalmente, aos naturais da "metrópole".

embora as aglomerações urbanas sejam, desta feita, privilegiadas (42.5%) (Pires *et al.*, 1987). As modalidades observadas de integração nos mercados de trabalho permitem supor efeitos de arrastamento importantes nas economias locais, em particular nas zonas do interior (27), qualitativamente diferentes dos observados para os emigrantes regressados (28).

Sublinhe-se, todavia, que, apesar de distintas pelas experiências havidas - enquanto os provenientes de África possuíam um *status* socialmente valorizado na sociedade colonial, os emigrantes regressados integraram-se, em geral, nas posições inferiores da hierarquia social nas sociedades de acolhimento -, ambas as populações apresentam trajectórias marcadas por um projecto de mobilidade social. O mesmo raciocínio é extensível à novidade, em Portugal, país onde a emigração é um fenómeno estrutural (Godinho, 1978), da fixação de imigrantes, provenientes de África e do Brasil (hoje em dia ainda dificilmente quantificável com rigor) que, por força dos efeitos conjugados da repulsão nos países de origem e do novo fôlego que a economia portuguesa conheceu após a adesão à CE, se verifica. Importa ainda referir, finalmente, que a utilização destes indicadores, apesar da impossibilidade de definir em rigor o "conteúdo" das categorias (nem todos os que viviam fora do país em 1973 são antigos emigrantes, de primeira geração ou não, regressados; frequentemente a fixação dos imigrantes é temporária, correspondendo a uma etapa de uma trajectória que tem como destino final outro país europeu), não enfraquece, antes pelo contrário reforça a argumentação sobre o fenómeno da miscigenação sociocultural que pretendemos pôr em evidência.

Infelizmente, não existem observações sistemáticas e de âmbito nacional que nos permitam averiguar a incidência destes movimentos migratórios sobre o universo dos valores, atitudes e crenças básicas da sociedade, bem assim como no que respeita aos comportamentos concretos (sociabilidades, constituição de família, etc.) (29), o que

27. Vejam-se, por exemplo, Guichard (1979); Ferrão (1985); Pires *et al.* (1987); Pires (1989); Maranhão e Quintela (1989).

28. Confrontem-se, por exemplo, as observações feitas in Silva *et al.* (1984), relativas aos níveis de qualificação e às formas de aplicação das poupanças, com as realizadas em Pires *et al.* (1987) e Ferrão (1985).

29. Na análise e exposição sumária dos resultados de alguns inquéritos realizados em Portugal, nas últimas duas décadas, J. F. Almeida (1991) refere-se, com alguma insistência, à sistemática influência do

permitiria, de facto, verificar em que condições a heterogeneidade demográfica se traduz numa efectiva miscigenação sociocultural (30). Possuímos, contudo, alguns dados parcelares, que nos permitem uma aproximação indirecta a estas questões (31).

Assim, e se seguirmos a hipótese clássica de Wirth, o "urbanismo" favorece a atitude "blasé", não devido à segmentação das relações e inerente distanciação dos indivíduos (32), mas mercê da heterogeneidade social. Observações mais recentes mostram ainda que a tolerância aumenta com o índice de heterogeneidade do meio (e, portanto, com o desenvolvimento da urbanização), e mais: a migração posterior para um meio não urbano não a faz diminuir (Wilson, 1985; Abrahamson e Carter, 1986). Por conseguinte, não se trata de um efeito directo da dimensão do meio, mas do resultado da diversidade de experiências (33). Ora, se considerarmos a violência (34) nos recintos desportivos (praticada por espectadores) como manifestação de intolerância, observamos que é exactamente fora dos grandes centros urbanos, nos campeonatos distritais e mais no Norte e Centro Norte do que no Sul do país, que esse tipo de comportamentos se manifesta com maior intensidade (cf. Marques *et al.*, 1988).

Com efeito, apesar de algumas ideias feitas sugerirem que é nas zonas das cinturas

crescimento urbano sobre os "valores e representações sociais". Contudo, a incidência dos inquéritos essencialmente sobre populações juvenis (Instituto de Estudos para o Desenvolvimento e Instituto de Ciências Sociais/Ministério da Juventude), ou sobre meios urbanos específicos (classes médias e Patriarcado de Lisboa), não permite assentar em bases conclusivas os resultados das comparações.

30. Nota redigida na fase de revisão: que o inquérito aos valores europeus (França, 1993) permite, em parte, colmatar: ao compararmos os resultados obtidos em Portugal com os dados relativos aos restantes países europeus, verificamos, por um lado, maior intolerância dos portugueses em relação às características pessoais e étnicas (homossexuais, raça ...); e, por outro, a maior saliência de traços culturais autoritários (revelados pela observação dos valores a transmitir aos filhos). Para além disso, e uma vez que a maior parte dos dados é ventilada, entre outras, pelas três categorias da variável habitat (rural, intermédio, urbano), também aqui as comparações são possíveis.

31. Vd. também bibliografia citada supra sobre emigrantes regressados e "retornados" das ex-colónias.

32. O isolamento de que Wirth fala é, como adiante mostraremos, muito discutível.

33. É ainda T. C. Wilson que defende que "the findings imply that encounters with alien ways of life (...) promote tolerance. However, this effect is likely to be experienced to at least some degree by any migrant, regardless of size of destination." (1991 : 122).

34. Seguimos, quanto à definição, J. C. Chesnais (1981), que previne contra a utilização abusiva e por vezes gratuita do termo, para o restringir à violência física entre actores sociais, individuais ou colectivos - excluindo, por conseguinte, o que alguns autores designam de violência simbólica, ou de violência contra a propriedade.

industriais (e piscatórias) das grandes aglomerações urbanas, que os adeptos (sobretudo do futebol) são mais violentos (à semelhança, por exemplo, do que se passa em Inglaterra, na Holanda ou na Alemanha), o que se observa em Portugal aponta para uma interpretação diversa. Na realidade, o "localismo" está frequentemente na origem dos actos violentos e, embora os dados não permitam confrontar (de forma sistemática) as zonas urbanas com as não-urbanas, é de esperar que os actos de vandalismo sejam mais frequentes nas primeiras, enquanto que a agressão física é, comprovadamente, o comportamento que mais intervenções suscita fora dos grandes centros urbanos (dados resultantes da vigilância a cargo da G.N.R. e da P.S.P.). A maior densidade demográfica do Norte do país e, por conseguinte, de equipamentos desportivos, não explica satisfatoriamente o observado. A interpretação sugerida, de que a heterogeneidade social é favorável ao aumento da tolerância, encontra suporte, neste caso, pois que é, efectivamente, nos meios de menor homogeneidade social à luz dos indicadores referidos (o afluxo de migrantes, internos ou externos, é globalmente maior no Sul do país, naturalmente nos grandes aglomerados urbanos) que se verifica menor incidência de comportamentos violentos. Dito por outras palavras, a homogeneidade do meio favorece a percepção das diferenças e distâncias que o individualizam em relação ao exterior e é desfavorável à adopção de comportamentos tolerantes, em particular quando estes se orientam para agentes cuja identidade social é negativamente valorizada (35).

Um outro factor de diferenciação prende-se com a composição sexual das populações migrantes (e particularmente a divisão sexual do trabalho). E quanto a este aspecto, observa-se que, enquanto em 1940, os recenseados naturais de fora dos distritos onde residem são essencialmente indivíduos do sexo masculino, já em 1960 e em 1981, apenas numa minoria de distritos isso se verifica - mais nitidamente nesta última data. Atendendo à globalmente fraca mobilidade interna verificada em 1940, ao incipiente desenvolvimento urbano-industrial e à situação internacional da época, pode-se afirmar que a dominante masculina destes grupos migrantes se explica, por um lado, pela natureza

35. Note-se que, regressando ao que se passa nos estádios de futebol do Norte e Centro da Europa, a hipótese mantém-se: dos estudos feitos em Inglaterra, na Bélgica, na Alemanha e na Holanda, sobressai a composição exclusivamente masculina dos grupos violentos, pertençam os seus membros à classe operária, ou não. Em contrapartida, em Portugal, não apenas os grupos organizados de apoiantes ("claques"), como ainda os espectadores apresentam uma composição bastante mais heterogénea.

essencialmente agrícola do trabalho disponível; por outro, e correlativamente, pela selectividade da partida (os homens são os iniciadores do processo). Quanto ao verificado nos períodos seguintes, a emigração é, certamente, o principal factor responsável por este comportamento *sui generis* e típico da Europa do Sul; o outro é, como já foi anteriormente apontado, a escassez de alternativas em termos de pólos de atracção internos (Godinho, 1980). Sublinhe-se, em reforço do segundo, que mesmo em Lisboa, Setúbal e no Porto, as mulheres são mais numerosas que os homens no conjunto das populações migrantes, enquanto que em Aveiro a relação se inverte. Na realidade, já foi demonstrado que o contingente de mulheres migrantes, sobretudo para os grandes centros urbanos, se concentrou essencialmente em tarefas de apoio doméstico (vd. para a AML: Fonseca, 1988) - independentemente de, depois, se verificar um trajecto de mobilidade ascendente - , que alguns autores designam por mobilidade do rés-do-chão (Praderie, 1968).

Mobilidade profissional e diferenciação das estruturas sociais

Infelizmente, apenas no recenseamento de 1970, que apresenta sérias limitações pelo facto de facultar apenas um apuramento a 20%, são apresentadas as distribuições distritais da população activa por distrito de naturalidade, não sendo, por isso, possível estabelecer uma série que permita a análise da contribuição dos fluxos migrantes para a formação dos mercados de trabalho locais e regionais (36). Ora, são conhecidos os efeitos das relações interpessoais na formação das chamadas migrações em cadeia, na segregação ecológica, consubstanciada na espacialização residencial diferenciada nos meios de fixação das populações migrantes, e nas modalidades de integração no meio urbano, em particular, nos mercados de trabalho (37). Assim, e concretamente no que respeita à região de

36. A exploração dos dados do recenseamento de 1970, para a AML, foi feita no estudo já anteriormente referido de M. L. Fonseca.

37. A observação sociológica em Portugal tem incidido, pelas razões acima referidas, preferencialmente na região de Lisboa. No que respeita aos problemas que resultam do crescimento demográfico, vd. vários artigos in *Informação Social*, 5 (19), 1970, subordinado ao tema "Fenómeno urbano e desenvolvimento social na região de Lisboa". Mais recentemente, e incidindo especificamente sobre a organização em meio urbano, foram realizados alguns estudos sobre a habitação "clandestina" (vd. Ferreira, 1984; Ferreira *et al.*, 1985; Neto e Trindade, 1975; Soares, 1984; Soares *et al.*, 1985; bem assim como os restantes artigos publicados in *Sociedade e Território*, no. 1, 1984, subordinado ao tema "Clandestinos e outros destinos"; e o levantamento da situação elaborado pelo Ministério da Habitação e Obras Públicas -

Lisboa, os migrantes provenientes dos distritos do Sul do país fixam-se, preferencialmente, no distrito de Setúbal, enquanto os provenientes do Norte e Centro se instalam em maior número nos concelhos da região situados na margem Norte do Tejo. Na década de 70, porém, mercê da consolidação e desenvolvimento das grandes unidades industriais da margem Sul, acompanhada por um considerável surto de crescimento urbanístico, observa-se uma intensificação das trocas demográficas entre os distritos de Lisboa e Setúbal, sobretudo no sentido Norte-Sul, que reflecte a já referida intensificação do processo de suburbanização dos concelhos ribeirinhos de Setúbal, relativizando o obstáculo físico que o rio Tejo até então representava, e que sustenta um processo de mobilidade profissional em larga escala, sem precedentes, pelo volume de efectivos que mobiliza e pela natureza do mesmo, ao nível interno. Assim, enquanto na década de 60, os contingentes provenientes do Sul do país se concentravam, maioritariamente, nas actividades transformadoras e na construção civil, e os do Norte e Centro tinham uma maior representação no terciário, em particular nas actividades de tipo tradicional (Cruz, 1973; Fonseca, 1988), verifica-se, na década de 70, por força do crescimento industrial e das migrações, internas e externas, uma complexificação das situações, que já não permite uma tão nítida identificação dos grupos profissionais em função da origem geográfica, e abre novas pistas para o estudo da mobilidade social, em particular no que respeita aos efeitos da dupla ancoragem geográfica das redes sociais (locais de origem e fixação) sobre a formação das atitudes e representações (38).

A análise da composição da população activa portuguesa, mercê da deficiência crónica dos dados estatísticos disponíveis, deve ser rodeada de enormes cautelas. Não apenas devido ao inevitável contágio das representações sociais sobre as operações de categorização (vd. Anexo "Classificação das Trajectórias Profissionais"), como ainda por

O sistema informal de construção de habitação - situação da construção clandestina, Gabinete de Planeamento e Controlo, 1978) e sobre a formação de nichos ecológicos de pobreza, manifestações concretas de segregação socioespacial (Silva *et al.*, 1989). Numa perspectiva bastante diferente, merecem especial destaque os trabalhos efectuados junto de populações multi-carenciadas, designadamente pelo estudo exaustivo das redes de suporte, com vista ao seu realojamento previsto nos projectos camarários (Soczka, 1988; Soczka *et al.*, 1987; 1991).

38. Alguns estudos de casos na região de Lisboa detectaram e identificaram a formação de cadeias migratórias e, o que é ainda mais interessante, puseram em evidência a perpetuação de ligações, por vezes fortes, com o meio de origem e seus efeitos sobre a organização em meio urbano (Costa, 1984a; 1984b; 1985; Trindade, 1986).

força do atraso teórico e metodológico da produção estatística nacional, responsável pela grande falta de rigor e consequente variabilidade conceptual que se verifica (39). Construímos, por esse motivo, duas séries: na primeira considerámos o período 1890-1930; na segunda, integrámos os dados relativos aos quatro últimos censos - com exclusão, pelos motivos anteriormente avançados, do de 1991 (40). A semelhança do realizado com a análise das migrações, distinguiremos a região de Lisboa, do resto do país, particularizando a observação, no primeiro período, para a cidade e, no segundo, para

39. Concretizando, as categorias profissionais adoptadas nos censos portugueses, de 1890 a 1930, inspiraram-se na "Nomenclatura de Profissões" de J. Bertillon (1895), que, construída com base no critério "ramo de actividade de que advinha a principal remuneração", não evitava a confusão entre profissão e actividade - clara, por exemplo, no caso dos "desenhadores decoradores de vidro, cerâmica e faiança", classificados como profissões liberais e não como activos da indústria; muito embora o censo de 1940 tenha sido o primeiro a apresentar as informações desagregadas - uma classificação por ocupações e outra por actividades económicas -, só em 1960, com a adopção das classificações internacionais tipo (C.I.T.P. e C.I.T.A.), se criaram as condições susceptíveis de permitir a identificação rigorosa e sistemática da profissão e do sector de actividade; para além da assimilação de determinadas categorias de activos, particularmente as ligadas ao trabalho doméstico, às ocupações dos "patrões", o subregisto sistemático das mulheres e das crianças também suscita dúvidas quanto ao conteúdo da categoria "activos"; a idade mínima para o início de uma profissão e, por conseguinte, a definição da população potencialmente activa, nem sempre evoluiu no mesmo sentido - enquanto em 1950, a idade-limite subiu para 12 anos, em 1960, volta a baixar para 10 anos; a distinção, em 1950, dos "activos com ocupação" provocou a redução da "população activa com profissão", tal como esta surgia definida em 1940. Estas cinco situações não são, infelizmente, as únicas susceptíveis de reparos - para um tratamento mais aprofundado destas questões, vd. memórias descritivas dos censos; relativamente a algumas variações observadas na evolução dos activos com profissões operárias, muito possivelmente devidas a erros de registo ou mudança de metodologias, cf. Sousa e Freitas (1973); no que concerne à variabilidade conceptual subjacente à categorização das actividades terciárias, e consequente falta de rigor no tratamento dos dados, cf. Ramos (1974); no que diz respeito mais particularmente aos primeiros censos, cf. B. Carqueja (1916 - Cap. X), Baganha (1988), Ravara (1988) e Nunes (1989).

40. Não obstante o censo de 1950 suscitar, pelo referido na nota anterior, algumas dúvidas, merece, contudo, maior credibilidade, no que à definição conceptual diz respeito, que o recenseamento de 1940. Neste, embora seja claramente visível a preocupação de aperfeiçoar, através da definição e distinção de conceitos, a classificação das profissões, transparecem ainda algumas hesitações, próprias da fase de transição e reelaboração dos instrumentos estatísticos então em estudo - razão que, associada a facto de a década de 40 ser de transição (vd. Nunes, 1989), nos levou a optar por não considerar este recenseamento. Esta opção possibilitar-nos-á, contudo, trabalhar com duas séries, se não totalmente homogéneas, pelo menos comparáveis atendendo às categorias utilizadas (conceptualização e definição extensiva). Assim, de 1890 a 1930, as categorias de apuramento dos dados são as mesmas e têm origem na grade de J. Bertillon; para o tratamento dos dados de 1950 e seguintes, adoptou-se a categorização feita com base na classificação internacional, pelo que os dados de 1950 e de 1960 (sobretudo os primeiros) foram trabalhados por forma a corresponderem às agregações posteriores. Nestas condições, e porque não devemos perder de vista que as operações de categorização (e, *a fortiori*, de codificação) "padecem" sempre e inevitavelmente de contágios das representações sociais, é de esperar que alguma da variação registada se deva às mudanças de registo, bem assim como aos erros, não controlados, cometidos com as operações de agregação realizadas.

a AML.

Na realidade, se confrontarmos a estrutura, por sectores e ramos de actividade, da população da cidade de Lisboa (quadro I.7) com a do Continente (quadro I.8), verificamos que a capital, por força da conjunção de funções portuárias, comerciais, administrativas e políticas, apresenta um espectro extraordinariamente mais diversificado de actividades (com claro predomínio das ligadas ao secundário e, sobretudo, ao terciário), que o espaço continental, onde mais de metade da população activa exerce actividades ligadas ao sector primário. A tripartição sectorial das actividades é, como se sabe, pobre e particularmente questionável quanto ao significado atribuível ao terciário - que funciona, frequentemente, como categoria residual, dificilmente integrável numa definição conceptual unificadora (cf. Delaunay e Gadrey, 1987). Se considerarmos, contudo, que a grade adaptada de J. Bertillon traduz os critérios de inteligibilidade que, a dado momento, a sociedade utiliza para se pensar a si própria, e partindo do princípio que os vectores estruturantes da classificação (41) se mantêm como elementos distintivos de base, no período em questão, então a agregação "sectorial" (42), com vista à comparação entre os quatro momentos censitários, não contraria as exigências de rigor, nem desrespeita o princípio de realidade.

E o que dessa tripartição emerge com grande clareza (quadros I.9 e I.10) é, antes do mais,

41. Claramente identificáveis com a natureza da actividade exercida, são as que opõem as ocupações mecânicas às não mecânicas e as agrícolas (e piscatórias) às não agrícolas (nem piscatórias); não relacionada com a profissão, mas importante na definição estatutária, é a dicotomia proprietário/não proprietário (vd. bibliografia citada).

42. Segundo o quadro proposto por Fourastié (1949) e Kuznets (1957), (cit. in Delaunay e Gadrey, 1987), no *primário* são integradas as actividades ligadas à agricultura, silvicultura, caça e pesca, às quais ainda se anexam as relacionadas com a extracção de minerais; no *secundário*, são consideradas as actividades da indústria transformadora e da construção civil; e, no *terciário*, agrupam-se as remanescentes - transportes e comunicações, banca e serviços às empresas, comércio, hotelaria e restauração, administração pública e defesa, serviços prestados à colectividade, profissões científicas, técnicas e liberais, e serviços pessoais e domésticos. As pessoas vivendo dos rendimentos, os inactivos e as actividades mal conhecidas não são consideradas.

Reafirme-se, contudo, que apesar de o critério de classificação assentar no ramo de actividade de que advém a principal remuneração dos indivíduos, a margem de indeterminação, e portanto de arbitrariedade, ainda é grande, pelo que os "erros" de codificação serão, certamente, responsáveis por alguma variação registada - por exemplo, as actividades ligadas às obras públicas terão sido todas codificadas na indústria, ou terão algumas sido englobadas nos transportes? Na verdade, ao analisar a grade de Bertillon, subsistem imensas dúvidas - inclusivamente quanto ao facto de se tratar de uma classificação por sectores de actividade, por profissões, por *status*, ou uma miscelânea confusa das três...

a diferença de lógicas de crescimento sectorial a que obedecem, por um lado, o Continente, e por outro, a cidade de Lisboa. No primeiro, observa-se (quadros I.11 e I.12) um lento, mas regular (excepto em 1900), decréscimo do peso relativo das actividades primárias, acompanhado pelo reforço percentual das restantes (excepto em 1900 para os serviços e em 1930, para a indústria) - estando os homens mais representados nas secundárias e as mulheres nas terciárias, nos quatro recenseamentos. Na capital, por seu lado, não obstante o estranho comportamento do primário, que se deve certamente às deficiências de registo já referidas (43), verificamos (quadro I.13) que a taxa de crescimento da população activa é substancialmente superior à observada para o Continente, mas, enquanto de 1890 a 1911, assenta essencialmente no secundário (1.3%, contra 0.6% dos serviços entre 1890 e 1900; 2.6% contra 1.5% entre 1900 e 1911), já no último período a relação se inverte (1.5% contra 3.5%). Cientes do subregisto sistemático das mulheres, eliminámos a influência do sexo. Verifica-se (quadro I.14), então, que, ao considerarmos unicamente os efectivos do sexo masculino, só no primeiro decénio deste século o crescimento do secundário suplanta o do terciário, em Lisboa. As actividades industriais, de 1911 a 1930, na capital, apresentam mesmo a particularidade de os valores da variação dos homens serem negativos, enquanto que os efectivos globais são positivos (quadros I.15 e I.16) - sendo o mesmo verdade para o Continente. Mas aqui, é o conjunto dos efectivos masculinos, ocupados nos vários sectores de actividade, que regride. Ora, se a população activa do Continente cresce, a de Lisboa ainda mais - mercê, como vimos, de um afluxo à capital que não pára (à excepção de um ligeiro abrandamento na segunda década deste século) -, enquanto os efectivos do secundário, embora globalmente aumentem (em termos de valores absolutos) na capital e no país, não acompanham, todavia, os ritmos de crescimento dos activos, importa indagar quais as modalidades de

43. No Recenseamento de 1930, as preocupações com o rigor da codificação são reafirmadas (por exemplo, na definição da categoria "trabalhos agrícolas", "seriam reunidas não só as pessoas ocupadas directamente nos trabalhos agrícolas, mas também o pessoal administrativo e de escritório, porque os vencimentos que auferem são provenientes da respectiva exploração agrícola" (Vol. V, 1934 : 9)). Todavia, a "frouxidão" conceptual mantém-se, como bem refere A. Nunes (1989). Com base naquela definição, seria de estranhar que as actividades ligadas à distribuição e comercialização de produtos provenientes dos trabalhos agrícolas fossem, pelo menos em parte, igualmente incluídas nesta rubrica? - o que explicaria a evolução positiva dos valores registados na cidade. Sublinhe-se, ainda, que, se o comportamento observado no Continente aponta no sentido contrário, e à luz do que se conhece sobre o crescimento da cidade no primeiro quartel deste século, nomeadamente o da população activa (de 1% entre 1890 e 1900, contra -0.5% no Continente; e, entre 1911 e 1930, de 2.7% contra 1.6%), dificilmente se poderá aceitar que os fluxos migratórios em direcção à capital tenham vindo alimentar o primário.

integração dos migrantes no universo do trabalho urbano. Desde logo, e para além da interferência de factores exógenos de ordem demográfica (vd. supra), temos de concluir que as actividades industriais na capital só marginalmente integram as populações migrantes - e que a função de grande sorvedouro desses fluxos foi relegada para o terciário.

E é esta constatação que suscita novas interrogações quanto à natureza dessas actividades agregadas sob a designação genérica de terciário. Com efeito, regressando aos dados de partida (quadros I.7 e I.8), verificamos que o crescimento continuado, observado nos quadros I.13 e I.14, é suportado, *grosso modo*, por dois movimentos de sentido inverso em Lisboa. Entre 1890 e 1911, são as actividades ligadas ao "comércio, banca e serviços às empresas", aos "transportes e comunicações", e aos "serviços colectivos e profissões científicas, técnicas e liberais" que apresentam os maiores índices de crescimento; no período seguinte, a "administração pública e defesa", e os "serviços pessoais e domésticos" ultrapassam, na capital, os 4% de crescimento ao ano. O mesmo comportamento, com uma ressalva para os "serviços pessoais e domésticos", que decrescem, é válido para os activos masculinos. Assim, mesmo tendo em conta as reservas anteriormente manifestadas quanto à qualidade dos dados, é lícito concluir que nos últimos anos da Monarquia, e apesar de toda a agitação política então vivida, o afluxo de migrantes à capital participou na dinamização da vida económica. Em contrapartida, os primeiros anos da República foram generosos no que ao crescimento da administração pública e defesa diz respeito, mas não criaram grandes oportunidades de mobilidade social para os estratos urbanos menos qualificados, como o atesta o empolamento do já largo segmento dos serviços pessoais e domésticos, e designadamente para os activos femininos provenientes de fora da cidade.

A. B. Nunes (1989), alertando, embora, para a fraca fiabilidade dos dados de 1930, identifica a regressão relativa da agricultura e da indústria e o crescimento dos serviços (de 1911 a 1930), a nível do país, como manifestação de sobrevivência de uma "estrutura de Antigo Regime" (confirmando o diagnóstico anteriormente apresentado *in* Godinho, 1980), prevenindo contra interpretações que, apressadamente, pudessem associar a situação a um processo de modernização das estruturas. Este verificar-se-á, segundo a

autora, a partir de 1950 (44), sendo a década de 40 um período de "transição" (45).

Nos dois primeiros censos da série seguinte (quadros I.17 e I.18) (46), a agregação daquelas categorias (serviços pessoais e domésticos) ultrapassa os 10% do conjunto de activos dos distritos de Lisboa e Setúbal. Mas enquanto os "serviços domésticos" registam taxas de crescimento negativas em todo o período, excepto na década de 70, os "serviços pessoais" apresentam um comportamento diferente, verificando-se, na década de 60, valores elevadíssimos de sentido contrário (quadros I.19 e I.20), sobretudo no caso dos homens. Concentrando-nos no segmento masculino dos activos, excluindo os "serviços pessoais e domésticos", e seguindo a agregação sectorial de Kuznets (1966) (47), observamos, aliás, que à excepção das actividades ligadas à "banca, seguros e serviços às empresas", que apresenta um forte crescimento em todo o período, o maior aumento dos serviços, entre 1950 e 1960, se verifica no ramo "restaurantes e hotelaria"; enquanto de 1970 a 1981, se verifica um crescimento menos polarizado e mais forte em todas as

44. Só a partir dessa altura, se dá "início (a) um processo inequívoco de industrialização e modernização" (Nunes, 1989 : 57).

45. Na verdade, regista-se uma quebra acentuada dos patrões no total da população activa, acompanhada da redução dos trabalhadores familiares não remunerados, enquanto o número de isolados cresce - tendência que se acelera nas décadas seguintes, com a passagem de uma larga faixa de pequenos patrões (sobretudo agrícolas) a isolados, por força da emigração. Por outro lado, trata-se, igualmente, de um período de transição porque a crescente concentração dos capitais industrial e financeiro favorece a mudança do tecido produtivo.

46. Embora a fiabilidade dos dados seja, seguramente, superior à da série anterior, a análise dos quadros suscita ainda algumas reservas. Observe-se, por exemplo, o comportamento da rubrica "actividades mal definidas", que apresenta as maiores taxas de crescimento de todo o período coberto - de sentido positivo as primeiras, reflectindo, por um lado, a complexificação do meio urbano, mas, por outro, certamente, a abundância de actividades marginais ao formalmente consignado nas categorias de apuramento; de sentido negativo a última, evidenciando, para além da melhoria do instrumento de registo e codificação estatística, algumas das transformações ocorridas após 1974 (assalariamento de vastos segmentos de activos, etc.) - o que pode ser confirmado pela "enormidade" dos valores registados na AML. Por outro lado, o facto de os dados do recenseamento de 1970 corresponderem a uma amostra a 20% também contribui para reforçar a desconfiança relativamente à fiabilidade da informação e, consequentemente, relativizar alguns dos resultados da análise. Finalmente, o subregisto dos activos femininos e infantis, bem assim como a variação da idade-limite definidora da população activa, também suscitam reticências.

47. Que inclui no terciário o "comércio e hotelaria", os "serviços às empresas" e os "serviços à colectividade"; remetendo para o secundário a "indústria transformadora", a "construção", a "electricidade, gás e água" e os "transportes e comunicações" - agregação diferente da proposta por Fourastié e anteriormente pelo próprio Kuznets (1957), que integra os "transportes e comunicações" no terciário - como referido em Delaunay e Gadrey (1987).

rubricas (48), com especial destaque para os "serviços prestados à colectividade" que registam, então, um verdadeiro *boom*. Na década de 60, os serviços (com a excepção dos "serviços às empresas", como anteriormente referido) não apresentam índices de crescimento tão elevados como no decénio anterior, excepto as actividades ligadas à "administração pública e defesa". Sublinhe-se, no entanto, que esta retracção verificada entre 1960 e 1970 também se produz nos outros sectores, apesar de, como vimos, a atracção de migrantes à capital continuar, pelo que é essencialmente à emigração que deve ser imputada esta perda, embora os contingentes mobilizados para as guerras coloniais também tenham contribuído para a mesma.

Na realidade, a verdadeira sangria emigratória que então se verifica atinge com particular dureza os ramos mais modernos (por exemplo, os "serviços prestados à colectividade" registam valores negativos para os homens), como os mais tradicionais (por exemplo, o índice no "comércio" também regride para os homens), dos serviços; recruta candidatos directamente nos meios urbanos mais dinâmicos (Antunes, 1973); e ameaça mesmo a moderna indústria transformadora que então se começa a expandir (49). Contrariamente à variação negativa da "indústria transformadora", a "construção civil e de obras públicas", a "electricidade, gás e água" e os "transportes, armazenagem e comunicações" continuam a crescer - mas outra coisa não seria de esperar dados os elevados níveis de crescimento demográfico registados na AML, e em particular no distrito de Setúbal, e o processo mais geral de urbanização do país. Não cabe, aqui, aprofundar uma análise já exaustivamente realizada noutro lado (Nunes, 1989). Com base em dados obtidos através de amostragem (50) podemos, porém, identificar linhas (eventualmente, tendências) recentes de evolução.

48. Acertadamente, R. R. Amaro (1984) chama a atenção para a necessidade de considerar a travagem à emigração, não só do ponto de vista do "retorno", como ainda no que concerne aos efeitos da "não-saída" sobre o mercado de trabalho interno - a população activa, entre 1970 e 1981, cresce cerca de 23% no Continente e 39% na AML.

49. Um ex-operário da Lisnave, reportando-se às baixíssimas qualificações que parte dos candidatos ao estaleiro da Margueira possuíam, afirmou-nos que, nos recrutamentos maciços realizados no início do seu funcionamento, "era apenas necessário ter dois braços para trabalhar lá dentro" - ideia corroborada por dois responsáveis pela área da formação entrevistados, que tinham a seu cargo a reconversão "das profissões mais estranhas que por lá apareciam, como barbeiros, ferreiros, etc.", dada a incipiência, por um lado, da formação profissional em Portugal, na época, e, por outro, a falta de alternativas, atendendo aos elevados contingentes emigrados.

50. O Ministério do Emprego e da Segurança Social realiza, trimestralmente, um inquérito junto das empresas por lei obrigadas à entrega de quadros de pessoal, que exclui a agricultura e pesca, a

E o que esses inquéritos indiciam é, em termos sectoriais, a estabilização das actividades associadas ao suporte das funções urbanas (quebra tendencial dos efectivos do ramo "electricidade, gás e água"), a retracção de algumas indústrias tradicionais (quebra tendencial das "indústrias têxteis") e alguma expansão de serviços modernos (acréscimo, embora ligeiro, dos trabalhadores dos "bancos, seguros e operações sobre imóveis") (51).

Resumindo, se considerarmos a totalidade do período (quadros I.21 e I.22), verificamos que, enquanto no primeiro decénio, as actividades industriais, a "electricidade, gás e água" e os "transportes e comunicações", ao crescerem mais rapidamente que os serviços, permitem a libertação dos escalões de menor qualificação e abrem novas perspectivas de trabalho industrial aos migrantes - note-se que esse mesmo crescimento é protagonizado essencialmente pelo segmento masculino dos activos -; no período intercensos compreendido entre 1960 e 1970, a relação (secundário/terciário) inverte-se, verificando-se ainda um maior crescimento das mulheres em praticamente todas as actividades, com particular destaque para a "administração pública" e os "serviços às empresas e à colectividade". Finalmente, embora entre 1970 e 1981, a travagem à emigração, a desmobilização dos contingentes militares e o afluxo de populações provenientes das ex-colónias tenham vindo engrossar os dois conjuntos de actividades, a região de Lisboa cresce, mais fortemente, na componente dos serviços (52), consolidando a terciarização das actividades da zona da capital.

Assim, diversamente do observado no período anterior, podemos concluir que os migrantes fixados na região de Lisboa na década de 50 encontraram acolhimento essencialmente nas actividades industriais, cuja expansão representou, sobretudo para os homens, e na "construção civil e obras públicas", uma alternativa às tradicionais actividades terciárias. Na década seguinte, o desenvolvimento das grandes unidades industriais da margem Sul e da urbanização, "esbarrando" com a escassez da mão-de-obra

administração pública e os serviços domésticos - o Inquérito ao Emprego Estruturado; o Instituto Nacional de Estatística produz, também trimestralmente, um inquérito junto das famílias - o Inquérito ao Emprego (inicialmente Inquérito Permanente ao Emprego) -, que tem um alcance diferente do primeiro, na medida em que inclui trabalhadres independentes e familiares não remunerados.

51. Fonte: MESS, Inquérito ao Emprego Estruturado, 3o. e 4o. Trimestres de 1991, Quadro 2.

52. Note-se que esta afirmação é válida, qualquer que seja a agregação utilizada (Fourastié ou Kuznets).

operária qualificada, consolida essa integração. Mas é essencialmente nos serviços que se expande o emprego e se diversificam as oportunidades, nomeadamente para as mulheres, mercê da emigração e da guerra em África. Esta tendência, reforçada nos anos 70, é sustentada pelo crescimento de ramos mais modernos e outros mais tradicionais, dos serviços, pelo que se impõe a consulta de uma fonte diferente, que permita uma abordagem mais fina desse processo de "terciarização".

A classificação da população activa por profissões, diversamente da classificação por actividades económicas, não parte de uma agregação sectorial de actividades díspares, privilegiando, pelo contrário, a natureza da actividade exercida, bem assim como a qualificação dos activos (53). A consulta dos dados referentes à evolução dos efectivos entre 1950 e 1981 (quadros I.23 e I.24) confirma a desaceleração relativa, na AML, do emprego industrial, essencialmente sustentado, a partir da década de 60, no distrito de Setúbal, e o crescimento e diversificação de oportunidades de empregos terciários. Entre estes (quadros I.25 e I.26), destaque-se o comportamento dos "quadros e profissões científicas, técnicas, liberais e similares", cujo crescimento, significativamente mais forte na AML do que no resto do país até aos anos 70, apenas confirma o maior dinamismo da economia urbana; a desaceleração registada nos anos 60 no Continente, contrastando com o reforço verificado na AML, sugere, para além disso, um efeito de drenagem exercido pela região da capital sobre os efectivos mais qualificados do resto do país, apenas estancado nos anos 70 (54). De qualquer forma, o crescimento sustentado desta categoria, ao longo da série, mas com maior incidência no último período, é notável e constitui uma das tendências recentes mais importantes para caracterizar a evolução da estrutura socioprofissional do país (55).

53. Que também suscitam reservas - vd. supra e Anexo "Classificação das Trajectórias Profissionais". Quanto à interpretação dos dados, não se justifica, aqui, cotejar os resultados desta análise com os obtidos por A. B. Nunes (interessada na composição sectorial das actividades económicas).

54. Por força dos fluxos demográficos já referidos, da elevação generalizada do nível de instrução e qualificação, da crise que atingiu as grandes indústrias da região de Lisboa, mas também, certamente, da actuação do poder local, no sentido da criação de condições de fixação de parte da mão-de-obra mais qualificada.

55. C. M. Gonçalves (1991) sustenta que a influência da escola francesa, nomeadamente através da actuação do Instituto Nacional de Investigação Industrial, a partir da década de sessenta, autoriza a adopção, para Portugal, do conceito de "quadro" para identificar este "novo grupo social" emergente. A utilização de uma metodologia muito próxima da seguida por L. Boltanski (1982) assim o sugere, com efeito (sendo, contudo, de manter alguma reserva, nomeadamente por força das difíceis, e mesmo raras,

Entre as profissões terciárias menos qualificadas, merece referência o comportamento ondulatório, observado no Continente e na AML, dos "empregados dos serviços", que evoluem negativamente na década de 60, depois de forte crescimento no decénio anterior, e voltam a subir entre 1970 e 1981. Sublinhe-se, no entanto, que enquanto, globalmente, o volume dos "empregados dos serviços domésticos" decai, os efectivos ligados às actividades diferenciadas de apoio às famílias e às empresas (restauração, segurança, etc.) tendem a subir. Quanto aos "empregados do comércio e dos escritórios", são profissões que se tendem a afirmar como essencialmente femininas, verificando-se, mesmo, uma regressão dos efectivos masculinos das actividades comerciais na década de 70. Significativamente, não obstante a categoria dos "proprietários e gerentes do comércio e hotelaria" apresentar, ao longo de todo o período, valores positivos, também aqui são as mulheres que registam um crescimento mais vigoroso - o que, se por um lado, conduz a moderar o entusiasmo de quantos vêem no aumento dos "isolados" uma verdadeira "revolução empresarial" (56), também não autoriza o pessimismo dos que identificam este comportamento com uma manifestação de marginalização do mercado de trabalho (ou de

oportunidades de articulação entre os sistemas de ensino e formação, por um lado, e o tecido produtivo, por outro (vd. Grácio, 1992) - situação ainda hoje não totalmente ultrapassada -; e da lenta evolução da concepção dominantemente administrativa, para a perspectiva estratégica da gestão, mais apoiada nas tarefas de concepção e planeamento (vd. Dores, 1990 : 42)).

56. Vd. J. Nascimento Rodrigues, "A *revolução* silenciosa", *Expresso*, 21 de Setembro de 1991. Na verdade, esta hipótese, que tem vindo a acolher alguma confirmação em estudos realizados noutros países, vem contrariar a previsão marxista da generalização da relação salarial, e escora-se, por um lado, na constatação da permanência, em níveis significativos, dos efectivos que trabalham por conta própria; por outro, na tendência recente para o aumento dessa categoria em certos sectores e ramos de actividade, designadamente os mais modernos (produção de *software* informático, auditorias em áreas de grande especialização, etc). Na sequência de um estudo realizado nos E.U.A. sobre "o declínio e a ascensão da pequena burguesia", G. Steinmetz e E. O. Wright previnem para a necessidade de estabelecer algumas distinções: "the positive *class* shift effects (changes in the proportions of self-employed within sectors) on self-employment are concentrated in the various industries within the transformation sector", enquanto "the positive *sector* effects (change in the employed labor-force distributions across sectors) are concentrated in postindustrial sectors. (...) Clearly, then, the sectoral effects that may account for the reversal of the historical decline in self-employment are rooted in postindustrialism." (1989 : 1006). Assim, concluem que, se o crescimento (pelo menos em certos ramos de actividade) dos trabalhadores por conta própria não se deve tão-só ao aumento do desemprego (ou à rarefacção de oportunidades enquanto assalariados na indústria), à prática de externalização de custos (incremento da subcontratação, do recurso ao aluguer de mão-de-obra, etc), nem aos apoios governamentais às iniciativas de trabalho independente, só uma parte destas pode, em rigor, ser encarada como manifestação de "revolução empresarial", pelo que se impõe um controlo rigoroso dos dados estatísticos disponíveis e o seu confronto com a estrutura produtiva a que se referem.

externalização de custos, como consequência dos processos de flexibilização da mão-de-obra) (vd. Rodrigues, 1988; Santos, 1990; Freire e Varanda, 1992).

Na realidade, e tivemos ocasião de o observar (Marques, 1988a e 1988b), enquanto para uns a possibilidade de enveredar por um trabalho por conta própria é vivida como uma promoção desejada e esforçadamente prosseguida, para outros esta representa uma regressão e resulta da falta de alternativas, e outros ainda encaram-na como uma etapa de realização pessoal após a reforma. De qualquer forma, dificilmente poderemos, para a maioria dos casos, e sobretudo os menos qualificados, identificar este comportamento como inovador ou "modernizante". Na realidade, e atendendo ao peso dos "isolados" e "pequenos patrões" num tecido empresarial onde as actividades tradicionais ("comércio", "hotelaria", "construção civil") são as iniciativas de trabalho não assalariado que continuam a apresentar maior vigor, é lícito questionar a pertinência explicativa da hipótese. Mas tal não significa que a hipótese inversa da "regressão do capitalismo" tenha maior cabimento (57). A explicação que aponta para a emergência de novas formas de relações capitalistas, eventualmente de "modernização das estruturas" (58), embora mais elaborada, também não é absolutamente verificada no confronto com os dados da observação. Se considerarmos a proveniência, em termos de experiência de actividade, dos trabalhadores independentes (59) e tendo presente que a manutenção em níveis elevados dos mesmos é uma constante, isto significa, certamente, que persiste, pelo menos em certos segmentos da população, uma concepção do trabalho de tipo tradicional, para a qual a condição de autonomia é sinónimo de recusa de dependências externas, não de

57. Num primeiro artigo sobre a composição social da sociedade portuguesa, J. Ferrão (1982), ao verificar, entre 1960 e 1970, a redução drástica de assalariados agrícolas e do número de patrões, ao mesmo tempo que aumentava o número de isolados, concluía que o "capitalismo" teria recuado em Portugal. Na verdade, a emigração e a evolução mais geral do tecido produtivo foram as verdadeiras forças "responsáveis" por essa transformação.

58. Ou "passagem a uma etapa mais avançada do capitalismo", graças à "flexibilização" das estruturas de emprego, de que a "externalização de custos" que a "centrifugação" da esfera de trabalhadores assalariados seria manifestação - que B. Sousa Santos caracteriza como "regresso do capital variável", na medida em que "o valor da força de trabalho volta a estar estritamente vinculado às leis do mercado, perdendo assim a rigidez que lhe era conferida pela contratação colectiva" (1990 : 147).

59. Por exemplo, os emigrantes regressados ao país não são, em rigor, produto da centrifugação da esfera do trabalho assalariado, pelo menos ao nível do mercado de trabalho nacional. Também J. Freire e M. Varanda (1992) não são conclusivos quanto à relação directa entre desemprego e trabalho independente (vd., em particular, a crítica das fontes estatísticas).

investimento *stricto sensu* (60).

No diagnóstico realizado no estudo já citado de A. Sedas Nunes e D. Miranda (1969) sobre a composição social da população portuguesa em 1960 (quadro I.27), confirma-se a hipótese anteriormente desenvolvida pelo primeiro (Nunes, 1964), no que respeita à dualidade entre meio urbano e meio rural e às enormes disparidades sociais que caracterizam a sociedade portuguesa, e se traduzem numa pirâmide exageradamente larga na base e diminuta no vértice. Assim, e no que diz respeito aos homens, enquanto a "camada superior" apenas abrange cerca de 1.2% da população activa do país e 3.7% para as zonas urbanas, e a "camada inferior-baixa" atinge o impressionante valor de mais de 71% no total e de 41% em meio urbano, já as "camadas média e inferior-alta" englobam, no total, cerca de um quarto dos activos (27%) e, nas cidades, formam um conjunto cujo peso ultrapassa a metade dos trabalhadores (54%).

A metodologia utilizada nesse trabalho, inspirada nas tradições francesa e britânica de escalonamento hierárquico das categorias socioprofissionais (Desrosières e Thévenot, 1988; Duriez *et al.*, 1991), não teve, infelizmente, seguidores entre os responsáveis pela concepção e organização dos apuramentos estatísticos dos recenseamentos subsequentes. Em 1981, são criados os grupos socioeconómicos (61), mas a sua construção não permite comparações directas (quadro I.28). Não apenas não contemplam uma relação de ordem total, como ainda a ordenação parcial possível, por agregação de categorias (quadro I.29), é extremamente falível (62). De qualquer forma, a leitura dos dados permite-nos verificar

60. Por exemplo, ao analisar as aplicações das poupanças dos emigrantes, verificou-se que "é manifesta a propensão (...) a assumir um trabalho independente, seja na agricultura seja no pequeno comércio e outras actividades do sector terciário em que pode aplicar as suas poupanças e exercer um trabalho autónomo" (Silva, 1985 : 122).

61. No trabalho de A. Sedas Nunes e D. Miranda são utilizados vários indicadores (profissão, situação na profissão, dimensão da empresa/exploração, grau de instrução ...); nos grupos socioeconómicos de 1981 são combinados dois (profissão e situação na profissão); e nos grupos socioeconómicos de 1991 são conjugados três (profissão, situação na profissão e dimensão da empresa/exploração). Daqui se deduz que, o posicionamento social, tal como captado no primeiro trabalho, não obstante as deficiências de que enfermam os dados, tem mais consistência que os segundos, onde a vertente do posicionamento económico é claramente privilegiada, apesar da adjectivação utilizada para a definição dos grupos.

62. A designação de "patrão" cobre um vasto leque de situações extremamente diferentes; os "trabalhadores independentes", pela mesma razão, mas também porque a designação pode camuflar

que o conjunto dos "quadros e profissões científicas, técnicas e liberais", que podemos integrar no que A. Sedas Nunes e D. Miranda designam por "camadas média e superior" representa, em 1981, 14% da população urbana, ou seja, cerca do dobro do observado no país (7.5%), e quase cinco vezes mais que o peso do conjunto equivalente (63) verificado, para o país, em 1960 (3%); os operários não qualificados apenas atingem 2.9% no país e 1.9% dos activos citadinos (64), valores que ficam muito aquém dos 21.5% de "operários não especificados" observados em 1960, para o país, e que integraríamos, seguindo a mesma lógica, dentro da "camada inferior-baixa". Embora não sendo possível levar muito mais longe a comparação, podemos desde já, com estes dados e com base na análise anterior, afirmar que, nos últimos vinte anos do período estudado (65), se verificou um claro reforço das camadas intermédias na estrutura social, sensível não apenas nas cidades, como ainda nas zonas não urbanas (66).

situações de assalariamento de facto; enquanto ao nível dos operários é possível distinguir entre níveis de qualificação, os dados referentes aos assalariados do comércio, serviços e actividades administrativas já não o permitem.

63. Composto, *grosso modo*, por: "profissionais liberais de elevada competência", "profissionais de elevada competência técnica e administrativa", "directores e quadros administrativos superiores" e "profissões liberais, técnicas e similares de competência média" - vd. quadro I.27.

64. Estes dados também suscitam algumas reservas porquanto, como já foi anteriormente posto em evidência por M. J. Rodrigues (1988), as movimentações sindicais verificadas após 1974 conduziram a "qualificações" artificiais.

65. Nota redigida na fase de revisão: e mais fortemente ainda se considerarmos o período 1960-1990 - vd. Almeida *et al.* (1994).

66. Não obstante as limitações, os índices construídos pelas empresas de sondagens e estudos de mercado, visando conhecer a evolução do poder de compra da população, apontam no mesmo sentido. Assim, o *Indice de Poder de Compra Regional* elaborado pela SELGEC (com base nos indicadores de conforto clássicos - consumo de electricidade, impostos, etc.) mostra uma clara elevação da capacidade aquisitiva, não obstante as assimetrias regionais; enquanto o comportamento das *Classes de Consumo* da Marktest (quadro I.30) denuncia a permanência de uma fracção significativa de "consumidores" com baixo poder de compra, pese embora a estabilização dos estratos intermédios. O *Inquérito aos Orçamentos Familiares*, realizado pelo INE (1992), mostra, em contrapartida, que não obstante a redução da fracção dos orçamentos familiares destinadas aos consumos básicos ("alimentação, bebidas e tabaco" - decréscimo de cerca de 7 pontos percentuais entre 1980/81 e 1989/90), a parte consagrada a "ensino, cultura, distracções" mantém-se em níveis significativamente baixos: 3.7% (a região de Lisboa e Vale do Tejo apresenta, porém, um valor substancialmente superior à média: 4.7%). A comparação entre os países da CE permite, aliás, destacar três conjuntos: Portugal aproxima-se da estrutura do consumo da Espanha, da Grécia e da Irlanda, grupo que se opõe, no gráfico factorial, ao conjunto mais numeroso dos países mais desenvolvidos da Comunidade; nestes, por outro lado, as despesas com "ensino, cultura e divertimentos" aproximam-se dos 10%, valor substancialmente mais elevado que os registados pelo grupo a que pertence Portugal (F. Melro, "Portugal: as despesas dos pobres. Relação entre a estrutura do consumo e o PIB nos países da CE", *Público*, 24 de Fevereiro de 1992, Suplemento Economia, p. 7).

Sublinhe-se, contudo, que apesar de este movimento ter sido acompanhado pela perda de importância relativa das camadas mais baixas, não se apoiou num processo de desenvolvimento económico e cultural escorado em condições institucionalizadas estáveis de mobilidade profissional, únicas susceptíveis de evitar o "círculo vicioso" da falta de qualificação (67). Assim, embora não atinjam os níveis observados durante os anos 60 (Lopes, 1967), as baixas qualificações ainda representam uma fatia importante da mão-de-obra das empresas, valor esse que, conjugado com os fracos níveis académicos observados para os efectivos da administração pública (68), deixa supor que, ainda hoje, para cerca de um terço dos activos, as perspectivas de mobilidade são razoavelmente limitadas. Se, a estes dados, acrescentarmos a fraca presença de efectivos que, nos serviços e na indústria transformadora, sustentam as actividades mais modernas (telecomunicações, robótica, etc), a permanência de importante volume de activos nas actividades tradicionais (têxtil, empregados administrativos, etc), bem assim como a manutenção de valores extremamente elevados de activos nos escalões mais baixos de remuneração (69), podemos completar o quadro: às fracas qualificações da mão-de-obra correspondem fragilidades importantes na estrutura do tecido empresarial, que têm, inevitavelmente, consequências ao nível das trajectórias de mobilidade (70).

Assim, para o futuro, podemos detectar duas grandes tendências: por um lado, a

67. A eliminação das escolas técnicas verificada após 1974 e a recente e ainda débil reabilitação do ensino técnico, ou ainda a relativamente forte presença de crianças no mundo do trabalho, são expressões dessa mesma situação.

68. Segundo o Decreto-Lei no. 380 de 17 de Setembro de 1980, ficam obrigadas a remeter ao Ministério do Emprego e Segurança Social os quadros de pessoal "todas as entidades com trabalhadores por conta de outrem, exceptuando-se a Administração Pública, entidades que empregam trabalhadores rurais não permanentes e trabalhadores domésticos". Em 1988, a parte dos trabalhadores "não qualificados" atingia 11.5%, a dos "praticantes e aprendizes" 11.1% e 8.9% eram reportados como possuidores de "nível desconhecido" (M.E.S.S., *Estatísticas*, no. 18, 1988). Ao nível da administração pública, o relatório de 1987 apresentava, ainda, os dados referentes a 1979 - cerca de 45% têm o ciclo preparatório ou menos (41.2% na administração central) (CICTRA, 1987).

69. Representam cerca de 30% da população residente os indivíduos que, em 1989, auferem ordenados inferiores a 50 contos por mês, segundo dados do Banco de Portugal citados no artigo de J. Nascimento Rodrigues acima referido.

70. É ainda J. Nascimento Rodrigues, no artigo citado, que põe em evidência a "dualidade" social resultante do "modelo" de desenvolvimento seguido (apelando à sua correcção); mas, curiosamente, porventura ofuscado pelo crescimento do terciário, e ansiando pela sua maior expansão, esquece-se de considerar os efeitos negativos da sobrevivência de actividades parasitárias e arcaicas, lado a lado com as mais modernas.

continuação do decréscimo de efectivos ligados à agricultura e a estabilização dos efectivos do secundário em níveis ligeiramente inferiores ao pico atingido em 1981 (71); por outro, a consolidação dos serviços como sector com maior dinamismo na criação de emprego. Mas se a regressão do primário é uma tendência que se manterá, previsivelmente, a um ritmo acelerado, por força, essencialmente, das dinâmicas demográficas (72); a perda relativa de importância da indústria perante o empolamento (73) dos serviços indicia uma transferência directa daquela para estes.

Por outro lado, os baixos níveis de qualificação (instrução e formação profissional - quando comparados com os restantes países da CE) que se continuam a verificar, colocam ainda problemas específicos no que respeita à capacidade de mobilização, por parte das instituições (74), para os amplos projectos de mudança (75), que supõem, para além da

71. A não disponibilidade de dados do último censo obriga à consulta de estimativas por amostragem; no Inquérito ao Emprego estima-se, para o segundo semestre de 1990, que o secundário ocupa 34.9% dos activos.

72. A polémica suscitada por E. Rocha (1984) quanto ao volume efectivo da população activa ligada ao trabalho agrícola (cerca de 18% do total, segundo os resultados do recenseamento de 1981; 25% , se adoptarmos os dados fornecidos pelo Inquérito Permanente ao Emprego) confirma, aliás, esta ideia. Não obstante a identidade de critérios utilizados (em ambas as fontes é fixado o limite mínimo de quinze horas semanais para poder considerar o indivíduo como empregado), o facto de um treino mais apurado dos inquiridores do I.P.E. conduz a considerar como empregados indivíduos que, espontaneamente, se auto-classificam como inactivos (por exemplo, no caso das mulheres domésticas que trabalham na agricultura) sugere que, na ausência da especificação das condições do que, institucionalmente, é considerado como emprego ou não emprego, tal trabalho é vivido como não relevante em termos de definição estatutária para os mesmos.

73. Porque a aparente modernização, que o crescimento dos serviços sugere a alguns analistas, coloca, de facto, problemas de tomo: a nível da administração pública, burocrática e ineficiente; a nível das actividades privadas, mal organizadas e com fraca produtividade.

74. Associações sindicais e profissionais, enquanto instâncias de representação (no sentido referido em Schmitter, 1984) dos interesses colectivos, e outras legitimamente constituídas como garantes do interesse geral.

75. J. Vala (1988), num estudo sobre representações do poder, regista que a representação "fatalista" do poder, assente "na crença na impossibilidade de controle dos indivíduos sobre o poder e a ordem social (...) (sendo ainda) central a ideia de que o poder decorre de uma ordem natural incntrolável" (p. 14), "é mais forte naqueles que se autoposicionam nos estratos sociais mais baixos, que se identificam com o grupo dos pobres, com os religiosos e com os que não têm empenhamento social; e ainda nos mais inseridos na estrutura da religião católica, com menos habilitações, do sexo feminino, mais velhos e menos expostos aos *mass media*." (p. 17).

Nota redigida na fase de revisão: também nos inquéritos aos valores europeus (participação social e associativismo) e às atitudes perante o desenvlvimento (distância ao poder), já anteriormente referidos, se verificou a mesma clivagem entre estratos de maior e menor instrução (França, 1993; Cabral *et al.*, 1993).

macro-concertação, a participação voluntária e empenhada numa acção colectiva desencadeada pela adesão a diagnósticos e objectivos consensualmente aceites. E consenso implica, pelo menos, condições de articulação e, nomeadamente, uma linguagem comum (vd. Moscovici e Doise, 1991). Ora, perante o quadro de diferenciação estrutural acima apresentado, será lícito supor que não apenas a posição ocupada na divisão social do trabalho, como um complexo feixe de outros factores que intervêm na formação das atitudes e identidades sociais, condicionam a permeabilidade dos diferentes grupos sociais à influência dessas instituições (76).

Categorias socioprofissionais e identidades sociais

A profissão (77) funciona como elemento coadjuvante da definição estatutária dos indivíduos, mas o seu contributo para o auto-posicionamento social é tanto menos importante quanto menos central for a sua posição relativamente a outros quadros relevantes da interacção e, consequentemente, mais marginal no processo de identificação social (78). Assim, para determinadas categorias de menores qualificações, a modalidade de integração na esfera do trabalho é responsável pelos comportamentos de "retraimento"

76. Num estudo de caso realizado junto dos trabalhadores afectados pelo incêndio do Chiado (Marques *et al.*, 1989), verificámos que, não obstante as condições favoráveis oferecidas para a frequência de cursos de formação e reciclagem, a adesão à iniciativa foi bastante limitada e, entre os que optaram por essa via, a possibilidade de estar acompanhado(a) e ocupado(a) era motivação importante, sobretudo para aquelas categorias que, por força dos atributos sociodemográficos, antevistos como obstáculos para o reingresso no mercado de trabalho (idade, qualificações de partida ...), relativizavam a dimensão instrumental da formação enquanto recurso para esse regresso à vida activa.

77. Em rigor, é a trajectória profissional - vd. Anexo "Classificação das Trajectórias Profissionais".

78. Concebemos, seguindo a teoria de H. Tajfel (1982), identidade social não enquanto entidade substantiva e imutável, mas enquanto resultado de um processo de afirmação da adesão e, simultaneamente, diferenciação em relação a categorias sociais relevantes para os indivíduos, processo esse que se enraiza em situações concretas de interacção socialmente significativas. Falar de identidades implica, por conseguinte, uma referência aos processos de categorização social (quais as categorias relevantes de estruturação da realidade - fenómenos em geral e grupos em particular); de comparação social (quais os quadros e padrões de referência da avaliação - própria e dos outros); e às situações concretas de interacção intergrupal (socialmente significativas).
Não nos interessa, pois, procurar "o que é realmente" o "eu social"; a identidade social, deste modo entendida, é uma categoria operatória que permite, ao captar as diferenças e as semelhanças significativas entre categorias sociais envolvidas em situações de interacção concretas, pôr em evidência, do mesmo passo, os modos de estruturação da realidade social, que orientam as condutas dos actores.

(*retrait* - Sainsaulieu) no universo organizacional, enquanto favorece a manutenção de fortes ligações aos quadros extra-trabalho - família, amigos ... (79). Não se pretende com isto dizer que se trata de "quantidades" conflituantes, mas que a condição de coerência interna (posição percepcionada no "reportório de identidades" (Berger e Luckmann) que nos permite apreender a realidade social - ao nível individual ou grupal) supõe uma estrutura cognitiva que se enraiza na articulação de experiências práticas (situações de interacção concretas e significativas), mas também assenta na apreciação valorativa das mesmas (sendo assim de esperar, segundo o princípio de L. Festinger, que quanto mais gratificantes, mais importância lhes será atribuída; e, inversamente, maior desvalorização quanto menor a gratificação experimentada). Assim, poderemos esperar que as categorias para as quais a dimensão estatutária da profissão é central para a identificação social serão também as mais permeáveis àquele tipo de linguagem que é canalizado por via institucional; para as outras, essa comunicação pode vir a revelar-se como particularmente difícil.

Atendendo, concretamente, à amplitude e natureza da mobilidade geográfica - particularmente a concentração urbana, que sublinhámos, mas também as migrações externas -, e às modalidades de integração socioprofissional, podemo-nos interrogar quanto às consequências da diferenciação social que acompanha esses processos: relativamente à formação das grandes subdivisões da sociedade global, à influência dos factores particulares (ligação às origens) e universais (divisão do trabalho) na formação das identidades sociais e, consequentemente, através da diversidade institucional (Fischer, 1975), no que respeita ao robustecimento da sociedade civil.

Em conformidade com a hipótese da existência, no início do século, de uma classe de trabalhadores manuais do sector industrial, menos numerosa, mas substancialmente semelhante à observada nas restantes sociedades instaladas na senda da industrialização (80), M. V. Cabral defende, para a caracterização das distâncias que separam, hoje,

79. R. Sainsaulieu (1985 e 1987) mostra que as organizações e as empresas, em particular, mais do que meras caixas de ressonância dos valores, normas e práticas externos ao universo de trabalho, são locais de produção de culturas e identidades sociais, que interagem com os universos socioculturais exteriores à esfera laboral.

80. Na medida em que, não obstante a heterogeidade, nomeadamente fora dos principais núcleos fabris e

Portugal dos restantes países da CE, que se trata de diferenças de grau, não de natureza (81). Reconhecendo, contudo, validade ao diagnóstico de J. Stoetzel sobre "os valores do tempo presente" (1982), que aponta as "diferenças sociodemográficas básicas" (estrutura da população activa, níveis de escolaridade e de rendimento, urbanização, etc) como responsáveis pelas "principais variações de atitudes e comportamentos" nos nove países europeus observados (conjunto que não inclui Portugal), M. V. Cabral conclui que as únicas diferenças relevantes se prendem com as clivagens horizontais ("as elites dos diversos países da CE parecem-se muito mais entre si do que se parecem com os operários e camponeses dos seus respectivos países"). Ora, para além de o mesmo ser possivelmente verdade relativamente a outros países não europeus e com estruturas socioeconómicas distintas (Brasil, India...) (82), as ditas "diferenças sociodemográficas básicas" definem, por si só, os limites combinatórios e, por conseguinte, o quadro de possíveis inerente ao grau de diferenciação social atingido (vd. Luhman, 1982). E, quanto a este aspecto, o que a análise anterior permitiu pôr em evidência não suscita dúvidas quanto à não identidade de situações relativamente a essas características "sociodemográficas básicas".

O "operariado", por exemplo, e para deliberadamente exagerar as diferenças, consideremos as sociedades apontadas como pioneiras da revolução industrial. No plano mais visível da organização social, a "revolução" provocada pela industrialização traduz-se, antes de mais, na concentração de massas de trabalhadores "arrancados" às actividades primárias nas cidades, minas, fábricas e bairros operários, focos de formação da cultura operária, transmitida e consolidada de geração em geração, enquanto suporte de cultura de classe (casos da Inglaterra, Alemanha...). Inicialmente confinados em pequenas "ilhas" (as cidades mineiras e industriais), num contexto social e económico essencialmente rural,

oficinais (Cabral, 1977 : 86-87), a introdução acelerada de maquinaria na primeira década do século XX e a consequente difusão da disciplina industrial teriam forçado uma relativa homogeneização dos "trabalhadores assalariados manuais".

81. Assim, à luz de resultados de estudos, que sugerem que a matriz de base (estrutural) observada em Portugal é idêntica à verificada nas restantes sociedades europeias, M. V. Cabral afirma que "a maior parte das diferenças que actualmente separam Portugal do resto da Europa podem ser concebidas (...) como diferenças de grau e não de natureza" ("A Europa e Portugal", *Diário de Notícias*, 13 de Janeiro de 1992 : 9).

82. Veja-se, por exemplo, a distância que separa um operário da indústria automóvel de São Paulo, de um "favelado" oriundo do Nordeste; ou um operário siderúrgico alemão, de um trabalhador imigrado turco, não qualificado.

cedo a dinâmica industrial invadiu todas as esferas, desfez equilíbrios pré-existentes e, se o peso dos efectivos ocupados na indústria nunca atingiu valores "esmagadores", passou não obstante a dominar e marcar o ritmo de evolução dessas sociedades. No que se refere à sociedade portuguesa, será apenas a "miopia" (83) que leva alguns autores a recusarem-se a admitir, para o início do século, "a existência própria do operariado", preferindo fazer incidir a análise nos "trabalhadores urbanos, na sua maioria artesãos assalariados" (84) ? Manifestação de "miopia" ou simples precaução analítica, atendendo à dominância da matriz tradicional até meados do século?

A adopção de um conceito implica, não apenas a aceitação de categorias analíticas, como ainda do quadro de referência teórica que sustenta essa mesma categorização. Ora, no caso concreto da sociedade portuguesa do início do século, qual o alcance das conclusões baseadas nos resultados de um inquérito (Inquérito Industrial de 1917), que abarca tão-só um quarto dos efectivos fabris e oficinais, maioritariamente concentrados em empresas de escassos nove "núcleos" regionais (Cabral, 1977 : 74) ? Na verdade, é a grande heterogeneidade do conjunto dos trabalhadores manuais (não rurais), que transparece através da consulta de outras fontes (Mónica, 1982; 1986), agravada pelos problemas que se colocam, particularmente em certas regiões do país, à identificação do sector de actividade de largas franjas de activos que ora trabalhando na indústria, sazonalmente se dedicam à agricultura, ora trabalhando no campo, se dedicam pontualmente a trabalhos de tipo industrial (Carqueja, 1916), que relembra a maior ou menor porosidade dos sectores primário e secundário, que ainda hoje se verifica, em algumas zonas do território nacional, e se traduz numa certa complementaridade das actividades (industrialização difusa, ...). Em suma, para além de Lisboa e Porto e das pequenas aglomerações que concentravam alguma actividade industrial, era a matriz vincadamente rural que caracterizava, sem sombra para dúvida, a estrutura social e económica no início do século. Mesmo nas duas únicas grandes cidades que, embora com estruturas sociais e económicas diversas, se destacavam claramente do resto do país, se em relação ao Porto "o campo penetrava (...)

83. A expressão é de M. V. Cabral: "o movimento real dos trabalhadores assalariados manuais não deixa de existir, de ser, só porque a miopia dos observadores não é capaz de o captar quando não se erguem no seu horizonte imediato grandes concentrações fabris e quando as estatísticas oficiais não registam espectaculares movimentos reivindicativos." (1977 : 16).
84. Esta é a crítica que M. V. Cabral (1977 : 28) faz a V. P. Valente.

por todos os poros" (Mónica, 1986 : 216), em Lisboa, sendo embora, como vimos, o "terciário" (85) que se afirma como principal sorvedouro dos fluxos provenientes do resto do país, o campo também continua a penetrar.

A urbanização e, em particular, a construção de habitação para alojamento das "classes laboriosas", traduzem-se em estruturas espaciais que reflectem a evolução das estruturas sociais. E o que essas realizações físicas permitem destacar, especificamente em Lisboa e no Porto, é, antes de mais, que, se a actividade industrial também marca o quotidiano dessas cidades, com o vai e vem de artesãos e operários (vd. literatura da época), ela não atinge, de facto, a dimensão que, noutras cidades europeias, lhe permite condicionar a própria dinâmica e morfologia urbanas. Assim, enquanto no Porto são as "ilhas" que acolhem a existência miserável dos trabalhadores e os segregam do restante tecido urbano, já em Lisboa se verifica, no que respeita à habitação formal, por força do maior desenvolvimento económico (e consequente mais elevado poder de compra), menor segregação residencial ao nível dos trabalhadores com maiores qualificações (operários, caixeiros, polícias,...), mas a mesma marginalização de vastos segmentos da população, que não podem pagar as rendas pedidas (mesmo quando se trata de habitação construída pelo Estado), relegados para zonas degradadas da cidade e, mais tarde, vindo a formar enormes bolsas de barracas (Gonçalves, 1978; Teixeira, 1992) - e, mais recentemente, os bairros "clandestinos". Essa marginalização não difere do observado noutras sociedades industrializadas, no que à segregação espacial das "classes laboriosas" (e "perigosas") diz respeito; distingue-se, outrossim, quando se considera, ao longo do tempo, a incapacidade dos poderes públicos e privados de promoverem mudanças graduais no sentido de garantirem, através de intervenções de "salubridade urbana", a integração social dessas populações (86). Esta situação, que marcará até muito tarde a vida nas cidades

85. As aspas justificam-se pela falta de homogeneidade das actividades que dão corpo, em termos quantitativos, à categoria - vd. supra.

86. Vd., por exemplo, para a história do East End, em Londres, cuja formação está intimamente associada, directa e indirectamente, às actividades portuárias, e sua evolução após as duas guerras mundiais, na sequência do desenvolvimento das políticas de realojamento e melhoria generalizada das condições de habitabilidade no país, Young e Willmott (1983 - 1a. ed. 1957); e em relação a Oxford, na sequência da instalação da indústria automóvel, e das mesmas políticas de renovação urbana do após guerra, Mogey (1974 - 1a. ed. 1956).

portuguesas, resulta da fraqueza da dinâmica económica (87) e, como ressalta dos diagnósticos feitos por diversos autores (vd. Magalhães Godinho, 1971/1980; e a já citada análise de A. S. Nunes e D. Miranda para 1960), caracteriza uma sociedade até muito recentemente enredada no arcaísmo e no subdesenvolvimento.

Só com a emigração (para a Europa) e o desenvolvimento de uma indústria moderna, se criam as condições propícias à aceleração de um êxodo rural maciço, e à urbanização e proletarização desses largos segmentos de trabalhadores saídos dos campos. E se a generalizada falta de qualificações e a fraqueza das remunerações auferidas não facilitaram a integração urbana, a aceleração do desenvolvimento industrial permitiu esbater o círculo vicioso da marginalização. O que a análise anterior permitiu colocar em evidência foi, sem dúvida, um formidável processo de mobilidade interna, que, associado à emigração, transfigurou a matriz tradicional de estratificação, o que, seguindo a hipótese clássica de Tocqueville, provoca inevitavelmente efeitos sobre a percepção das possibilidades de mudança de posição. Ora, se por um lado, num contexto de fraca diferenciação social, as perspectivas de mobilidade definem um quadro de possibilidades limitado, o que favorece a cristalização das posições sociais percepcionadas; por outro, a mobilidade facilita o contágio e contribui para a relativização das distâncias sociais percepcionadas entre categorias (88), o que aconselha a reportar o estudo das identidades ao contexto de diferenciação dos quadros de pertença e referência.

87. Um dos nossos entrevistados, quadro que participou no lançamento da escola de formação da Lisnave, onde trabalhou durante vinte anos, resumia a situação da seguinte forma: "A Lisnave mudou a face de Almada (...) a Lisnave foi um verdadeiro pólo, provocou o desenvolvimento da construção urbana em Almada, Seixal ..., não contribuiu para o alastramento dos bairros de lata. Porque a Lisnave pagava muito bem.".

88. Assim, num inquérito realizado, em finais da década de 60, a uma pequena amostra de operários de Lisboa e Porto, observou-se que, embora apenas a minoria considerasse provável a obtenção do emprego desejável (que a maioria continua, aliás, a associar a uma profissão operária), quando confrontados com uma situação de menor constrangimento objectivo, como seja a profissão desejada para os filhos de sexo masculino, poucos foram capazes de identificar profissões não operárias, "médias" ou "superiores" (Martins, 1969). Em contrapartida, os resultados de uma sondagem feita quase vinte anos mais tarde, abrangendo a totalidade da população residente em aglomerados com mais de 200 habitantes, revelam que a grande maioria dos inquiridos (mais de dois terços) se identificam com a classe média, o que aponta para a generalização da relativização das "fronteiras" entre posições distintas na estrutura social (vd. M. V. Cabral, "Crescimento económico e justiça social", *Público*, 23 de Maio de 1991).
Nota redigida na fase de revisão: esta concentração na "classe média" é provocada, segundo os autores do estudoo, pela conjugação de dois movimentos: de estratos superiores que se posicionam abaixo do seu nível "objectivo" e de estratos inferiores que se colocam acima (Cabral *et al.*, 1993).

Independentemente do grau de centralidade da profissão na formação das identidades sociais, a integração no universo do trabalho é uma das dimensões relevantes na construção das representações sociais relativas ao espectro das posições sociais (89). Ora, a importância dos fluxos de mobilidade profissional e geográfica (dentro e fora de fronteiras), sobretudo na segunda metade deste século, favorecendo a comunicação entre posições diferencialmente localizadas, contraria a cristalização de "divisórias" na percepção desse mesmo espectro (90). No que respeita ao operariado, a diversidade de trajectórias e histórias de trabalho (nomeadamente a origem agrícola recente de parte significativa deste universo) e, consequentemente, de modalidades de integração (ecológica, laboral, familiar, ligação ao meio de origem, ...), reflecte-se na heterogeneidade subcultural deste universo (91). Quanto aos empregados dos serviços, a diversidade de situações é tanto mais saliente quanto, à multiplicidade de trajectórias, se acrescenta uma não menor diferenciação de modalidades de integração profissional. Se nos concentrarmos, especificamente, nas categorias socioprofissionais com mais elevadas qualificações (profissões científicas, técnicas e liberais - vd. supra), verificamos, também, que o seu crescimento nas últimas décadas é considerável e indicia um processo de mobilidade intergeracional ascensional que abrange, muito provavelmente, todos os estratos sociais (92).

89. Mais ou menos complexas, essas construções mentais, que contemplam clivagens horizontais (segmentação sexual, etária ...) e verticais (estratificação em termos de poder económico, político, ...), emanam da própria experiência relacional dos actores sociais (como demonstrado no clássico *Yankee City* - Warner *et al.*, 1963). O facto de as oportunidades de interacção entre indivíduos diferencialmente posicionados estarem estruturalmente condicionadas, sendo o universo de trabalho uma esfera privilegiada para o contacto, concorre para a formação dessas representações e atitudes comuns - e a própria estabilidade das situações - no caso de as diferenças (e os critérios em que assentam) serem consideradas como legítimas (Erickson, 1988).

90. O que o inquérito recente (anteriormente citado), reportando que a maioria dos residentes em aglomerados de duzentos e mais habitantes se identificavam com a classe média, confirma.

91. Como inicialmente posto em evidência em Touraine (1961) e Ahtik (1963), a concorrência entre o colectivo de trabalho e a família e outros grupos de afiliação (em especial o meio de origem) é claramente desfavorável ao primeiro, para os operários de origem agrícola.

92. Infelizmente, nem o último recenseamento, de 1991, permite a elaboração de uma matriz de mobilidade intergeracional (profissão do pai/profissão do filho), na medida em que a informação sobre a profissão do pai não era solicitada. Contudo, uma aproximação menos rigorosa, comparando a estrutura das profissões nos diferentes momentos censitários, tal como a que apresentámos anteriormente, sugere que a hipótese da "reprodução" (Bourdieu) não pode, sequer, ser sustentada com base nos processos demográficos - aliás, a mesma crítica já foi feita noutros lados (vd. Goldthorpe *et al.*, 1987).

Se a forte mobilidade recente (ou a institucionalização de mecanismos susceptíveis de garantir oportunidades de mobilidade - designadamente graças à promoção dos valores assentes no mérito, em detrimento dos *status* adscritos (93): acesso ao ensino e formação, ...) permite, por um lado, o esbatimento dos traços que marcam a percepção das distâncias entre posições socialmente diferenciadas na estrutura social; por outro, a complexificação sociocultural (diversidade de meios de referência (94) e particularmente na esfera laboral, por força do aprofundamento da divisão do trabalho) favorece a identificação com formas institucionais de representação colectiva, formalizadas ou não, tanto mais relacionadas com o universo de trabalho, quanto maior for o grau de centralidade que este assume enquanto elemento de estruturação identitária (95). Se nos concentrarmos, agora, na a região de Lisboa, e, para além da naturalmente maior mobilidade que a cidade possibilita, atendermos ao já evidenciado processo selectivo das migrações, encontrar-nos-emos perante um quadro de ainda maior diversidade que o observado para o resto do país, mas também de grande fluidez de processos de estruturação das identidades sociais. Expliquemos a aparente contradição. O meio urbano é, por definição (segmentação, heterogeneidade, ...), propício à formação de um "mosaico de culturas" (Park) e à "intensificação subcultural" (Fischer) (96). Mas tal não significa determinismo ou fixação

93. O recurso ao neologismo, da responsabilidade dos tradutores de um artigo de S. M. Lipset (1989) publicado na Revista de História Económica e Social, justifica-se pelo interesse em estabilizar formas de tradução dos conceitos fundamentais da sociologia.

94. Quem estranhará, hoje em dia, a presença, numa fábrica, num escritório, ou num laboratório, de um jovem com "rabo de cavalo" e brinco na orelha, ao lado de um indivíduo mais velho, de cabelo curto e sem "adornos" auriculares?

95. O combate ao "neo-corporativismo", para além de constituir tema forte do discurso político dos anos oitenta, a nível internacional, resulta igualmente deste vasto processo de complexificação das estruturas sociais e económicas. Não apenas se escora na necessidade (real) de reformar estruturas às quais se exigem funções e formas de actuação que supõem novas modalidades de articulação com as necessidades sociais, como as dificuldades com que esbarra (vejam-se os conflitos que opõem os médicos ao Ministério da Saúde, os magistrados aos responsáveis pela reforma do aparelho judicial, os professores aos sucessivos Ministros da Educação, etc) reflectem o incremento dos níveis de incerteza decorrentes da diferenciaçãoda sociedade.

96. E é por isso que, em termos sociológicos, não faz grande sentido a proposta de considerar como urbanos os agregados com dois mil e mais habitantes (vd. Gaspar, 1987): se são os modos de vida que se prentendem submeter a análise, então, a menos que se verifiquem condições de diferenciação e de complexidade social e cultural, esses aglomerados podem constituir, tão-só, grandes aldeias.

A complexificação de estruturas sociais extravasa, aliás, as fronteiras do espaço urbano. As afirmações regionalistas (que já não se limitam ao tradicional "despique" Lisboa/Porto) são manifestações de identidade que são, largamente, suportadas pelo recente surto de crescimento de cidades de porte

exclusiva em "modelos subculturais" específicos, antes significa maior liberdade de escolha e orientação. A estruturação das identidades sociais resulta da articulação das experiências passadas (ligação à terra de origem, mobilidade intergeracional recente ....), com as oportunidades que a situação presente possibilita. Ora, é exactamente por força dessa maior liberdade resultante da complexificação social que, parafraseando M. Crozier (1991), é ilusório pretender motivar para a mudança, em nome do interesse geral, mesmo que através do concurso de um conjunto de actores que são, no "modelo ideal" (de tipo corporativo), os agentes de intermediação típicos (Estado, sindicatos, confederações patronais...); mas é possível criar as condições, recorrendo inclusivamente àquelas instâncias, para que os indivíduos "se motivem a si próprios" (97). Utopia desmentida pela História universal? A maior autonomia individual não é necessariamente incompatível com a decisão e a fixação de objectivos comuns (e coordenação de meios necessários à sua consecução), se, para o efeito, se estabelecerem regras explícitas de enquadramento da acção colectiva. A identificação com o trabalho (98), enquanto conjunto articulado de práticas específicas, mas também enquanto meio humano de suporte, poderá, na verdade, funcionar como mola impulsionadora de mudança (99). Mas esta não pode ser concebida

intermédio (Braga, Aveiro, Faro, ...) e têm, naturalmente, de se escorar na criação de instituições (escolas, associações empresariais, clubes desportivos, ...) susceptíveis de, pela sua prática, reflectir (e eventualmente ampliar) as distâncias que permitem a individualização (local, regional, ...), agindo no sentido de sublinhar (ou criar) as diferenças.

97. "La réflexion sur l'organisation ne peut plus être une réflexion logique *a priori* sur la meilleure façon rationnelle, scientifique, d'organiser le travail, d'allouer les ressources et même d'hiérarchiser les pouvoirs et de les contrôler. C'est une réflexion sur la capacité des groupes humains à coopérer dans des systèmes beaucoup plus complexes et sur les meilleurs moyens de développer et d'utiliser cette capacité. (...) les développements de la liberté humaine sont tels que les responsables ne peuvent plus se donner comme mission que de créer *les conditions nécessaires pour qu'ils* (les subordonnés) *se motivent eux-mêmes.*" (Crozier, 1991 : 45-46).

98. Entendido no sentido de ofício - e que iniciativas como a aposta na formação, reciclagem, revalorização de carreiras, cultura e identidade de empresa, etc. visam ampliar.

99. Observe-se, por exemplo, que, a nível da administração pública, não obstante todas as iniciativas no sentido da "revalorização de carreiras" (dominantemente centradas na negociação de remunerações), se mantêm as situações de impasse. Da mesma forma, as iniciativas, na esfera privada, de criação de uma "cultura de empresa", "de grupo", ou "de universo" apenas podem suscitar sorrisos. Uma cultura não se cria "por decreto" - ou na sequência de uma "ordem interna de serviço"! -; ela forja-se na prática concreta das situações. Aliás, um indicador interessante para caracterizar a evolução recente da sociedade portuguesa é o que resulta do inquérito anteriormente citado, que revela que, em Portugal, o grau de sindicalização nos estratos mais elevados é mais forte que o registado nos estratos mais baixos (T. de Sousa, "Como correr riscos em segurança?", *Público*, 24 de Maio de 1991, p. 26). Se admitirmos que os segundos correspondem a níveis de qualificação inferiores e que as elevadas taxas de absentismo que se verificam em certos ramos de actividade são, segundo Berger e Piore (1981), características do

à revelia da lógica de funcionamento dos conjuntos sociais nos quais os indivíduos se inscrevem e, como vimos, a identidade envolve uma multiplicidade de dimensões, que conduz a reflectir em termos de pluralidade (de motivações, quadros de referência ...), e não em termos de um mercado abstracto de emprego. Finalmente, é a presumível "lógica do mercado" que deve ser questionada: se, não obstante as iniciativas com vista à tão propalada e desejada modernização económica, desde há décadas erigida em prioridade nacional, a mobilidade da mão-de-obra (ou a "eficiência do mercado") continua a colocar problema, não deveriam as atenções concentrar-se nas lógicas diferenciais de funcionamento não de um, mas dos vários mercados de emprego?; não será a própria lógica tecnocrática de intervenção que, em face da diversidade sociocultural e, consequentemente, da diversidade dos mecanismos de regulação, deveria ser posta em causa?

Na verdade, não são apenas as categorias de mais baixa qualificação (ou em vias de desqualificação) que merecem atenção. Qualquer iniciativa que se apoie, essencialmente, quer na manipulação de normas, quer de motivações (seja através da ampliação das margens de incerteza dos trabalhadores, ou do aumento das recompensas imediatamente tangíveis - prémios, salários ...), para além das limitações inerentes ao quadro jurídico-institucional (incluindo a actuação dos sindicatos), revela total desconhecimento da complexidade da realidade social e, designadamente, da complexidade das relações entre o universo do trabalho e as restantes esferas de actividade. A organização (a nível interno, mas também em termos de articulação externa) e as finalidades atribuídas aos serviços públicos, particularmente num ambiente favorável à desregulamentação, quando perspectivadas essencialmente no sentido de produzir e canalizar a informação necessária para tornar "transparente" e "maleável" o "mercado" de emprego, podem bem ser tão-só uma mera manifestação de "torcicolo de avestruz" (100). É o funcionamento deste "mercado" de trabalho, cujas particularidades são sistematicamente sublinhadas, que importa, agora, analisar.

"segmento secundário" dos activos (a que correspondem baixas remunerações, instabilidade de emprego, etc.), então teremos, indirectamente, uma confirmação do fraco empenhamento que o trabalho menos qualificado suscita em torno de projectos colectivos institucionalizados.

100. Para parafrasear o título de uma reflexão de D. Linhardt (*Le torticolis de l'autruche*, 1991) sobre a acumulação de insucessos nas políticas ensaiadas com o intuito de modernizar as empresas francesas.

QUADRO I.1 - REPARTIÇÃO PERCENTUAL DOS GRUPOS PROFISSIONAIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (1968 E 1979)

GRUPO PROFISSIONAL	1968	1979
ADMINISTRATIVO	17,3	20
AUXILIAR	31,4	24,1
TÉCNICO	0,2	1
TÉCNICO PROFISSIONAL	6,3	11,9
TÉCNICO SUPERIOR	4	7,1
OPERÁRIO	13,2	9,1
DOCENTE	17,5	23,2
INFORMÁTICO	0,2	0,2
DIRIGENTE	0,7	0,7
OUTROS	9,2	2,7

FONTE: MINISTÉRIO DA REFORMA ADMINISTRATIVA, INQUÉRITO AOS RECURSOS HUMANOS DA FUNÇÃO PÚBLICA, LISBOA, 1980, P. 47

QUADRO I.2 - REPARTIÇÃO PERCENTUAL DOS EFECTIVOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA POR DISTRITOS (1968 E 1979)

DISTRITOS	LISBOA		PORTO		RESTANTES	
SECTOR / ANOS	1968	1979	1968	1979	1968	
ADMINISTRAÇÃOCENTRAL	50	35,7	13,1	15,3	36,9	
ADMINISTRAÇÃO LOCAL	31,8	23,9	19,7	19,7	48,5	
TOTAL	46,1	33,8	14,5	16	39,4	

FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR (P.48).

QUADRO I.3 - COMPARAÇÃO DOS EFECTIVOS DA FUNÇÃO PÚBLICA

	1935		1968		1979		1983	acréscim.	tx.média
SECTOR	VA	%	VA	%	VA	%	VA	percent.	cresc.an.
ADM.CEN.	25588	--	155213	78,9	313820	84,3	359329	102,2	6,93
ADM.LOC.	--	--	41542	21,1	58266	15,7	76466	40,3	3,29
TOTAL	--	--	196755	100	372086	100	435795	89,1	6,25

FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR (P.42); CENTRO DE INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E TÉCNICA DA REFORMA ADMINISTRATIVA, A ADMINISTRAÇÃO: FACTOS E NÚMEROS, LISBOA, SECRETARIA DE ESTADO DO ORÇAMENTO, 1987, P.27.

QUADRO I.4 - RELAÇÃO ENTRE EFECTIVOS DA FUNÇÃO PÚBLICA E POPULAÇÃO ACTIVA (%)

	1935	1968	1979	1983
EFEC. F.P. /POP. ACTIVA CIVIL	0.7*	6	8,8	9,4
F.P./ POP. ACT. CIVIL EMPREG.	--	6,2	9,5	10,5
F.P./EMPREGO TERCIÁRIO	--	17,3	27,4	24,7
F.P./TRAB.CONTA OUTREM	--	8,3	14,7	15,9

NOTA: *POPULAÇÃO ACTIVA EM 1930

FONTES: CENTRO DE INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E TÉCNICA DA REFORMA ADMINISTRATIVA, A ADMINISTRAÇÃO: FACTOS E NÚMEROS, LISBOA, SECRETARIA DE ESTADO DO ORÇAMENTO, 1987, P.29.

QUADRO I.5 - EVOLUÇÃO COMPARADA DA POPULAÇÃO NO CONTINENTE E NA REGIÃO DE LISBOA

HM

	CONTINENTE		LISBOA (cidade)		LISBOA (distrito)		SETÚBAL (distrito)		A.M.L. (dis. Lis.+Set.)	
	V.A.	taxa de cresci.	V.A.	taxa de cresci.	V.A.	taxa de cresci.	V.A.	taxa de cresci.	V.A.	taxa de cresci.
1890	4660095		301206	*	*	*	*	*	611168	*
1900	5016267	0,74%	356009	1,69%	*	*	*	*	709509	1,50%
1911	5547708	1,01%	435359	2,03%	*	*	*	*	852354	1,85%
1920	5621977	0,13%	486372	1,11%	*	*	*	*	933568	0,91%
1930	6360347	1,24%	594390	2,03%	906582	*	233668	*	1140250	2,02%
1940*	7218882	1,27%	694389	1,57%	1054731	1,53%	270000	1.46%	1324731	1,51%
1950	7921913	0,93%	783226	1,21%	1222471	1,49%	325646	1.89%2	1548117	1,57%
1960	8292975	0,46%	802230	0,24%	1382959	1,24%	377186	1.48%	1760145	1,29%
1970	8108214	-0,23%	769044	-0,42%	1577390	1,32%	467946	2.18%	2045336	1,51%
1981	9336759	1,42%	807937	0,49%	2069467	2,75%	618079	2.82%	2687546	2,77%

FONTES: I.N.E., ANUÁRIO ESTATÍSTICO-1980; XII RECENSEAMENTO GERAL DA POPULAÇÃO-1981.

NOTAS: * SÓ EM 1930 SETÚBAL APARECE DESAGREGADO DO DISTRITO DE LISBOA.

** ATÉ 1930, TRATA-SE DA POPULAÇÃO PRESENTE; A PARTIR DE 1940, É CONSIDERADA A POPULAÇÃO RESIDENTE.

QUADRO I.6 - POPULAÇÃO RESIDENTE (OU PRESENTE), POR DISTRITO, CONSOANTE A NATURALIDADE

			1940			1960			1981		
			TOTAL	NATURAIS DE FORA		TOTAL	NATURAIS DE FORA		TOTAL	NATURAIS DE FORA	
			PRESENTE	DO DISTRITO		RESID.	DO DISTRITO		RESID.	DO DISTRITO	
RESIDÊNCIA			**V.A.**	**V.A.**	**(%)**	**V.A.**	**V.A.**	**(%)**	**V.A.**	**V.A.**	**(%)**
AVEIRO		HM	429870	20504	4,77%	524592	37927	7.23%	622988	92241	14,81%
		H	200857	11072	5,51%	248493	18507	7.45%	300807	45271	15,05%
BEJA		HM	275441	13971	5,07%	276895	15054	5.44%	188420	18790	9,97%
		H	139432	7390	5,30%	138961	7521	5.41%	93806	9124	9,73%
BRAGA		HM	482914	17567	3,64%	596768	21250	3.56%	708924	57298	8,08%
		H	227723	8909	3,91%	284656	9778	3.44%	342115	27165	7,94%
BRAGANÇA		HM	213233	6861	3,22%	233441	13285	5.69%	184252	19908	10,80%
		H	106373	3798	3,57%	116327	7111	6.11%	91529	10014	10,94%
CASTELO BRANCO		HM	299670	9121	3,04%	316536	11373	3.59%	234230	24414	10,42%
		H	146987	5154	3,51%	152959	5388	3.52%	112685	11942	10,60%
COIMBRA		HM	411677	26227	6,37%	433656	35541	8.20%	436324	66378	15,21%
		H	189624	12381	6,53%	201647	15394	7.63%	206085	30220	14,66%
ÉVORA		HM	207952	17432	8,38%	219916	18673	8.49%	180277	22731	12,61%
		H	104685	9486	9,06%	108781	9133	8.40%	87879	10686	12,16%
FARO		HM	317628	8006	2,52%	314841	14153	4.50%	323534	56630	17,50%
		H	155781	4201	2,70%	154175	6597	4.28%	159495	27843	17,46%
GUARDA		HM	294166	9460	3,22%	282606	10267	3.63%	205631	23937	11,64%
		H	140799	5223	3,71%	135251	5560	4.11%	98440	11934	12,12%
LEIRIA		HM	353675	19411	5,49%	404500	24653	6.09%	420229	72037	17,14%
		H	171286	10032	5,86%	198638	12631	6.36%	205120	35320	17,22%
A.M.L.	LISBOA	HM	1070103	355174	33,19%	1382959	573839	41.49%	2069467	957443	46,27%
		H	513514	167027	32,53%	650700	259201	39.83%	988310	442905	44,81%
	SETÚBAL	HM	268884	49495	18,41%	377186	123846	32.83%	658326	352071	53,48%
		H	137120	26283	19,17%	188238	61547	32.70%	324829	172687	53,16%
PORTALEGRE		HM	186373	11946	6,41%	188482	11542	6.12%	142905	16138	11,29%
		H	93412	6436	6,89%	92705	5451	5.88%	69351	7617	10,98%
PORTO		HM	938288	110567	11,78%	1193368	149540	12.53%	1562286	247079	15,82%
		H	441633	45101	10,21%	562940	64272	11.42%	752455	111947	14,88%
SANTARÉM		HM	421996	25886	6,13%	461707	37593	8.14%	454123	79264	17,45%
		H	206472	13620	6,60%	223256	17581	7.87%	219023	37289	17,03%
VIANA CASTELO		HM	258596	7034	2,72%	277748	9481	3.41%	256814	23824	9,28%
		H	115033	3501	3,04%	123706	4489	3.63%	116354	11437	9,83%
VILA REAL		HM	289114	10277	3,55%	325358	13173	4.05%	264381	25968	9,82%
		H	141704	5637	3,98%	160420	6733	4.20%	130045	12527	9,63%
VISEU		HM	465563	14782	3,18%	482416	16036	3.32%	423648	38928	9,19%
		H	219347	7453	3,40%	229463	7584	3.31%	203166	18141	8,93%
TOT. CONTINENTE		HM	7484813			8609511			9570989		
		H	3598769			4124275			4614179		

FONTES: I.N.E., X E XII RECENSEAMENTOS GERAIS DA POPULAÇÃO (1960 E 1981).

QUADRO I.7 - POPULAÇÃO ACTIVA COM PROFISSÃO, POR ACTIVIDADE (1) - LISBOA (CIDADE)

		1890		1900		1911		1930	
		HM	H	HM	H	HM	H	HM	H
AGR/SILV/CAÇA/PESC.		4856	4526	7264	6738	6161	5742	9189	6314
	trab.agr.	4559	4229	7015	6489	5868	5451	7167	4877
	pes./caça	297	297	249	249	293	291	2022	1437
EXTRACÇÃO MAT.MIN.		68	68	3	3	16	16	888	591
INDÚSTRIA		52141	44532	59224	46751	78202	60599	103000	58548
	ind.transf.							76780	41633
	const.civil							26220	16915
TRANSP./COMUNICAC.		9690	9596	14286	14078	17185	16941	35394	21040
	transpor.							30759	18695
	comunica.							4635	2345
COM/BANC/SERV.EMPR		19519	17057	32319	26847	39746	35308	61049	37527
	banc/s.emp							6850	4223
	comércio							48365	29364
	hotel./rest.							5834	3940
SERV.PREST.COLECT.									
	ad.púb/def.	17096	16998	18222	18153	19492	19252	47475	30193
	sc/c.t.l.	4855	3278	7015	4569	8868	6448	12779	5978
	s.pes/dom.	39100	7996	24502	4720	28464	4283	60485	3222
PESS. VIV. RENDIMENT.		8424	4655	10421	5484	12493	5152	8664	3014
INACT/AC.M.CONH(2)		31895	13551	16807	6219	23179	15802	40377	24442
TOTAL		187644	122257	190063	133562	233806	169543	379300	190869

NOTAS:(1) AS CONDIÇÕES DE FEITURA E APURAMENTO DOS PRIMEIROS CENSOS, DESIGNADAMENTE NO QUE DIZ RESPEITO A FALTA DE CLAREZA E RIGOR DO CONCEITO DE PROFISSÃO (CF. MEMÓRIA DESCRITIVA (VOL.XXV) DO VIII RECENSEAMENTO GERAL DA POPULAÇÃO - 1940), EMBORA DESACONSELHEM A CONSTRUÇÃO DE UMA SÉRIE ÚNICA COM OS DADOS DOS CENSOS POSTERIORES, NÃO INVIABILIZAM A COMPARAÇÃO QUE AQUI SE PRETENDE ESTABELECER, NA MEDIDA EM QUE AS CATEGORIAS DE APURAMENTO SÃO BASICAMENTE AS MESMAS NOS QUATRO MOMENTOS CENSITÁRIOS CONSIDERADOS.

(2) EM 1930 TRATA-SE UNICAMENTE DE OCUPAÇÕES DIVERSAS OU MAL CONHECIDAS.

FONTES: DIRECÇÃO GERAL DA ESTATÍSTICA E DOS PRÓPRIOS NACIONAIS, CENSO DA POPULAÇÃO DO REINO DE PORTUGAL - 1890

DIRECÇÃO GERAL DA ESTATÍSTICA E DOS PRÓPRIOS NACIONAIS, CENSO DA POPULAÇÃO DO REINO DE PORTUGAL - 1900

DIRECÇÃO GERAL DA ESTATÍSTICA, CENSO DA POPULAÇÃO DE PORTUGAL - 1911

DIRECÇÃO GERAL DA ESTATÍSTICA, CENSO DA POPULAÇÃO DE PORTUGAL - 1930

QUADRO I.8 - POPULAÇÃO ACTIVA COM PROFISSÃO, POR ACTIVIDADE (1) - CONTINENTE

		1890		1900		1911		1930	
		HM	H	HM	H	HM	H	HM	H
AGR/SILV/CAC/PESC.		1465535	987757	1424572	1052459	1361585	1037433	1751717	1029915
	trab.agr.	1441126	967982	1406054	1035701	1345505	1021729	1699383	996783
	pesca/caça	24409	19775	18518	16758	16080	15704	52334	33132
EXTRACÇÃO MAT.MIN.		4451	4256	4337	4014	9245	8853	16722	10249
INDÚSTRIA		427440	278311	430210	305362	516875	377807	635444	353772
	ind.transf.							449792	237407
	const.civil							185652	
TRANSP./COMUNICA.		46350	44135	60349	55972	70756	67474	110596	65016
	transport.							98900	59196
	comunica.							11696	5820
COM/BANC/SERV.EMPR		98861	68259	90578	44532	147029	117679	204606	119224
	ban/s.emp							13788	8631
	comércio							169555	98789
	hotel./rest.							21263	11804
SERV.PREST.COLECT.									
	ad.púb/def	54839	54705	49053	48836	52252	51800	127619	81877
	sc/c.t.l.	27233	21723	32873	24476	38802	29823	49715	24250
	s.pes/dom	236622	33026	162024	18533	248417	91206	418769	28146
PESS. VIV. RENDIM.		22211	13203	19917	11620	69848	25972	193009	85323
INACT/AC.M.CONH(2)		165199	75246	69768	28363	114251	62717	158033	91741
TOTAL		2548741	1580621	2343681	1594167	2629060	1870764	3666230	1889513

NOTAS: IDEM QUADRO ANTERIOR.

FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR.

QUADRO I.9 - POP.ACTIVA COM PROFISSÃO, POR ACTIVIDADE (CONT.) - AGREGAÇÃO SEGUNDO FOURASTIÉ

		1890		1900		1911		1930	
		HM	H	HM	H	HM	H	HM	H
AGR/PSC/EXT		1469986	992013	1428909	1056473	1370830	1046286	1768439	1040164
		62,25	66,48	63,39	6798,00	56,07	58,71	53.34	60,74
INDÚSTRIA		427440	278311	430210	305362	516875	377807	635444	353772
		18,10	18,65	19,09	19,65	21,14	21,20	19.17	20,66
SERVIÇOS		463905	221848	394877	192349	557256	357982	911305	318513
		19,65	14,87	17,52	12,38	22,79	20,09	27.49	18,60
	TOTAL	2361331	1492172	2253996	1554184	2444961	1782075	3315188	1712449

NOTA: O TOTAL EXCLUI OS INDIVÍDUOS VIVENDO DOS RENDIMENTOS, IMPRODUTIVOS E ACTIVIDADES MAL DEFINIDAS

FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR.

QUADRO I.10 - POP.ACTIVA COM PROFISSÃO, POR ACTIVIDADE (LISBOA) - AGREGAÇÃO SEGUNDO FOURASTIÉ

		1890		1900		1911		1930	
		HM	H	HM	H	HM	H	HM	H
AGR/PSC/EXT		4924	4594	7267	6741	6177	5758	10077	6905
		3,34	4,42	4,46	5,53	3,12	3,88	3.05	4,23
INDÚSTRIA		52141	44532	59224	46751	78202	60599	103000	58548
		35,39	42,80	36,37	38,36	39,47	40,78	31.19	35,83
SERVIÇOS		90260	54925	96344	68367	113755	82232	217182	97960
		61,27	52,79	59,17	56,10	57,41	55,34	65.76	59,95
	TOTAL	147325	104051	162835	121859	198134	148589	330259	163413

NOTA: IDEM QUADRO ANTERIOR.

FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR.

QUADRO I.11 - POPULAÇÃO ACTIVA COM PROFISSÃO, POR ACTIVIDADE (1) - CONTINENTE (C)/LISBOA (L)

HM **ESTRUTURA (%)**

	1890		1900		1911		1930	
	C	L	C	L	C	L	C	L
AGR/PSC/EXT	62,25	3,34	63,39	4,46	56,07	3,12	53.34	3,05
INDÚSTRIA	18,1	35,39	19,09	36,37	21,14	39,47	19.17	31,19
SERVIÇOS	19,65	61,27	17,52	59,17	22,79	57,41	27.49	65,76

NOTA: IDEM QUADRO ANTERIOR.

FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR.

QUADRO I.12 - POPULAÇÃO ACTIVA COM PROFISSÃO, POR ACTIVIDADE (1) - CONTINENTE (C)/LISBOA (L)

H **ESTRUTURA (%)**

	1890		1900		1911		1930	
	C	L	C	L	C	L	C	L
AGR/PSC/EXT	66,48	4,42	67,98	5,53	58,71	3,88	60.74	4,23
INDÚSTRIA	18,65	42,8	19,65	38,36	21,2	40,78	20.66	35,83
SERVIÇOS	14,87	52,79	12,38	56,1	20,09	55,34	18.6	59,95

NOTA: IDEM QUADRO ANTERIOR.

FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR.

QUADRO I.13 - POPULAÇÃO ACTIVA COM PROFISSÃO, POR ACTIVIDADE (1) - CONTINENTE (C)/LISBOA (L)

HM	TX. MÉDIA DE CRESCIMENTO ANUAL						
		1890/900		1900/11		1911/30	
		C	L	C	L	C	L
AGR/PSC/EXT		-0,28%	3,97%	-0,38%	-1,47%	1,35%	2,61%
INDÚSTRIA		0,06%	1,28%	1,68%	2,56%	1,09%	1,46%
SERVIÇOS		-1,60%	0,65%	3,18%	1,52%	2,62%	3,46%
	TOTAL	-0,46%	1,01%	0,74%	1,80%	1,62%	2,73%

NOTA: IDEM QUADRO ANTERIOR.

FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR.

QUADRO I.14 - POPULAÇÃO ACTIVA COM PROFISSÃO, POR ACTIVIDADE (1) - CONTINENTE (C)/LISBOA (L)

H	TX. MÉDIA DE CRESCIMENTO ANUAL						
		1890/900		1900/11		1911/30	
		C	L	C	L	C	L
AGR/PSC/EXT		0,63%	3,91%	-0,09%	-1,42%	-0,03%	0,96%
INDÚSTRIA		0,93%	0,49%	1,95%	2,39%	-0,35%	-0,18%
SERVIÇOS		-1,42%	2,21%	5,81%	1,69%	-0,61%	0,93%
	TOTAL	0,41%	1,59%	1,25%	1,82%	-0,21%	0,50%

NOTA: IDEM QUADRO ANTERIOR.

FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR.

QUADRO I.15 - POPULAÇÃO ACTIVA COM PROFISSÃO, POR ACTIVIDADE (1) - CONTINENTE (C)/LISBOA (L)

HM	TAXA VARIAÇÃO (%)						
		1890/900		1900/11		1911/30	
		C	L	C	L	C	L
AGR/PSC/EXT		-2,79%	47,58%	-4,06%	-15,00%	29,00%	63,14%
INDÚSTRIA		0,65%	13,58%	20,14%	32,04%	22,94%	31,71%
SERVIÇOS		-14,88%	6,74%	41,12%	18,07%	63,53%	90,92%

NOTA: IDEM QUADRO ANTERIOR.

FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR.

QUADRO I.16 - POPULAÇÃO ACTIVA COM PROFISSÃO, POR ACTIVIDADE (1) - CONTINENTE (C)/LISBOA (L)

H	TAXA VARIAÇÃO (%)						
		1890/900		1900/11		1911/30	
		C	L	C	L	C	L
AGR/PSC/EXT		6,50%	46,73%	-0,96%	-14,58%	-0,59%	19,92%
INDÚSTRIA		9,72%	4,98%	23,72%	29,62%	-6,36%	-3,38%
SERVIÇOS		-13,30%	24,47%	86,11%	20,28%	-11,03%	19,13%

NOTA: IDEM QUADRO ANTERIOR.

FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR.

QUADRO I.17 - POPULAÇÃO ACTIVA COM PROFISÃO, POR ACTIVIDADE - CONTINENTE									
VA									
		1950		1960		1970 (1)		1981	
		HM	H	HM	H	HM	H	HM	H
AGR/SILV/CAC/PESC.		1452938	1216819	1337450	1232299	927770	754710	693423	438359
	ag/si/ca.	1413200	1177868	1297283	1192880	895260	723295	664681	410644
	pesca	39738	38951	40167	39419	32510	31415	28742	27715
IND. EXTRACTIVAS		24865	23236	25932	25153	12075	11630	17709	16895
IND. TRANSFORM.(2)		569303	349384	668504	502373	703065	464715	983998	649006
alim/bebid/tabaco		73341	49469	69385	44875	56890	32290	100206	60683
têxt/vest/calc/curt		228722	118356	245591	136610	243625	93045	113782	108374
mad/corti/mobiliar		88406	22226	96218	88562	103005	90735	48898	97142
papel/tipografia		17714	13778	26463	21057	30750	23060	75185	35838
quím/petro/borracha		12297	9522	30395	24928	39170	29375	65003	53472
miner.n/metálicos		25525	21756	38947	33815	47975	39025	30388	50833
metalúrg. de base		71795	69808	7957	7390	33340	29590	218489	26897
produt. metálicos				86561	83324	123880	112595		193759
mater.transporte		8865	8727	33491	32988				
maq./maq.mat.elect.		1274	1105	12559	11507				
transf.diversas		41364	34637	20937	17317	24430	15000	32779	22008
CONSTRUÇÃO		145075	144072	213974	212297	244125	241140	417510	408345
ELECTR./GÁS/ÁGUA		9693	9270	14106	13378	15845	14040	27688	24809
COMÉRCIO		204271	173296	233868	197040	275900	204020	391925	257852
RESTAUR./HOTEL.(3)		26136	20029	36553	29016	48435	34200	96897	54870
BANC/SEG/SV.EMP(4)		11948	10990	29780	26240	56200	41745	98381	71562
TRANS/ARMA/COMUNIC		92702	94792	116507	106125	139810	122600	181715	152815
transp. e armazen.		73977	86453	95431	92423	111615	105160	139690	125799
comunicações		18725	8339	21076	13702	28195	17440	42025	27016
ADM.PÚBL./DEFESA		108148	99492	111243	100475	146605	114355	241843	163015
SV.PRES.COLECT.(5)		81323	45530	106660	49018	110160	46270	289816	92380
	s.soc/sim.	77594	42768	100251	43896	100335	39420	261355	76012
	recr/cult	3729	2762	6409	5122	8040	5675	18319	12293
	san/limp.					1785	1175	10142	4075
SERV.PESSOAIS (5)		20167	17192	28471	22022	207045	79645	117459	97039
SERV.DOMÉSTICOS		243346	37862	183922	8898	110665	4630	118838	2757
ACTIV. MAL DEFINI.		5604	4010	19275	17671	101135	69730	2265	1721
TOTAL		2995519	2245974	3126245	2542005	3098835	2203430	3679467	2431425
TOTAL-ACT.M.DEFIN.		2989915	2241964	3106970	2524334	2997700	2133700	3677202	2429704
NOTAS: (1) AMOSTRA A 20%									
(2) A DEFINIÇÃO E AGREGAÇÃO DAS RUBRICAS NÃO É SISTEMATICAMENTE A MESMA NOS DIFERENTES CENSOS, PELO QUE ALGUMA DA									
	VARIAÇÃO REGISTADA SE DEVERÁ A ESSA MUDANÇA DE REGISTO E NÃO NECESSARIAMENTE AO COMPORTAMENTO DOS EFECTIVOS.								
(3) EM 1950 E 1960 AS ACTIVIDADES DE HOSPEDAGEM, RESTAURAÇÃO E SIM. ENCONTRAVAM-SE AGREGADAS NA CATEGORIA SERV.PESSOAIS.									
(4) AS OPERAÇÕES SOBRE IMÓVEIS E OS SERVIÇOS PRESTADOS ÀS EMPRESAS ESTÃO AGREGADOS AOS SERVIÇOS PRESTADOS À COLECTIVIDADE									
	ATÉ 1960, INCLUSIVE.								
(5) A ACRESCER AO REFERIDO NA NOTA 2, SUBLINHEM-SE AS ENORMES TRANSFORMAÇÕES OCORRIDAS NO PASSADO RECENTE, NA NATUREZA E									
	MODALIDADES DE PRESTAÇÃO DESTAS ACTIVIDADES.								
FONTES: INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA, RECENSEAMENTOS GERAIS DA POPULAÇÃO DE 1950, 1960, 1970 E 1981.									
RODRIGUES, H.M. E J.M. DUARTE, ALGUNS ELEMENTOS ESTATÍSTICOS DE DEMOGRAFIA, EMPREGO E PRODUTIVIDADE, LISBOA, MINISTÉRIO									
DO TRABALHO, SÉRIE ESTATÍSTICA No. 31									

QUADRO I.18 - POPULAÇÃO ACTIVA COM PROFISSÃO, POR ACTIVIDADE - A.M.L.(6)

	1950		1960		1970 (1)		1981	
	HM	H	HM	H	HM	H	HM	H
AGR/SILV/CAC/PESC.	152798	133764	131774	125739	87755	77770	61174	19006
ag/si/ca.	142654	123757	122925	117013	79760	70025	54695	12960
pesca	10144	10007	8849	8726	7995	7745	6479	6046
IND. EXTRACTIVAS	3446	3325	3282	3178	1735	1615	1961	1755
IND. TRANSFORM.(2)	150882	108904	182385	139111	190970	131220	295255	203233
alim/bebid/tabaco	22558	15698	20790	14330	19455	11820	35308	22501
têxt/vest/calc/curt	39014	15832	39503	16424	35835	8005	34808	7312
mad/corti/mobiliar	22810	18034	23022	19376	23385	19050	18647	14742
papel/tipografia	7208	5631	10429	8592	12405	9505	23010	16143
quím/petro/borracha	7845	6075	19097	15472	19955	14590	43362	29109
miner.n/metálicos	6291	5541	10687	9712	12010	10470	15670	12766
metalúrg. de base	21537	21028	2939	2789	10240	9295	5679	5285
produt. metálicos			28047	26820	48980	43540	104202	85904
mater.transporte	5407	5376	15635	15402				
maq./maq.mat.elect.	811	662	6437	5667				
CONSTRUÇÃO	31370	31168	56257	55753	70950	69275	100633	95870
ELECTR./GÁS/ÁGUA	5157	4840	6683	6214	7760	6355	10531	6478
COMÉRCIO	79901	67713	93830	78580	108800	77790	158897	99562
RESTAUR./HOTÉIS(3)	11290	9017	16176	12976	21310	15045	46859	26124
BANC/SEG/SV.EMP(4)	7364	6666	17993	15369	34990	24310	56400	38737
TRANS/ARMA/COMUNIC.	49546	46406	54650	49756	64555	57045	90108	72980
transp. e armazen.	43229	42012	44525	43096	50835	49010	68912	60232
comunicações	6317	4394	10125	6660	13720	8035	21196	12748
ADM.PÚBL./DEFESA	51530	46422	56912	49371	77310	57040	119899	72807
SV.PRES.COLECT.(5)	33640	20159	40181	19878	45770	19425	118784	36963
s.soc/sim.	31139	18388	35871	16579	39540	15340	99667	27375
recr/cult.	2501	1771	4310	3299	5430	3640	11798	7228
san/limp.					800	445	7319	2360
SERV.PESSOAIS (5)	6342	4826	11597	7337	36790	27500	41874	31358
SERV.DOMÉSTICOS	72125	6314	62186	1967	44710	2065	53719	1347
ACT. MAL DEFINIDAS	1181	916	4792	4096	37360	24800	298	239
TOTAL	656598	490440	738698	568870	832765	591235	1156392	706459
TOTAL-ACT.M.DEFIN.	655417	489524	733906	564774	795405	566435	1156094	706220

NOTAS: (1) A (5) IDEM QUADRO ANTERIOR

(6) INCLUI OS DISTRITOS DE LISBOA E SETÚBAL.

FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR

QUADRO I.19 - POPULAÇÃO ACTIVA COM PROFISSÃO, POR ACTIVIDADE - CONTINENTE (C)/A.M.L. (A)								
HM	TX MÉDIA DE CRESCIMENTO ANUAL							
		1950/60		1960/70		1970**/81		
		C	A	C	A	C	A	
AGR/SILV/CAC/PESC.		-0,82%	-1,47%	-3,59%	-3,98%	-2,61%	-3,23%	
IND. EXTRACTIVAS		0,42%	-0,49%	-7,36%	-6,18%	3,54%	1,12%	
IND. TRANSFORM.(2)		1,62%	1,91%	0,51%	0,46%	3,10%	4,04%	
CONSTRUÇÃO		3,96%	6,01%	1,33%	2,35%	5,00%	3,23%	
ELECTR./GÁS/ÁGUA		3,82%	2,63%	1,17%	1,51%	5,20%	2,81%	
COMÉRCIO		1,36%	1,62%	1,67%	1,49%	3,24%	3,50%	
RESTAUR./HOTEL.(3)		3,41%	3,66%	2,85%	2,79%	6,51%	7,43%	
BANC/SEG/SV.EMP(4)		9,56%	9,35%	6,56%	6,88%	5,22%	4,44%	
TRANS/ARMAZ/COMUNIC		2,31%	0,99%	1,84%	1,68%	2,41%	3,08%	
ADM.PÚBL./DEFESA		0,28%	1,00%	2,80%	3,11%	4,66%	4,07%	
SV.PRES.COLECT.(5)		2,75%	1,79%	0,32%	1,31%	9,19%	9,06%	
SERV.PESSOAIS (5)		3,51%	6,22%	21,95%	12,24%	-5,02%	1,18%	
SERV.DOMÉSTICOS		-2,76%	-1,47%	-4,95%	-3,25%	0,65%	1,68%	
ACTIV. MAL DEFINI.		13,15%	15,03%	18,03%	22,80%	-29,20%	-35,55%	
TOTAL		0,43%	1,19%	-0,09%	1,21%	1,57%	3,03%	
TOTAL-ACT.M.DEFIN.		0,38%	1,14%	-0,36%	0,81%	1,87%	3,81%	
NOTAS: IDEM QUADRO ANTERIOR								
FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR								

QUADRO I.20 - POPULAÇÃO ACTIVA COM PROFISSÃO, POR ACTIVIDADE - CONTINENTE (C)/A.M.L. (A)								
H	TX MÉDIA DE CRESCIMENTO ANUAL							
		1950/60		1960/70		1970/81		
		C	A	C	A	C	A	
AGR/SILV/CAC/PESC.		0,13%	-0,62%	-4,78%	-4,69%	-4,82%	-12,02%	
IND. EXTRACTIVAS		0,80%	-0,45%	-7,42%	-6,55%	3,45%	0,76%	
IND. TRANSFORM.(2)		3,70%	2,48%	-0,78%	-0,58%	3,08%	4,06%	
CONSTRUÇÃO		3,95%	5,99%	1,28%	2,20%	4,90%	3,00%	
ELECTR./GÁS/ÁGUA		3,74%	2,53%	0,48%	0,22%	5,31%	0,17%	
COMÉRCIO		1,29%	1,50%	0,35%	-0,10%	2,15%	2,27%	
RESTAUR./HOTEL.(3)		3,78%	3,71%	1,66%	1,49%	4,39%	5,14%	
BANC/SEG/SV.EMP(4)		9,09%	8,71%	4,75%	4,69%	5,02%	4,33%	
TRANS/ARMAZ/COMUNIC		1,14%	0,70%	1,45%	1,38%	2,02%	2,26%	
ADM.PÚBL./DEFESA		0,10%	0,62%	1,30%	1,45%	3,20%	2,24%	
SV.PRES.COLECT.(5)		0,74%	-0,14%	-0,58%	-0,23%	6,49%	6,02%	
SERV.PESSOAIS (5)		2,51%	4,28%	13,72%	14,13%	1,81%	1,20%	
SERV.DOMÉSTICOS		-13,48%	-11,01%	-6,32%	0,49%	-4,60%	-3,81%	
ACTIV. MAL DEFINI.		15,99%	16,16%	14,71%	19,73%	-28,57%	-34,43%	
TOTAL		1,25%	1,49%	-1,42%	0,39%	0,90%	1,63%	
NOTAS: IDEM QUADRO ANTERIOR								
FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR								

QUADRO I.21 - POPULAÇÃO ACTIVA COM PROFISSÃO, POR ACTIVIDADE - CONTINENTE/AML						
HM	TX.MÉDIA CRESCIMENTO ANUAL					
	1950/60		1960/70		1970/81	
	C	A	C	A	C	A
AGR/PESC/IND.EXTR.	-0,80%	-1,45%	-3,65%	-4,03%	-2,50%	-3,12%
TRSF/CC/E.G.Á./T&C	2,18%	2,39%	0,85%	1,09%	3,50%	3,66%
C&H/SV.EMP/SV.COL.	1,62%	1,32%	2,51%	2,15%	4,20%	4,44%
AGREGAÇÃO SEGUNDO KUZNETS (1966)						
AGR/PESC/IND.EXTR.	-0,80%	-1,45%	-3,65%	-4,03%	-2,50%	-3,12%
TRSF/CONST./E.G.Á.	2,16%	2,73%	0,72%	0,95%	3,65%	3,80%
C&H/T&C/SV.EM.&COL.	0,72%	1,27%	2,60%	2,08%	3,13%	4,25%
AGREGAÇÃO SEGUNDO FOURASTIÉ (1949) E KUZNETS (1957)						
FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR						

QUADRO I.22 - POPULAÇÃO ACTIVA COM PROFISSÃO, POR ACTIVIDADE - CONTINENTE/AML						
H	TX.MÉDIA CRESCIMENTO ANUAL					
	1950/60		1960/70		1970/81	
	C	A	C	A	C	A
AGR/PESC/IND.EXTR.	0,14%	-0,61%	-4,83%	-4,73%	-4,62%	-11,48%
TRSF/CC/E.G.Á./T&C	3,39%	2,75%	0,10%	0,51%	3,54%	3,33%
C&H/SV.EMP/SV.COL.	1,51%	1,42%	1,12%	1,87%	3,03%	2,94%
AGREGAÇÃO SEGUNDO KUZNETS (1966)						
AGR/PESC/IND.EXTR.	0,14%	-0,61%	-4,83%	-4,73%	-4,62%	-11,48%
TRSF/CONST./E.G.Á.	3,77%	3,33%	-0,11%	0,28%	3,78%	3,61%
C&H/T&C/SV.EM.&COL.	0,77%	1,26%	1,85%	1,77%	2,96%	2,80%
AGREGAÇÃO SEGUNDO FOURASTIÉ (1949) E KUZNETS (1957)						
FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR						

QUADRO L23 - EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ACTIVA - C.N.P. (1950-1981)																	
CONTINENTE/LISBOA/SETÚBAL/AML																	
HM			1950				1960				1970				1981		
		CONT.	LISB.	SET.	A.M.L.(5)	CONT.	LISB.	SET.	A.M.L.(5)	CONT.	LISB.	SET.	A.M.L.(5)	CONT.	LISB.	SET.	A.M.L.(5)
QUAD.CIEN.TÉC.& LIB.		87607	30574	2721	33295	105347	37525	4068	41593	118215	47375	6075	53450	301327	113226	16815	130041
pr.cien/téc/lib.(1)		30190	15175	926	16101	46082	22805	1858	24663	64805	31150	3865	35015	137964	64727	8575	73302
pes.docente,sim.(2)		20259	4306	555	4861	32342	6375	1097	7472	41900	11025	1845	12870	113464	30830	6205	37035
quad.sup.adm.públi.		4213	2009	119	2128	3457	1694	39	1733	1645	1090	55	1145	3201	2208	53	2261
quad.sup.empr.priv.		32945	9084	1121	10205	23466	6651	1074	7725	9865	4110	310	4420	46698	15461	1982	17443
PROP.DIR.GER.C.& H.		87563	19622	3572	23194	91428	20524	4331	24855	110365	25540	6370	31910	152784	36762	11294	48056
prop/dir/ger.comer.		87563	19622	3572	23194	80747	17644	3562	21206	96295	21710	5325	27035	137334	30708	10023	40731
prop/dir/ger.hotel.						10681	2880	769	3649	14070	3830	1045	4875	15450	6054	1271	7325
EMPREG.COM.& ESCR.		216906	97112	9318	106430	285279	125324	15958	141282	382925	164725	30560	195285	648955	259502	57121	316623
escr/sv.transp.com.		123931	60246	4994	65240	165267	79838	9224	89062	256315	116970	20395	137365	487212	202511	43559	246070
empreg.comércio (3)		92975	36866	4324	41190	120012	45486	6734	52220	126610	47755	10165	57920	161743	56991	13562	70553
EMPREGADOS SERV.		281474	81967	7934	89901	291127	98851	10239	109090	225975	82890	13080	95970	365645	144091	28345	172436
serviços pessoais		264556	76906	6615	83521	241829	80862	7488	88350	181890	67825	9905	77730	290218	116110	22262	138372
agent.ser.segurança		9415	2594	607	3201	39523	13539	2249	15788	34860	11340	2485	13825	50670	16460	4476	20936
outros serviços		7503	2467	712	3179	9775	4450	502	4952	9225	3725	690	4415	24757	11521	1607	13128
TRAGR./PESCA/CAÇA		1432976	93723	55272	148995	1330247	79533	51165	130698	918980	48885	36835	85720	686351	35414	23873	59287
dir.explor.agricol.		4357	749	229	978	351581	15759	4929	20688	18930	2440	600	3040	1949	481	117	598
tr.agr./silv/caça/pesca		1428619	92974	55043	148017	978666	63774	46236	110010	900050	46445	36235	82680	684402	34933	23756	58689
TRABALHAD.INDÚST.		776246	158162	48816	206978	976265	208735	64413	273148	1086905	224165	88875	313040	1490167	291514	119397	410911
encarregados ind.(4)										14275	3115	765	3880	25407	6180	3463	9643
trab.ind.extractivas		14010	536	821	1357	19518	1368	806	2174	7960	570	570	1140	12693	687	485	1172
oper.esp.ind.transf.		762236	157626	47995	205621	941821	203490	62279	265769	1057985	218375	86770	305145	1347407	263258	107354	370612
tr.indif.ind.transf.						14926	3877	1328	5205	6685	2105	770	2875	104660	21389	8095	29484
OUTROS ACTIVOS		47920	18684	2451	21135	30126	12021	2541	14562	25135	10510	3600	14110	34238	13408	5630	19038
memb.clero e simil.		9287	1715	160	1875	10125	1721	106	1827	3180	395	50	445	4356	832	75	907
artistas		1635	796	46	842	2653	2409	190	2599	5435	2775	400	3175	9001	4095	611	4706
desportistas		165	75	5	80	467	152	38	190	940	240	100	340	1369	313	123	436
f.armad./militariz.		36833	16098	2240	18338	16881	7739	2207	9946	15580	7100	3050	10150	19512	8168	4821	12989
NÃO CLASSIFICADOS		74419	20066	1493	21559	16463	2840	630	3470	119505	36225	7075	43300				
	TOTAL	3005111	519910	131577	651487	3126282	585353	153345	738698	2988005	640315	192470	832785	3679467	893917	262475	1156392
NOTAS: (1) NÃO INCLUI MEMBROS DO CLERO, ARTISTAS, DESPORTISTAS E PESSOAL DOCENTE. VER A TABELA DE CONVERSÃO EM ANEXO.																	
(2) EM 1970 E 1981 INCLUI PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS.																	
(3) INCLUI CORRETORES DA BOLSA E AGENTES PRODUTORES DE SEGUROS.																	
(4) ESTA CATEGORIA SÓ APARECE DESAGREGADA A PARTIR DE 1970.																	
(5) ENGLOBA OS DISTRITOS DE LISBOA E SETÚBAL.																	
FONTES: I.N.E., RECENSEAMENTOS GERAIS DA POPULAÇÃO DE 1950, 1960, 1970 E 1981																	

QUADRO I.24 - EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ACTIVA - C.N.P. (1950-1981)

CONTINENTE/LISBOA/SETÚBAL/AML

H	1960				1960				1970				1981			
	CONT.	LISB.	SET.	A.M.L.(5)	CONT.	LISB.	SET.	A.M.L.(5)	CONT.	LISB.	SET.	A.M.L.(5)	CONT.	LISB.	SET.	A.M.L.(5)
QUAD.CIEN.TÉC.& LIB	64217	23408	2018	25426	67194	26192	2675	28867	65765	28970	3610	32580	165395	66518	9608	76126
pr.cien/téc/lib.(1)	23968	11717	730	12447	34035	16452	1388	17840	46130	21605	2885	24490	92833	43620	6266	49886
pes.docente,sim.(2)	5212	1247	126	1373	7049	1615	197	1812	8965	2625	385	3010	27464	7236	1484	8720
quad.sup.adm.públi.	3776	1855	97	1952	3338	1639	36	1675	1505	975	55	1030	2664	1784	47	1831
quad.sup.empr.priv.	31261	8589	1065	9654	22772	6486	1054	7540	9165	3765	285	4050	42434	13878	1811	15689
PROP.DIR.GER.C.& H.	78976	17857	3197	21054	82377	18765	3969	22734	92540	21805	5255	27060	107802	26601	7636	34237
prop/dir/ger.comer.	78976	17857	3197	21054	73268	16245	3264	19509	80520	18520	4320	22840	96345	21970	6663	28633
prop/dir/ger.hotel.					9109	2520	705	3225	12020	3285	935	4220	11457	4631	973	5604
EMPREG.COM.& ESCR.	175554	77876	7887	85763	228422	96789	12996	109785	255135	103420	19400	122820	376431	137723	30998	168721
escr/sv.transp.com.	101802	47187	4161	51348	129549	58174	7331	65505	167485	69795	13250	83045	274279	102202	23715	125917
empreg.comércio (3)	73752	30689	3726	34415	98873	38615	5665	44280	87650	33625	6150	39775	102152	35521	7283	42804
EMPREGADOS SERV.	70915	17233	3000	20233	90747	31763	4898	36661	80910	27280	6465	33745	124578	44028	10229	54257
serviços pessoais	55215	12767	1818	14585	44451	14882	2279	17161	40380	13650	3485	17135	63133	23502	5060	28562
agent.ser.seguranca	9233	2516	547	3063	38254	13101	2183	15284	33725	11060	2445	13505	49223	15794	4381	20175
outros serviços	6467	1950	635	2585	8042	3780	436	4216	6805	2570	535	3105	12222	4732	788	5520
TR.AGRI./PESCA/CAÇA	1198223	84822	45353	130175	1225837	77116	47250	124366	748285	46535	29655	76190	432963	28513	16595	45108
dir.explor.agrícol.	4177	719	226	945	329328	15253	4649	19902	17845	2380	580	2960	1809	427	113	540
tr.agr./silv/caça/pesca	1194046	84103	45127	129230	896509	61863	42601	104464	730440	44155	29075	73230	431154	28086	16482	44568
TRABALHAD.INDÚSTRIA	619059	130438	37236	167674	808015	178213	52395	230608	848945	185100	70735	255835	1183648	240277	102637	342914
encarregados ind(4)									13745	2940	760	3700	22616	5532	3226	8758
tra.ind.extractivas	13176	530	785	1315	18931	1339	784	2123	7780	570	460	1030	12465	679	456	1135
oper.esp.ind.trans.	605883	129908	36451	166359	775514	173200	50440	223640	821945	179775	68875	248650	1053169	214712	91067	305779
tr.indif.ind.trans.					13570	3674	1171	4845	5475	1815	640	2455	95398	19354	7888	27242
OUTROS ACTIVOS	42883	17292	2333	19625	24105	10284	2471	12755	23715	9705	3480	13185	30608	11768	5462	17230
memb.clero e simil.	4579	544	48	592	4810	541	65	606	3120	380	50	430	3272	551	68	619
artistas	1352	597	41	638	1992	1871	165	2036	4325	2065	310	2375	6611	2817	464	3281
desportistas	119	53	4	57	422	133	34	167	750	200	85	285	1312	288	121	409
f.armad./militariz.	36833	16098	2240	18338	16881	7739	2207	9946	15520	7060	3035	10095	19413	8112	4809	12921
NÃO CLASSIFICADOS	54347	15768	996	16764	15308	2503	591	3094	83375	24390	5370	29760				
TOTAL	2304174	384694	102020	486714	2542005	441625	127245	568870	2198670	447205	143970	591175	2421425	555428	183165	738593

NOTAS: (1) (2) (3) (4) (5) IDEM QUADRO ANTERIOR.

FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR.

QUADRO I.25 - EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ACTIVA - C.N.P. (1950-1981)

CONTINENTE/LISBOA/SETÚBAL/AML

HM	TAXA CRESCIMENTO	1950/60				1960/70				1970/81			
		CONT.	LISB.	SET.	A.M.L.(5)	CONT.	LISB.	SET.	A.M.L.(5)	CONT.	LISB.	SET.	A.M.L.(5)
QUAD.CIEN.TÉC.& LIBER.		1,86%	2,07%	4,10%	2,25%	1,16%	2,36%	4,09%	2,54%	8,88%	8,24%	9,70%	8,42%
pr.cien/téc/lib.(1)		4,32%	4,16%	7,21%	4,36%	3,47%	3,17%	7,60%	3,57%	7,11%	6,87%	7,51%	6,95%
pes.docente,sim.(2)		4,79%	4,00%	7,05%	4,39%	2,62%	5,63%	5,34%	5,59%	9,40%	9,80%	11,66%	10,09%
quad.sup.adm.públi.		-1,96%	-1,69%	-10,56%	-2,03%	-7,16%	-4,31%	3,50%	-4,06%	6,24%	6,63%	-0,34%	6,38%
quad.sup.empr.priv.		-3,34%	-3,07%	-0,43%	-2,75%	-8,30%	-4,70%	-11,68%	-5,43%	15,18%	12,80%	18,37%	13,29%
PROP.DIR.GER.C.& H.		0,43%	0,45%	1,95%	0,69%	1,90%	2,21%	3,93%	2,53%	3,00%	3,37%	5,34%	3,79%
prop/dir/ger.comer.		-0,81%	-1,06%	-0,03%	-0,89%	1,78%	2,10%	4,10%	2,46%	3,28%	3,20%	5,92%	3,80%
prop/dir/ger.hotel.						2,79%	2,89%	3,11%	2,94%	0,85%	4,25%	1,80%	3,77%
EMPREG.COM.& ESCR.		2,78%	2,58%	5,53%	2,87%	2,99%	2,77%	6,71%	3,29%	4,91%	4,22%	5,85%	4,49%
escr/sv.transp.com.		2,92%	2,86%	6,33%	3,16%	4,49%	3,89%	8,26%	4,43%	6,01%	5,12%	7,14%	5,44%
empreg.comércio (3)		2,59%	2,12%	4,53%	2,40%	0,54%	0,49%	4,20%	1,04%	2,25%	1,62%	2,66%	1,81%
EMPREGADOS SERV.		0,34%	1,89%	2,58%	1,95%	-2,50%	-1,75%	2,48%	-1,27%	4,47%	5,16%	7,28%	5,47%
serviços pessoais		-0,89%	0,50%	1,25%	0,56%	-2,81%	-1,74%	2,84%	-1,27%	4,34%	5,01%	7,64%	5,38%
agent.ser.segurança		15,43%	17,97%	13,99%	17,30%	-1,25%	-1,76%	1,00%	-1,32%	3,46%	3,45%	5,50%	3,84%
outros serviços		2,68%	6,08%	-3,43%	4,53%	-0,58%	-1,76%	3,23%	-1,14%	9,39%	10,81%	7,99%	10,41%
TR.AGR./PESCA/CAÇA		-0,74%	-1,63%	-0,77%	-1,30%	-3,63%	-4,75%	-3,23%	-4,13%	-2,62%	-2,89%	-3,87%	-3,30%
dir.explor.agrícol.		55,13%	35,61%	35,92%	35,69%	-25,34%	-17,02%	-18,99%	-17,45%	-18,67%	-13,72%	-13,81%	-13,74%
tr.agr./silv/ca/pe.		-3,71%	-3,70%	-1,73%	-2,92%	-0,83%	-3,12%	-2,41%	-2,82%	-2,46%	-2,56%	-3,77%	-3,07%
TRABALHAD.INDÚST.		2,32%	2,81%	2,81%	2,81%	1,08%	0,72%	3,27%	1,37%	2,91%	2,42%	2,72%	2,50%
encarregados ind(4)										5,38%	6,43%	14,71%	8,63%
tra.ind.extractivas		3,37%	9,82%	-0,18%	4,83%	-8,58%	-8,38%	-3,41%	-6,25%	4,33%	1,71%	-1,46%	0,25%
oper.esp.ind.trans.		2,14%	2,59%	2,64%	2,60%	1,17%	0,71%	3,37%	1,39%	2,22%	1,71%	1,95%	1,78%
tr.indif.ind.trans.						-7,72%	-5,92%	-5,30%	-5,76%	28,41%	23,46%	23,85%	23,57%
OUTROS ACTIVOS		-4,54%	-4,31%	0,36%	-3,66%	-1,79%	-1,33%	3,55%	-0,31%	2,85%	2,24%	4,15%	2,76%
memb.clero e simil.		0,87%	0,03%	-4,03%	-0,26%	-10,94%	-13,69%	-7,24%	-13,71%	2,90%	7,01%	3,75%	6,69%
artistas		4,96%	11,71%	15,24%	11,93%	7,44%	1,42%	7,73%	2,02%	4,69%	3,60%	3,93%	3,64%
desportistas		10,96%	7,32%	22,48%	9,04%	7,25%	4,67%	10,16%	5,99%	3,48%	2,44%	1,90%	2,29%
f.armad./militariz.		-7,51%	-7,06%	-0,15%	-5,93%	-0,80%	-0,86%	3,29%	0,20%	2,07%	1,28%	4,25%	2,27%
NÃO CLASSIFICADOS		-14,00%	-17,76%	-8,27%	-16,70%	21,92%	28,99%	27,36%	28,71%	--	--	--	--
	TOTAL	0,40%	1,19%	1,54%	1,26%	-0,45%	0,90%	2,30%	1,21%	1.91%	3.08%	2.86%	3.03%

NOTAS: (1) (2) (3) (4) (5) IDEM QUADRO ANTERIOR.

FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR.

QUADRO I.26 - EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ACTIVA - C.N.P. (1950-1981)

CONTINENTE/LISBOA/SETÚBAL/AML

H TAXA CRESCIMENTO	1950/60				1960/70				1970/81			
	CONT.	LISB.	SET.	A.M.L.(5)	CONT.	LISB.	SET.	A.M.L.(5)	CONT.	LISB.	SET.	A.M.L.(5)
QUAD.CIEN.TÉC.& LIBER.	0,45%	1,13%	2,86%	1,28%	-0,21%	1,01%	3,04%	1,22%	8,75%	7,85%	9,31%	8,02%
pr.cien/téc/lib.(1)	3,57%	3,45%	6,64%	3,67%	3,09%	2,76%	7,59%	3,22%	6,56%	6,60%	7,31%	6,68%
pes.docente,sim.(2)	3,07%	2,62%	4,57%	2,81%	2,43%	4,98%	6,93%	5,21%	10,71%	9,66%	13,05%	10,15%
quad.sup.adm.públ.	-1,23%	-1,23%	-9,44%	-1,52%	-7,66%	-5,06%	4,33%	-4,75%	5,33%	5,65%	-1,42%	5,37%
quad.sup.empr.priv.	-3,12%	-2,77%	-0,10%	-2,44%	-8,70%	-5,29%	-12,26%	-6,03%	14,95%	12,59%	18,31%	13,10%
PROP.DIR.GER.C.& H.	0,42%	0,50%	2,19%	0,77%	1,17%	1,51%	2,85%	1,76%	1,40%	1,82%	3,46%	2,16%
prop/dir/ger.comer.	-0,75%	-0,94%	0,21%	-0,76%	0,95%	1,32%	2,84%	1,59%	1,64%	1,57%	4,02%	2,08%
prop/dir/ger.hotel.					2,81%	2,69%	2,86%	2,73%	-0,44%	3,17%	0,36%	2,61%
EMPREG.COM.& ESCR.	2,67%	2,20%	5,12%	2,50%	1,11%	0,66%	4,09%	1,13%	3,60%	2,64%	4,35%	2,93%
escr/sv.transp.com.	2,44%	2,12%	5,83%	2,46%	2,60%	1,84%	6,10%	2,40%	4,59%	3,53%	5,43%	3,86%
empreg.comércio (3)	2,97%	2,32%	4,28%	2,55%	-1,20%	-1,37%	0,82%	-1,07%	1,40%	0,50%	1,55%	0,67%
EMPREGADOS SERV.	2,50%	6,31%	5,02%	6,12%	-1,14%	-1,51%	2,81%	-0,83%	4,00%	4,45%	4,26%	4,41%
serviços pessoais	-2,15%	1,54%	2,29%	1,64%	-0,96%	-0,86%	4,34%	-0,02%	4,15%	5,06%	3,45%	4,75%
agent.ser.segurança	15,27%	17,94%	14,84%	17,44%	-1,25%	-1,60%	1,14%	-1,23%	3,50%	3,29%	5,45%	3,72%
outros serviços	2,20%	6,84%	-3,69%	5,01%	-1,66%	-3,78%	2,07%	-3,01%	5,47%	5,71%	3,58%	5,37%
TR.AGR./PESCA/CAÇA	0,23%	-0,95%	0,41%	-0,46%	-4,82%	-4,93%	-4,55%	-4,78%	-4,85%	-4,36%	-5,14%	-4,65%
dir.explor.agrícol.	54,77%	35,73%	35,31%	35,63%	-25,29%	-16,95%	-18,79%	-17,35%	-18,79%	-14,46%	-13,82%	-14,33%
tr.agr./silv/ca/pe.	-2,83%	-3,02%	-0,57%	-2,11%	-2,03%	-3,32%	-3,75%	-3,49%	-4,68%	-4,03%	-5,03%	-4,41%
TRABALHAD.INDÚST.	2,70%	3,17%	3,47%	3,24%	0,50%	0,38%	3,05%	1,04%	3,07%	2,40%	3,44%	2,70%
encarregados ind(4)									4,63%	5,92%	14,05%	8,15%
tra.ind.extractivas	3,69%	9,71%	-0,01%	4,91%	-8,51%	-8,19%	-5,19%	-6,98%	4,38%	1,60%	-0,08%	0,89%
oper.esp.ind.trans.	2,50%	2,92%	3,30%	3,00%	0,58%	0,37%	3,16%	1,07%	2,28%	1,63%	2,57%	1,90%
tr.indif.ind.trans.					-8,68%	-6,81%	-5,86%	-6,57%	29,67%	24,01%	25,65%	24,46%
OUTROS ACTIVOS	-5,60%	-5,06%	0,58%	-4,22%	-0,16%	-0,58%	3,48%	0,33%	2,35%	1,77%	4,18%	2,46%
memb.clero e simil.	0,49%	-0,06%	3,08%	0,23%	-4,24%	-3,47%	-2,59%	-3,37%	0,43%	3,44%	2,83%	3,37%
artistas	3,95%	12,10%	14,94%	12,30%	8,06%	0,99%	6,51%	1,55%	3,93%	2,86%	3,73%	2,98%
desportistas	13,49%	9,64%	23,60%	11,35%	5,92%	4,16%	9,60%	5,49%	5,22%	3,37%	3,26%	3,34%
f.armad./militariz.	-7,51%	-7,06%	-0,15%	-5,93%	-0,84%	-0,91%	3,24%	0,15%	2,06%	1,27%	4,27%	2,27%
NÃO CLASSIFICADOS	-11,90%	-16,81%	-5,09%	-15,55%	18,47%	25,57%	24,69%	25,40%	--	--	--	--
TOTAL	0,99%	1,39%	2,23%	1,57%	-1,44%	0,13%	1,24%	0,39%	0.88%	1.99%	2.21%	2.04%

NOTAS: (1) (2) (3) (4) (5) IDEM QUADRO ANTERIOR.

FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR.

QUADRO I.27 - COMPOSIÇÃO SOCIAL DA POPULAÇÃO ACTIVA PORTUGUESA-1960 (U=1000)

	TOTAL HM	%	TOTAL H	%	URBANA	%
SUPERIOR						
grandes patrões e propr.	12,5	0,3	10,8	0,4	4,9	0,8
prof.lib.trad.elev.compet.	13,3	0,4	11,3	0,4	7,6	1,3
prof.elev.compet.técn,adm.	12,8	0,4	12	0,4	9,5	1,6
MÉDIA						
méd. e pequ. pat. e propr.	221,1	6,5	189,8	6,8	39,5	6,7
dir. e quad.adm.superiores	13,4	0,4	12,7	0,5	8	1,4
pr.lib.,téc.,sim.comp.média	60,6	1,8	25,2	0,8	16,6	2,8
emp.escr. e profiss.sim.	84,4	2,5	68,1	2,5	49,2	8,3
outras profissões	5,5	0,2	5,4	0,2	0,4	0,1
INFERIOR-ALTA						
isolados comerciantes	37,3	1,1	32,7	1,2	5,6	1
peq.patr.agr. e sim.	9,3	0,3	9	0,3	0,5	0,1
emp.comércio e sim.	174,5	5,1	146,1	5,3	86,8	14,7
artes.,oper.esp.qual.,sim.	302,8	8,9	262	9,4	111	18,9
sargentos e cabos f.a.	3,2	0,1	3,2	0,1	1,7	0,3
INFERIOR-BAIXA						
operários não-especificad.	734,1	21,5	594,3	21,4	149,6	25,5
trab. serviços e sim.	336,2	9,9	120	4,3	60	10,2
camponeses, pescad. sim.	1355	39,8	1254,9	45,2	32,5	5,5
OUTROS						
clero secular e regular	10,9	0,3	5,2	0,2	1,3	0,2
profissões mal definidas	18,4	0,5	17,2	0,6	3,5	0,6
TOTAL	3405,4	100	2779,9	100	588,2	100

FONTE: A.S. NUNES E D. MIRANDA (1969), QUADROS 1, 2 E 3

QUADRO I.28 - GRUPOS SOCIOECONÓMICOS - POPULAÇÃO ACTIVA (1981)

	TOTAL HM	%	URBANA	%	TOTAL H	%	URBANA	%
PATRÕES AGRICOLAS	92505	2,30%	1952	0,15%	41765	1,58%	1668	0,21%
TRAB.CONTA PRÓP. AGR.	358443	8,91%	4475	0,35%	229532	8,67%	3823	0,49%
M.COOP.AGR.C/PR.AGR.	8672	0,22%	318	0,02%	5764	0,22%	306	0,04%
DIR.CHF.EXP.AG.TRAB.AG.	2065	0,05%	246	0,02%	1924	0,07%	234	0,03%
OUT.TR.AGR.CONTA OUT.	291763	7,25%	12798	0,99%	201999	7,63%	11526	1,47%
PROF.LIB.E SIM.C/PRÓPR.	22205	0,55%	13125	1,01%	17843	0,67%	10288	1,31%
PATRÕES NAO AGRÍC.	138717	3,45%	58652	4,54%	110764	4,18%	45399	5,79%
TR.CONTA PRÓP. (S/LIB.)	261667	6,50%	70494	5,45%	196759	7,43%	50401	6,43%
MEM.COOP.PROD.N/AGR.	9754	0,24%	3060	0,24%	7304	0,28%	2228	0,28%
DIR.MEM.C.LEG.QUAD.SUP.	25002	0,62%	16233	1,26%	21834	0,82%	14155	1,80%
QUAD.TÉC.CIENT.ENSI.SIM.	253701	6,31%	152251	11,77%	115971	4,38%	71764	9,15%
P.ENQ.COM.ADM.SERV.SIM.	26395	0,66%	17190	1,33%	20617	0,78%	13062	1,67%
OUT.P.COM.ADM.SERV.	1044329	25,96%	551602	42,65%	505262	19,08%	254809	32,49%
ENCARREGADOS,CAPAT.	26548	0,66%	9734	0,75%	23597	0,89%	8533	1,09%
OPER.QUALIF.SEMI-QUAL.	1311452	32,60%	339951	26,29%	1007573	38,06%	260003	33,15%
OP.NÃO QUALIF.(INDIF.)	117004	2,91%	25003	1,93%	107216	4,05%	20453	2,61%
MEMB.F.A.,MIL.(CARREIRA)	20573	0,51%	12325	0,95%	20243	0,76%	12257	1,56%
OUT.PESS.ACT.	12595	0,31%	3769	0,29%	11499	0,43%	3363	0,43%
TOTAL	4023390	100,00%	1293178	100,00%	2647466	100,00%	784272	100,00%

FONTE: INE, XII RECENSEAMENTO GERAL DA POPULAÇÃO, QUADRO 6.26

QUADRO I.29 - GRUPOS SOCIOECONÓMICOS - POPULAÇÃO ACTIVA (1981)

	TOTAL HM	%	URBANA	%	TOTAL H	%	URBANA	%
AGRICULTURA								
patrões (1)	92505	2,30%	1952	0,15%	41765	1,58%	1668	0,21%
trab.indep.(2)	358443	8,91%	4475	0,35%	229532	8,67%	3823	0,49%
dir.explor.(4)	2065	0,05%	246	0,02%	1924	0,07%	234	0,03%
assal.agr.sim.(3,5)	300435	7,47%	13116	1,01%	207763	7,85%	11832	1,51%
QUADR.CIENT.TÉC.LIB.								
liber.c/própr.(6)	22205	0,55%	13125	1,01%	17843	0,67%	10288	1,31%
dir.,quad.sup.(10)	25002	0,62%	16233	1,26%	21834	0,82%	14155	1,80%
quad.téc.,cien.,si.(11)	253701	6,31%	152251	11,77%	115971	4,38%	71764	9,15%
TR.IND.,COM.,SERV.								
patrões (7)	138717	3,45%	58652	4,54%	110764	4,18%	45399	5,79%
trab.indep. (8)	261667	6,50%	70494	5,45%	196759	7,43%	50401	6,43%
enquadr.directo (12,14)	52943	1,32%	26924	2,08%	44214	1,67%	21595	2,75%
adm.,com.,serv. (13)	1044329	25,96%	551602	42,65%	505262	19,08%	254809	32,49%
oper.qual.,sm-ql.(9,15)	1321206	32,84%	343011	26,52%	1014877	38,33%	262231	33,44%
oper.nao qual. (16)	117004	2,91%	25003	1,93%	107216	4,05%	20453	2,61%
OUT.ACTIVOS								
forças armadas (17)	20573	0,51%	12325	0,95%	20243	0,76%	12257	1,56%
outros (18)	12595	0,31%	3769	0,29%	11499	0,43%	3363	0,43%
TOTAL	4023390	100,00%	1293178	100,00%	2647466	100,00%	784272	100,00%

FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR.

QUADRO I.30 - PIRÂMIDE DOS CONSUMIDORES

(% DA POP. COM IDADE >=13 ANOS)

CLASSES DE CONSUMO	1986	1991
Alta		6,5
Média-alta	16	12,5
Média	19	18
Média-baixa	27,2	27,3
Baixa	37,6	35,8

FONTE: Marktest, Consumidor 86; Consumidor 91

(cit. in J. N. Rodrigues, 1991)

ANEXO AOS DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

TABELA DE CONVERSÃO

GRANDES GRUPOS	CENSO DE 1950	CENSO DE 1960	CENSOS DE 1970 E 1981
	categorias	códigos	códigos
QUAD.CIEN.TÉC.& LIB.			
pr.cien/téc/lib.(1)	prof. de carácter intelectual (5)	de 001 a OY9; 601,602,621	de 0.1 a 1.9
	prof. relativas a condução, fisca-		
	lização e execução de serviços (6)		
	pilotos aviadores		
pes.docente,sim.(2)	professores de ensino secundário	69	1.3
	professores de ensino superior		
	professores de instrução primária		
	professores, n.d.		
quad.sup.adm.públi.	directores, inspectores e chefes de	101	20
	serviço do Estado, dos corpos admi-		
	nistrativos e dos organismos corpo-		
	rativos e de coordenação económica		
	diplomatas e consules		
quad.sup.empr.priv.	directores, inspectores, gerentes e	111,113,114,119	21
	chefes de serviço de organizações e		
	empresas particulares		
	industriais		
PROP.DIR.GER.C.& H.			
prop/dir/ger.comer.	comerciantes	112,301,302	40,41
prop/dir/ger.hotel.		115	50,51
EMPRE.COM.& ESCRIT.			
escr/sv.transp.com.	prof. dos transp. e das comunic.(7)	de 201 a 299; de 651 a 682	de 30 a 39
	prof. relativas ao comércio ou à	693,694	
	condução, fiscalização e execução		
	de serviços (8)		
	contínuos		
	moços de recados,grooms,ascensoristas		
	oficiais de diligências		
empreg.comércio (3)	prof. relativas ao comércio ou a	de 311 a 339	de 42 a 49
	condução, fiscalização e execução		
	de serviços (9)		
EMPREGADOS SERVIÇOS			
serviços pessoais	cozinheiros	911,912,924	52,53
	prof. relativas aos serviços pes-	919 e de 931 a 951	de 54 a 57
	soais e outros (10)		
agent.ser.segurança	bombeiros	de 901 a 909	58
	carcereiros		
	guardas de estabelecimentos e servi-		
	ços e de locais públicos		
	investigadores da polícia judiciária		
outros serviços	prof. relativas ao comércio ou à	981,999	59
	condução, fiscalização e execução		
	de serviços (11)		
	prof. relativas aos serviços pes-		
	soais e outros (12)		
TR.AGRI./PESCA/CAÇA			
dir.explor.agrícol.	capatazes agrícolas	401	60
	feitores e administradores agrícolas		
tr.agr./silv/caça/pesca	prof. da agric.,silv.,pecuária	de 411 a 441	de 61 a 64
	profissões da pesca		
TRABALHAD.INDÚSTRIA			
encarregados ind(4)	(inexistente)	(inexistente)	70
trab.ind.extractivas	prof. das indústrias extractivas	5	71
oper.esp.ind.trans.	prof. das ind.transformadoras (13)	611,612; de 631 a 643;	de 72 a 98
	prof. da construção e obras públicas	691,692 e de 701 a 881	

		prof. dos transp. e das comunic.(14)						
		afinadores de instrumentos musicais						
		ajudantes e auxiliares de farmácia						
		vidraceiros						
tr.indif.ind.trans.					899		99	
OUTROS ACTIVOS								
memb.dero e simil.		clero secular católico			71		14	
		ministros de culto não católico						
		religiosos regulares católicos						
artistas		actores de teatro e cinema			91,93		16,17	
		ensaiadores, encenadores, directores						
		de cena e realizadores cinematográf.						
		escultores de arte						
		pintores de arte						
		músicos						
desportistas		instrutores e treinadores desportivos			961		18	
f.armad./militariz.		oficiais da armada			0		0	
		oficiais do exército						
		graduados e praças das forças armadas						
NÃO CLASSIFICADOS		prof. mal definidas ou ignoradas			X29,X39		X2,X3 (15)	
		operários e trab. não especializados						
NOTAS: 1 A 4, IDEM QUADROS.								
(5) EXCLUI, PARA ALÉM DAS CATEGORIAS LISTADAS NA NOTA 1, OS OFICIAIS DA ARMADA E DO EXÉRCITO, ACTORES DE								
	TEATRO E CINEMA, ENSAIADORES, ENCENADORES, DIRECTORES DE CENA E REALIZADORES CINEMATOGRÁFICOS,							
	ESCULTORES DE ARTE E PINTORES DE ARTE.							
(6) INCLUI APENAS AS PROFISSÕES TÉCNICAS: AGENTES TÉCNICOS E CONDUTORES N.D., AJUDANTES TÉCNICOS E								
	PREPARADORES, ANALISTAS, DESENHADORES, ENFERMEIROS E PARTEIRAS, INSTRUTORES N.D.,							
	JORNALISTAS, METEOROLOGISTAS, PROCURADORES E SOLICITADORES, TÉCNICOS N.D., TÉCNICOS DE TEATRO, CINEMA							
	E RADIODIFUSÃO, TOPÓGRAFOS, VISITADORES, ARMADORES E DECORADORES, INTÉRPRETES E GUIAS.							
(7) APENAS AS CATEGORIAS LISTADAS NA NOTA 14, EXCEPTO PILOTOS AVIADORES.								
(8) EXCEPTO AS PROFISSÕES LISTADAS NA NOTA 6 E OS AFINADORES DE INSTRUMENTOS MUSICAIS, AJUDANTES E AUXILIARES								
	DE FARMÁCIA, INTÉRPRETES E GUIAS, MODELOS E MANEQUINS, COMERCIANTES E AS PROFISSÕES COMERCIAIS DA NOTA 9.							
(9)	APENAS OS ANGARIADORES DE PROPAGANDA COMERCIAL, CAIXEIROS DE BALCÃO, CAIXEIROS DE PRAÇA, CAIXEIROS							
	VIAJANTES E COMPRADORES POR CONTA DE OUTREM, COMPRADORES E VENDEDORES AMBULANTES, PREGOEIROS, PROFISSÕES							
	RELATIVAS AO COMÉRCIO ETC, N.D.							
(10) EXCEPTO CONTÍNUOS, MOÇOS DE RECADO, GROOMS, ASCENSORISTAS, ETC, OFICIAIS DE DILIGÊNCIAS E OS OUTROS								
	SERVIÇOS LISTADOS NA NOTA 12.							
(11) INCLUI MODELOS E MANEQUINS, PESSOAL DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS N.D., PREFEITOS E VIGILANTES DE ESTUDO.								
(12) INCLUI ACENDEDORES E APAGADORES DE LUZES E SINAIS LUMINOSOS, BANHEIROS, COVEIROS, DESINFECTADORES,								
	EMPREGADOS DE BANCA E AJUDANTES E MARCADORES DE JOGO, SACRISTÃES, SINEIROS E AJUDANTES DE CULTO.							
(13) EXCEPTO INDUSTRIAIS.								
(14) EXCEPTO CARTEIROS E BOLETINEIROS, CHEFES E SUBCHEFES DE ESTAÇÃO DO CAMINHO DE FERRO, DESPACHANTES DE								
	MERCADORIAS, EXPEDIDORES DE MERCADORIAS, FACTORES DE CAMINHOS DE FERRO, PILOTOS AVIADORES, TELEFONISTAS							
	E TELEGRAFISTAS, E RADIOTELEGRAFISTAS.							
(15) SÓ NO CENSO DE 1970								

II MERCADOS DE TRABALHO: PROCESSOS INFORMAIS E MOBILIDADE PROFISSIONAL

1. Mercado, mercados ou sistemas de acção?

2. Recursos e constrangimentos na procura de emprego

3. O encastramento social da mobilidade

1. MERCADO, MERCADOS, OU SISTEMAS DE ACÇÃO?

Retomemos os discursos públicos sobre o mercado. Uma das ideias que celebrizaram Margaret Thatcher, enquanto figura de proa das posições neo-liberais dos anos oitenta, era de que deveríamos aceitar correr o risco de sacudir as garantias do *welfare state* e seguir o exemplo dos nossos antepassados, quando enterraram o Antigo Regime e construiram um novo modelo de sociedade, através (e mercê) da libertação das forças sociais (e produtivas) que, deste modo, impulsionaram a modernização e expansão da produção, do sistema financeiro e das relações de trabalho. Em suma, e atendendo aos sinais de esgotamento de um modelo de crescimento assente no "fordismo", tratar-se-ia de promover as condições favoráveis ao relançamento da oferta, reabilitando o livre funcionamento do "mercado", e visando a emergência de mecanismos de auto-regulação correctores de situações de distorção não "naturais" produzidas pelos constrangimentos que o *welfare state* entretanto criou, designadamente no que respeita às garantias dos trabalhadores assalariados.

Olhar para o passado, procurando soluções para o presente e o futuro pode, no entanto, induzir em erro. A transposição, por mera analogia, radica em pressupostos "fortes". Antes de mais porque os problemas, podendo apresentar-se como formalmente idênticos, devem ser reportados a condições específicas, que configuram, eventualmente, situações distintas. Mas não só, quando estas condições não são controladas, porque os argumentos apenas servem fins propangandísticos, são seleccionados, de forma arbitrária, unicamente aqueles aspectos que corroboram as conclusões previamente estabelecidas - sobrevalorizando ideias ou experiências susceptíveis de fácil e amplo enraizamento nas aspirações e representações colectivas. Se, hoje em dia, o recuo do Estado em relação a determinadas esferas de actividade decorre da evolução das sociedades e da própria lógica de funcionamento da economia (e, em particular, da emergência de novos - e poderosos -

agentes económicos que escapam ao controle dos Estados e tendem a influenciá-los), o seu apagamento relativamente à satisfação de determinadas necessidades e problemas sociais é impossível, porque, para além do mais, o próprio imperativo da regulação (orgânica, no sentido *durkheimiano*) da complexidade da organização social (urbanização, natureza das relações económicas e sociais, etc.) supõe a sua presença (1). Assim, observa-se que se é possível e desejável repensar o posicionamento e as funções do Estado (vd. "Quadro institucional e diferenciação social"), não será certamente recusando o rigor da análise científica que as opções doutrinárias que norteiam a intervenção cívica poderão romper com os bloqueios. Mas também não nos podemos iludir quanto aos pretensos automatismos e simplicidade dos mecanismos de regulação. A sedimentação temporal de normas (formais e informais), representações e parâmetros de avaliação (necessidades, bem-estar, etc.) e valores (justiça, ética dos negócios, etc.), e, por conseguinte, a pluridimensionalidade dos mecanismos e factores de regulação social é o quadro iniludível de partida, para uma análise (não ideológica) das relações sociais - e, portanto, das trocas e interacções na esfera produtiva. A formação dos mercados não é atemporal, nem se consolida numa vacuidade total de estruturas, normas e valores; ela resulta de um processo de maturação de relações, trocas e experiências, que se sustentam em normas explícitas e implícitas, e supõem a formação de compromissos entre interesses particulares. Em suma, trata-se de um construído assente numa organização complexa - como o estudo dessa mesma História, que se invoca para legitimar as opções ideológicas, continuamente o ilustra (2).

1. Na verdade, independentemente das modalidades que possa assumir, é hoje lugar comum afirmar (agora que a reivindicação de "menos Estado" tanta tinta tem feito correr) que a "modernização" da administração pública se tem vindo a traduzir numa multiplicação de controlos burocrático-administrativos que, inclusivamente, se expandem para espaços até então reservados à esfera privada - o direito de interferir no âmbito das relações familiares (parentais, conjugais ...), ou das condições de trabalho (normas de higiene e segurança, proibição de trabalho infantil, regulamentação do trabalho nocturno...) testemunham a acrescida intervenção do controle público em domínios específicos da organização social.

2. Os resultados obtidos através da investigação em História Económica permitem destrinçar os mitos da realidade, e a imagem da "mão invisível" de A. Smith tem sido frequentemente glosada, particularmente nos estudos de certas práticas de discriminação (sexual, racial, etc - por exemplo Silva, 1983). A. P. Chandler Jr. dá o mote ao falar de *mão visível*, para recusar a visão espontaneísta dos mercados. E se a formação do grande mercado norte-americano pôde consolidar-se foi, sem dúvida, por um lado, graças a uma intervenção sustentada por parte dos poderes públicos (construção das infra-estruturas de transportes e comunicação e imposição de constrangimentos normativos às actividades económicas); mas, para que a "revolução empresarial" deste século (que resultou na perda de importância das pequenas empresas e na

Neste contexto, e não se justificando, aqui, a repetição das críticas à teoria neo-clássica, sistematicamente organizadas noutros locais (3), impõe-se reflectir sobre as bases em que assenta a abordagem sociológica dos mercados de trabalho, bem como das perspectivas

constituição das grandes) pudesse acontecer, escorada nas condições materiais e normativas entretanto criadas, necessário era que se pudesse apoiar em redes sociais de suporte às trocas, consolidadas através das práticas e normas de comércio estabilizadas na sociedade de pequenos produtores de antanho (*The visible hand: the managerial revolution in American business*, Harvard, Belknap Press, 1978, cit. in Crozier, 1987). Também C. Neuschwander, na análise da formação, funcionamento e desaparecimento da liga hanseática (1991 : 49-59), insiste na importância das redes e sublinha a consolidação de uma "cultura mercantil" (valores e normas que precederam e guiaram as relações comerciais) enquanto condição *sine qua non* para o êxito da liga. No que concerne a Portugal, a análise do desencravamento dos particularismos e da passagem à formação do mercado nacional, de D. Justino (1987), embora considerando essencialmente indicadores económicos, revela a "tardia" constituição do espaço económico português e coloca em evidência como, não obstante a pequenez geográfica (longe da dimensão quase continental do caso norte-americano) e a fraca diversidade cultural do país (em face da heterogeneidade do *melting pot*), os mercados não decorrem "naturalmente" das condições materiais e culturais.

3. Vd., por exemplo, o ensaio de B. Laval (1980) sobre as teorias económicas recentes relativas ao mercado de emprego, e a análise crítica de M. J. Rodrigues (1988) dos princípios subjacentes às hipóteses orientadoras das mesmas. Das críticas específicas, merecem menção as que incidem sobre a teoria do capital humano (que se inscreve no sulco das posições neo-clássicas) e a teoria da segmentação (que se encontra em oposição às mesmas). Quanto à primeira, as críticas (e relembre-se que a teoria do capital humano valeu recentemente um prémio Nobel a G. Becker) avançadas por A. B. Sorensen (1977; 1979) são feitas à luz da impossibilidade real (e lógica) de um aumento contínuo das remunerações dos indivíduos, se estes continuarem a investir na sua formação (produtividade); enquanto D. Bills (1988) sustenta, com base em observação directa, que o valor do investimento em educação, e designadamente a sua "credenciação", não radica no aumento das competências e portanto da "empregabilidade" dos indivíduos, antes pode constituir um meio "barato" para as empresas adquirirem informação sobre os candidatos - que pode bem ser substituído, consoante a situação, pelo *curriculum* ("experiência" anterior). Quanto à teoria da segmentação, se a recusa da pretensa atomicidade do mercado é o ponto de partida inquestionado (I. Berg, 1981), certos autores insistem na segmentação assente nas características individuais - sexo, grupo étnico de pertença ... (W. Bridges e R. Nelson, 1989; A. Portes, 1984; A. Portes e A. Stepick, 1985; A. Portes e L. Jensen, 1987) -, enquanto outros defendem que são os empregos que segmentam os mercados, particularmente através da emergência de "relações fechadas de emprego" (A. Sorensen e A. Kalleberg, 1981), e outros ainda, realçando a interdependência entre mercados "internos" e "externos", sublinham a necessidade de considerar simultaneamente os constrangimentos "institucionais" e "de mercado" (W. Bridges e W. Villemez, 1991). Conceitos como os de "bacia de emprego" ou de "enclave étnico", de uso frequente, hoje em dia, na investigação sociológica, que visam colocar em evidência o efeito das relações sociais, num quadro espacial ou grupal específico, sobre a distribuição dos indivíduos pelos empregos, inscrevem-se nesta linha de análise, mas abrem para novas orientações, sobre o encastramento da actividade económica nas redes sociais, que adiante aprofundaremos. Da mesma forma, a teoria da regulação, pondo em evidência a diversidade de "formas institucionais", em consonância com a variabilidade de estruturas sociais e culturais, sustenta a multiplicidade de "modos de regulação" no modo de produção capitalista (R. Boyer, 1986; C. Casassus-Montero, 1981).

analíticas que o relevo dado ao encastramento social (4) das trocas económicas permite abrir. E sendo certo que a formação dos mercados, enquanto formas de organização social, assenta em relações sociais de tipo específico, importa começar por colocar em evidência a diversidade dos níveis de articulação envolvidos nas relações mercantis.

A dimensão cultural dos mercados

Os mercados são, portanto, realidades complexas e variáveis, que, sendo construídas, também podem desaparecer se as condições que propiciam o seu surgimento deixarem de se realizar (bastando, por exemplo, que a evolução das políticas públicas, dos modos de vida ou da tecnologia *seque* determinada procura). Podem, por isso, e circunstancialmente, ser erigidos em modelo a seguir para determinadas esferas de actividade ou situações, não fazendo contudo sentido pretender submeter a globalidade da sociedade à sua lógica de funcionamento (5). Os fundamentos sobre os quais assentam as relações mercantis são complexos e, não obstante a relativa autonomia da economia, não podem ser dissociados do que se passa nas esferas extra-mercantis (6); da mesma forma, as actividades que nestas se desenvolvem, podendo ser influenciadas por crenças e normas decorrentes do

4. A expressão "social embeddedness" cabe a M. Granovetter (1985).

5. Não há dúvida que o modelo de uma totalidade auto-regulada é sedutor, mas fará sentido pretender estruturar a sociedade à imagem do mercado ou de qualquer outro modelo? A procura de eficiência em nome do interesse geral é legítima, mas quer se trate de corporativismo ou de "tecnocracismo", é no mínimo ingénuo pretender submeter a realidade a um princípio de ordenação que não tem em conta a diversidade social.

6. Assim, por exemplo, não basta haver procura, distribuição e consumo de droga para que esta seja aceite pela sociedade e, por conseguinte, se possa constituir em objecto central de troca num mercado específico e se "naturalizem" as actividades resultantes da lavagem do produto dessas trocas ...; do mesmo modo que a venda de material de guerra, envolvendo frequentemente negociações de Estado a Estado, rodeia-se geralmente de grande secretismo, por força do receio das repercussões públicas que pode desencadear. Os exemplos poderiam ser multiplicados, ilustrando a orientação valorativa (ou ética) das trocas económicas e a sua não imunidade às crenças básicas das sociedades (armazenamento e transporte de resíduos tóxicos, etc). Historicamente, aliás, a noção de mercado surge com a generalização da prática contratual entre indivíduos livres. E, na verdade, a condição de liberdade diz respeito não apenas ao estatuto jurídico dos indivíduos, como ainda qualifica um quadro de vida colectiva. As tipologias da acção social de M. Weber e de V. Pareto (esta menos elaborada) resultam, exactamente, da dificuldade de estabelecer sem ambiguidades o sentido de determinadas acções, não obstante a clareza analítica das dimensões identificadas para a definição do conceito.

funcionamento dos mercados, não são redutíveis ao modelo da escolha racional (7).

M. Weber, ao analisar a "ética protestante" (mais concretamente o calvinismo) e o "espírito do capitalismo", conseguiu mostrar a congruência entre o conjunto de valores e crenças no domínio das transacções económicas e na esfera religiosa. Esta conclusão é extensível a outros domínios: se, para que as trocas possam ocorrer, necessário é que os agentes aceitem entrar em relação ("emparceirar"), o que supõe o estabelecimento de compromissos sobre as trocas e as equivalências "aceitáveis"; também o universo das actividades económicas não é assimilável a uma mera caixa de ressonância das restantes esferas da vida social, antes surge como meio de "produção" de valores, normas e práticas que influenciam todo o tecido social. Pode-se, então, dizer que o mercado, enquanto mecanismo de regulação global, assenta num conjunto articulado e coerente de representações e significações, que forma sistema (o que levou Marx a denunciar o "fetichismo" da mercadoria e Veblen a sublinhar a dimensão social do consumo), e de práticas (uma "civilização material" (8)), e supõe o não isolamento ou imunização dos valores que norteiam a actividade económica, relativamente às restantes dimensões da vida social, antes admitindo uma fecundação cruzada entre as diferentes esferas.

Considere-se, agora, por exemplo, o insucesso da penetração da indústria europeia e norte-americana no Japão (por oposição ao êxito da experiência japonesa nos mercados ocidentais). A luz do paradigma neo-clássico, esta situação, considerada como uma ameaça e factor de bloqueio no comércio internacional, só poderia ser explicada como resultado da persistência de condutas *irracionais* (à luz do paradigma do mercado) e, a

7. Assim, G. Simmel, na sua penetrante análise da "filosofia do dinheiro", sublinha que a monetarização das relações sociais decorre da necessidade de estabelecer padrões de equivalência consensualmente aceites e do facto de o dinheiro funcionar, exactamente, enquanto equivalente universal de quantidades e qualidades diversas. V. Zelizer (1992), ao estudar a evolução do "valor" da criança nos E.U.A., coloca em evidência a variabilidade da "mistura" das componentes afectiva e material na determinação do "preço da criança" (*Pricing the priceless child: the changing social value of children*, 1987). T. Sullivan (1981) chama a atenção para o facto de determinadas práticas, até dada altura excluídas da esfera mercantil, poderem passar, em determinadas condições, a integrar a mesma (tratar dos idosos, apoio afectivo através do telefone, etc). Mas outras formas de cooperação existem, para além das que caracterizam os mercados - vd. infra.

8. A expressão é tomada de empréstimo a F. Braudel, quando se refere às mudanças ao nível das "estruturas do quotidiano" - padrões de consumo, hábitos alimentares, características demográficas ... -, que anunciam a emergência das sociedades capitalistas.

prazo, potencialmente desagregadoras do sistema (mundial) das transacções mercantis. A explicação radicaria, então, na influência de aspectos não económicos, isto é, incluídos na categoria residual de factores exógenos ao sistema, designadamente na dimensão cultural do comportamento dos agentes - no limite, de uma reacção de alguma forma xenófoba, de rejeição da intervenção estrangeira. Mas esse insucesso comercial apresenta-se em contraste com o êxito da penetração (e apropriação) técnica e tecnológica, o que contraria aquela explicação.

Ora, se o mercado é, antes de mais, uma situação de interacção, na qual os diversos agentes são levados a cooperar, com vista a melhor atingir os seus objectivos, por que razão haveriam os industriais japoneses de apostar em relações privilegiadas com empresas estrangeiras, isolando-se, dessa forma, de uma rede estruturada de trocas económicas (recorde-se a importância das fileiras de subcontratação - vd. Clegg, 1990), assumindo, inclusivamente, os custos dessa marginalização? Quais os benefícios, aliás, que poderiam daí advir para as empresas ocidentais que se aliassem a esses empresários? Assim, é lícito questionar se é a idiossincrasia da "orientação cultural", ou se são os recursos mobilizáveis na estrutura social que explicam os comportamentos dos agentes, ou então qual a parte que cabe a cada dimensão na formação desses comportamentos.

A dimensão estrutural dos mercados

As teorias económicas demonstram à saciedade a fragilidade das simplificações que tendem a identificar o mercado a um estado natural, no qual os agentes em presença se "ajustam" para optimizar recursos, num quadro de trocas atomizado. A dimensão estrutural dos mercados é explicitamente identificada quando se reconhece a existência de desemprego estrutural e de situações de mobilidade estrutural (como as que resultam das quebras acentuadas no sector primário, compensadas por ganhos importantes nos restantes sectores) que permitem identificar os grandes agregados cujo comportamento é, em determinados momentos, revelador de tendências de fundo que caracterizam a evolução de uma dada sociedade.

Concentremo-nos, agora, no conceito de mercado quando aplicado à esfera do trabalho. O modelo de concorrência perfeita supõe condições particulares, e nomeadamente a independência dos agentes. Ora esta não se verifica, de facto, na circulação do "produto" trabalho, uma vez que os comportamentos de procuradores e oferecedores de emprego supõem interdependência (Granovetter, 1974; 1981; 1985; 1986). Esta processa-se, com efeito, de forma bem distinta da circulação da mercadoria: os empregos disponíveis são em número finito, com horizontes de destino limitados, mas, para além disso, a mudança de emprego, quando se trata de trabalho assalariado, envolve sempre (pelo menos) a decisão, interesses e opinião de dois agentes. Enquanto o empregador pode possivelmente escolher entre um dado candidato e vários outros, o procurador de emprego também avalia as oportunidades oferecidas - eventualmente optando entre várias -, o que significa que estamos perante um processo de "matching", em presença, portanto, de uma situação estruturada (9). Da mesma forma, enquanto a mercadoria, uma vez transaccionada, passa a pertencer, na sua globalidade (conhecida) e nas parcelas componentes (quantidades discretas), ao adquirente, o trabalho contratado só é passível de "utilização" na medida em que o "utilizador"/empregador for capaz de tirar proveito/"utilidade" da subordinação do trabalhador (10). A "concretização da transacção", neste caso a "utilização" do trabalho contratado (e porque não estão, à partida, estipulados, num contrato de trabalho, todos os

9. Na literatura norte-americana, designa-se esta articulação entre quem procura e quem oferece emprego de "matching process". Na ausência de tradução consagrada ou satisfatória para português, utilizaremos a expressão inglesa, quando for necessário.

10. Como observado por Marx, o que o trabalhador vende é a sua força de trabalho, não o trabalho. Compete, por conseguinte, ao empregador, organizar o trabalho com vista a obter do trabalhador a prestação desejada e a este subordinar-se à organização desenhada. Mas, como a aprendizagem (técnica e adaptação ao contexto de trabalho) é uma das especificidades deste elemento particular de troca, a qualificação é eminentemente relativa - não se reduz a uma acumulação de conhecimentos formais ou adquiridos na tarimba, também resulta da adaptação a um dado ambiente organizacional, ou seja, depende em larga medida da adaptação aos requisitos da função (o que poderá explicar, pelo menos em parte, a insistência com que determinados decisores excluem, liminarmente, à partida, candidatos a determinados lugares, que já possuam larga experiência profissional, sob pretexto de que potencialmente carregam consigo todo um conjunto de *vícios* de trabalho). Em suma, o detentor da "mercadoria-produto" dispõe de um bem transaccionável (objecto seguro e previsível), que se esgota (pelo consumo) na primeira transacção - ou, no limite, se esgota após valorizado por transacções efectuadas em cadeia por agentes e consumidores múltiplos. Enquanto que a "mercadoria-trabalho" se vai valorizando e ou transformando por "transacções" em cadeia, dominada sempre por agente único, reprodutor e detentor permanente da única "mercadoria" inesgotável. Finalmente, a "mercadoria-trabalho" não é armazenável nem é estrategicamente valorizável pela formação de *stocks*, por força das características inerentes à sua actividade, reactiva e auto-produtora de condutas múltiplas e variáveis, susceptíveis de influenciarem (de formas de previsibilidade complexa) a dinâmica dos "mercados".

aspectos da relação), supõe, para além de determinados mínimos que garantem a manutenção do vínculo do trabalhador ao empregador, a compatibilização de lógicas e de expectativas - individuais, organizacionais e do colectivo de trabalho (11). Uma das formas de reduzir as incertezas quanto ao comportamento do outro - trabalhador ou empregador - consiste na mobilização das informações disponíveis junto de terceiros que, pelo contacto que mantêm com ambos os lados, funcionam como "pontes" da relação. No que respeita aos empregadores, A. Rees (1966) sustenta que o que lhes interessa não é constituir uma vasta "bolsa" de candidatos, mas poder chegar ao contacto com uns quantos, cuja qualidade é garantia de retorno do investimento feito na procura (12). Essa "garantia" é, à partida, assegurada pelo facto de os contactos serem feitos através de vias informais, sabendo-se, de antemão, que, no caso de os "conselheiros" serem trabalhadores da empresa, estes tenderão a aconselhar o emprego de outros indivíduos que conhecem e avaliam positivamente. Para além disso, a informação obtida é mais rica, não custa dinheiro (13) e, não menos importante, a pré-existência de laços funciona como meio de

11. Os colectivos de trabalho, que alguns analistas das organizações "teimam" em não ver, não obstante o vasto trabalho produzido pelas Ciências Sociais, após Taylor e Fayol, são actores "de corpo inteiro" na vida das empresas. J.-D. Reynaud não hesita, aliás, em falar de "qualificação colectiva" enquanto "cette culture orale et implicite, souvent semi-clandestine, qui entraine et soutient le fonctionnement officiel d'une organisation." (1987 : 94). Na verdade, as experiências de trabalho realizado "como mandam as regras" - e exclusivamente seguindo as regras formalmente estabelecidas - ficaram conhecidas essencialmente pelas desastrosas consequências do que se conveio designar pela curiosa expressão de "greve de zelo". A recente "redescoberta" das potencialidades de inovação que os "saberes ocultos" encerram e a consequente ênfase colocada na necessidade de aumentar a participação a todos os níveis das organizações tem, contudo, conduzido a alguns becos sem saída. Assim, as experiências dos círculos de qualidade, por exemplo em França, não têm alcançado os êxitos desejados e, segundo D. Linhart (1991), a participação poderá continuar a ser tão-só um chavão enquanto se persistir em não considerar o enraizamento sociocultural dos comportamentos organizacionais - designadamente as relações de poder nas empresas, responsáveis pela perpetuação de duas lógicas distintas: uma assente na procura da produtividade pela incorporação dos "saberes ocultos"; a outra, de resistência ou oposição à "exploração capitalista", resultando no fechamento solidário no colectivo de trabalho.

12. "The problem facing the employer is not to get in touch with the largest possible number of potential applicants; rather it is to find a few applicants promising enough to be worth the investment of thorough investigation." (Rees, 1966:561)

13. Granovetter (1984) e Requena (1990-1991) defendem que esta via, porque permite diminuir consideravelmente o custo da procura, é particularmente seguida pelas pequenas empresas. Mas que está longe de ser um "arcaísmo" herdado do passado, ou uma manifestação de "atavismo cultural" de determinadas sociedades: por um lado, porque também se verifica em grandes empresas, e em sociedades e economias tão distintas como os E.U.A. (Granovetter) e a Espanha (Requena); por outro, porque, com o desenvolvimento, hoje em dia, da economia de serviços, multiplicam-se as pequenas empresas. Na verdade, a generalização das conclusões obtidas através do estudo das grandes empresas, e nomeadamente dos mercados internos de emprego, que têm merecido grande atenção dos analistas, pode

controle social, dentro da empresa (vd. M. Guilbert, N. Lowit e M. Roussel, 1964; P. Osterman, 1980; M. Maguire, 1986). Do lado do trabalhador, também não é a procura de informação abundante, que se obtém através de vias formais (centros de emprego, jornais, ...), que é privilegiada: para além das dificuldades acrescidas do seu "tratamento" (14), há ainda que considerar os complexos mecanismos da sua "transformação". Na realidade, a comunicação implica sempre produção de sentido (o conteúdo da informação é, em boa verdade, re-creado), e não uma simples transferência de conteúdo informativo (vd. Katz e Lazarsfeld, 1964; Weimann, 1982; Vala, 1986), pelo que a credibilidade atribuída à fonte é um aspecto decisivo para compreender como e por que motivo os contactos informais, para além de reduzirem os custos da procura de informação, também funcionam como redutores de incerteza (vd. Katz, 1958-1959; Granovetter, 1973, 1974; Grieco, 1988; Requena, 1990-1991). Estamos, por conseguinte, longe do modelo do "status attainment" (15), onde se supõe que a informação flui livremente e é de acesso geral, e que as experiências individuais de mobilidade profissional são independentes; não apenas a informação não se encontra distribuída de modo uniforme na estrutura social, como os recursos que os indivíduos podem mobilizar, sejam eles empregadores ou trabalhadores, estão largamente enraizados nos contactos que conseguem estabelecer através das redes sociais. A existência destas redes e a sua importância para compreender a distribuição e movimentação dos indivíduos pelos empregos apontam para a iniludível dimensão estrutural da esfera do emprego.

Finalmente, a interdependência é ainda visível, *a fortiori*, quando se trata de negociar revisões salariais, impor normas restritivas de acesso a determinados lugares, etc, ou seja, mais geralmente, em todas as situações em que a negociação não é um acrescento, mas uma peça definidora das situações (16). Porque, assim como a definição do que é um

induzir em erro.

14. Acrescidas em relação às empresas - vd., sobre os limites da racionalidade decorrentes da "informação imperfeita", H. Simon, 1989.

15. A terminologia é de P. Blau e O. D. Duncan (*The American occupational structure*, Nova Iorque, John Wiley, 1967) e supõe a existência de um mercado livre e aberto, onde os indivíduos se movem, ocupando determinadas posições numa dada distribuição de ocupações (os movimentos individuais são considerados como independentes) e, mudando de emprego, vão variando de posição na hierarquia estatutária (por força da lógica meritocrática que, nos E.U.A., confere à profissão um claro predomínio sobre as características particulares ou adscritas).

16. A negociação não é, evidentemente, exclusiva do "mercado de trabalho", antes caracteriza o

"bom salário" não decorre de qualquer fórmula de aceitação universal, também a caracterização do que é um "bom trabalho" varia num intervalo de maior ou menor amplitude (17). Num caso como noutro, a negociação de níveis "justos" de remuneração e a fixação de normas de aferição (produtividade, etc) permitem reduzir as incertezas - nomeadamente as decorrentes da "imperfeição" da informação que cada um dos agentes possui acerca do outro ou do sistema de interacção particular que caracteriza um dado mercado. A organização, neste caso a fixação de normas, é condição *sine qua non* para evitar a armadilha do dilema do prisioneiro (18). O que nos envia para as regulações sociais (19).

A pluridimensionalidade dos mecanismos de regulação

Na verdade, se para haver mercado tem de haver transacção, não se trata de um processo de troca simples, apenas algo mais desenvolvido, na medida em que esta supõe acessibilidade imediata entre agentes e transparência da informação, enquanto aquele sugere complexidade e algum grau de opacidade (pela quantidade e diversidade de agentes, individuais e colectivos, envolvidos, pela pluralidade das suas motivações e orientações, pela variedade e amplitude da informação produzida e as consequentes limitações de "processamento" da mesma informação). Essa complexidade origina, por

funcionamento dos mercados em geral. É, outrossim, o processo de *matching* que o distingue dos outros.

17. Na verdade, cada actor ajusta as suas decisões ao que espera serem as decisões do outro. Segundo C. Offe, trata-se de "adaptações estratégicas", numa situação caracterizada por "unequal, group-specific distribution of labour market risks": "An important adaptive strategy for both sides of the market is for them to free themselves from their respective dependencies upon the other side by putting themselves in the position of finding substitute sources for the satisfaction of this need. The labour market - like every other market - requires both sides to engage in continuous and complementary strategic adaptations." (Offe, 1985 : 12 e 17)

18. O empregador paga pouco porque acha que o trabalhador não está a dar o seu melhor, e este, porque considera que a remuneração recebida não acompanha os lucros que a empresa arrecada com o seu esforço, limita-se ao mínimo indispensável - este paradoxo só pode ser ultrapassado se houver confiança entre parceiros, o que a fixação de uma norma (e os meios para a fazer cumprir) sobre o nível aceitável de trabalho e de salário permite alcançar (vd. Reynaud, 1989).

19. Utilisamos, aqui, o termo de regulação no sentido que lhe é dado na Sociologia das organizações: "Est régulation d'un système l'ensemble des arrangements que trouvent les acteurs de ce système pour rendre, au moins à terme et dans la durée, leurs stratégies divergentes compatibles." (Dupuy e Thoenig, 1986, p. 244)

conseguinte, custos que devem ser contabilizados juntamente com os fluxos e montantes das transacções. Segundo O. Williamson (1975), à medida que cresce a complexidade do mercado, crescem esses custos de transacção. A organização (burocratização) surgiria, assim, segundo aquele autor, como alternativa ao mercado, particularmente apropriada quando as transacções não se limitam ao curto prazo, a estabilização das trocas permite reduzir as incertezas e as condições de acesso à participação nas mesmas são restritivas. Ora, o que este conjunto de condições permite questionar é se a organização surge na sequência da complexificação e perda de eficácia dos mercados, ou se esta "falha" dos mecanismos de auto-regulação resulta da consolidação da implantação daquela.

Com efeito, tanto a imposição de normas, como a estabilização de modalidades de colaboração são formas de controle da complexidade e das incertezas. Mas mais importante do que saber se a organização "mata" o mercado e se para o "renascimento" deste e reinstauração das condições de concorrência perfeita é necessário quebrar os constrangimentos que aquela tece, é indagar para que servem e porque se mantêm as práticas e normas que a sustentam.

Com efeito, os mecanismos de regulação formal funcionam não apenas como redutores de incerteza em sistemas complexos, como ainda permitem promover, através da coordenação de decisões e acções de indivíduos ou grupos, interesses colectivos. Por essa razão, a sua existência, em alguns casos contrária ao interesse geral (cartelização...), é objecto de intervenções desregulamentadoras, assumidas como legítimas por parte dos poderes públicos, na medida em que visam corrigir situações que contrariam o interesse geral. É o caso, como vimos, da legislação laboral.

Na verdade, o mercado de trabalho encontra-se submetido a um conjunto de regras escritas (Constituição da República, direito do trabalho, etc, mas também acordos de empresa, convenções colectivas, acordos de rendimentos e preços, acordo económico e social, etc) e a regras não escritas (nomeadamente as que se prendem com a dimensão sociocultural - valores e padrões de justiça, autoridade, etc), para além dos mecanismos de regulação que decorrem da própria lógica de funcionamento da oferta e da procura. Ora, se as estruturas sociais se distinguem dos sistemas mecânicos é, justamente, pela sua

capacidade intrínseca de adaptação a situações novas, de integração dos desvios e de evolução para novos e mais "adequados" mecanismos de regulação - não automáticos, portanto. Nestas condições, flexibilizar o mercado de trabalho através da negociação de um acordo económico e social (vd. Cap. "A mobilidade como problema II") significa não a revogação das "regulações de controle", mas a criação de condições de reforço das "regulações autónomas" (20), que poderes públicos, sindicatos e confederações patronais "garantem" porque delas depende a evolução desejada do mercado de trabalho. Assim, os interesses colectivos encontram-se sob o efeito de perspectivas e constrangimentos vários, que, sem esquecer os que resultam da própria concorrência no mercado, podem emanar dos poderes públicos (nomeadamente os que se prendem com a defesa do interesse geral) ou outras instituições, como ainda ter uma origem mais difusa na tradição, em costumes localmente circunscritos, ou fenómenos circunstanciais (por exemplo, consciência ambiental, visão local, sectorial ou grupal do interesse colectivo, etc). E, se o recuo das "regulações de controle" parece desejável - e inevitável -, por força da complexificação das sociedades (e atendendo à própria necessidade de modernização da sociedade e do tecido produtivo), supor que é possível eliminar todas as regulações "estranhas" à lógica mercantil é, como defende M. Crozier (1987), entrar num "diálogo de surdos", que só se pode explicar pela confusão a que a terminologia norte-americana se presta (*regulation*).

Tome-se o exemplo das cidades. Hoje em dia, os grandes e graves problemas que se colocam nos subúrbios de altas densidades das grandes concentrações urbanas - e cujo alcance extravasa largamente as questões de planeamento físico (acessibilidades, infra-estruturas escolares, etc), envolvendo as que relevam da esfera da organização social (controle social da violência e das várias formas de marginalidade, respostas individuais aos processos de crescimento, etc) - suscitam interrogações e preocupações quanto à

20. A terminologia é de J.-D. Reynaud (1989) e visa distinguir entre a actual tendência para o desenvolvimento de relações de "negociação" e "troca", das relações de "subordinação" dos "sujeitos" ao Estado. Não que aquelas indiciem o desaparecimento destas. Mas, acompanhando a diferenciação das sociedades, as regras que regem a vida colectiva em variadíssimos domínios (desde a esfera conjugal, até à vida nas empresas) são, hoje, mais "locais e específicas", obrigando as "regulações de controle" a adaptarem-se a essas novas condições (por exemplo, no que diz respeito ao direito sucessório, a legislação deixou de distinguir ente filhos nascidos dentro do casamento e fora dele). Recorde-se, no entanto, que, na esfera laboral, em Portugal, os acordos de empresa ainda praticamente se limitam às empresas públicas ... (vd. Cap. "A mobilidade como problema II").

evolução das formas de cidadania (vd. Baudrillard *et al.*, 1991) e, como ressalta de algumas experiências recentes de "regeneração urbana", o reforço da participação dos agentes locais (da sociedade civil) e das múltiplas micro-regulações emergentes não é dissociável de um reforço da intervenção dos poderes públicos (vd. Judd e Parkinson, 1990). Se considerarmos, agora, o quadro traçado anteriormente relativamente aos desequilíbrios regionais, verificamos que, apesar da periódica reafirmação da necessidade de corrigir a situação e dos discursos e das decisões tomadas visando desincentivar a concentração no litoral urbanizado, continua a acentuar-se a desertificação humana do interior do país nos últimos decénios. Em contrapartida, os apoios concedidos à mobilidade geográfica, no sentido de incentivar a saída das zonas urbanas "em crise" (vd. Cap. "A mobilidade como problema II"), não parecem ter surtido os efeitos esperados (21). Enquanto a emigração, não obstante a desaceleração registada, continua a encontrar candidatos. O que está aqui em causa, antes mesmo da ausência de investimentos privados, susceptíveis de fixar a população activa no interior (e eventualmente atrair mão-de-obra externa), é a própria actuação dos poderes públicos, únicos capazes de agir concertadamente no sentido de criar as condições para que os mercados locais de emprego, fragilizados por razões localizáveis, não desapareçam (por exemplo, no caso de zonas mineiras, onde as minas foram ou estão em vias de ser encerradas; o empobrecimento da indústria vidreira; etc), ou se articulem eventualmente com outros - em suma, com vista a potenciar as ligações entre mercados de dimensão e especialização variáveis. As experiências das Operações Integradas de Desenvolvimento apontam, exactamente, nesse sentido: não é de "menos Estado" que os mercados de emprego em risco de desagregação precisam; é, outrossim, de formas de intervenção estatal, que apoiem os existentes.

Em suma, a regulação é complexa e pluridimensional, e se certos mecanismos de ajustamento de interesses são de certo modo automáticos (ou quase), eles coexistem com outras dimensões normativas - explícitas ou implícitas -, que não são menos "naturais", nem a sua existência é, por isso, menos importante para o enquadramento da acção colectiva, a preservação, o funcionamento e a adaptabilidade dos mercados.

21. Assim o indicam os resultados provisórios do Censo '91, relativamente aos Concelhos de Setúbal contemplados na legislação.

Pluralidade de mercados e das formas de regulação

Retomemos a questão dos custos de transacção suscitada por O. Williamson. Se parte substancial dos mesmos advém da "opacidade" que todo o sistema complexo acarreta - informação imperfeita, racionalidade limitada dos agentes, defasamentos da "cultura matricial" em relação à "cultura da concorrência" ... -, há soluções mais ou menos "caras" e nem todas as associações complexas de actores se organizam, obrigatoriamente, sob a forma de mercado. Outras formas de compromisso entre agentes e interesses não necessariamente convergentes podem ser elaboradas, no sentido de garantir orientações de actuação, disponibilidade para continuar a participar em dado quadro de acção e coerência do conjunto, cuja legitimidade assenta na capacidade de manter a confiança entre as partes e de fazer emergir (eventualmente, consolidar) um mínimo de "unidade", a partir da diversidade de solicitações. W. Ouchi (1980) distingue três modalidades distintas de arranjos, que correspondem a outras tantas formas de legitimidade, e cuja possibilidade de se perpetuar depende da capacidade de transmitir a ideia de que constituem a melhor forma de garantir a equidade nas relações entre agentes: os mercados, as burocracias e os clans (22). Na mesma linha, P. Schmitter (1984) distingue quatro modelos de organização social baseados em protagonistas, princípios e meios de funcionamento distintos: o corporativo, a solidariedade comunitária, o modelo estatal e o mercado (23). E não seria difícil multiplicar as referências a tipologias deste género, visando colocar em evidência a diversidade dos mecanismos de cooperação a que obedece a acção colectiva, e que não

22. Enquanto os mercados se alimentam da percepção que os agentes têm de que, através da livre concorrência, e em função dos recursos mobilizados, cada uma das partes consegue satisfazer os seus interesses, de forma minimamente justa e compensadora; as burocracias assentam a sua legitimidade na confiança que conseguem incutir aos seus membros de que a autoridade hierárquica é imposição, mas também, e sobretudo, o arranjo racional mais susceptível de assegurar o bom funcionamento do todo e que este corresponde ao interesse das partes; e os clans, por seu lado, escoram-se na legitimidade que lhes advém do facto de conseguirem manter o equilíbrio e compatibilidade entre objectivos contraditórios ou concorrentes entre os membros - in "Markets, bureaucracies and clans", 1980, cit. in Dupuy e Thoenig, 1986 (pp. 238 e 239).

23. O modelo associativo-corporativo assenta na articulação dos interesses colectivos organizados; a solidariedade caracteriza a forma como funcionam as comunidades; o modelo estatal baseia-se no controle hierárquico e é exercido através do uso da coacção; e o mercado, finalmente, assenta na concorrência de um universo de agentes dispersos.

são facilmente enquadráveis em rotinas e organizações burocráticas (24).

A questão que aqui se levanta não é de somenos, pois é, finalmente, todo um quadro de princípios, que fundamentam e enformam os discursos mais ou menos científicos (ou mais ou menos ideológicos) sobre a modernização das sociedades, que fica, deste modo, posto em causa: a necessidade de "transparência", o combate aos "privilégios corporativos", a flexibilização da mão-de-obra e outros princípios considerados como indiscutíveis porque directamente relacionados com o interesse geral (consumidores, pequenas e médias empresas, aumento da produtividade, etc) e condição *sine qua non* para a modernização, relevam, finalmente, e não obstante o escudo da argumentação tecnocrática, de uma certa orientação moral e política (que não encontra, necessariamente, eco junto dos segmentos destinatários, alegadamente mais indefesos e, por conseguinte, mais interessados na sua concretização...), que supõe ser possível conferir à globalidade da sociedade a eficiência dos mercados.

Ora, se o mercado (ou o sistema de interacção entre agentes livres, que decorre da produção e transacção concorrencial de mercadoria) é não um estado natural, mas o resultado da acção humana, então, não apenas as soluções de articulação de interesses são múltiplas, como ainda à variabilidade cultural deve corresponder uma não menor diversidade do entendimento da "racionalidade" nas "escolhas orientadas por objectivos" (25) - de resto, já posto em evidência pelos antropólogos (26). A ênfase recentemente

24. J.-D. Reynaud (1989) também chama a atenção para a variedade dos mecanismos de regulação, uma vez que nem todas as situações de associação envolvem trocas, ou supõem a independência dos actores. Assim, diferentemente do modelo da oferta e da procura, o gráfico resultante da análise de uma greve bem sucedida é uma curva em "S", onde, em ordenada, encontramos a proporção de trabalhadores que aderem e, em abcissa, o nível de participação considerado eficaz para desencadear a adesão. Na mesma linha de raciocínio, R. Boudon (1977) sublinha que a única forma de ultrapassar o "efeito perverso" resultante da agregação de decisões individuais (situações de "engarrafamento" de trânsito ou de pânico em caso de acidente num recinto fechado) consiste em prescindir em parte da liberdade individual de decisão, delegando num terceiro a tarefa de organizar a acção colectiva. Não há, portanto, um tipo único de mecanismo de regulação susceptível de garantir a equilibragem dos interesses e decisões de um conjunto de indivíduos que enfrentam uma situação que os solicita a agir colectivamente - o mercado. Mas também não é evidente que todos os sistemas sociais tendam necessariamente para uma situação equilibrada. Por exemplo, E. Goblot (1929/1967) mostrou como a distinção e a estratificação social se alimentam do desequilíbrio - a "barreira" e o "nível" são essencialmente variáveis.

25. A terminologia é de Weber, mas trata-se apenas de um "empréstimo" que só marginalmente tem a ver com a tipologia da acção.

colocada na diversidade de modelos de gestão capitalistas (o Europeu, o Americano e o Japonês, por exemplo - vd. H. Henzler, 1992), congruente com a diversidade dos contextos socioculturais e institucionais, bem assim como o insucesso registado nas tentativas de "exportação" desses mesmos modelos (em particular as experiências japonesas - círculos de qualidade, etc; vd. Clegg, 1990; Linhart, 1991), sublinham a variedade de racionalidades em que assentam as actividades económicas, põem em evidência a pluridimensionalidade dos mecanismos de regulação, e expõem, desta forma, as bases irrealistas sobre as quais os adeptos da "engenharia social" pretendem racionalizar as sociedades, "modelizando-as" com base em determinados parâmetros - e, como sublinhado já na década de 50 por March e Simon (1958/1979), reforçando assim, eventualmente, as próprias "disfunções" que escapam à lógica do modelo e se enraizam na pluralidade das motivações dos agentes.

Considerar a pluridimensionalidade dos mecanismos e formas de regulação dos mercados não significa que seja lícito desprezar a autonomia relativa dos níveis, designadamente os mecanismos de equilibragem engendrados pelo jogo da oferta e da procura. Implica, outrossim, reconhecer que as regulações de natureza institucional, sociocultural e estrutural, embora desprezadas até há bem pouco tempo, em nome da autonomia de um sistema explicativo fundamentado em agregados objectivamente isolados e "leis" científicas de articulação entre os mesmos, interferem nas condições de realização dos ajustamentos entre agentes - inibindo-os, dificultando-os, ou permitindo o seu funcionamento. Assim, o mercado "concebido enquanto produto da interrelação dinâmica dos actores e das instituições" (Paradeise, 1988:79) pode ser objecto de uma abordagem na qual a regulação é entendida como objecto de competição (*enjeu*). Concretamente no que respeita ao emprego, o que esta abordagem propõe é uma mudança de orientação em relação à problemática neo-clássica: considerar, para além dos supostos automatismos de equilibragem, a forma como os actores se comportam de maneira a compatibilizarem

26. Por exemplo, e para regressar a Weber, se a burocracia é a forma mais eficiente de organizar realidades complexas, há determinadas situações em que trabalho e trabalhador (seu "carisma", sua personalidade ...) são facetas indissociáveis da mesma moeda - o "mercado da personalidade" de que falava W. Mills (1951/1970). Assim, M. Granovetter (1981) cita os casos de actividades não enquadradas em estruturas burocráticas - certos médicos, apresentadores de televisão, artistas de variedades, desportistas, ... -, cujo êxito (e resultados económicos) depende das características pessoais.

interesses não convergentes, partindo do princípio de que as regras são sempre provisórias e mutáveis através da negociação - que evolui, por sua vez, em função da mutabilidade dos factores em presença (27). Assim, em vez de mercado, seria lícito falar de "sistemas de acção".

Neste contexto, não haveria um único mercado, mas múltiplos e dinâmicos sistemas de acção (concretos, muito diferentes uns dos outros e sujeitos à actuação cruzada dos vários níveis de regulação); e, sendo o jogo das regulações objecto primordial de competição entre actores, dever-se-ia estudar os processos que conduzem à sua formação, e em vez de ir à procura dos "desvios" às leis do mercado, seria então mais útil indagar quais as condições que permitem que as regras se mantenham e quais as propícias à sua mudança, acompanhando, através da observação, as dinâmicas dos actores envolvidos, pondo em evidência os "ajustamentos naturais" produzidos ao longo do tempo, avaliando os efeitos respectivos em termos do interesse geral (Dupuy e Thoenig, 1986).

Assim, numa época em que a reafirmação dos princípios do liberalismo económico e, corolário lógico, da menor interferência dos poderes públicos - da desregulamentação, etc. -, por parte dos agentes do Estado, o facto de, simultaneamente, se incentivar a formação de grandes grupos económicos nacionais capazes de concorrer na cena internacional; se subsidiar pesadamente empresas estrangeiras, e com montantes que os próprios empresários portugueses possivelmente jamais sonhariam sequer ousar reclamar (28); ou ainda a letargia de organismos públicos cuja função consiste, precisamente, em assegurar a "transparência" da concorrência e dos mecanismos de formação de preços (29), que poderia, à primeira vista, surgir como uma contradição com as declarações de

27. "Si l'on admet que les institutions sont des compromis négociés, leur nature dépend du pouvoir de chaque "négociateur" de faire valoir et d'imposer ses propres solutions en vue de réduire l'incertitude de la relation de travail. (...) La valeur de la convention établie ne peut être mesurée que du point de vue de *chacun des acteurs*, par référence à ses perspectives propres de réduction de l'incertitude constitutive de la convention. (...) Les conventions de formes apparaissent donc comme une cristallisation plus ou moins stable de modes d'interaction mutuellement admis entre des intérêts socialement dispersés. (...) On dira que le marché du travail est stabilisé lorsque la stabilisation des enjeux respectifs, des ressources et des contraintes, des couts et des rétributions des acteurs engendre la stabilité de leur rapports de négociation. (...) un marché du travail n'est (donc) jamais totalement stable." (Paradeise, 1988 : 101, 102, 103, 104)

28. Referimo-nos, por exemplo, aos incentivos concedidos ao empreendimento da Ford/Volkswagen para a região de Palmela.

29. Veja-se, por exemplo, o texto de João Miguel Villas-Boas, "A política pró-trust em Portugal",

intenção, mais não é, afinal, do que uma consequência lógica do quadro traçado pelos teóricos da regulação. Os mercados não funcionam todos da mesma forma, segundo a mesma lógica e com base nos mesmos princípios para diferentes tipos de transacção, sociedades e temporalidades. Indignar-se contra a cartelização, a monopolização de mercados e outras condutas geradoras de "ineficiência económica" é passar ao lado do problema: os universos de mercados existem e perpetuam-se enquanto as suas bases de legitimidade não forem postas em causa por novas (ou "melhores", em termos de interesse geral) lógicas de regulação. O que esta perspectiva de abordagem sugere é que se inverta a lógica do raciocínio dominado por orientações ideológicas e considere, como elemento integrante do quadro analítico e de decisão, a complexidade e temporalidade das estruturas sociais. De outra forma, e com base exactamente nos mesmos argumentos, tanto se pode chegar à conclusão de que é necessário desregulamentar, como o oposto (30).

F. Dupuy e J.-C. Thoenig (1986) descrevem o funcionamento de três mercados de electrodomésticos - em França, nos E.U.A. e no Japão. No primeiro, são os grandes distribuidores que, em detrimento dos fabricantes nacionais (e dos consumidores, apesar da concorrência), possuem os recursos pertinentes para controlar o mercado, sendo que o Estado, prisioneiro da sua própria filosofia de defensor do interesse público (legislação produzida para evitar o mercado negro), não tem uma linha de rumo normativa definida e eficaz. No Japão, a estrutura industrial dominada pelos grandes fabricantes, apoiados numa rede complexa de subcontratação, e a permeabilidade dos consumidores nacionais às inovações tecnológicas (mesmo que superficiais) permite a prática de preços elevados no interior das fronteiras e extremamente competitivos fora delas. Nos E.U.A., por força do grande equilíbrio na relação entre produtores, distribuidores e consumidores, e do zelo

Expresso, 08/06/91, onde o autor denuncia a passividade dos poderes públicos face a "situações de monopolização dos mercado" geradoras de "ineficiência económica" e defende uma maior intervenção da Direcção-Geral de Concorrência e Preços, para combater esses comportamentos nocivos.

30. Veja-se, por exemplo, a posição das associações empresariais portuguesas do sector do vestuário, que, em defesa da sä concorrência, tanto exigem medidas firmes contra o *dumping* social praticado pelos países asiáticos, como reclamam, de forma não menos enérgica, contra a legislação laboral portuguesa e a sua rigidez. Do mesmo modo, enquanto a negociação colectiva é suportada, mas sob suspeita de dificultar a flexibilidade, a concertação é reclamada, como condição *sine qua non*, para o êxito da mesma. H. White (1988) defende, aliás, que os mercados devem ser encarados como formas de controle social (*cliques* de indivíduos que se observam e cuja evolução comportamental decorre da leitura que vão fazendo dos comportamentos uns dos outros).

com que a administração pública faz aplicar (pelo menos neste sector) uma legislação fortemente "alérgica" a veleidades de desrespeito pela concorrência, a vulnerabilidade é grande à penetração de marcas estrangeiras, situação de que se ressentem os produtores nacionais (volume de vendas e estagnação tecnológica) e, de um modo geral, os restantes agentes. Em qualquer dos casos, a teia de interdependências é de tal forma complexa e as consequências de uma intervenção impositiva tão difíceis de prever em toda a sua extensão, que, correndo o risco de "bombardeamento" crítico (e mesmo de exacerbação de nacionalismos, como indiciam alguns inquéritos realizados nos E.U.A.), as administrações respectivas se têm resguardado de intervir, preferindo deixar "correr as coisas", mesmo que seja necessário, aqui e além, desviar a atenção de determinados comportamentos "menos próprios" (isto é, desrespeitando as tais regras "sãs" da livre concorrência que são a base do modelo) que, eventualmente, poderão constituir embriões de novas formas de regulação a nível mundial para o futuro. Assim, e porque "un marché est une forme d'action sociale et de vie collective", os autores concluem que: "en ce sens, il n'y a pas de marché en soi - le marché - mais autant de marchés que de situations différentes, dans le temps, dans l'espace, dans le tissu social, politique et culturel." (Dupuy e Thoenig, 1986:7)

O raciocínio adequa-se às questões do emprego. A lógica da especialização, num contexto de complexificação crescente, faz com que as trocas se processem no interior de mercados com massa crítica e margens de manobra variáveis, que, no caso da produção industrial, depende das tecnologias utilizadas e, no que à mão-de-obra diz respeito, é função das qualificações requeridas. Assim, da mesma forma que para as tecnologias de ponta, por contraposição à mercearia do bairro, é no mercado mundial que se jogam os desafios; também para profissionais de elevada qualificação, o horizonte de oportunidades é, teoricamente, ilimitado, enquanto para um especialista, por exemplo, em soldadura naval, o mercado interno dos estaleiros delimita as fronteiras das oportunidades. Mas a qualificação não pode ser "assimilável a uma mercadoria susceptível de ser decomposta em quantidades discretas", na medida em que ela é resultado da "regulação conjunta de um mercado interno de trabalho" (Reynaud, 1987 : 97). E o que se verifica, por exemplo nos E.U.A. (Stinchcombe, 1979), é que os padrões de mobilidade profissional variam em função dos sectores de actividade - caracterizados pelos binómios monopólio/competitivo, trabalho altamente qualificado/não qualificado. Assim, à tipologia de mercados de

trabalho identificados por A. Stinchcombe correspondem sete sectores industriais e de serviços, verificando-se que nos "craft and professional markets" os indivíduos podem mudar de empregador, mas mantêm a mesma profissão, uma vez que a experiência adquirida anteriormente é altamente valorizada; enquanto nos "open markets" a experiência anterior não possui grande valor para os novos empregadores, pelo que a mobilidade de emprego, e não só de empregador, é elevada. Haveria, assim, não dois mercados de trabalho, como avançado pelos teóricos da segmentação, mas vários, dependendo das situações concretas de funcionamento da actividade económica (designadamente atendendo à situação de monopólio ou concorrência aberta das actividades, à situação de crescimento ou declínio das mesmas, ao nível de qualificações requerido e à sua transferibilidade), e que se reflectem em padrões de mobilidade profissional distintos. Esta "reconceptualização das diferenças entre mercados de trabalho", associando-os às condições de funcionamento dos mercados de bens e serviços, exige, porém, que se considere a mobilidade profissional enquanto realidade pluridimensional, admitindo que se podem verificar em simultâneo diferentes modalidades de mudança de emprego, afectando diferencialmente segmentos distintos de trabalhadores de um mesmo sector - vd. D. Hachen (1988) (31).

31. Para Portugal, M. J. Rodrigues (1988) propõe uma tipologia de sectores industriais em função da "qualidade do emprego" (pp. 238-262) que vai no mesmo sentido: "o nosso trabalho consistiu em decompor o sistema de emprego industrial em *zonas de emprego* distintas. Estas zonas de emprego exprimem, no plano empírico e estatístico, as *descontinuidades estruturais do emprego* que decorrem das clivagens ao nível do sistema produtivo e ao nível das diferentes modalidades de relação salarial. As *zonas de emprego* constituem, portanto, uma primeiro aproximação às diferenças de *qualidade de emprego*, neste caso, na indústria portuguesa" (1988 : 248). São, assim, identificadas onze "zonas de emprego", sendo que a produção de bens intermédios e de equipamento (dominada pelas empresas públicas) corresponde à "zona" de maior "qualidade" (isto é, maior proximidade das características que definem o "emprego típico" - vd. infra), enquanto o sector de bens de exportação de grande consumo apresenta a menor "qualidade" (maior incidência de "empregos atípicos"); às "descontinuidades estruturais do sistema de emprego" associa-se uma grande diversidade intra-sectorial. M. J. Rodrigues conclui, assim, que, "no caso português, é manifesto que o padrão de especialização não é favorável à qualidade do emprego, ou por outras palavras, é manifesta a reduzida qualidade da especialização produtiva na óptica do emprego" (1988 : 262).
H. White (1988), partindo embora de bases distintas (a análise deve incidir não sobre os indivíduos/empresas, mas sobre as "relações sociais estruturadas"), e observando o comportamento dos mercados de bens e serviços (produtos industriais e teatro), chega a conclusões similares. Os mercados são concebidos como "observatórios", onde a percepção que os agentes vão formando do comportamento uns dos outros alimenta (por um processo de *feed back*) a "modificação dinâmica das estruturas". A diversidade de "formas de mercado" é, assim, um fenómeno estrutural, não o resultado de "imperfeições", como sugerido na teoria económica de pendor "psicologizante" elaborada na senda de H. Simon. Nestas

Mercados de trabalho e emprego: a evolução das ideias

Se os pressupostos de base da teoria neo-clássica não se verificam (designadamente a atomicidade do comportamento dos agentes, a liberdade de acesso, a fluidez da informação e a impossibilidade de um dado agente determinar as regras de funcionamento) e existem, para além do equilíbrio da oferta e da procura, outros elementos de regulação de peso considerável, qual o valor heurístico do conceito de mercado para a análise do emprego?

Antes de mais, trata-se de um valor essencialmente analítico. Sem esquecer a rejeição, hoje em dia consensual, da ideia de que todo o sistema social tende, necessariamente para o equilíbrio, o modelo do mercado permite avaliar os níveis de oferta e procura em função de uma situação considerada como desejável, porque resultante do ajustamento pretendido entre agentes económicos. Por contraposição a esta, os "desvios" detectados serão, então, concebidos como constrangimentos à concretização de condições desejáveis para enfrentar a concorrência (vd. Coleman, 1987). Mas, como vimos, é necessário atender a que não há só um, mas uma pluralidade de mercados, que obedecem a regulações distintas.

Em segundo lugar, interesse paradigmático também, porque permite, em situações que envolvem processos de "matching" (portanto de não independência dos agentes), assentar a análise sobre o comportamento racional ([32]) dos agentes (não obstante os limites à racionalidade decorrentes da "informação imperfeita"), não pressupondo à partida qualquer norma cultural unificadora e organizadora (perspectiva *oversocialized* - vd. Granovetter, 1985), mas tão-só a delegação parcial do controle sobre os comportamentos individuais numa entidade de regulação externa - norma, acordo (vd. Boudon, 1977;

condições, seria a diferenciação interna dos mercados de trabalho, mais concretamente a sua estrutura ("linked sets of social relations"), e não a "racionalidade limitada", que explicaria a diversidade de comportamentos e a amplitude de oportunidades disponíveis para agentes diferencialmente posicionados no universo da oferta.

32. Na acepção liberal clássica: procura de maximização dos ganhos.

Coleman, 1987; Reynaud, 1989).

Mas, nestas condições, porque não substituir ao conceito de mercado o de sistema de acção? O principal interesse desta mudança consiste, como vimos, em pôr em evidência os mecanismos de regulação - sua variabilidade nas situações, no espaço e no tempo -, e mudar o problema: captar os mecanismos de regulação enquanto objecto de competição e negociação entre agentes sociais (33).

Para Portugal, M. J. Rodrigues (1988) deu um passo importante ao elaborar um modelo figurativo de "sistema de emprego" (34), que visa pôr em evidência a geometria das mediatizações sociais e económicas no ajustamento entre oferta e procura (35), partindo da teoria dinâmica de sistemas, com base nos fluxos e *stocks*, por conseguinte, não através da observação do comportamento dos agentes, mas dos "vectores que estruturam" a evolução dos agregados oferta e procura (36). Esta, não sendo exclusivamente determinada por aquela, só é muito relativamente autónoma (37): "a oferta *domina* a

33. Acções estratégicas porque se desenvolvem no seio de sistemas de acção estruturados, mas não sendo por estes determinadas, agindo, outrossim, sobre os mesmos - vd. Crozier e Friedberg, 1977.

34. "Chamaremos *sistema de emprego* ao conjunto organizado das estruturas, dos agentes e dos mecanismos económicos e sociais que moldam a utilização e a circulação da mão-de-obra em interacção com os processos de reprodução desta mão-de-obra." (Rodrigues, 1988 : 56) - a operacionalização do "sistema" baseou-se na modelização de Forrester (vd. p. 57).

35. "Procurar-se-á (...) analisar como um processo de ajustamento entre quantidades (níveis de oferta e procura de emprego) é mediatizado por estruturas sociais e económicas (entre as quais os preços) e como é que este processo exprime estratégias dos agentes, que são agentes sociais, implicados em relações de conflito-cooperação pela apropriação de recursos e de poderes ao nível económico, social e cultural." (Rodrigues, 1988 : 52)

36. "(..) a nossa modelização do sistema de emprego (...) (centrar-se-á) sobre os *efeitos de estrutura* e não sobre o *comportamento dos agentes*. (...) Mais concretamente, este modelo deve ser construído a partir de um eixo central: a confrontação da estrutura dos *stocks* e dos fluxos de *postos de trabalho* com a estrutura dos *stocks* e dos fluxos da *população* empregada, inactiva, desempregada e emigrada. Retemos assim o princípio da confrontação entre *oferta* e *procura de emprego*, mas (...) (ambas) são concebidas à partida em termos estruturais, i.e., decompostas em *stocks* relativamente homogéneos e que se encontram interligados por trajectórias privilegiadas, os *fluxos* de postos de trabalho ou de mão-de-obra; a procura é concebida em termos muito latos, no sentido de procura potencial e de *reservas de mão-de-obra* com diferentes *graus de disponibilidade*, abrangendo teoricamente o conjunto da população." (Rodrigues, 1988 : 57)

37. E na sua estruturação intervêm "o sistema de educação-formação, as modalidades de gestão do desemprego, da reforma, do apoio aos deficientes, da emigração e ainda as modalidades de urbanização e de acesso à propriedade." (Rodrigues, 1988 : 61)

procura" (p. 60) (38). No entanto, a sua passagem à operacionalização levanta algumas dúvidas, atendendo à informação estatística existente e ao instrumental estatístico que lhe dá origem.

Ao nível de maior agregação, as categorias estatísticas disponíveis, sendo as tradicionais (população empregada, desempregada, inactiva e emigrada), não induzirão a resposta? As diferenças entre emprego e desemprego, ou entre situações de reforma e actividade, ou ainda entre inactividade e emprego (vd. Rocha, 1984) serão (ou terão alguma vez sido - vd. B. Carqueja) suficientemente conhecidas e as categorias tão claramente distintas (39) ? Estamo-nos a referir, concretamente, à validade dos modelos analíticos subjacentes aos instrumentos estatísticos herdados do passado e tomados, em regra, de empréstimo a escolas e tradições baseadas no estudo de realidades sociais e económicas de sociedades instaladas desde cedo na senda da industrialização (e, depois, na economia de serviços), e, assim sendo, da sua pertinência para a apreensão de uma situação muito particular, de complexificação crescente das condições de emprego e trabalho, e que conjuga, de forma também particular, estruturas herdadas do passado e outras mais modernas.

Considere-se, por exemplo, a situação dos "salários em atraso": se já se verificaram, no passado, situações idênticas, será lícito "descobrir" nessa prática uma "novidade" induzida pela rejeição da "relação salarial dominante" (Rodrigues, 1988 : 225)? E o que se passa em certa indústria têxtil é "inovação de relações sociais implícita na economia subterrânea" (p.232) ou deve ser interpretado como manifestação da subsistência de relações tradicionais - ou "neo-arcaísmos"? E se a "insuficiência das pensões de reforma" pode ser considerada como responsável por algumas tensões no mercado de trabalho, designadamente contribuindo, através da permanência na vida activa, para a não criação de postos de trabalho (p. 133), não será também o alargamento da esperança de vida factor responsável pela continuação, eventualmente sob outras formas, da actividade? Ou ainda, mais geralmente, será lícito supor, à partida e independentemente do conhecimento das

38. Os vectores estruturantes da oferta são : "os modos de gestão da mão-de-obra", "as estruturas de qualificação", "os modelos organizacionais", "os processos de produção", "os tipos de empresas", "as categorias produtivas" e "as componentes de procura final" (Rodrigues, 1988 : 60)
39. É ainda M. J. Rodrigues que reconhece, contudo, que as fronteiras entre as categorias - "população empregada, inactiva, desempregada e emigrada"- são "difusas" (1988 : 61).

representações e motivações dos agentes, que a "instabilidade" de emprego, qualquer que seja a situação concreta de trabalho, corresponde a menor "qualidade" (e, portanto, menor interesse), por contraposição a todo o emprego "típico" (supostamente mais desejável) ([40])?

Na verdade, se a noção de emprego recobre, hoje em dia, situações tão variadas, e motivações e representações não menos diversas, é então lícito admitir a existência de uma multiplicidade de "subsistemas de emprego" (ou "zonas" - vd. nota 33), com modos de regulação distintos, que interferem no funcionamento uns dos outros. E, nessas condições, qual o valor heurístico do modelo, quando é o confronto com a "relação salarial dominante" que está na base da sua elaboração (41)? Aliás, como traçar os limites de tais subsistemas: agregando sectores (em função da exposição à concorrência e da qualificação, como Stinchcombe)?; concentrando a observação na densidade geográfica das relações (formação de mercados locais de emprego, na terminologia de H. Coing)?; ou, como propõe M. J. Rodrigues, diferenciando e agregando "os postos de trabalho segundo a posição que ocupam no sistema produtivo e segundo a relação salarial que os caracteriza" (1988 : 239)? Em qualquer dos casos, não apenas a opção analítica suscita reservas teóricas, como ainda a informação estatística disponível coloca problemas de tomo.

Na verdade, o quadro analítico que enforma os instrumentos estatísticos disponíveis e

40. P. Cingolani (1986) mostra, através das entrevistas realizadas, que a "precaridade" pode ser, na verdade, um "modo de vida" desejado por certas categorias de indivíduos.

41. Recorde-se que M. J. Rodrigues apresenta uma periodização do "sistema de emprego" após 1974 em três fases ("acomodação, rejeição e assimilação" da "relação salarial dominante"). Quanto à "rejeição", ela explica-se por força da fragilidade e arcaísmos das estruturas económicas. Mas se no que respeita à esfera da competição política, se justifica que a análise privilegie como referência o quadro legal ("(Tomaremos) como padrão a forma consagrada institucionalmente como *típica* na sequência das reformas jurídicas do pós-25 de Abril. (...) (a essa) modalidade de relação salarial, com o perfil amplamente codificado na lei, (...) chamaremos *relação salarial dominante*." (p.205)); já no que se refere à evolução concreta do emprego, a periodização assim estabelecida, ao não se apoiar, consistentemente, na coexistência de práticas e situações que remetem para motivações, temporalidades e estruturas diversas, parece passar ao lado do objectivo. Com efeito, se a diversidade é a regra, qual a validade analítica e, essencialmente, teórica, de um modelo construído por referência a uma situação que só em condições pontuais e, de certa forma, socialmente marginais (vd. Cap. "A mobilidade cimo problema II"), é, de facto, "dominante"? E não é da articulação complexa dessa diversidade de situações e regulações, quer a nível interno, quer externo (globalização), que emergem as novas dinâmicas do emprego?

subjaz àquela categorização (população empregada, desempregada, inactiva e emigrada) parte de uma definição do emprego que, embora pertinente no passado e nas sociedades onde a industrialização (e o crescimento do *welfare state*) conduziu ao assalariamento maciço de largas franjas da população activa, carece hoje em dia (e entre nós, como noutros contextos) de revisão, por força da evolução do tecido económico e social (42). Naturalmente que toda a categorização é, de uma forma ou outra, contagiada pelas representações colectivas que, em determinado momento e situação, guiam a acção social e estruturam quadros específicos de percepção da realidade (43). Em relação ao emprego, também não poderia de deixar de ser assim. A mudança de regime ocorrida em 1974 e o assalariamento maciço de vastos segmentos da população, por pressão dos actores que, na altura, dispunham dos recursos pertinentes para impor essa orientação (sindicatos, partidos políticos de esquerda ...), justificam que, no jogo das macro-regulações, os agentes interessados cristalizem as suas posições em torno da manutenção, ou da rejeição das bases então criadas para o emprego - conferindo, assim, razão de ser a uma tipologia do emprego baseada na comparação com a "relação salarial dominante". Mas, quando passamos a outro nível de análise, o das micro-regulações, a verificação da coexistência, em simultâneo, de variadas motivações e representações do trabalho e do emprego, de pendor mais "materialista", umas, ou mais "post-materialistas" (Inglehart), outras (44), solidária da diversidade de situações, que caracteriza a actual conjuntura do emprego, revela a fragilidade da linearidade das perspectivas evolucionistas, mormente quando se

42. H. Puel (1980) identifica oito características que ainda hoje dominam as representações dos analistas sobre o emprego: trabalho assalariado, com contrato por tempo indeterminado, estável e com perspectivas de carreira definidas, a tempo inteiro, fonte principal do rendimento familiar, para um único empregador, num local de trabalho específico e, finalmente, fazendo corresponder a um emprego um trabalhador. Ora, defende o autor, essa representação, herdada de um passado de grande estabilidade dos mercados, é hoje em dia contrariada pela diversidade de formas de emprego. Mais ainda, quer a saída do circuito mercantil (*bricolage*, ...), quer a integração de actividades não mercantis na esfera dos mercados (serviços de apoio doméstico, ...), quer ainda a fluidez de fronteiras entre "produção mercantil e não mercantil" (particularmente no que respeita a certas actividades da economia subterrânea), têm vindo a suscitar um renovado interesse e sublinham que as definições de categorias (de activo, desempregado, etc) e as distinções entre as mesmas, embora feitas com base em critérios rigorosos (ter trabalhado mais de certo número de horas, etc), podem não ter qualquer interesse para explicar a realidade (Sullivan, 1981).

43. A discussão aprofundada desta questão encontra-se no Anexo "Categorização das trajectórias socioprofissionais".

44. Trabalho-obrigação e fonte de subsistência; trabalho-direito institucionalmente consagrado; trabalho-profissão e oportunidade de "realização pessoal"; trabalho-bem raro e privilégio só de alguns (vd. Andrade, 1989; Almeida, 1991) - adiante regressaremos a esta questão (vd. Cap. "Identidades e representações sociais"). Sobre a vivência da "precaridade" vd. Cingolani (1986).

trate de compreender os comportamentos de mobilidade profissional.

Ora, se a fragilidade da reflexão estatística nacional (vd. Anexo "Categorização das trajectórias socioprofissionais") é largamente responsável pela importação de quadros analíticos e classificatórios datados, também os normativos legais se inspiram em teorias do direito (nomeadamente do trabalho - vd. J. B. Moura, 1989) e veiculam conceitos que reflectem, em larga medida, as realidades sociais que lhes deram origem - eventualmente relações de força entretanto alteradas.

Em Portugal, como vimos, a evolução do emprego apresenta características particulares: não fôra a emigração, e o crescimento industrial interno não teria, por si só, permitido o êxodo maciço dos campos nos anos 60; as actividades tradicionais (incluindo as não contabilizadas nas estatísticas oficiais) ocupam ainda largos segmentos da população; mas, ao mesmo tempo, surgem actividades modernas, serviços de apoio às empresas e à esfera doméstica, que se confundem, em alguns casos, e em termos formais, com outras de cariz tradicional; as inovações tecnológicas, a evolução dos modos de vida e o alargamento da esperança de vida abrem novas possibilidades de emprego fora de estruturas burocráticas, que os indivíduos podem ou não acumular com trabalho assalariado; enfim, a diferenciação social e a amplitude da mobilidade verificada nos últimos decénios reflectem-se na diversidade de motivações, representações e modos de vida. Ora, é essa definição "típica" que, ao fazer tábua rasa da diversidade de temporalidades e da heterogeneidade de situações que caracterizam o emprego e as motivações e representações dos actores sociais, tolda, mais do que esclarece, a diversidade que, hoje em dia, caracteriza o universo do trabalho (45).

45. É exactamente a perda de pertinência da concepção de um "emprego típico", o impacto que a introdução de novas tecnologias produz sobre diferentes categorias de trabalhadores, as novas formas de articulação entre emprego e inactividade (situação que não abrange apenas as mulheres assalariadas em idade fértil - vd. Cingolani, 1986), bem assim como o próprio significado de desemprego (sem esquecer a diversidade de situações concretas que os diferentes regimes de protecção social proporcionam - por exemplo, os filhos em idade escolar de um desempregado, em Portugal, terão as mesmas possibilidades para continuar os estudos que os seus congéneres europeus?), que, hoje em dia, conduzem a reflectir sobre a actualidade de um direito do trabalho herdado de uma situação de maior estabilidade dos mercados, a rever o instrumental estatístico e a criar instituições com a finalidade específica de observar e seguir essa evolução - à semelhança de outros países, também em Portugal começou a funcionar um Observatório do Emprego, cuja criação foi negociada ainda na vigência do Conselho Permanente de Concertação Social (vd. Cap. "A mobilidade como problema II").

E é exactamente a informação específica sobre estas e outras situações, relativas às condições de emprego e, mais geralmente, de trabalho em Portugal (incluindo as formas de integração do tecido produtivo no tecido social), que não se encontra disponível. Ora, quando se pretende "flexibilizar" o emprego, facilitar a "adaptabilidade" da mão-de-obra, ou "racionalizar" o mercado de trabalho, não são apenas as normas institucionais, as reservas dos sindicatos, ou as pressões das confederações patronais que devem ser tidas em atenção, são também - e talvez principalmente - as situações vividas e as percepções dos agentes. Estas, não sendo necessariamente convergentes com as deduções da axiomática do *homo oeconomicus*, reflectem uma "racionalidade" caldeada na avaliação das experiências (próprias e dos outros) vividas e no confronto com as informações e opiniões difundidas no meio envolvente. Fomentar a mobilidade implica, assim, e antes de mais, criar as condições necessárias para a mudança das orientações da acção social. Atendendo à autonomização e multiplicação dos meios de referência, e consequente maior liberdade de escolha de orientação (situação bem diferente da suposta perda de valores, por força do enfraquecimento dos grandes sistemas ideológicos), tal opção supõe, por parte dos poderes públicos, a capacidade de ruptura com um passado de centralização impositiva, que não significa "evaporação" do Estado, mas antes a criação de condições favoráveis à negociação das mudanças desejadas, designadamente através da produção de informação pertinente, da facilitação do encontro entre as partes interessadas, etc. Mas também uma maior aproximação dos "parceiros sociais" aos colectivos concretos. Naturalmente que se as novas regras negociadas não assentarem em bases de legitimidade, novas resistências e, eventualmente, tensões, poderão surgir, e com elas os efeitos perversos das referidas políticas.

Especificamente, e no domínio que aqui nos interessa, o que é que se conhece acerca das posições da população activa face à mobilidade (geográfica e profissional) pretendida? E quanto aos constrangimentos estruturais, para além da intuitiva (46) impressão de que os trabalhadores mais velhos ou com filhos menores experimentarão as dificuldades inerentes

46. Os sindicatos serão, talvez, as instituições mais bem informadas, pelo contacto directo e regular que mantêm com os sindicalizados. Mas, atendendo aos fracos índices de sindicalização (em geral e em sectores específicos), trata-se de um conhecimento muito parcial e difícil de generalizar.

à diminuição ou limitação das possibilidades de mobilidade, ou que os activos de menores recursos económicos certamente receiam os custos de uma nova instalação, não obstante os subsídios a que possam recorrer, sobre que bases seguras poderá assentar o diagnóstico da situação e a formação de consensos entre parceiros sociais, com vista à definição de acertadas políticas públicas de incentivo à mobilidade? Naturalmente que estas questões, de natureza mais qualitativa, não podem ser aprofundadas senão em inquéritos de natureza sociológica (47). Em face dos desequilíbrios regionais e sectoriais (repetidamente "denunciados" por agentes da administração pública, sindicatos, confederações patronais, partidos políticos, nos meios de comunicação social e, agora, nas instâncias comunitárias), e atendendo à abolição de fronteiras à livre circulação na Comunidade Europeia, à constante estrutural da emigração e o reforço da concentração no litoral do país, revela-se particularmente importante observar e interpretar o que inibe ou, ao contrário, facilita a mobilidade de determinadas categorias da população urbana (a opção radica no quadro anteriormente traçado na evidenciação da pluralidade de mercados de trabalho - vd. também o Anexo "Metodologia").

47. Mas o Inquérito Permanente ao Emprego, publicado trimestralmente pelo I.N.E., que traz alguma luz sobre a forma como a informação se difunde no mercado de trabalho, ganharia em qualidade se fosse reformulado, para passar a contemplar aspectos não previstos no Inquérito ao Emprego Estruturado (da responsabilidade do Ministério do Emprego, e que, relativamente a estes aspectos, é simplesmente omisso), evitando, por outro lado, as "duplicações" com este (não obstante o facto de as bases de amostragem serem distintas). Infelizmente, da revisão operada em 1992, pouco se ganha, mas muito se perde com o novo plano de apuramentos adoptado. O Observatório Permanente do Emprego, criado no âmbito do I.E.F.P., tem, quanto a este aspecto, objectivos relativamente limitados.

2. RECURSOS E CONSTRANGIMENTOS NA PROCURA DE EMPREGO

O comportamento dos agentes face às mudanças profissionais, para além da adaptação às condições "objectivas" do mercado (procura de "maximização dos ganhos"), também assenta noutras dimensões, que se prendem com a avaliação subjectiva de tais condições, e que se encontra intimamente relacionada com o posicionamento estrutural dos indivíduos (percepção da situação presente e das alternativas disponíveis (March e Simon, 1958/1979), orientação cultural dos meios de pertença e referência, enraizamento estrutural dos recursos e constrangimentos...). Assim, e não sendo esses aspectos passíveis de tradução simples numa medida única (por exemplo, como avaliar e traduzir num índice único a satisfação no trabalho, quando esta é pluridimensional? - vd. Crozier, 1964), torna-se necessário captar a diversidade no funcionamento dos mercados de trabalho, tendo em vista os efeitos conjugados de motivações e solicitações de natureza distinta, para assim chegar à explicação da mobilidade profissional (1).

Uma coisa é certa: mesmo considerando unicamente o nível de recompensas monetárias, como aproximação à "qualidade" do emprego, e colocando, por conseguinte, a ênfase nos efeitos dos rendimentos auferidos sobre o desencadear de mobilidade, o que a abordagem sociológica das diferenças de remuneração permite colocar em evidência é que o mecanismo de "equilibragem" (ou ajustamento entre

1. A teoria do capital humano, por exemplo, explica a mudança de emprego como forma de "maximizar os investimentos" (feitos em educação, formação profissional), traduzindo em termos monetários (remunerações, ...) os "valores utilitários" que movem os indivíduos. Na verdade, porém, não apenas os benefícios esperados não são os únicos factores que induzem a mudança (de outra forma, como explicar a diversidade comportamental de indivíduos em situações equivalentes?), como ainda os "benefícios", podendo ter uma dimensão monetária, envolvem outros atributos, que também pesam na apreciação subjectiva das oportunidades (prestígio, qualidade de vida, ambiente de trabalho, ...).

oferta e procura) supõe um processo de "matching" entre empregador e empregado (M. Granovetter, 1981), cuja explicação não é compatível com as abordagens que conferem preeminência ora à oferta, ora à procura (2). A questão que se coloca é, então, a de saber como se realiza esse "casamento".

Mas, por enquanto, apenas têm sido (implicitamente) consideradas as mudanças de emprego que implicam dissociação física e jurídica entre trabalhador e empregador. Ora, nem todas as mudanças envolvem situações desse tipo: o trabalho por conta própria (3) (que apresenta sem dúvida uma mescla de matizes que torna difícil discernir entre as ideias e práticas inovadoras e as sobrevivências de arcaísmos (4)), constitui uma alternativa ao trabalho assalariado que continua a atrair parte considerável dos activos. Por outro lado, à diversidade deste segmento corresponde, certamente, um conjunto diversificado de motivações, em resposta a constrangimentos, mas também a recursos mobilizáveis e específicos às situações vividas, constituindo um quadro não redutível à dimensão económica - embora a contemple como um dos factores pertinentes (5).

2. No caso da escola do capital humano, a primazia atribuída aos investimentos realizados pelos trabalhadores relega para segundo plano os constrangimentos decorrentes da procura de mão-de-obra; no caso da teoria da segmentação, é o privilégio conferido a estes que conduz a que, no quadro analítico, as características dos trabalhadores surjam desvalorizadas.

3. Que abrange grande diversidade de situações, não sendo, por isso, fácil de captar através das fontes estatísticas disponíveis (vd. Steinmetz e Wright (1989); Freire e Varanda, 1992) - considere-se, por exemplo, o caso de um antigo administrador de uma grande empresa, que se reforma e constitui uma empresa em nome individual (que presta serviços à primeira), com alguns empregados assalariados, categoria a que, formalmente, ele próprio pertence. Várias soluções são possíveis para classificar este indivíduo, consoante o relevo conferido à dimensão formal: como empregado da empresa recém-formada; como trabalhador, com estatuto de independente, da empresa de que se reformou; ou como empresário independente, portanto trabalhador por conta própria.

4. Na verdade, é lícito interrogar se esta distinção faz, de facto, algum sentido, quando se sabe como, na sociedade portuguesa, certas práticas novas se plasmam em estruturas sociais tradicionais, daí não advindo qualquer tensão modernizante - cf. os conceitos de "industrialização difusa" e de "neo-arcaísmo" (vd. bibliografia citada supra - Cap. "Mobilidade geográfica e diferenciação socioprofissional").

5. Em observações anteriores pudemos colocar algumas dessas dimensões em evidência: desejo de autonomia, identificação a trajecto de mobilidade ascendente, recusa de inactividade forçada no caso de reforma, fonte alternativa de rendimentos na sequência de situação de desemprego ... (Marques, 1988).

Verificando-se que mercados de bens e serviços diferentes se escoram em mercados de trabalho distintos, a que correspondem padrões de mobilidade profissional também eles específicos, esta pode, por conseguinte, ser entendida como o "pulso dos mercados" (6). Ora, se quando nos concentramos nos empregos é o processo de *matching* que permite abarcar, em simultâneo, as acções e decisões de empregador e empregado; também quando a observação se centra no trabalhador, e uma vez que toda a mudança implica custos e benefícios, não é só a apreciação da situação presente, nem unicamente a avaliação das oportunidades que as alternativas abrem e possibilitam, mas o efeito conjugado de ambas que deve ser tido em consideração na explicação da mobilidade (March e Simon, 1958/1979; Stolzenberg, 1988). No entanto, quer nas análises da mobilidade que conferem especial destaque ao efeito regulador da dimensão institucional (formação de mercados internos; diplomas como "sinais" ...), como naquelas que insistem na "racionalidade" do processo da procura, é apenas um dos lados que é considerado (7). Em alternativa, uma análise que tenha em conta, simultaneamente,

6. Tomamos de empréstimo o título da última parte de um artigo de E. W. Burgess ("The growth of the city: an introduction to a research project", 1925) - "A mobilidade enquanto pulso da aglomeração". Aqui, o autor propõe que se considere determinado tipo de mobilidades no espaço urbano enquanto manifestação do "metabolismo" das cidades - sendo umas manifestação de estabilidade do sistema urbano, enquanto outras anunciam mudanças no mesmo.
Regressando aos sete sectores básicos (caracterizados pelo tipo de produtos industriais fabricados e pela qualificação dos trabalhadores empregues) referenciados por A. Stinchcombe (1979), temos um padrão de mobilidade profissional, por exemplo, no sector das indústrias modernas (química, petróleo, indústria dos transportes, etc), caracterizado por uma taxa de saída involuntária baixa; uma taxa de mudança de emprego (ou empregador) também ela baixa; uma taxa de mudança de emprego, mas continuando a trabalhar para o mesmo empregador, elevada; e uma taxa de mudança de emprego associada a elevação na hierarquia da autoridade igualmente elevada. Assim, e prosseguindo a analogia com o quadro traçado por Burgess para as cidades, este padrão de mobilidade reflecte o "normal" funcionamento de um "sector" que se destaca pelo importante *know how* que mobiliza, e qualquer alteração significativa ao mesmo (o que se tem vindo a verificar na indústria aeronáutica, por exemplo) indicia uma adaptação no "metabolismo" que pode constituir o embrião de mudanças mais vastas.
7. Saber o que desencadeia a mobilidade (oportunidade surgida), ou o que possibilita a mesma (avaliação da situação presente) são aspectos distintos, que entram no "balanço" dos custos e benefícios esperados da mudança. Ora, se a teoria do "screening" atribui à informação "credenciada" (diploma, no caso do trabalhador; informação formal sobre a empresa, no caso desta) a função de desencadeador da mudança, resta saber se esta se processa apenas com base em informações (mesmo que credíveis) sobre o que serão, no futuro, as expectativas de ganhos, ou se envolve, igualmente, a apreciação do que o indivíduo vai perder, caso mude. Na verdade, a apreciação da situação anterior à decisão de mudança não é, simplesmente, aqui considerada (e a "carreira" - no sentido de sucessão articulada de experiências - é entendida como justaposição de

as condições que possibilitam a mudança (avaliação da situação presente) e o que dispara a sua concretização (nomeadamente a conversão de informações sobre oportunidades alternativas em perspectivas concretas de ganhos e perdas) envia para a questão de saber quais os elementos e mecanismos que influenciam a formação das percepções.

Antes de passarmos adiante, convém definir conceitos e balizar o caminho. No que respeita à mobilidade profissional (8), consideraremos como tal todas as situações que envolvam adaptação a novas experiências, quer estas resultem simplesmente de novo emprego assalariado, ou se consubstanciem na assunção do estatuto de trabalhador por conta própria (9). Por outro lado, a mobilidade tanto pode ser voluntária como involuntária, ou seja, resultar de uma opção do próprio trabalhador, como de uma decisão tomada por outrem, à revelia da vontade daquele. Naturalmente que a determinação da situação concreta em que se deu a mudança (voluntária ou involuntária) não é isenta de alguns problemas. Com efeito, a saída de uma empresa na sequência de um despedimento (sobretudo no caso de este ser singular), atendendo ao estigma associado ao facto, pode suscitar reacções de legitimação (10); por outro lado, o grau de "voluntarismo"

experiências). Quanto à teoria do "job search", a informação activamente procurada é a única considerada (desprezando aquela que flui através das redes sociais), na medida em que a intensidade da procura e o empenhamento colocado na mesma determinam a frequência do surgimento de alternativas. Mas só quando a decisão de mudança é incluída na análise, é dada relevância à forma como os trabalhadores "constroem activamente as suas carreiras" (Halaby, 1988 : 9). Ora, é exactamente a contextualização neste eixo temporal que permitirá balizar a mobilidade profissional enquanto processo enraizado na avaliação da situação presente, mas também das vantagens esperadas na nova situação. Quanto às teorias do capital humano e da segmentação, vd. supra.

8. Consideramos, aqui, unicamente a mobilidade intrageracional, ou seja, aquela que é protagonizada por um mesmo indivíduo durante a sua vida activa.

9. As dificuldades inerentes à demarcação das fronteiras deste estatuto já foram anteriormente discutidas.

10. Note-se que quer a fonte seja um trabalhador, quer seja um empregador (ou seu representante) o mesmo problema de fidedignidade da fonte se coloca - este último também pode não ter interesse em que se crie uma imagem de empresa "disciplinadora", em termos internos (com receio de desencadear um mecanismo de tipo bola de neve, com os trabalhadores a sairem "antes" de serem despedidos, ...), como ao nível externo (evitar problemas com sindicatos, queixas à Inspecção do Trabalho, ...).

percepcionado numa saída pode variar de indivíduo para indivíduo (11). Mas, sendo voluntária, a mobilidade pode implicar ou não mudança de empregador e ou de empresa (12) - para além da referida alteração de estatuto (por conta de outrem ou por conta própria). Alguns autores ainda consideram como mobilidade profissional as mudanças que ocorrem no interior de uma dada hierarquia. Finalmente, é de observar que qualquer destas modalidades pode ainda encontrar-se ou não associada a mobilidade geográfica.

Relativamente a esta acepção, que contempla toda e qualquer mudança na situação profissional dos indivíduos (e designadamente as promoções inerentes à progressão na carreira, ou as despromoções resultantes da desqualificação na sequência de introdução de novas tecnologias, etc), aqui apenas as situações que implicarem mudança de empresa e ou empregador (com ou sem mudança de função ou profissão) serão entendidas como inerentes a mobilidade profissional. Por conseguinte, só nos interessarão as situações de mobilidade que resultam de mudanças no ciclo de vida profissional, desde que impliquem diversificação de experiências e que os agentes tomem parte activa na decisão e orientação da escolha (13).

11. Por exemplo, uma saída após um período de atraso no pagamento dos salários pode ser apresentada como voluntária por alguns trabalhadores e involuntária por outros (constrangidos à decisão por força da perda de rendimentos); o empregador pode não ter interesse em pagar as indemnizações por despedimento, ou em enfrentar as organizações de trabalhadores e criar condições que levem à saída "voluntária" de assalariados; etc.

12. Pode haver mudança de empresa sem mudança de empregador - por exemplo, na sequência do incêndio no Chiado (em 1988), alguns empregados dos armazéns Eduardo Martins encontraram colocação noutros estabelecimentos comerciais pertencentes (total ou parcialmente) aos mesmos proprietários daquele armazém. Também na sequência da crise do mercado da reparação naval em finais dos anos setenta, alguns trabalhadores (quadros) da Lisnave mudaram para outras empresas, onde aquele estaleiro tinha participação. Outros houve, porém, que continuaram a trabalhar para o mesmo estaleiro, mas por conta de novo empregador (operários recrutados por empresas subcontratadas). Para todos os efeitos, e quer se tenha verificado a celebração de um novo contrato, ou tão-só alguma forma de requisição, na primeira situação (mesmo empregador), a mudança não decorreu apenas de uma sequência articulada de experiências (que define uma carreira num mercado interno de uma empresa), implicando outrossim uma decisão do trabalhador; na segunda situação (mesma empresa), a mudança formal, podendo traduzir-se em condições de desempenho profissional substancialmente distintas, eventualmente vividas como uma desqualificação (ou despromoção), tem implicações na orientação da vida profissional que ultrapassam este aspecto.

13. Uma proposta de promoção (no interior de dada empresa) pode, em determinadas

No que se refere às fontes estatísticas disponíveis susceptíveis de permitir analisar o mercado de trabalho, procurou-se explorar apenas as informações mais directamente relacionadas com a mobilidade. Assim, o Inquérito ao Emprego (14) (Instituto Nacional de Estatística) permite observar as diligências efectuadas para a procura de emprego (pelas diversas categorias de activos: empregados e desempregados, à procura de novo ou de primeiro emprego). O inquérito incide sobre uma amostra de famílias, pelo que inclui trabalhadores independentes e todos os sectores de actividade, sendo a ventilação de resultados feita por situação face ao emprego, sexo, idade e grau de instrução. O Inquérito Estruturado ao Emprego (Ministério do Emprego e Segurança Social) (15), como o primeiro de periodicidade trimestral, abrange uma amostra de empresas obrigadas à entrega de mapas de pessoal, que exclui, portanto, os trabalhadores de determinados sectores (empresas agrícolas sem trabalhadores permanentes, administração pública e serviços domésticos) e os independentes. No contexto e particularidade, dos resultados disponíveis, apenas os dados relativos à rotatividade dos trabalhadores nas empresas, ao grau de dificuldade de recrutamento e à "rotatividade das estruturas" serão considerados pertinentes. Ainda do mesmo Ministério, a publicação de dados estatísticos compilados a partir dos Mapas de Pessoal (relembre-se que não abrange todos os activos) permite cruzar a informação relativa ao pessoal que, nos diferentes sectores, se encontra ao serviço, em função

circunstâncias, ser rejeitada, ou aceite desde que realizadas certas condições, o que implica, portanto, parte activa do trabalhador na decisão que concerne à nova experiência profissional. Contudo, embora possa haver imposição de condições, a orientação da mudança é, de facto, exterior ao indivíduo.

Por outro lado, também não considerámos a mobilidade no interior da função pública, por força dos constrangimentos institucionais que resultam de normas (equivalências de categorias e funções, etc) e impõem padrões de mobilidade específicos (definição de carreiras, ...). Em contrapartida os movimentos de saída da administração pública e de entrada na mesma, uma vez que implicam mudança de uma estrutura burocrática para outra, ou a desvinculação de uma empresa desse tipo, essas serão consideradas.

14. Efectuado desde 1972 com a designação de Inquérito Permanente ao Emprego (realizado bienalmente no Continente) e, a partir de 1983, com a actual designação (periodicidade trimestral, incluindo as regiões autónomas e com algumas modificações - conceptuais e na estrutura do questionário), verificando-se uma alteração significativa em 1992, que conduz a ruptura de série.

15. Que veio substituir, a partir de Outubro de 1990, o Inquérito Trimestral de Emprego.

da duração da estadia na empresa (16).

Rotatividade e qualificações

Começando pelos mapas de pessoal, já anteriormente assinalámos (vd. Cap. "A mobilidade como problema II") a reduzida importância de trabalhadores com menor permanência ao serviço nas empresas (menos de cinco anos), nas actividades onde a presença do Estado é considerável, e sua maior concentração nos sectores mais tradicionais (Quadro II.1) (17). Contudo, algumas variações de pormenor mercem registo: no que respeita a algumas actividades modernas, designadamente a área dos "bancos, seguros e operações sobre imóveis", o subsector das "operações sobre imóveis e serviços prestados às empresas", que concentra a maioria dos efectivos nos escalões mais baixos de permanência ao serviço, apresenta-se como excepção, uma vez que tanto os "bancos e outras instituições monetárias e financeiras", como os "seguros" evidenciam valores

16. A informação contida nos inquéritos com níveis de desagregação sectoriais e regionais (Regionalização do Emprego, Estatísticas agrícolas, dos transportes e comunicações, etc) é marginal para o tratamento destas questões.

17. Considerámos, apenas, os anos de 1988 e 1990 porque, no primeiro caso, para além do facto de a entrega de mapas de pessoal ter sido tornada obrigatória apenas a partir de 1981 (Dec.-lei 380/80), e o seu cabal tratamento requerer alguma "rodagem" dos serviços de estatística do Ministério do Emprego, também se trata de uma data significativa, na medida em que, não obstante a integração na Comunidade Europeia datar de 1986, apenas então começaram a abrandar os efeitos da crise que sacudiu o tecido empresarial, em particular nas maiores concentrações industriais; quanto à segunda, quatro anos volvidos sobre a adesão à CEE, e beneficiando do influxo dos fundos comunitários, a economia portuguesa vivia, então, um verdadeiro "boom" de crescimento acelerado, verificando-se uma drástica redução global do desemprego. Deste modo, agregámos as categorias "menos de um ano" e "de 1 a 4 anos" numa única (menos de 5 anos), e as categorias "de 10 a 14 anos" e "de 15 a 19 anos" noutra (dez e mais anos) porquanto, para a primeira fonte (mapas de pessoal de 1988), a primeira modalidade abrange os recrutamentos efectuados entre 1983 e 1988, e a segunda abarca as admissões efectuadas antes de 1978. Enquanto estes passaram "incólumes" (em matéria de estabilidade de emprego) pelo período de maior severidade da crise (despedimentos, regressão da actividade económica ...), os primeiros ainda conheceram os efeitos das suas ondas de choque. Quanto à segunda fonte (mapas de pessoal de 1990), o raciocínio é idêntico: de 1985 a 1990 a recuperação económica traduziu-se na criação e multiplicação de oportunidades de novos empregos. Os sectores da "agricultura, silvicultura, caça e pesca" e das "indústrias extractivas" não serão considerados, uma vez que só muito marginalmente (e excepto em casos muito pontuais a indústria mineira) não afectam o mercado de trabalho urbano.

muito altos na categoria de maior antiguidade. Esta situação está sem dúvida relacionada, por um lado, com o facto de se tratar de um domínio de actividade ainda largamente controlado pelo Estado até ao início da década de 90 (banca e seguros) e, por outro, com a recuperação económica de finais da década de 80, que deu origem à revitalização e surgimento de novas oportunidades de negócio nessa área. Verifica-se, aliás, entre essas datas, um interessante processo de redução de efectivos na categoria "10 e mais anos" e de aumento significativo na dos trabalhadores de contratação mais recente. Fenómeno semelhante também se desenha nalguns dos subsectores dos "serviços à colectividade, sociais e pessoais": o dos "serviços sociais" e o dos "serviços recreativos e culturais". Em contrapartida, os serviços que requerem menores qualificações ("saneamento e limpeza" e "pessoais e domésticos"), as actividades tradicionais do comércio ("a retalho" e "restaurantes e hotelaria"), da indústria (sobretudo "têxteis, vestuário e couro" e "madeira e cortiça") e da "construção e obras públicas" continuam a registar fortes concentrações (superiores a 50% em geral, e nalguns casos mais de dois terços) dos efectivos na categoria "há menos de 5 anos ao serviço da empresa". Uma vez que não sabemos, particularmente nesta categoria, qual a parte que corresponde a primeiras experiências de emprego e qual a que cabe aos trabalhadores que mudaram de emprego, a questão que se coloca é a de saber se esta evolução recente significa que as actividades tradicionais expõem mais os seus trabalhadores à contingência da mudança (perda de mercados, reconversão tecnológica, etc) ou se, pelo contrário, atraem, por força das condições que proporcionam, mais facilmente que os restantes sectores, aqueles trabalhadores mais propensos à mobilidade.

O aprofundamento deste aspecto pode ser explorado através da leitura dos resultados de outra fonte: o Inquérito ao Emprego Estruturado. O que a análise da rotatividade (expressa em função da Classificação Nacional de Profissões 1980) aponta (Quadro II.2a) (18) é que são as profissões menos qualificadas (com os

18. A análise das "entradas e saídas de trabalhadores por motivo de substituição de pessoas na ocupação de p.t. (postos de trabalho) já existentes permite avaliar a rotatividade nas profissões" (M.E.S.S., *Inquérito ao Emprego Estruturado*, 4o. trimestre de 1991, p. 10). Esta e a pergunta relativa às "profissões de maior dificuldade de recrutamento" foram introduzidas no inquérito, no

"trabalhadores indiferenciados" em clara posição de destaque) que revelam maior instabilidade de emprego (vd. grupo das quinze profissões com maior rotação). Se observarmos, aliás, o comportamento em função da dimensão da empresa, verificamos que, entre as pequenas (menos de 20 trabalhadores) e as grandes (dimensão superior ou igual a 100), as diferenças são significativas. Assim, enquanto as primeiras concentram, nas posições cimeiras da rotatividade, a quase totalidade das categorias profissionais de maior rotação do total geral; as grandes empresas apresentam um padrão distinto: excepto no que concerne a sete profissões (considerados os dois momentos de inquirição - segundo e quarto trimestres) (19), as restantes categorias não surgem (ou são apenas pontualmente) referidas nos lugares cimeiros dos trabalhadores mais instáveis. Encontramos, porém, neste grupo, também trabalhadores com qualificação específica, por exemplo, os "marceneiros". Mas estes, novamente, só nas pequenas empresas se encontram entre as quinze profissões mais instáveis, enquanto nas grandes quedam-se pelo quadragésimo primeiro lugar. Assim, fracas qualificações e pequena dimensão, finalmente características dominantes do tecido empresarial, são verso e face da mesma moeda. Quanto às profissões de mais elevada qualificação ("desenhadores" e "autores e jornalistas"), elas surgem integradas no grupo das categorias com rotatividade mais fraca, nos dois trimestres considerados. Mas corresponderá a maior rotatividade a características dos trabalhadores (mão-de-obra instável) ou será ela constitutiva do modo de funcionamento das empresas?

Para responder a isto, observe-se, agora, a dificuldade ressentida no recrutamento de trabalhadores, dos diferentes grupos profissionais, pelas empresas (Quadro II.2b). Os trabalhadores mais dificilmente recrutados constituem, quando considerados em simultâneo os dois períodos de referência (segundo e quarto trimestres), um grupo de onze profissões, no total geral. Entre estas, encontram-se quer as que não requerem qualquer competência particular ("trabalhadores indiferenciados", "empregados de mesa", etc), quer outras, com qualificações

primeiro trimestre de 1991.

19. Os indiferenciados, os "empregados de serviços administrativos", os "vendedores e caixeiros", os "empregados de mesa", o "pessoal de limpeza", os "pedreiros e ladrilhadores" e os "condutores de veículos a motor".

específicas ("marceneiros", "electricistas", etc). Mas, quando confrontados os grupos das quinze profissões de maior rotatividade, com o das onze mais difíceis de recrutar, a intersecção apenas comporta nove categorias nas quinze primeiras posições, no total geral (20), enquanto as que variam são as de maior qualificação: "serralheiros mecânicos, operadores de máquinas-ferramentas e traçadores" e "electricistas". Assim, o que sobressai deste confronto é que não são, uma vez mais, as profissões de mais elevadas qualificações que constituem problema para as empresas (veja-se, por exemplo, que "desenhadores", "contabilistas" e "engenheiros civis" aparecem entre as profissões de menos difícil recrutamento), mas as que exigem uma qualificação intermédia (obtida, por exemplo, através de formação profissional aplicada - "marceneiros") e, sobretudo, as que não requerem grande competência específica ("cozinheiros", "empregados de mesa", etc.) - sem esquecer os indiferenciados. Se pegarmos neste pequeno grupo de nove profissões e compararmos, agora, o comportamento das grandes e das pequenas empresas, verificamos que, embora as segundas pouco divirjam do padrão geral (doze das quinze posições cimeiras do total geral encontram-se aqui representadas, nos dois trimestres), também o conjunto das empresas com dimensão superior ou igual a cem trabalhadores não se distancia muito significativamente, registando-se, na verdade, a presença, nos dois períodos, de um grupo de oito profissões referidas nos quinze lugares cimeiros, que também se encontram nas posições de topo do total geral. Assim, encontramo-nos em presença de dois padrões comportamentais distintos: as empresas enfrentam problemas no recrutamento das qualificações intermédias, porque estas apresentam uma rotatividade diminuta; e dificuldades em encontrar pessoal de baixas (ou nulas) qualificações, porque a sua rotatividade é grande. Não há aqui, senão aparentemente, contradição, na medida em que, neste último caso, a alta rotatividade corresponde a dificuldade de fixação dos trabalhadores, por parte das empresas (que se vêem, assim, confrontadas com a sistemática necessidade de procura de substitutos para os que saem). Mas pela mesma razão, ou seja pelo facto de serem altamente móveis, as empresas poderão

20. São elas: "vendedores e caixeiros", "cozinheiros", "empregados de mesa", "costureiras e bordadoras", "marceneiros", "marceneiros e carpinteiros, excepto da construção civil e naval", "pedreiros e ladrilhadores", "carpinteiros da construção civil e naval" e "trabalhadores indiferenciados".

mais facilmente encontrar este tipo de trabalhadores (do que no caso dos mais qualificados, menos móveis), sendo que os custos de substituição de trabalhadores indiferenciados é exíguo, ou não representa problema de maior para as empresas, que compensam esses custos com níveis salariais baixos, fraco investimento na formação profissional, ou outras práticas de gestão de mão-de-obra pouco susceptíveis de fixar os trabalhadores - o que relança o ciclo da rotatividade (21). O que importa, agora, saber é se estes padrões de mobilidade são induzidos pelo forte crescimento económico de finais da década de 80 e a fraca expressão do desemprego registado em 1991, ou se se produziu, de facto, uma mudança estrutural na esfera produtiva, que os comportamentos observados traduzem. Com efeito, a haver mudança estrutural, e verificando-se as condições favoráveis referidas (crescimento económico, redução do desemprego), seria de esperar que, naquelas actividades mais apostadas na modernização, alguns segmentos dos menos qualificados (exceptuando, naturalmente, a franja dos trabalhadores com problemas - alcoolismo, droga, ...) fossem "encorajados" a adquirir maiores qualificações (seguindo cursos de formação ou reciclagem, por força da reconversão das empresas) (22), o que, por um lado, levaria os trabalhadores a procurar, possivelmente, alguma estabilidade adicional e, por outro, conduziria as empresas a reconsiderarem os custos de substituição de um pessoal treinado e adaptado às condições específicas de trabalho na empresa - e, naturalmente, que os trabalhadores mais qualificados se comportassem de forma inversa, apresentando

21. Saber se são as fragilidades estruturais das empresas (insuficiência de capitais próprios, condições e natureza do trabalho, fraca componente tecnológica, etc.) que provocam a elevada rotatividade do pessoal, devido ao fraco nível das remunerações, ou se é esta que reforça modelos de gestão da mão-de-obra tradicionais, por força das baixas produtividades dos trabalhadores (indiferenciados,...) é uma outra questão, que não cabe aqui discutir.

22. Os dados relativos à evolução das qualificações dos trabalhadores portugueses, quer provenientes dos Inquéritos aos Níveis de Qualificação (Ministério do Trabalho), quer os registados nos Quadros de Pessoal (Ministério do Emprego e Segurança Social), apontam no sentido da redução dos trabalhadores não qualificados. Contudo, não apenas a análise e registo da qualificação formal tem evoluído ao longo dos anos, como o facto de ser objecto de negociação torna as comparações inter-sectoriais desconfortáveis. Por outro lado, o Inquérito aos Níveis de Qualificação não apenas não inspira grande confiança quanto à qualidade dos dados (designadamente a distribuição pelos vários níveis de qualificação, entre 1973 e depois de 1974), como a diversidade conceptual e a natureza do plano de amostragem (para além da informação concreta recolhida) não autorizam a construção de uma série única com os resultados apurados dos mapas de pessoal.

mais mobilidade (23). Infelizmente não é possível construir uma série suficientemente significativa (por escassez de dados) sobre a evolução da rotatividade das diferentes categorias de profissões. Pode-se, contudo, ensaiar uma aproximação à evolução das estruturas produtivas.

A análise conjunta das entradas por criação e das saídas por extinção de postos de trabalho permite o estudo da "rotatividade estrutural" (24). Na verdade, quando se produz, em simultâneo, uma substancial redução de efectivos, acompanhada por expansão significativa de empregos, numa dada actividade, podemos estar em presença de uma mudança na dinâmica estrutural da mesma (25). A leitura dos dados relativos a 1991 (Quadro II.3b) revela, no entanto, um fraco ritmo de mudanças: das vinte actividades cuja criação de novos postos de trabalho ultrapassa 25% das entradas, apenas quatro apresentam percentagens de extinção de postos de trabalho superiores a 25% das saídas (26); destas, apenas uma

23. Estes padrões de mobilidade são explicados, pela teoria da segmentação, como resultantes da diferenciação interna do mercado de trabalho, que se reflecte em comportamentos de maior estabilidade dos mais qualificados (cujo treino e formação acumulados são de grande valor para a empresa) e de grande mobilidade dos menos qualificados (cuja experiência profissional adquirida não é relevante para o novo empregador). Mas, o que aqui interessa não é saber o que se passa nos mercados internos (de empresa, actividade, ...) e externos, numa perspectiva estática (Williamson, 1975; Doeringer e Piore, 1971) ou dinâmica (Bridges e Villemez (1991), por exemplo, referem-se à necessidade de romper com a perspectiva do isolamento dos segmentos), mas como foram evoluindo as condições estruturais que, num tecido económico ainda marcado pelo atraso, "premiavam" as baixas qualificações e só recentemente começaram a abrir a esfera produtiva a algumas das mais elevadas (vd. bibliografia referenciada nos Cap. "A mobilidade como problema" e "Mobilidade geográfica e diferenciação socioprofissional").

24. A análise, quando centrada " na *criação e na extinção de postos de trabalho*, dá uma perspectiva da *rotatividade das estruturas*, isto é, da inovação tecnológica, do redimensionamento das unidades, das alterações de gestão e de organização, etc., que, num dado período, se verificaram no conjunto das empresas que integram uma determinada actividade económica." (MESS, *Inquérito* ..., 4o. trimestre de 1991, p. 10)

25. Trata-se de uma possibilidade e não de uma necessidade. Nas comunicações, por exemplo, embora a designação do subsector de actividade se mantenha, a novidade das funções abarcadas (nomeadamente na esfera financeira - cobrança de impostos...) pode implicar, para além do recrutamento, a reconversão de parte do pessoal existente, verificando-se, portanto, um fraco contingente de saídas. Por outro lado, as novas possibilidades de formação e reciclagem (Fundo Social Europeu, ...), associadas às novas modalidades de gestão empresarial, podem favorecer a polivalência funcional e, assim, possibilitar situações de reconversão com base em elevado número de saídas, mas escasso volume de entradas. Assim, é tendo presente esta reserva, que os dados que seguidamente se apresentam devem ser interpretados.

26. O valor de 25% comporta, como todos os limiares, uma quota-parte de arbitrariedade.

("indústria do tabaco") apresenta uma rotatividade forte, com a particularidade de ser controlada pelo Estado, à semelhança, aliás, de dois outros sectores de actividade com rotatividade fraca (tanto as "indústrias químicas e do petróleo", como os "transportes e comunicações" estavam, à data, em larga medida ainda sob controle estatal e em vias de abertura ao privado - ou de privatização); o último ("indústrias da alimentação") corresponde, em contrapartida, a uma esfera de actividade com fortes interesses de empresas multinacionais. Recuando no tempo, podemos ensaiar uma aproximação cautelosa (27) aos dados referentes ao ano de 1979 (Quadro II.3a) que, à semelhança de 1991, também corresponde ao fim de um período de forte crescimento do emprego. E nesta data, o que se verifica é que, entre as vinte e seis actividades cuja criação de postos de trabalho ultrapassa os 25% das entradas, também apenas quatro apresentam uma percentagem de saída que atinge o mesmo valor nas extinções - todas com rotatividade média e com valores de entradas sempre superiores a 50%, portanto com forte expansão de emprego. Ora, atendendo, por um lado, às pressões e movimentações laborais da época e à elevação generalizada do poder de compra, por outro, não surpreende que três dos sectores se situem na área da produção para consumo ("pesca", "indústrias da alimentação" e "indústria das bebidas e do tabaco"), o que, mais do que a reconversão estrutural das actividades produtivas, reflecte uma expansão muito significativa do consumo privado. Em suma, o que a análise da "rotatividade estrutural" nas duas datas indicia é a persistência de condições, na esfera produtiva, desfavoráveis à alteração do *statu quo* no que respeita àqueles padrões de mobilidade anteriormente postos em evidência. Naturalmente que, nestas condições, e no que respeita às baixas qualificações, os mecanismos particularistas continuarão a ter uma importância decisiva no "matching" dos trabalhadores com os empregadores, relativamente a processos de recrutamento baseados em informação formal (diplomas, inscrição em centros de emprego, divulgação na

Contudo, tivemos em consideração que a dimensão média das empresas portuguesas e a multitude de pequenas poderia tornar irrisório um limite que ficasse aquém da fasquia de um quarto dos postos de trabalho.

27. Não obstante o facto de os resultados dos inquéritos assentarem na Classificação das Actividades Económicas de 1973, a natureza do plano de amostragem (para além da informação concreta recolhida) desaconselha o estabelecimento de uma série única com base nos dados do Inquérito Emprego (do Ministério do Trabalho) e do Inquérito Estruturado ao Emprego (MESS).

imprensa, etc). Ora, atendendo às condições da rotatividade analisadas, resta saber se esta prática se confina a estes segmentos, ou se reflecte uma mentalidade empresarial específica (28), caracterizada pela adesão a um modelo de "gestão" da mão-de-obra que se pauta por noções e procedimentos que ainda se encontram no limiar da organização científica do trabalho (a estabilização dos trabalhadores nos postos de trabalho requer a definição precisa das funções, o que supõe um mínimo de investimento na aquisição de rotinas), e muito menos assentam numa concepção de empresa como lugar de partilha de responsabilidades (vd. supra os resultados do inquérito sobre a introdução de novas tecnologias nas empresas - Cap. "A mobilidade como problema II"). Não cabe aqui, na verdade, aprofundar esta complexa questão, importando, outrossim, saber a importância relativa das vias formais e informais seguidas para a mudança de emprego, e se variam em função das características dos trabalhadores, com vista a determinar se os particularismos decorrem da sobrevivência de práticas tradicionais, ou se se encontram inscritos na própria matriz sociocultural.

A liberdade de escolha enquanto constrangimento

O Inquérito Permanente ao Emprego permite explorar as diligências efectuadas de procura de emprego (29) em função da situação face ao trabalho (população

28. Num contexto onde, para além de outras fragilidades estruturais das empresas, também o nível de qualificações dos empregadores ou seus representantes é fraco (cerca de 43% não completaram o secundário, dos quais 29% apenas concluiram o primário - vd. Cardoso *et al.*, 1990 : 30).

29. A pergunta (No. 53) só se aplica aos entrevistados que já tinham respondido, anteriormente (No.46), "sim" ou "não" à questão "Procurou um emprego na última semana?" - deixando de lado os que declararam não pretender emprego -, e está redigida da seguinte forma: "Quais as diligências efectuadas nos últimos 30 dias para arranjar emprego (excepto inscrição no IEFP)?". Assim, os que, não obstante pretenderem um emprego, não tenham realizado qualquer diligência no mês anterior ao inquérito - os "desencorajados", ou que estejam à espera dos resultados de iniciativas anteriores - serão contabilizados como não tendo feito diligências. Agregámos aos resultados desta pergunta as respostas à questão (No. 55) "Está inscrito num centro de emprego do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP)?", na medida em que, se a concessão de subsídios pode, designadamente no caso dos desempregados, de facto, *inflacionar* artificialmente os dados, a inscrição não deixa, no entanto, de constituir uma iniciativa de mobilização de recursos para enfrentar a situação.

empregada, população desempregada à procura de novo emprego e população desempregada à procura de primeiro emprego), da idade, do sexo e do grau de instrução. No caso de as vias informais serem alternativa das formais (vias mutuamente exclusivas), podemos assim formular a hipótese de que seriam uma decorrência da falta de certificação formal de competência e, nesse caso, "privilégio" dos menos qualificados, *a fortiori* no caso de não terem experiência de vida activa; em contrapartida, os trabalhadores altamente qualificados e com experiência de trabalho teriam interesse em romper com as fronteiras estreitas que os contactos informais, por definição limitados, impõem e fazer valer o reconhecimento formal como forma de aceder a oportunidades teoricamente mais alargadas.

Assim, relativamente às "diligências efectuadas de procura de emprego", deixando de lado os que não tomaram qualquer iniciativa nesse sentido, podemos distinguir: os que seguiram vias formais (inscrição em organismos públicos ou privados de colocação, concursos públicos, anúncios de jornais), os que se apoiaram em contactos informais (contactos com empregadores e com conhecidos), as diligências que vêm na sequência de iniciativas de estabelecimento por conta própria (aquisição de equipamentos e obtenção de recursos) e uma categoria residual. Quanto ao primeiro grupo, o facto de a inscrição num Centro de Emprego ser necessária para a obtenção de subsídio de desemprego (ou outro - vd. Iniciativas Locais de Emprego ...) interfere na interpretação dos dados; por esta razão, destacaremos esta modalidade das restantes. No que respeita ao segundo grupo, se bem que o contacto com empregadores suponha um acesso directo aos mesmos, não se trata de uma situação, em rigor, equivalente ao contacto com conhecidos, uma vez que, no primeiro caso, é de uma auto-proposição ao lugar que se trata, enquanto que, no segundo, essa "candidatura" é mediatizada por terceiros. Na verdade, não é o grau de formalismo que é aqui relevante, uma vez que este também pode variar no que respeita ao contacto com conhecidos, mas a mobilização ou não de recursos informais com vista à mediatização do contacto. Assim, também aqui subdividiremos esta categoria em duas: propositura directa e contactos informais. Sobre as diligências de procura de emprego, existem dados

disponíveis desde 1974. No entanto, as modificações introduzidas, após 1983, na redacção da pergunta e no apuramento das respostas, tornam inviável o estabelecimento de uma verdadeira série (30).

Assim, e começando por uma rápida leitura de conjunto dos quadros, observa-se, na repartição sexual, que os desempregados à procura de primeiro emprego (Quadro II.4a) são, de 1985 a 1991, predominantemente do sexo feminino, mas também são as mulheres as que mais frequentemente afirmam não ter feito qualquer diligência de procura. Quanto à categoria das *démarches* formais, verifica-se que enquanto a inscrição em agências privadas é irrelevante, de 1975 a 1991; o número de inscritos no I.E.F.P. (31) é fraco até 1985, altura em que se verificaram as já referidas mudanças e inovações no funcionamento da instituição (vd. Cap. "A mobilidade como problema II"), e assume, a partir de então, valores mais elevados, mas ainda relativamente baixos, atingindo apenas nos dois últimos anos considerados cerca de um quarto do total, com alguma tendência para a sobre-representação das mulheres. A interpretação dos dados no que respeita ao conjunto dos que, no primeiro período (1975-1981), declararam "esperar resposta a um pedido de emprego", não é fácil, mas atendendo a que esta modalidade é apresentada em alternativa aos "contactos pessoais ou por escrito" e considerando os elevados valores registados, é de supor que abranja a resposta a concursos públicos e contactos mediatizados por terceiros. Nestas condições, apenas os dados

30. Na redacção da pergunta, no inquérito de 1974 a 1981, estão previstas cinco modalidades de resposta: "inscrição em agências privadas de emprego", "inscrição nas Delegações Regionais da Direcção de Serviços de Emprego", "contactos pessoais ou por escrito", "espera resposta a pedido de emprego" e "outras diligências"; posteriormente, passou a contemplar onze: "não fez diligências", "inscreveu-se numa agência privada de colocações", "aguarda resultados de um concurso público", "colocou anúncios em jornais", "respondeu a anúncios", "estudou anúncios", "contactou com empregadores", "contactou com conhecidos", "procurou adquirir equipamentos para a empresa que vai formar", "procurou obter recursos financeiros ou licenças para a empresa que vai formar" e "outras diligências". A "inscrição no IEFP" está, por sua vez, subdividida em quatro modalidades: "com subsídio de desemprego", "com outro tipo de subsídio", "sem qualquer subsídio" e "não está inscrito". No que respeita ao apuramento dos resultados, enquanto na primeira série (1974 a 1981) as diligências de procura de emprego apenas abarcam os desempregados à procura do primeiro emprego ou à procura de novo emprego, na segunda (1983 em diante), a ventilação dos dados também passa a considerar a população empregada.

31. Utilizaremos esta designação genérica para referir as Delegações Regionais da Direcção dos Serviços de Emprego e os Centros de Emprego do Instituto de Emprego e Formação Profissional.

relativos ao segundo período (1985-1991) permitem uma interpretação inequívoca: "aguardar resposta a um concurso público" é mais frequente nos homens que nas mulheres, mas o seu peso no que respeita ao recurso a vias formais é diminuto. A "colocação de anúncios em jornais" (segundo período) é também prática quase irrelevante, mas o mesmo já não se pode dizer relativamente à "resposta" e "estudo" de anúncios de jornais (1985-1991): aquela é a terceira modalidade mais escolhida, enquanto esta, que pode ser considerada como uma aproximação à avaliação de oportunidades disponíveis no mercado de trabalho, tem o pico em 1987, ano de "proliferação" das acções de formação profissional, e ambas são mais frequentes entre os homens. Passando, agora, às proposituras directas, de 1975 a 1981, não é possível delimitar qual a parte dos que, tendo estabelecido "contactos pessoais ou por escrito", o fizeram directamente junto de empregadores - sendo também difícil saber quantos dos que "esperam resposta a pedidos de emprego" se dirigiram a empregadores. De qualquer forma, estas são, claramente, as alternativas preferidas, embora mais aquela, do que esta. De 1985 a 1991, verifica-se que o "contacto com empregadores" é a segunda via mais escolhida por ambos os sexos, embora seja mais frequente entre os homens. Os "contactos com conhecidos" são, no mesmo período, e destacadamente, a modalidade preferida por homens e mulheres, embora novamente mais pelos primeiros. Finalmente, a formação de uma empresa (1985-1991) não surge, claramente, como opção para quem entre agora na vida activa.

Em suma, no que respeita à influência do sexo nos comportamentos dos que procuram o primeiro emprego, verifica-se que são as mulheres que mais frequentemente não fazem qualquer diligência, o que se deve, seguramente, ao facto de serem menos pressionadas socialmente para assumir o estatuto de activas que os homens, enquanto estes recorrem mais frequentemente às vias formais e informais, incluindo a propositura directa junto de empregadores, evidenciando, assim, maior diversificação de vias alternativas numa procura de emprego mais activa. Mas, tratando-se de procuradores de primeiro emprego, o reflexo cultural que conduz as famílias a rodearem as mulheres de maiores protecções que os homens pode contribuir para as manter, mais do que a eles, "ao abrigo" da

necessidade de multiplicar as iniciativas de procura.

Naturalmente que quantidade e diversidade podem não ter tradução directa em termos de "qualidade" da procura - ou da situação de trabalho eventualmente daí resultante. No que concerne às vias informais, se as relações familiares e de amizade são, efectivamente, os recursos fundamentais que os que pretendem iniciar a vida activa podem mobilizar, então, como mostrado por P. Osterman (1983) para os jovens que ensaiam a entrada na vida activa, os laços de família dão, em regra, mais facilmente origem a situações "melhores" (no segmento "primário", seguindo a terminologia de Osterman) que as que os laços amicais podem proporcionar (segmento "secundário") - por força do já referido efeito de controle social, como das condições de integração profissional do contacto, que não são naturalmente independentes da idade (enquanto aproximação ao estádio no ciclo de vida profissional). Mas os jovens não são os únicos que se apresentam à procura de primeiro emprego, esta é também uma situação que envolve, para além de activos cuja principal motivação não é a de adquirir meios de subsistência (Quadro II.5a), população até então inactiva - como no caso de algumas mulheres que, por razões várias, só tardiamente chegam ao mercado de trabalho (Quadro II.5ab). Importa, por conseguinte, observar, agora, os efeitos da idade sobre as diligências de procura de emprego. Os três grupos etários considerados foram: idade inferior ou igual a 19 anos, de 20 a 29 anos e mais de 30 anos de idade (32). Estes últimos são, naturalmente, minoritários, e são também os que mais se inclinam a não realizar qualquer diligência, não obstante procurarem um primeiro emprego. Assim, a expressão da disponibilidade para a vida activa pode estar relacionada apenas com o desejo de ocupar o tempo - por exemplo, no caso de algumas mulheres cujos filhos já não necessitam de acompanhamento materno intenso. No que respeita às vias formais, as inscrições no IEFP, que se intensificam a partir de 1985, são mais frequentes nos dois grupos mais velhos (mais de 19 anos); a espera de "resultados de concurso público" e a "colocação de anúncios em jornais", apesar de fraca, é

32. A partir de 1983, os escalões etários deixaram de ser apresentados por grupos quinquenais. Não é assim possível realizar uma partição mais próxima da realidade vivida pelos agentes (vd. Anexo "Metodologia").

mais frequente entre os que têm idades compreendidas entre os 20 e 29 anos; e a "resposta" e "estudo" de anúncios, que acolhem fatias significativas das respostas, também são mais comuns junto dessa faixa etária. De 1975 a 1981, a análise das duas modalidades de resposta que confundem vias formais, contactos informais e propositura directa ("espera resposta a pedido de emprego" e "contactos pessoais ou por escrito") revela que a primeira é mais frequente junto dos grupos com menos de 30 anos, enquanto a segunda é mais escolhida pelos que têm menos de 20 anos, mas também pelos que têm mais de 29. Verifica-se, aliás, que estes grupos apresentam, entre 1985 e 1991, comportamento semelhante no que respeita aos "contactos com conhecidos", sendo que o grupo intermédio, apesar de escolher em primeiro lugar esta modalidade, a ela recorre, em termos relativos, menos frequentemente que os dois outros. Em contrapartida, no que respeita ao contacto directo com empregadores, é este o grupo que mais intensamente o procura.

Em suma, entre os desempregados à procura de primeiro emprego, é o grupo dos que têm idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos que evidencia maior diversificação de modalidades de procura de emprego, combinando vias formais, contactos informais e propositura directa, seguido pelo dos que têm menos de 20 anos. Novamente aqui há que ter alguma reserva, uma vez que a entrada na vida activa e o grau de disponibilidade para encarar a possibilidade de trabalho (a tempo integral ou parcial) depende dos constrangimentos ressentidos, por exemplo dos que decorrem dos compromissos escolares - particularmente para os mais jovens (33).

No que respeita à influência do grau de escolaridade sobre os comportamentos dos desempregados à procura de primeiro emprego, observa-se que é mais frequentemente nos graus mais baixos de escolaridade que os indivíduos afirmam

33. Não sendo infelizmente possível desagregar o Quadro II.5ab por idades, é um facto que os "convites" ao consumo, que hoje em dia solicitam intensamente os jovens, dão azo a que a combinação dos estudos com um tipo de trabalho não excessivamente exigente seja cada vez mais frequente, pelo que o grupo de menos de 20 anos terá, certamente, uma parte significativa de responsabilidade na escolha das "razões económicas" (modalidade mais frequentemente referida) como motivação para a procura de primeiro emprego.

não ter realizado qualquer diligência de procura. Este aspecto, quando confrontado com os resultados obtidos para o sexo e a idade, suscita desde logo uma interrogação: é o baixo nível de escolaridade, em absoluto, ou conjugado com outros factores (o nível médio de instrução dos mais velhos e das mulheres é inferior ao dos homens mais novos) que "desencoraja" a procura activa de alternativas ao desemprego? Os dados relativos à rotatividade e às dificuldades de recrutamento das empresas conferem maior pertinência à segunda relação. Quanto às vias formais de procura de emprego, a inscrição no IEFP é mais comum, de 1975 a 1981, entre os que possuem o ensino primário e, de 1985 a 1991, entre os que frequentaram apenas o ensino básico, o que revela continuidade de comportamentos; e as modalidades "aguarda resultado de concurso público", "respondeu" e "estudou" anúncios de jornal são mais frequentes entre os que possuem um grau de instrução no mínimo de nível secundário. Relativamente àquelas duas modalidades cuja redacção no inquérito, entre 1974 e 1981, não permite distinguir entre vias formais e informais, elas são escolhidas por todos os escalões de escolaridade, não se verificando qualquer diferenciação comportamental clara. Também no período seguinte (1985 a 1991), os "contactos com conhecidos" são as primeiras escolhas de todos, independentemente do grau de escolaridade. Já em relação à propositura directa, são os escalões baixo ("básico") e alto ("médio" e "superior") que mais frequentemente a escolhem.

Assim, também aqui se verifica que as vias formais e informais não são mutuamente exclusivas, uma vez que, se as primeiras são menos escolhidas pelos detentores de graus mais baixos de instrução, que são também os menos activos na procura, elas surgem combinadas com os contactos informais, no caso dos que pertencem aos escalões intermédio e superior, que são ainda os que menos declararam não realizar qualquer diligência de procura de emprego.

Mas, se os contactos informais assumem posição de destaque nas diligências de procura dos que se tentam integrar na vida activa, confirmando a importância dos recursos inscritos nas redes sociais, as relações profissionais daqueles que já têm experiência de vida activa vêm enriquecer essas mesmas teias relacionais. Importa,

por conseguinte, saber se este facto vem, de alguma forma, alterar os padrões de procura agora postos em evidência. A observação dos comportamentos dos desempregados à procura de novo emprego (Quadro II.4b), discriminados em função do sexo, revela que, uma vez mais, são as mulheres que mais frequentemente afirmam não terem feito qualquer diligência, mantendo-se válida a interpretação que associa este comportamento à intensidade das pressões sociais. No que respeita às vias formais, a inscrição em agências privadas de colocação é novamente irrelevante e, no IEFP, mantém-se fraca até 1985, reforçando-se, substancialmente, a partir dessa data, para homens e mulheres. A este aumento não é estranha a já referida alteração do regime legal de enquadramento do desemprego (vd. Cap. "A mobilidade como problema II"), sobretudo porque se registam, para esta categoria de desempregados, valores consideráveis, que colocam esta alternativa, em 1989 e 1991, em segundo lugar, logo a seguir aos "contactos com conhecidos" (34). O número dos que, entre 1985 e 1991, "aguardam os resultados de concurso público" é praticamente irrelevante em ambos os sexos, sendo o mesmo verdade em relação à "colocação de anúncios". A "resposta a anúncios", que é a quarta modalidade mais referida, e o "estudo" dos mesmos são mais frequentemente escolhidos pelos homens. No primeiro período em análise, a segunda modalidade mais escolhida, "espera resposta a pedido de emprego", é ligeiramente preferida pelos homens, enquanto a que surge em primeira posição, os "contactos pessoais ou por escrito", é mais frequentemente avançada pelas mulheres. Dissociando, a partir de 1985, os contactos informais da propositura directa, verifica-se que, embora esta ceda o segundo lugar à inscrição no IEFP, ambas se conservam entre as mais escolhidas, sendo que o "contacto com conhecidos" encabeça destacadamente a lista das diligências de procura de novo emprego, e são as duas mais frequentes nos homens. A alternativa de constituição de uma empresa assume valores irrelevantes, sendo embora uma iniciativa mais comum entre os homens, com tendência para decrescer de 1985 para 1991 - o que sustenta a hipótese de alternativa ao desemprego.

34. Embora nem todos recebam subsídio de desemprego ou outro, a inscrição no IEFP é condição *sine qua non* para o recebimento de apoios estatais.

Em conclusão, as mulheres desempregadas em busca de novo emprego apresentam um padrão de comportamento que se distingue do dos homens primeiro porque se remetem mais facilmente a uma posição de expectativa passiva ("não fazer diligências") e depois porque a procura se concentra nos contactos informais; os homens, por seu lado, revelam um padrão de procura mais diversificado, em que as vias formais, os contactos informais e a propositura directa não se excluem, antes se conjugam. Em que aspecto(s) se distinguem, então, estes comportamentos dos observados para os procuradores de primeiro emprego? Na verdade, o que os separa é apenas uma questão de grau, não de natureza: a maior intensidade de utilização dos serviços públicos ou de contacto com empregadores, por parte dos que procuram novo emprego, reflecte, por um lado, a capacidade acrescida de mobilização de recursos, e designadamente os informais, que a experiência adquirida no mercado de trabalho permite e, por outro, a maior pressão social a que se encontram submetidos, incluindo as que se prendem com o estádio no ciclo de vida familiar - também reconhecidas nas atribuições cometidas ao IEFP.

A análise da influência da idade permite aprofundar a questão. Assim, verifica-se que é o grupo dos que têm idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos que mais diversifica as vias de procura de novo emprego, seguido pelos que têm menos de 19 anos, enquanto o conjunto dos que têm mais de 30 anos evidencia maior passividade. O facto de as mulheres serem as mais atingidas pelo desemprego em todos os grupos etários (só a partir dos 50 anos passa a haver mais homens à procura de novo emprego, que mulheres) permite atribuir ao efeito conjugado do sexo e da idade (enquanto aproximação ao estádio no ciclo de vida) esta diferença comportamental observada junto de categorias (mais de 20 anos) sujeitas a pressões sociais muito semelhantes. Dois outros pormenores merecem referência: no confronto entre o grupo dos que têm menos de 20 anos e dos que têm mais de 30, aqueles concentram mais os seus esforços nas vias informais, sendo de destacar que é o grupo que mais frequentemente recorre ao contacto directo com empregadores; enquanto os segundos revelam uma conjugação menos desequilibrada com as *démarches* formais, designadamente o recurso ao IEFP - e bem assim como uma maior propensão, mesmo que pouco relevante, para a

formação de empresas. Assim, o *património* de contactos sociais obtidos, entre outras, através das relações profissionais é um recurso não desprezado pelas três categorias etárias, mas cuja intensidade de "utilização" não é função directa do número de contactos estabelecidos. Novamente se coloca aqui a necessidade de distinguir entre quantidade e qualidade: esta é mais facilmente avaliada à medida em que a sedimentação temporal das relações e experiências profissionais vai permitindo a consolidação de parâmetros de apreciação e a estabilização de níveis de comparação específicos (grupos de referência), e relativizar, assim, a importância de recursos que, sendo mais acessíveis, podem não ser os mais indicados para determinada finalidade. Por exemplo, se um jovem em início de carreira pode mobilizar as relações familiares para a obtenção de um primeiro emprego, já só em alguns casos o poderá continuar a fazer mais tarde. Não que a *mola* das solidariedades familiares perca flexibilidade, mas porque a família de origem pode já não possuir os recursos pertinentes para apoiar o procurador de novo emprego (profissões desempenhadas, posição estrutural ocupada, etc.). O mesmo raciocínio é válido para as outras relações informais, tudo dependendo do posicionamento estrutural relativo dos membros das relações e, consequentemente, dos recursos que podem mobilizar, como dos constrangimentos a que se encontram submetidos. Assim, seria de esperar que quanto maior o desnível da relação, maior a especificidade dos recursos mobilizáveis pelo parceiro, mas menos provável a sua inclusão no rol de interacções centrais (ou mesmo periféricas) na rede de *ego*. Da mesma forma, quanto mais elevada for a posição ocupada pelo procurador de emprego, mais se reduzirá o leque de potenciais parceiros, e uma vez que só interessarão aqueles cujo posicionamento estrutural permita aceder aos recursos pertinentes não directamente acessíveis a *ego*, mais rarefeita será a "bacia de recrutamento" (ou seja, de contactos elegíveis). A instrução permite mediatizar a observação da posição no mercado de trabalho.

E o que interessa é averiguar se quanto mais elevado for o grau de instrução, menor é a tendência para o recurso a contactos informais, congruentemente com o que acaba de ser dito quanto à diminuição progressiva do número de ocupantes em posições estruturalmente superiores, mas também com a hipótese acima formulada,

que apresenta a certificação formal como forma de romper com as limitações particularistas que os contactos informais impõem. E o que se verifica é que, em conformidade com a hipótese, os escalões intermédios e superiores (ensino "secundário", "médio" e "superior") recorrem mais frequentemente que os outros às vias formais (excepto no recurso ao IEFP, mais frequente entre os que possuem como qualificações o ensino "básico" e "secundário"); mas, em contradição com ela, não deixam, por isso, de recorrer aos contactos informais. Na verdade, são estes os grupos que mais diversificam os comportamentos de procura de novo emprego, conjugando diligências formais e informais, enquanto os graus mais baixos de instrução se concentram mais nos contactos informais e são os que mais declaram não ter realizado qualquer diligência ("não sabe ler" e "básico"). Note-se que são também os mais velhos e as mulheres os que mais facilmente "desistem" de procurar novo emprego. Ora, sabendo-se que são estes também os menos instruídos, em média, e que os trabalhadores indiferenciados vêm em primeiro lugar nas profissões de maior dificuldade de recrutamento das empresas, o que se verifica aqui é um efeito conjugado da idade, do sexo e do grau de instrução. Da mesma forma, não é só o estádio no ciclo de vida familiar e profissional (mediatizado pela instrução e pela idade) que interfere nos comportamentos de procura activa de novo emprego. Como se depreende da observação, o sexo também influencia o padrão comportamental de indivíduos semelhantes noutras dimensões (as pressões sociais a que se encontram sujeitos os dois grupos acima dos 20 anos).

No que respeita aos desempregados à procura de novo emprego, são, portanto, os homens, os indivíduos com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos e os que atingiram um nível de instrução, no mínimo, secundário, que mais diversificam as diligências, combinando vias formais e informais na procura de novo emprego, o que permite aperfeiçoar a hipótese, rejeitando o pressuposto de que se trata de vias mutuamente exclusivas.

Finalmente, a população empregada também foi incluída, a partir de 1983, no tratamento do inquérito (Quadro II.4c). E aqui, se seguirmos a hipótese neo-

sistema, que carece de intervenção correctora. Na realidade, porém, a informação, para além do conteúdo *objectivo* (aspecto propriamente utilitário), também deve ser perspectivada no que concerne ao seu tratamento (uma informação abundante e diversificada é de difícil tratamento para uma organização e, *a fortiori*, para um indivíduo), à avaliação subjacente ao processamento da informação (que raramente escapa ao *crivo* valorativo dos meios de referência dos receptores) e à fidedignidade que lhe é atribuída pelos agentes (enviesamentos valorativos relacionados com a fonte emissora). Ora, estes aspectos não se devem tão-só a idiossincrasias dos agentes, eles são parte constituinte de todo e qualquer processo de interacção social.

Como já foi amplamente debatido na sequência da obra pioneira de Katz e Lazarsfeld (1955) (41), na interacção social, os indivíduos, mais do que meros processadores, ou suportes neutros, são criadores de informação. A interferência das relações interpessoais (e designadamente o papel dos "opinion leaders") na circulação da "informação de massa" deita por terra a visão de um mundo atomizado de "difusores" e "receptores". Basta, contudo, pensar na importância que diferentes formas de difusão de símbolos assumem hoje em dia, num quotidiano largamente condicionado pelos *mass media*, para constatar que abundam as situações em que os modelos difundidos pelos meios de comunicação de massa têm uma importância directa crescente nos modos de vida e na formação das identidades sociais. Também a diversificação dos meios de referência aconselha a ultrapassar a perspectiva hierárquica - difusão de "cima" para "baixo" - e a considerar a importância das relações de influência recíproca, nas trocas horizontais, no que respeita à formação das atitudes e ao enraizamento das crenças. Enfim, é através de um processo de transformação activa (e não passiva), que envolve redes de interacção marcadas, em meio urbano, por forte heterogeneidade social, que se difunde e cria a informação e a influência que irriga e estrutura o tecido social (numa dinâmica bem mais complexa que a prevista nos dois momentos identificados por Katz e Lazarsfeld - "two step flow of mass

41. Veja-se também, por exemplo, a revisão sistemática da abordagem das representações feita por J. Vala (1986).

communication").

A mediatização referida suscita, por conseguinte, dois níveis de questões: o que se prende com a credibilidade e legitimidade do parceiro/fonte da informação; e o outro com o efeito sobre o "resultado final", isto é, o conteúdo efectivamente transmitido e re-creado nos meios de pertença do potencial utilizador da informação. Quanto à relevância da exploração das orientações dos quadros de integração e referência, sabemos que, porque os indivíduos não se posicionam aleatoriamente na estrutura social, as oportunidades de interacção estão estruturalmente condicionadas. Assim, a formação de atitudes, representações e crenças básicas, apresenta grandes semelhanças entre indivíduos estruturalmente equivalentes. Isto acontece não porque possuam atributos idênticos, mas tão-só porque a posição estrutural ocupada oferece oportunidades de contactos e trocas com determinado tipo de actores, com os quais tendem a comportar-se da mesma forma (estamos a referir as relações inter e intra-grupais) (vd. B. Erickson, 1988). Assim, se a distanciação dos cidadãos em relação às instituições públicas é um traço cultural que, em Portugal, não conhece fronteiras de classe, ao mediatizarmos a posição estrutural com o indicador nível de instrução (Quadro II.4c) verificamos que são os escalões mais altos que, em termos relativos, menos recorrem aos serviços públicos cuja atribuição fundamental consiste, justamente, em produzir informação e outro tipo de apoios com vista a facilitar uma melhor regulação do mercado de trabalho. Cientes do facto de que são também eles que mais à-vontade revelam na conjugação de contactos informais e vias formais na procura de emprego, este comportamento (42) só poderá ser explicado atendendo à percepção da posição ocupada na estrutura social e, concretamente, por um lado, às representações do estatuto "típico" do procurador deste género de apoios e, por outro, à antecipação das reacções que um candidato com qualificações superiores à média, e que se apresentasse por esta via, poderia desencadear do lado da oferta (43). Este aspecto envia, assim, para os mecanismos de comparação social e

42. Estamos, deliberadamente, a centrar a explicação no lado da procura, mas certamente que haveria também que considerar, do lado da oferta, os comportamentos dos empregadores.
43. Finalmente, também do lado da oferta a avaliação *subjectiva* da informação é tão importante como a qualificação *objectiva* da mesma (veja-se, por exemplo, a importância atribuída em

clássica, deveríamos observar maior mobilidade, em consequência da procura de maximização de ganhos, em períodos de redução acentuada de desemprego (35). Ora, verifica-se que é, exactamente, nas duas primeiras datas (1985 e 1987) que se registam os valores mais elevados de ausência de diligências de procura, enquanto nas duas últimas (1989 e 1991) se observam os valores mais baixos (ou intensificação da procura). Sabendo que 1985 corresponde ao pico do ciclo de crise de desemprego, que começou a ser invertido em 1987, o que se traduziu, em 1989 e 1991, em taxas drasticamente reduzidas de activos desempregados, significa isto que, em conformidade com o esperado (se a relação for verdadeira), a orientação no sentido da maximização de ganhos determina os comportamentos (a intensificação de diligências de procura de emprego em período de rarefacção significativa da procura)? Mas, por outro lado, no que respeita ainda à ausência de diligências de procura de emprego, verifica-se que a relação entre homens e mulheres se inverte, cabendo a estas a segunda posição, embora apenas ligeiramente abaixo dos homens. Considerando a persistência de mecanismos de segregação sexual do emprego (vd. Silva, 1983), significará esta situação que as mulheres ressentem menor satisfação com o trabalho realizado? Se assim for, a hipótese poderá manter-se válida unicamente no caso de se verificar insatisfação com a função e as condições em que é desempenhada. Ora, comparando as motivações de homens e mulheres que pretendem outro emprego (Quadro II.5c), não se vislumbra que estas avaliem mais negativamente que aqueles alguns dos traços que caracterizam a situação vivida ("incompatível com as qualificações", "mal remunerado" e "más condições de trabalho"). Assim, é de concluir que não é só a orientação no sentido da maximização dos ganhos que determina os comportamentos. Estes também dependem da satisfação com a situação presente e da percepção das alternativas disponíveis (como claramente demonstrado por March e Simon, 1958/1979), avaliações subjectivas escoradas nos quadros de orientação específicos aos meios de pertença e referência e que se traduzem em diversidade efectiva de comportamentos.

35. No pressuposto de racionalidade na *gestão* dos "valores utilitários", a mudança de emprego surgiria como forma de maximizar os ganhos.

Na verdade, porém, a satisfação é pluridimensional. E verifica-se que, em termos de grupos de idade, são os mais jovens (idade inferior a 20 anos) e os mais velhos (com mais de 29 anos), e, em termos de escolaridade, os escalões mais baixos ("não sabe ler" e "básico"), que mais frequentemente referem não ter feito qualquer diligência de procura de emprego. Ora, se o comportamento dos primeiros de alguma forma reflecte que se trata de indivíduos ainda em período de adaptação à vida activa (seguramente com aspirações a atingir uma situação mais satisfatória, uma vez passada a fase inicial, à semelhança dos outros significativos); para os segundos, o facto de em algumas profissões (as que, na terminologia de W. Mills, assentam num "mercado da personalidade") se fixar os 35 anos como idade limite de recrutamento não é, certamente, alheio a este comportamento; quanto aos outros, só as limitadas perspectivas em termos organizacionais, que são apanágio das posições que na divisão do trabalho correspondem aos mais baixos níveis de instrução, podem explicar este resultado como consequência de alguma resignação, mas não, como vimos na análise das dificuldades de recrutamento ressentidas pelos empregadores, da ausência de alternativas.

Por outro lado, e fazendo uso dos conceitos de comportamento de livre interesse e de preocupação cunhados por Chombart de Lauwe (36), os elevados valores registados, ao longo do período em observação, para a ausência de diligências de procura, quando conjugados com os resultados obtidos para as motivações para procurar (ou não) outro emprego (37) indiciam que se é sobretudo na primeira

36. *Pour une sociologie des aspirations*, Paris, Ed. Denoel, 1971.

37. Agregámos, na categoria dos comportamentos de preocupação, aquelas motivações que, no Quadro II.5c, reflectem uma adaptação a constrangimentos imediatos ("receio de perda de emprego" e "trabalho temporário, contrato a prazo" - às quais se acrescentou, ainda, a "procura de segunda actividade", partindo do princípio de que os recursos por este meio obtidos poderão representar um complemento indispensável em determinadas situações). Na categoria dos comportamentos de livre interesse, englobámos as razões relacionadas com insatisfação com a situação presente, mas que, por um lado, parecem não reflectir uma pressão tão intensa dos constrangimentos como as primeiras e, por outro, revelam uma articulação de decisões que se inscrevem num projecto centrado nas orientações individuais ou familiares ("incompatível com qualificações adquiridas", "mal remunerado", "tempo de deslocação para o trabalho", "más condições de trabalho" e "pretende trabalhar noutra região do país"). Naturalmente que esta agregação é passível de críticas, por força da própria "opacidade" na formulação das alternativas da pergunta (por exemplo, a "má remuneração" pode ser absoluta e não apenas relativa, e nesse caso faria talvez mais sentido englobá-la na primeira categoria). Admitindo, contudo, que se trata

categoria (livre interesse) que se apoia a formação das atitudes face às mudanças de emprego; os elevados valores registados na segunda revelam que a mobilidade é motivo de preocupação para cerca de um quinto da população empregada, cuja trajectória profissional é percepcionada como resultado da adaptação a estímulos externos e não como sucessão articulada de experiências inscritas num projecto (pelo menos parcialmente) controlado pelo indivíduo. Pode-se, por conseguinte, esperar que, quando se registar uma tendência para a quebra na actividade económica, os activos empregados intensifiquem as diligências de procura de outro emprego, na medida em que a situação presente suscite desconfianças quanto ao futuro (38).

Assim, se por um lado, quando a hipótese neo-clássica põe em evidência o cálculo que coloca o futuro no presente, insiste correctamente num aspecto fundamental: a avaliação da situação alternativa é função da percepção da experiência passada e da situação presente (que "fornecem" os parâmetros de avaliação); por outro, simplifica em excesso uma questão por natureza complexa: não basta que os ganhos futuros esperados excedam os presentes, é necessário que a percepção da situação actual possibilite a procura ou tomada em consideração de alternativas - o que é função de uma avaliação subjectiva, resultante de motivações particulares e da "racionalidade limitada" inerente aos comportamentos dos indivíduos (como destacado por March e Simon), mas também depende das orientações socialmente aceites nos quadros de referência e integração. Adiante regressaremos à análise da

de uma aproximação aceitável (pelas razões expostas), da leitura dos dados sobressai com clareza que, não obstante a franca predominância dos comportamentos de livre interesse na determinação da mobilidade, a sua importância relativa decai (mais significativamente no caso das mulheres) à medida que o nível da oferta de empregos sobe, o que também contraria, parcialmente (porque também regride a ausência de diligências de procura), a hipótese neo-clásica (do comportamento racional assente na procura de maximização dos ganhos); enquanto os comportamentos de preocupação, mais vincados nos homens (o que se inscreve na linha de interpretação anteriormente apresentada, relativa à maior pressão social a que estes se encontram sujeitos), mantêm-se sensivelmente ao mesmo nível, nas três datas consideradas, congregando cerca de um quinto das respostas.

38. Note-se que o "receio ou certeza de perda de emprego" (Quadro II.5c) surge, se deixarmos de lado as "outras razões", em terceiro lugar nas motivações, em 1985, altura de grande desemprego; em segundo lugar na fase de transição; e é relegado para quarta posição em 1989, quando se invertia a tendência recessiva.

satisfação.

Passemos, agora, à exploração dos outros resultados. Quanto às diligências de procura de emprego que passam através de vias formais, verifica-se que o recurso a agências privadas é irrelevante e a inscrição no IEFP, terceira modalidade mais escolhida, é mais frequente nas mulheres, nos que têm idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos e nos escalões mais baixos de instrução ("não sabe ler" e "básico"). A "colocação de anúncios em jornais" é irrelevante, mas a "resposta a anúncios" é significativa (quarta modalidade mais escolhida) e é mais comum entre os homens e nos indivíduos com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos e pertencentes aos escalões de escolaridade mais elevados ("secundário", "médio" e "superior"), enquanto o "estudo de anúncios" é mais frequente entre as mulheres e nos empregados com mais de 20 anos e possuidores dos níveis de instrução mais elevados. A propositura directa junto de empregadores e os contactos informais, segunda e primeira alternativas mais escolhidas em todas as categorias, respectivamente, são apenas ligeiramente mais frequentes nos homens e nos empregados com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos.

Assim, uma vez mais, e agora junto de população empregada, se verifica que contactos informais e vias formais não são necessariamente canais exclusivos de procura de emprego; são, no entanto, mais exaustivamente explorados pelos indivíduos com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos e pelos que possuem níveis de instrução superiores à média, que não se confinam aos contactos informais, revelando, por conseguinte, maior capacidade de diversificação dos meios empregues na procura de emprego.

A constituição de empresas assume valores irrelevantes, mas é, de qualquer forma, uma iniciativa exclusivamente masculina e mais comum junto dos empregados mais velhos. Na verdade, já anteriormente se viu que a formação de empresa não surge como alternativa para desempregados à procura de primeiro emprego e que, para os desempregados à procura de novo emprego, embora os valores sejam globalmente irrelevantes, tendem a diminuir com a expansão do emprego

assalariado. Assim, se por um lado, estes dados corroboram parcialmente a relação entre desemprego elevado e aumento de trabalhadores por conta própria, por outro, o facto de a percentagem de isolados se manter, pelo menos desde 1960, em níveis significativos (vd. dados apresentados no Cap. "A mobilidade como problema II"), associado ao facto de ser uma iniciativa mais comum entre os homens mais velhos e com alguma experiência profissional revela maior conformidade com a hipótese formulada de rentabilização da experiência adquirida.

Resta referir, como comentário à margem, e pesem algumas incongruências da fonte, que, depois de reformados (por terem atingido o limite de idade, ou na sequência de reformas antecipadas por motivos económicos ou de saúde), são também os homens com experiência profissional, que, mais do que as mulheres, procuram novo emprego (Quadro II.5b). Embora em termos de população inactiva à procura de novo emprego, os valores referidos na fonte assumam, no caso dos reformados, uma expressão irrelevante (Quadro II.5bb), não podemos deixar de considerar aqueles dados como significativos, *a fortiori* se observarmos (Quadro II.5b) que os valores dos desempregados nessas condições, considerados em sentido restrito, quase se identificam com os valores registados para os desempregados em sentido lato. Se, por um lado, é certo que os valores das pensões de reforma nem sempre contribuem para subtrair os reformados à esfera dos activos (vd. M. J. Rodrigues, 1988), por outro, o aumento da esperança de vida facilita a estadia nesse mesmo universo.

Difusão da informação e comparação social

Neste contexto, importa agora explorar algumas consequências dos resultados da análise feita. Por um lado, no acesso ao emprego, o processo de "matching" requer a circulação de informação necessária à efectivação da mobilidade, que se pode realizar através dos meios formais responsáveis pela difusão de informação especializada, mas também se enraiza nas estruturas sociais. Mas a questão que M. Granovetter (1974) coloca é a de saber se a informação (*latu senso*), enquanto

condição necessária à mobilidade profissional, é procurada activamente pelos indivíduos, ou, à semelhança de outras situações, é um recurso que *irriga* o tecido social e que funciona, por conseguinte, como mais um dos muitos estímulos com que os indivíduos se vêm permanentemente confrontados. Na verdade, e algumas observações realizadas assim o indicam, a mobilidade profissional pode ocorrer na sequência de um contacto fortuito com um "portador" de informação pertinente, sem que o agente da mudança tenha feito qualquer diligência activa nesse sentido. Assim, as orientações socioculturais podem funcionar, como anteriormente referido, no sentido de manter as mulheres ao abrigo da necessidade de procura, chegando a informação ao seu conhecimento, sem que tenham accionado, elas próprias, qualquer iniciativa nesse sentido (39).

Por outro lado, a informação pode ser activamente procurada quando os indivíduos tenham intenção de mudar de emprego, mas também com o intuito tão-só de "lançar uma sonda", e assim ir avaliando as perspectivas do "seu" mercado; da mesma forma, a informação que flui através das redes sociais pode funcionar, nalguns casos, como estímulo à mudança, e noutros apenas como "ressonância" do valor profissional atribuído pelo meio envolvente. Mas, quer seja activamente procurada, quer flua através dos laços sociais, só uma parte da informação dá, de facto, azo a mobilidade profissional, e a questão que se coloca é a de saber qual e porquê aquela - e não a totalidade.

Conquanto as condições objectivas da oferta (expansão ou retracção do emprego, tecnologia existente, ...) influenciem o comportamento da procura (vd. Quadro II.5c e supra), é o processo que conduz da "compilação" de informação

39. Na verdade, em determinados meios onde a função de "ganha pão" da família ainda é vista como atributo fundamental do homem, as mulheres são mesmo desviadas de procurar trabalho fora de casa. Em situações específicas, por exemplo em casos extremos de risco da própria sobrevivência familiar, que tivemos ocasião de observar (Marques, 1988), não obstante a passividade nas diligências de procura de emprego, a manifestação de disponibilidade para trabalhar, por parte de mulheres com maridos desempregados ou com salários em atraso, traduziu-se, na prática, em "fazer saber" à sua volta essa disposição, o que deu origem a um conjunto de "convites" veiculados através das redes locais (comerciantes, vizinhas, etc), a que os cônjuges resistiam, mas não se podiam opor.

(activamente procurada ou não) ao seu escrutínio (estudar as vantagens e inconvenientes de uma decisão num sentido ou outro) e à passagem à tomada de decisão (mudar ou não), que está aqui em causa. Com efeito, o encastramento social da mobilidade não pode ser visto unicamente através da mobilização de recursos inscritos nas redes. Estas podem provocar o efeito inverso de inibição da mudança (quando a alternativa escrutinada implique, por exemplo, uma mudança de *status* que se inscreva em falso em relação aos mecanismos de comparação e identificação social - vd. Marques, 1988), pelo que se impõe analisar igualmente o processo que conduz à tomada de decisão.

Não se trata de conferir ao postulado da racionalidade (limitada) da procura a centralidade que lhe é atribuída pela teoria do "job search", mas de reconhecer que a sucessão articulada de experiências profissionais comporta uma dimensão de cálculo e de escolha, que implica capacidade de antecipar o futuro e orientar o presente em conformidade com as expectativas (40), e envia para o problema da decisão (Halaby, 1988). Assim, como vimos, não basta a insatisfação com o trabalho ou as condições da sua realização para que se verifique mudança de emprego. E não são incomuns as situações de indivíduos insatisfeitos que, mesmo tendo a oportunidade de mudar, não o fazem, porque consideram que a alternativa não está à altura das expectativas, ou não compensa os custos da mudança. Na verdade, o que se verifica é que os indivíduos mudam, quer se encontrem satisfeitos, quer insatisfeitos. Atendendo à importância básica dos mecanismos de comparação social, pode-se, desde já, avançar, numa primeira formulação, com a hipótese de que, para que a mudança se verifique, o que é preciso é que surjam oportunidades que se afigurem como capazes de proporcionar aos indivíduos situação equivalente à imagem que os grupos de referência lhes reenviam.

Por outro lado, se a informação é condição necessária (se bem que não suficiente) para a mobilidade profissional, lógico seria que uma política que visasse o seu

40. Nas palavras de C. Halaby: "Some workers may actively search before converting market information into estimates of available offers" (p. 21), pelo que importa analisar "the process by which workers evaluate their market prospects and actively construct their careers" (1988 : 9).

incremento favorecesse e encorajasse todas as iniciativas que surgissem com o objectivo de diversificar as fontes emissoras, provocando a consequente multiplicação da informação. Assim, sem dúvida, se alargaria o âmbito da escolha. Desta forma se explica, não só a atracção que a cidade (meio de *hiper-estimulação nervosa* por excelência, para parafrasear Simmel) exerce sobre os não urbanos, no que diz respeito às oportunidades de trabalho, como ainda as reticências dos citadinos, quando confrontados com a possibilidade de uma experiência prolongada fora do meio urbano (dentro do país). Observa-se, contudo, inclusivamente em zona urbana, isto é, em meios de maior abundância e diversidade de informação e, portanto, de oportunidades, uma preferência marcada pelos contactos interpessoais. Esta constatação permite formular a hipótese de que a liberdade de escolha, contrariamente ao esperado, também pode ser vivida como um constrangimento e funcionar como condição favorável ao reforço de dinâmicas particularistas (a mediatização directa de terceiros no processo de difusão da informação). Assim se explica a franca predominância dos contactos informais verificada nas diligências de procura de emprego, e isto independentemente do sexo, da idade e do grau de instrução (vd. Quadro II.4c). Mas desta forma também se explica a maior centração dos indivíduos com mais baixos níveis de escolaridade nos contactos informais, quando comparados com a maior diversificação de vias seguidas pelos indivíduos dos escalões de instrução mais elevados. Assim, a questão que se coloca é de saber se ampliar a difusão de informação através dos meios formais é tarefa votada necessariamente ao fracasso, ou se pode permitir, quando apoiada nos canais pertinentes, aumentar, efectivamente, a liberdade de escolha. Importa, portanto, reflectir sobre os efeitos contextuais na difusão da informação: como é que ela é re-creada, em universos socioculturais específicos, e se estruturam as oportunidades de acesso a ela.

O acesso aos bens é desigual e reflecte as desigualdades na distribuição dos recursos disponíveis para os atingir. E a racionalidade limitada dos agentes, responsável pelas diferenças comportamentais, radica, indiscutivelmente, no diferencial acesso à informação pertinente. Essa acessibilidade "imperfeita" pode ser entendida como desajustamento, ou manifestação de disfuncionalidade do

sistema, que carece de intervenção correctora. Na realidade, porém, a informação, para além do conteúdo *objectivo* (aspecto propriamente utilitário), também deve ser perspectivada no que concerne ao seu tratamento (uma informação abundante e diversificada é de difícil tratamento para uma organização e, *a fortiori*, para um indivíduo), à avaliação subjacente ao processamento da informação (que raramente escapa ao *crivo* valorativo dos meios de referência dos receptores) e à fidedignidade que lhe é atribuída pelos agentes (enviesamentos valorativos relacionados com a fonte emissora). Ora, estes aspectos não se devem tão-só a idiossincrasias dos agentes, eles são parte constituinte de todo e qualquer processo de interacção social.

Como já foi amplamente debatido na sequência da obra pioneira de Katz e Lazarsfeld (1955) (41), na interacção social, os indivíduos, mais do que meros processadores, ou suportes neutros, são criadores de informação. A interferência das relações interpessoais (e designadamente o papel dos "opinion leaders") na circulação da "informação de massa" deita por terra a visão de um mundo atomizado de "difusores" e "receptores". Basta, contudo, pensar na importância que diferentes formas de difusão de símbolos assumem hoje em dia, num quotidiano largamente condicionado pelos *mass media*, para constatar que abundam as situações em que os modelos difundidos pelos meios de comunicação de massa têm uma importância directa crescente nos modos de vida e na formação das identidades sociais. Também a diversificação dos meios de referência aconselha a ultrapassar a perspectiva hierárquica - difusão de "cima" para "baixo" - e a considerar a importância das relações de influência recíproca, nas trocas horizontais, no que respeita à formação das atitudes e ao enraizamento das crenças. Enfim, é através de um processo de transformação activa (e não passiva), que envolve redes de interacção marcadas, em meio urbano, por forte heterogeneidade social, que se difunde e cria a informação e a influência que irriga e estrutura o tecido social (numa dinâmica bem mais complexa que a prevista nos dois momentos identificados por Katz e Lazarsfeld - "two step flow of mass

41. Veja-se também, por exemplo, a revisão sistemática da abordagem das representações feita por J. Vala (1986).

communication").

A mediatização referida suscita, por conseguinte, dois níveis de questões: o que se prende com a credibilidade e legitimidade do parceiro/fonte da informação; e o outro com o efeito sobre o "resultado final", isto é, o conteúdo efectivamente transmitido e re-creado nos meios de pertença do potencial utilizador da informação. Quanto à relevância da exploração das orientações dos quadros de integração e referência, sabemos que, porque os indivíduos não se posicionam aleatoriamente na estrutura social, as oportunidades de interacção estão estruturalmente condicionadas. Assim, a formação de atitudes, representações e crenças básicas, apresenta grandes semelhanças entre indivíduos estruturalmente equivalentes. Isto acontece não porque possuam atributos idênticos, mas tão-só porque a posição estrutural ocupada oferece oportunidades de contactos e trocas com determinado tipo de actores, com os quais tendem a comportar-se da mesma forma (estamos a referir as relações inter e intra-grupais) (vd. B. Erickson, 1988). Assim, se a distanciação dos cidadãos em relação às instituições públicas é um traço cultural que, em Portugal, não conhece fronteiras de classe, ao mediatizarmos a posição estrutural com o indicador nível de instrução (Quadro II.4c) verificamos que são os escalões mais altos que, em termos relativos, menos recorrem aos serviços públicos cuja atribuição fundamental consiste, justamente, em produzir informação e outro tipo de apoios com vista a facilitar uma melhor regulação do mercado de trabalho. Cientes do facto de que são também eles que mais à-vontade revelam na conjugação de contactos informais e vias formais na procura de emprego, este comportamento (42) só poderá ser explicado atendendo à percepção da posição ocupada na estrutura social e, concretamente, por um lado, às representações do estatuto "típico" do procurador deste género de apoios e, por outro, à antecipação das reacções que um candidato com qualificações superiores à média, e que se apresentasse por esta via, poderia desencadear do lado da oferta (43). Este aspecto envia, assim, para os mecanismos de comparação social e

42. Estamos, deliberadamente, a centrar a explicação no lado da procura, mas certamente que haveria também que considerar, do lado da oferta, os comportamentos dos empregadores.

43. Finalmente, também do lado da oferta a avaliação *subjectiva* da informação é tão importante como a qualificação *objectiva* da mesma (veja-se, por exemplo, a importância atribuída em

conduz-nos a reflectir sobre os efeitos dos processos de difusão de informação e de formação de atitudes nas modalidades particulares de mobilidade profissional.

Os autores das teorias do equilíbrio estrutural ("structural balance" - vd. Heider, 1946; Cartwright e Harary, 1956) e da dissonância cognitiva (Festinger, 1957) defendem que os agentes, conscientemente ou não, procuram assegurar uma certa coerência entre os elementos que estruturam o seu universo cognitivo e agir em conformidade, com vista a minimizar os custos que adviriam da instabilidade emocional e cognitiva, no plano individual, e a preservar o equilíbrio na sua integração social (equilíbrio psicossocial). Por exemplo, como se viu, não basta a insatisfação com a situação de trabalho presente, para que se observe a mudança de emprego. No caso de as alternativas de emprego escrutinadas não corresponderem às expectativas, os mecanismos de equilibragem psicossociológica contribuiriam para limitar a insatisfação experimentada, reduzindo os aspectos negativos da situação e ampliando os positivos. É exactamente sobre estas bases que assenta a explicação de March e Simon (1958/1979) (44). Contudo, esses mecanismos de equilibragem não devem ser considerados em abstracto. Devem, outrossim, ser reportados ao contexto socialmente relevante do indivíduo e estudados em função das características concretas das situações em que se encontram envolvidos (por que razão haveria, por exemplo, um artista de se submeter aos padrões estéticos da

certas empresas às ligações familiares, supostamente propiciadoras de melhor ambiente organizacional, segundo alguns; e encarada como força potencialmente desagregadora da organização, pelo facto de permitir a criação de entendimentos entre os trabalhadores, contra as chefias, segundo outros). Com efeito, os estudos feitos apontam neste sentido: a mediatização da informação, longe de constituir uma sobrevivência de condutas retrógradas, ou de atavismos culturais (focos de "irracionalidade" ou, seguindo Pareto, acções não-lógicas), que vêm introduzir perturbações no *sistema*, é uma prática inerente ao normal funcionamento do mesmo porque o mercado é, antes de mais, uma situação de interacção social.

44. A insatisfação pode desencadear a procura de alternativas, mas se a percepção que o agente forma não se traduzir numa apreciação favorável às mesmas (suficientemente compensadora dos custos da mudança), então as recompensas ("inducements") recebidas da organização e os esforços ("contributions") exigidos pelas mesmas são ajustados, por forma a reduzir o nível de insatisfação. March e Simon afastam-se, assim, da teoria económica clássica ao colocarem a ênfase na percepção dos agentes, e não nas condições objectivas do mercado de trabalho. Enquanto esta supõe que o agente segue uma estratégia racional de maximização de lucros (teoria da utilidade subjectiva esperada), que o conduz à procura de melhores condições (remuneratórias, ...), March e Simon insistem no facto de a racionalidade limitada dos agentes não conferir as capacidades que o modelo clássico pressupõe.

maioria, num contexto de forte heterogeneidade sociocultural?).

As explicações baseadas nos atributos individuais não bastam para dar conta das regularidades comportamentais. E não restam dúvidas quanto à importância das normas interiorizadas pelos indivíduos no que concerne à formação de representações e orientações colectivas. Por exemplo, uma mulher com um diploma universitário poderá, mais facilmente que um homem, recusar uma oferta de emprego considerada como "boa", no caso de esta envolver um afastamento geográfico da família. Podemo-nos, todavia, perguntar se são as normas sociais que condicionam a posição estrutural, ou o inverso. Ora, se as estruturas sociais se escoram em normas (que são condição de sobrevivência daquelas), a resposta, pelo menos em sociedades onde os direitos herdados à nascença não têm a preeminência que lhes é conferida nas sociedades de castas (ou de ordens), não suscita grandes problemas: é a posição estrutural que determina as normas e, consequentemente, condiciona os comportamentos - nomeadamente a mobilidade.

Na realidade, a mediatização da informação produz-se também ao nível do meio envolvente no qual os agentes se movem. Assim, agentes diferencialmente posicionados na estrutura social (posição mediatizada pelo grau de instrução) manifestam-se, como vimos (Quadro II.4c), de modos distintos, em situações formalmente semelhantes. Mas indivíduos com posicionamentos idênticos, mas atributos individuais distintos (sexo, idade), também podem reagir de modo diverso. Com efeito, o processo básico de formação da identidade social, através da comparação com terceiros socialmente significantes para *Ego*, também aqui se revela operante: a informação pertinente, credível e aceitável é aquela que é sancionada pelo colectivo de pertença ou referência de *Ego* (à excepção dos isolados - mas é a excepção que vem confirmar a regra), socialmente relevante para dada esfera comportamental específica (família, relações profissionais, amigos, etc). A análise dos comportamentos e atitudes face à mobilidade sugere, assim, a identificação dos segmentos do universo relacional que funcionam como grupos de referência. Por exemplo, em que condições um operário se torna vendedor, ou pelo contrário prefere aceitar um emprego precário, mas continuar a pertencer ao grupo

operário?; o que diferencia um quadro de primeira linha que aceita passar a ocupar um lugar de *staff*, de um outro que considera essa opção como desprestigiante, preferindo constituir uma empresa de consultadoria?; quais as razões que levam um empregado com a categoria de chefe de balcão a aceitar um emprego de cobrador, enquanto outro prefere estabelecer-se por conta própria, montando um pequeno comércio?

Finalmente, a distribuição não aleatória dos indivíduos pelos empregos tem a ver não só com a informação disponível sobre os mesmos, mas também com a formação/qualificação dos agentes. A teoria do capital humano permite, quanto a este aspecto, equacionar de forma aceitável o problema: os indivíduos concorrem não a qualquer tipo de trabalho, num mercado único, mas consideram (e seleccionam) as oportunidades nos segmentos que se lhes afiguram como mais apropriados - e quanto mais elevada for a qualificação, mais reduzidos serão os lugares a considerar. Assim, a mobilidade profissional tem uma estrutura e uma textura (Spilerman, 1972; Breiger, 1981; Levine e Spadaro, 1988), que desautorizam qualquer interpretação em termos de aleatoriedade comportamental (o *self-made man*, que parte do zero e atinge o topo, é, uma vez mais, a excepção que vem confirmar a regra). Mas é exactamente por isso que as bases em que assenta a teoria do capital humano devem ser criticadas. Num contexto de rápidas mudanças tecnológicas, a formação e reciclagem profissional é frequentemente apresentada como condição *sine qua non* para garantir, não só a reconversão e consequente mobilidade dos trabalhadores, como ainda a sua valorização profissional (por exemplo, a reconversão de um operário de uma linha de montagem de electrodomésticos em fase de robotização, para especialista de manutenção e reparação desses mesmos aparelhos). Nesta perspectiva, a explicação da mobilidade é reduzida a um único factor: a qualificação, apresentada como um investimento do trabalhador, que se reflecte na qualidade das condições de trabalho (remunerações, estabilidade de emprego, carreira...). Na verdade, esta redução é excessiva porque, por exemplo, verificando-se uma diminuição da procura (mudança de hábitos de consumo ...), naturalmente que a oferta se ressente, pelo que as oportunidades também diminuem - o que a relatividade do

conceito de qualificação sublinha. Aliás, a própria elevação generalizada do nível médio das qualificações, verificada nos países industrializados, não se traduziu, como previsto em teoria, num aumento equivalente de remunerações, reflectindo, na realidade, uma desvalorização relativa daquelas (Girod, 1971; 19777; Goldthorpe *et al.*, 1980/1987).

Assim, o indivíduo que escolhe racionalmente, em total liberdade e possuindo a informação necessária para o efeito é uma mistificação, mais do que um paradigma teórico. Não são apenas as oportunidades, recursos e constrangimentos, como ainda as opções tomadas no passado e no presente, e os inerentes meios socioculturais de referência, que estruturam o quadro de accção dos indivíduos ([45]) (Girod e Fricker, 1971; Almeida, 1971; Brown, 1982; Wright, 1985; Granovetter, 1986; Tepperman, 1988; Simon, 1989; Wegener, 1991). Ora, se a distribuição dos indivíduos pelos empregos (e, consequentemente, a mobilidade profissional) não é aleatória, haverá padrões de mobilidade típicos de determinadas categorias de indivíduos, à semelhança do observado para os comportamentos de procura de emprego? E a verificar-se tal regularidade, quais os atributos que condicionam diferencialmente o comportamento dos indivíduos?

A observação directa permite analisar os comportamentos efectivos, já não de procura, mas os que dão, de facto, origem à mudança de emprego.

45. Por exemplo, um quadro que já assumiu funções de direcção, possivelmente viverá a experiência de técnico como uma regressão.

3. O ENCASTRAMENTO SOCIAL DA MOBILIDADE

Os contactos informais como factores dominantes na mudança de emprego

Da observação directa realizada (vd. Anexo "Metodologia") sobre as vias seguidas pelas três categorias de agentes (vd. Anexo "Categorização das trajectórias socioprofissionais") para a obtenção do emprego actual, também sobressai a clara preferência pelos contactos informais, francamente privilegiados, e como tal dominantes no processo de mudança de emprego. Tal situação pode ser apreciada no quadro seguinte, respeitante aos comportamentos observados junto dos trabalhadores por conta de outrem ([1]):

Quadro II.6
P.36.1. Inicialmente como teve conhecimento do seu actual emprego? (só trabalhadores por conta de outrem N=226)

	Traj..Quad.	Traj.Oper.	Traj.Emp.	Tot.
Através de familiares	7	13	11	31
Através de amigos	36	45	41	122
Através de empregadores*	7	13	5	25
Através dos jornais	16	5	10	31
Através de C. de Emprego	0	2	2	4
Através de ag.pr.coloc.	0	1	2	3
Através de conc.público	7	0	2	9
Estava com licença ilim.	0	0	1	1.

Nota:*inclui "convites" feitos pelos empregadores, explicitamente referidos no caso dos indivíduos com experiência de quadros.

Na verdade, não é só no caso dos trabalhadores por conta de outrem que se verifica este recurso sistemático a apoios informais. Também os trabalhadores

[1]. O quadro que aqui se apresenta refere-se ao tratamento das respostas à pergunta 36.1 (vd. questionário no Anexo "Metodologia"), à qual apenas os trabalhadores por conta de outrem (no sentido explicitado no mesmo anexo) foram submetidos (N=226). A mesma apresentação será seguida nos restantes quadros.

por conta própria apresentam uma nítida tendência para procurar apoios junto das redes sociais - não se verificando qualquer diferença nos comportamentos das três categorias consideradas - como se depreende do quadro seguinte ([2]):

Quadro II.7.

P.37. Conversou com algum conhecido que tivesse a mesma actividade? (só trabalhadores por conta própria que conhecessem pessoas com a mesma actividade N=58)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Emp.	Tot.
Não	8	4	8	20
Sim	14	10	14	38.

(n.s.)

Tratando-se de indivíduos com experiência de assalariados, iniciando uma actividade por conta própria, importava, igualmente, saber se se tratava de uma experiência pioneira, inovadora ou não no espaço relacional de *Ego* (e inscrevendo-se, eventualmente, em ruptura com os grupos de referência). Também aqui se observou regularidade comportamental: nas três categorias de trajectórias consideradas, já havia contacto prévio, da maioria, com actividades similares ao nível das redes sociais dos inquiridos:

Quadro II.8.

P.36.2. Já conhecia alguém que tivesse a mesma actividade? (só para trabalhadores por conta própria N=74)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Emp.	Total
Não	8	4	8	20
Sim	14	10	14	38 .

(n.s.)

Onde, porém, se verificam diferenças notórias entre as três categorias

[2]. O teste de associação realizado é, na quase generalidade dos casos, o do qui quadrado (para o cômputo do qual não serão consideradas as não respostas). Quando este não revelar qualquer relação significativa entre os atributos, será dada, na base da tabela, a indicação (n.s.); em caso contrário (quando P<=0.05), será indicado o nível de significância (P=x). Nos casos em que os cruzamentos envolvam variáveis ordinais ou de intervalos, será realizado um teste baseado na análise da variância. O recurso a este tipo de testes, tratando-se de variáveis ordinais, é questionável. No entanto, Blalock sustenta que "mounting evidence suggests that, practically speaking, it will *usually* make little difference with respect to one's conclusion." (1960/1979 : 444)

consideradas, é no que respeita à preeminência conferida aos contactos informais ([3]) - maior por parte dos indivíduos com experiência de operários, menor por parte dos inquiridos com trajectórias de quadros, encontrando-se a categoria marcada pela experiência de empregado em situação intermédia:

Quadro II.9.
P.36.1. e P.37. (N=300)

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.	Tot.
Recurso a contactos informais	64	81	71	216
Não utilização de cont.infor.	36	19	29	84.

(P=0.0268)

Também no que respeita à natureza dos contactos informais se observam diferenças significativas, consoante a categoria. Nomeadamente no que respeita à forma como se estabeleceu a relação entre o inquirido e o "passador" da informação que daria origem à mudança (no caso dos trabalhadores por conta de outrem), ou à facilitação da introdução na nova esfera de actividade (no caso dos trabalhadores por conta própria):

Quadro II.10.
P.38. Como conheceu as pessoas que lhe transmitiram a informação/ com quem conversou sobre a sua actual actividade? (só inquiridos que recorreram a contactos informais N=178+38=216)

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.	Tot.
Familiares	9	15	13	37
Comunidade local (a)	1	17	6	24
Relações esfera profissional	35	39	34	108
Outros amigos:				
*juventude (b)	15	6	10	31
*actividades organizadas (c)	0	3	0	3
*vida social	3	1	4	8
*relações sociais de familiares	1	0	4	5.

(P=0.0011)

Notas:(a)-vizinhança, cafés, grupo recreativo, conterrâneos; (b)-escola, juventude, tropa;(c)-desporto, sindicato.

Se considerarmos a natureza e especialização dos laços em função dos campos

[3]. Englobamos, aqui, as proposituras directas.

de actividade ([4]) em torno dos quais se organizam, destaca-se, uma vez mais, a posição intermédia dos indivíduos com experiência de empregados, aproximando-se das trajectórias operárias pela exploração de recursos centrados na família e na comunidade local, mas afastando-se dela por força da maior procura de apoio junto de contactos estabelecidos junto dos "outros amigos". De qualquer forma, é, privilegiadamente, através das relações tecidas, de uma forma ou de outra, na esfera profissional (ex-superiores hierárquicos, ex-empregadores, actuais ou ex-colegas de trabalho, relações tecidas em contactos profissionais fora da empresa, etc), que as três categorias obtêm a informação que lhes permite mudar de emprego ou familiarizar-se com as características da nova actividade exercida. Na verdade, sendo esta uma informação especializada, faz todo o sentido que os indivíduos se apoiem exactamente na esfera que a pode mais facilmente dispensar. Se deixarmos de lado os contactos com empregadores ([5]), obtemos as seguintes características profissionais dos contactos:

4. Utilizamos aqui esta expressão para traduzir aquilo que S. Feld (1981; 1982) designa de 'focos' - vd. Anexo 'Metodologia'.

5. Exceptuamos, aqui, os "convites" endereçados por empregadores na medida em que resultaram de relações tecidas fora da esfera profissional - logo, o total para os trabalhadores por conta de outrem é de 156 (e não 178-25=153).

Quadro II.11.a.

P.41.1. Qual é a profissão/cargo do contacto? (só trabalhadores por conta de outrem que seguiram vias informais, e exceptuando contactos com empregadores N=156) ([6])

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Emp.	Tot.
Administ.,dir.-ger.	15	0	3	18
Soc.-ger.,enq.esp.	13	2	6	21
Quadros técnicos	17	4	4	25
Prop.,ger.peq.com.	0	2	7	9
Técnicos interméd.	0	6	9	15
Empreg.administr.	0	6	9	15
Emp.com. e serviços	1	0	8	9
Emp.com.ser.n/qual.	0	1	0	1
Peq.emp.,enc.indúst.	0	12	3	15
Oper.qual.,s.-qual.	0	13	2	15
Operários especial.	0	11	1	12
Operários n/qualif.	0	1	0	1.

Quadro II.11.b.

P.41.2. O volume de negócios da pessoa com quem conversou sobre a sua nova actividade era superior, igual, ou inferior ao seu? (só tabalhadores por conta própria N=38)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Emp.	Tot .
Superior	7	8	9	24
Igual	2	1	4	7
Inferior	2	0	1	3
N.S./N.R.	3	1	0	4 .

Assim, e não obstante o facto de só metade dos laços informais ter sido tecida

[6]. Se desagregarmos as relações de família, verificamos que, familiares ou não, os contactos informais são, preferencialmente, indivíduos de estatuto profissional superior ou igual ao de *Ego*:

Trabalhadores por conta de outrem

	Contactos informais=familiares (N=31)			Contact.informais=não familiares (N=123)		
	Traj.Q.	Traj.O.	Traj.E.	Traj.Q.	Traj.O.	Traj.E.
Quad.	6	2	2	38	4	10
Oper.	0	8	1	0	29	5
Empr.	1	3	8	0	2	25 .

(P=0.0000)

Trabalhadores por conta própria

	Contactos informais=familiares (N=6)			Contact.informais=não familiares (N=28)		
	Traj.Q.	Traj.O.	Traj.E.	Traj.Q.	Traj.O.	Traj.E.
Quad.	1	2	1	6	6	8
Oper.	1	0	1	1	1	3
Empr.	0	0	0	2	0	1 .

dentro da esfera profissional, verifica-se, em conformidade com a tendência referida por Lin *et al.* (1981), uma clara preferência para o estabelecimento de contactos com indivíduos de estatuto profissional de nível igual ou superior ao de *Ego*, em todas as categorias, sendo de referir ainda a naturalmente maior diversidade dos contactos estabelecidos pelos indivíduos com experiência de operários e empregados - com especial relevância para os segundos. Com efeito, quanto mais elevadas as posições na estrutura socioprofissional - aqui, consubstanciadas nas trajectórias de quadros -, mais apertado se torna o leque de contactos pertinentes para a obtenção de uma informação credível e vantajosa em matéria de emprego ([7]), uma vez que essa informação se encontra distribuída de forma não aleatória, antes se inscreve numa repartição de recursos sociais hierarquicamente estruturada. Inversamente, quanto mais baixo for o estatuto de *Ego*, mais vasto e diversificado o leque dos potenciais contactos, mais bem colocados no que concerne à situação profissional, susceptíveis de mediatizar o acesso a informação pertinente e vantajosa para o indivíduo que muda de emprego.

Em suma, regressando ao Inquérito ao Emprego, que apenas contempla as diligências de procura, verifica-se grande congruência entre os dados anteriormente analisados (vd. Cap. "Recursos e constrangimentos na procura de emprego") e os que resultam da observação directa das vias efectivamente seguidas para a mudança de emprego. O que estes primeiros resultados permitem é, por um lado, corroborando a leitura daqueles dados, destacar a **clara preferência pelos contactos informais**, verificando-se, ainda, uma menor dependência em relação aos mesmos por parte dos indivíduos com experiência de quadros, ou seja, de estatutos profissionais que requerem maiores qualificações; e, por outro, à semelhança do destacado por Granovetter (1974) e outros, a maior centração dos contactos em laços que o autor qualifica

[7]. Não partimos, aqui, de qualquer noção *a priori* do que é "vantajoso" ou não para os indivíduos. Supomos, outrossim, que, independentemente dos aspectos particulares que diferentes indivíduos valorizam no emprego, existe uma motivação comum para mudar melhorando as condições de trabalho - o que nem sempre é, evidentemente, conseguido. Adiante voltaremos à questão da satisfação.

de fracos (designadamente as relações estabelecidas na esfera profissional que permitem aceder a informações que não circulam nas esferas mais próximas, social ou afectivamente, dos indivíduos), conquanto os laços fortes (nomeadamente as relações familiares) também acolham uma fatia significativa de respostas, registando-se, ainda, uma tendência marcada para que os contactos sejam indivíduos ocupando posições idênticas ou superiores à de *Ego*. Por outro lado, verificamos que, enquanto os indivíduos com experiência de quadros diversificam, mais do que as duas outras categorias, as vias seguidas para mudar de emprego e concentram os contactos pessoais em campos de actividades organizadas (as relações profissionais ([8])) e em relações tecidas na juventude e na esfera familiar; os inquiridos com trajectórias de operários concentram-se quase exclusivamente nos contactos informais, que assentam essencialmente em focos de maior intimidade (relações familiares e comunidade local) e em relações tecidas na esfera profissional; enquanto a categoria das histórias de trabalho marcadas pelas actividades de empregado partilha, com os segundos, a forte preferência pelos contactos informais, mas aproxima-se dos primeiros pela maior diversidade dos focos sobre os quais os mesmos assentam.

Ora, é sabido que enquanto os mecanismos de difusão e circulação da informação especializada (relativa à esfera profissional), quando apoiados nos laços fracos, permitem diversificar e alcançar informação não directamente acessível a *Ego* (mobilização de recursos sociais inscritos nas redes), os mecânismos de suporte afectivo, que se encontram na base da formação e diferenciação grupal, são, em contrapartida, propícios ao fechamento e homogeneização das relações. Mas o que os resultados, quanto à composição destes "segmentos" restritos de rede envolvidos na mudança de emprego colocam em evidência, nomeadamente no que respeita aos indivíduos com experiências de operários e de empregados, é a heterogeneidade social das

[8]. Estas podem, certamente, evoluir para relações de intimidade. Mas as bases em que assenta o seu estabelecimento é, antes de mais, o quadro formal dos contactos profissionais, pelo que esta perdurará, possivelmente, enquanto dimensão estruturante da relação.

redes e a coincidência parcial, numa mesma relação (nomeadamente os laços familiares), de recursos "típicos" de laços fracos (difusão de informação) e de apoios "típicos" de laços fortes (relações afectivas) - desaconselhando, assim, a utilização da simples dicotomia entre laços fracos e fortes sugerida por Granovetter.

Mas se estes dados, de natureza descritiva, permitem situar os aspectos já anteriormente evidenciados na análise dos resultados do Inquérito ao Emprego em relação aos mecanismos de difusão da informação que respeita à esfera profissional, resta agora explicar o porquê destes comportamentos.

E antes de mais, importa saber, em relação às mudanças de emprego que se apoiaram em contactos informais, como surge a informação e quais as características do mediador que a tornam credível; e, em relação às vias formais, o que faz com que os indivíduos delas se afastem ou não as procurem. No que respeita a estas, optou-se por centrar a observação nos serviços públicos responsáveis pela produção, canalização e difusão de informação especializada sobre o mercado de trabalho - por definição, de acesso irrestrito ([9]).

Mediatização da informação e contextos socioculturais

No caso dos trabalhadores por conta de outrem, a informação que despoletou a mudança chegou ao mediador de forma directa na maioria dos casos:

[9]. Como adiante se verá, o recurso a estes serviços públicos não é aleatório e, para determinadas categorias profissionais, a informação pertinente não passa por este canal (por exemplo, a informação veiculada por bancos, empresas multinacionais, etc). A simples verificação deste facto, porém, é por si reveladora de algumas das limitações que, necessariamente, se levantam à função de instância de regulação do mercado de trabalho das instituições públicas.

Quadro II.12.

P.40. Como foi que as pessoas que lhe transmitiram a informação tiveram acesso à mesma? (só trabalhadores por conta de outrem que recorreram a contactos informais N=178)

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.	Tot.
Trabalhavam na/dirigiam a empr.*		38	54	40132
Conheciam pessoas na empresa	7	15	13	35
Souberam através de terceiros	4	2	4	10
Leram no jornal	1	0	0	1.

(n.s.)

Nota:*também não se verifica associação quando se excluem os empregadores (N=156) ([10]).

Se admitirmos que, quando a informação chega ao intermediário através de alguém que trabalha na empresa, o trajecto percorrido pela mesma, até chegar a *Ego*, é de dimensão, no máximo, igual a dois (fonte da empresa e mediador da informação), e que, quando chega através de terceiros, essa dimensão é necessariamente igualada e frequentemente ultrapassada, podemos concluir que quanto mais directo for o elo entre a fonte e o receptor, mais eficaz é a informação no despoletar da mudança ([11]). O que já fornece uma pista interessante para compreender o escasso número de empregos obtidos através dos Centros de Emprego. Antes, porém, de nos debruçarmos sobre este aspecto, convém explorar em maior pormenor as características do mediador da informação que lhe conferem credibilidade. Por um lado, como referido por Lin *et al.* (1981), há que atender à natureza do elo que liga o contacto à empresa. Este é, preferencialmente, forte, uma vez que a maior parte dos contactos trabalham na empresa ou dirigem-na (132 sobre 178). Assim, não se trata de um "tiro no escuro", a confiança depositada no contacto resulta, entre outros aspectos, do conhecimento objectivo da posição que este ocupa na esfera profissional e que o habilita, mais do que a alguém de fora, a ter acesso

[10]. Note-se que o elevado número de contactos directos com empregadores (já observado, anteriormente, nos dados relativos aos comportamentos de procura), verificado para as três categorias, não se deve apenas à importância das pequenas e médias empresas em Portugal, uma vez que estudos realizados nos EUA também revelam o mesmo tipo de conduta. Pode, contudo, a pequena dimensão da empresa funcionar como condição favorável aos contactos informais - directos ou indirectos.

[11]. Para uma análise aprofundada das características de uma "boa" ponte, vd. Granovetter (1973/1977).

a informação pertinente acerca da empresa. Mas, por outro lado, como adiante se verá, nem todas as informações ou propostas concretas de emprego dão origem a mudança, pelo que há que explorar os aspectos que, nas racionalizações de *Ego* sobre as características pessoais do contacto, lhe conferem credibilidade. E aqui, há que considerar duas dimensões: a percepção que o inquirido tem da imagem que o contacto formou acerca de *Ego* e aquela que este construiu sobre o transmissor da informação.

Quadro II.13.a.

P.42. Por que razão a pessoa contactada lhe transmitiu a informação a si / se mostrou disposta a falar da actividade consigo? (excluídos os contactos com empregadores N=216-22=194)

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Empr.	Tot.
Por razões afectivas (a)	22	43	34	99
Reconhecimento da valia profissional (b)	33	20	23	76
Outras razões (c)	4	4	8	16
N.S./N.R.	1	1	1	3.

(P=0.0169)

Notas: (a)"sermos uns para os outros"-67; "por amizade"-26; "questão familiar"-6; (b)"ele próprio sai beneficiado"-54; "ele já conhecia a minha maneira de trabalhar"-18; outras-4; (c)"ele não estava interessado"-11; "coincidência"-3; outra-2.

Quadro II.13.b.

P.43. O que o levou a confiar na informação? (excluídos os contactos com empregadores N=194)

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Empr.	Tot.
A amizade que os une	26	45	40	111
A solidariedade nos meios que frequenta	6	5	6	17
O facto de ele ser bom conhecedor da esfera prof.	26	16	19	61
N.S./N.R.	2	2	1	5.

(n.s.)

Em ambos os casos, mas claramente diferenciados no que se refere à percepção de *Ego* sobre o quadro de referência do "passador" da informação, podem-se distinguir dois padrões nas respostas das três categorias: o primeiro, protagonizado pelos indivíduos com experiência de quadros, que insistem,

particularmente, na dimensão da competência profissional; o segundo, que assenta na valorização da componente afectiva, e tem nos inquiridos com trajectórias de operários e empregados os actores privilegiados. De qualquer forma, importa sublinhar que, nas três categorias, se atribui mais facilmente aos mediadores um comportamento baseado na apreciação objectiva dos méritos profissionais (de *Ego*), do que a si próprio (percepção de *Alter*), uma vez que o reconhecimento da valia profissional é mais frequentemente referido como característica saliente do inquirido admitida pelo contacto, que por parte de *Ego* em relação ao difusor da informação.

Importa, então, saber se este comportamento de legitimação, que faz com que, na ideia formada pelos inquiridos acerca da percepção que os outros constroem sobre eles no que respeita à esfera profissional, seja privilegiado o vector competência, também se deve a especificidades dos universos culturais de diferentes meios profissionais, ou se apenas traduz uma invariante no comportamento em sociedade, que faz com que os indivíduos necessitem de se sentir positivamente apreciados por aqueles que os rodeiam nas diferentes esferas de actividade. Na verdade, a associação encontrada no primeiro caso (Quadro II.13.a.) assenta essencialmente no padrão comportamental distinto dos indivíduos com experiência de quadros, cujas diferenças em relação às duas outras categorias se esbatem no segundo (Quadro II.13.b.). Assim, parece de facto haver uma influência cruzada destes dois factores, uma vez que a tendência geral para a legitimação inerente às situações de interacção social se manifesta com maior intensidade junto dos indivíduos que ocupam posições que se definem, essencialmente, pela componente da elevada qualificação, protagonizada, aqui, maioritariamente pelos inquiridos com trajectória de quadros.

Se os principais factores de credibilidade da informação obtida através de contactos informais radicam, em primeiro lugar, na "amizade" que caracteriza a relação e, somente em segunda posição, na dimensão do conhecimento (objectivo) do universo de trabalho, importa ver como reagem os inquiridos à

informação específica, mas estandardizada, sobre o mercado de trabalho difundida pelos serviços públicos.

Na verdade, apenas uma minoria de inquiridos recorreu às instituições públicas, para obter informações sobre o actual emprego:

Quadro II.14.
P.44. Procurou obter informações junto de alguma instituição pública - I.E.F.P., Centro de Emprego ou outra? (engloba os quatro indivíduos que obtiveram o actual emprego através dos serviços públicos N=300)

	Traj.Quadro	Traj.Operários	Traj.Empregados	Total
Sim	10	23	21	54
Não	90	77	78	245
N.R.	0	0	1	1.

(P=0.0350)

Já anteriormente, na análise dos dados do Inquérito ao Emprego, tinhamos chamado a atenção para o facto de a atribuição de subsídios vários nestas instituições poder artificialmente inflacionar a importância que lhe é de facto reconhecida pelos indivíduos que mudam de emprego. Também sobressaiu, na altura, o menor recurso por parte de indivíduos com formação escolar de nível superior, que aqui se volta a verificar mais intensamente no caso dos inquiridos com experiência de quadros, que se destacam das restantes categorias pela reduzida importância conferida aos serviços públicos, não obstante esta ser, também, a atitude dominante de mais de três quartos dos indivíduos com trajectórias marcadas pelas experiências de operários e empregados.

As racionalizações apresentadas como justificação para não recorrer às instituições públicas são difíceis de categorizar, e a maioria concentra-se numa resposta "neutra" ("não foi necessário"), que é passível de múltiplas interpretações ([12]):

[12]. Na verdade, tendo sido detectada a tendência para este tipo de resposta na fase de pré-inquérito, foi dada instrução aos inquiridores para insistirem na procura de maior especificação. Não foi, contudo, na maior parte dos casos, possível ir mais além no teor da informação

Quadro II.15.

P.45. Por que razão não procurou informações junto das instituições públicas? (só para os que responderam que não tinham recorrido às mesmas N=245)

	Tr.Quad	Tr.Oper.	Tr.Emp.	Tot.
Desconhece instituições (a)	4	7	7	18
Não confia nas instit.públ.	11	16	25	52
Info.serv.púb.inapropriada	7	0	0	7
Confiança nos contactos (b)	11	14	7	32
Não foi necessário	52	33	29	114
Outras (c)	5	7	10	22.

(P=0.0007)

Notas: (a)"desconhece existência de instituições do género"-16; "nessa altura não existiam essas instituições"-1; "não conhece a actividade do IEFP e dos Centros de Emprego"-1; (b)"já conhecia a empresa/o empregador"-25; "confiança no contacto"-5; "tinha boas referências da empresa"-2; (c) "não pensou nisso"-15; "não quis"-5; "recurso a instituições revela passividade"-1; outra-1.

De qualquer forma, se associarmos as modalidades "confiança nos contactos" e "não foi necessário", é possível detectar padrões distintos nas racionalizações dos indivíduos com trajectórias marcadas pelas experiências de operários e de empregados, não obstante a semelhança de comportamentos no que respeita ao recurso às instituições públicas (Quadro II.14). Confrontando esta agregação com a opção "não confia nas instituições", verificamos que enquanto os primeiros se aproximam dos indivíduos com experiência de quadros, ao insistirem na dispensabilidade dos serviços públicos, os segundos afastam-se deles, ao responderem em maior número que não confiam nos mesmos. Assim, não é apenas a desvalorização dos serviços prestados pelos organismos públicos que explica o limitado recurso aos mesmos, e que é particularmente visível no caso dos indivíduos com trajectórias marcadas pela experiência de quadros ("informação inapropriada para empregos que requerem elevada competência") que, como vimos, valorizam mais que as restantes categorias a dimensão da competência na apreciação das questões relacionadas com a esfera profissional, é também a atitude mais geral de desconfiança em relação às instituições públicas.

recolhida.

Em suma, a acrescer à reputação de fraca competência específica, é a ausência de uma imagem de mediação credível e eficaz da informação veiculada através dos serviços públicos que explica a distanciação por parte dos mais qualificados, como dos indivíduos com menores qualificações. Na realidade, as oportunidades de emprego difundidas através dos contactos informais são, em regra, acompanhadas de informações adicionais (em relação ao ambiente na empresa, às condições de trabalho, etc), que não acompanham aquelas que são veiculadas através das vias formais. Se isto é válido para a generalidade das fontes impessoais, os serviços públicos carreiam, à partida, consigo aquelas conotações negativas - em contraste com a garantia pessoal que a mobilização de recursos sociais inscritos nas redes de contactos informais proporciona e que lhes granjeia a clara preferência dos inquiridos.

Se compararmos, agora, estes resultados com os obtidos em observações realizadas noutras sociedades, encontramos regularidades e contrastes interessantes. M. Granovetter (1974), no seu estudo sobre a mudança de emprego de "quadros" norte-americanos ([13]), descobriu que 56% recorreram a relações informais (exceptuando contactos com empregadores), 18.8% à propositura directa, 18.8% seguiram vias formais e 6.7% outras vias (inclui não respostas). Este padrão assemelha-se, refere o autor, aos evidenciados em estudos anteriormente realizados sobre operários: entre 60 e 90% apoiam-se em contactos informais, contra 20% que seguem vias formais. Ainda nos EUA, mas desta feita incidindo sobre uma amostra mais heterogénea ([14]), Lin *et al.* (1981) observaram que apenas 20% dos inquiridos nunca recorreram a qualquer contacto pessoal (para obter o primeiro emprego ou mudar de emprego), enquanto 185 primeiros empregos e 219 dos actuais empregos dos

[13]. Foram feitas 100 entrevistas guiadas e foi recolhida informação de um questionário enviado por correio a uma amostra aleatoriamente escolhida de 182 "professional, technical and managerial workers", do sexo masculino, residindo num subúrbio de Boston (Newton), que tinham mudado de empregador nos últimos cinco anos.

[14]. A amostra era inicialmente composta por 399 indivíduos, do sexo masculino, residindo na área metropolitana de Nova Iorque.

entrevistados foram obtidos por essa via. Na Alemanha, Wegener (1991) encontra resultados significativamente diferentes ([15]), sendo que apenas 32% dos empregos foram encontrados através de contactos informais, protagonizados essencialmente por indivíduos com níveis de instrução baixos, homens à procura de primeiro emprego e com menor duração de experiência profissional. Em Espanha, Requena (1991) chega a resultados ainda distintos ([16]): entre os que já trabalharam, 56.5% procuraram emprego recorrendo a contactos informais, 24.6% inscreveram-se num Centro de Emprego, 7.4% procuraram através de anúncios e 11.5% seguiram outras vias; encontraram, efectivamente, emprego através de canais informais 61.5% dos activos trabalhando por conta de outrem ([17]), valor que desce para apenas 25.8% para os que frequentaram um nível de ensino superior.

Como referido por Wegener, a importância das instituições públicas e das normas que delas emanam na regulação dos mercados de trabalho alemães dão menor espaço de manobra aos mecanismos particularistas ([18]), em contraste

[15]. A observação incidiu sobre as histórias de vida de 604 alemães, de ambos os sexos, metade nascidos durante a guerra e metade entre 1953 e 1957, que já tiveram, pelo menos, um emprego, sendo ainda considerada como mobilidade profissional a mudança de posição no seio de uma mesma empresa. Metade da amostra foi seleccionada numa grande cidade e a outra metade foi escolhida em zonas rurais. Não é referido, no entanto, o número dos que, à data do inquérito, se encontravam na situação de inactividade.

[16]. A amostra, de 609 pessoas, de ambos os sexos, na cidade de Málaga, compreende activos (pessoas que mudaram de emprego e que procuram primeiro emprego) e reformados, entre os 16 e os 65 anos. Entre estes, 372 são trabalhadores por conta de outrem e 90 por conta própria. Não é, contudo, indicado o número dos que, na altura em que o inquérito foi realizado, já tinham mudado de emprego pelo menos uma vez.

[17]. Os 47.7% dos trabalhadores por conta própria que obtiveram apoios informais não são, aqui, comparáveis, na medida em que se trata de uma acepção mais lata de suporte - incluindo o material.

[18]. "Differences between the US and West Germany may reflect structured differences in the occupational systems of the two countries. The German system is more strongly influenced by regulatory public agencies (...) which reduce the opportunities for informal and deliberate job search." (Wegener, 1991 : 63). Num inquérito realizado na Áustria, em França e nos EUA, incidindo sobre as instituições de regulação dos mercados de trabalho e as "estratégias de fechamento" dos mesmos, Haller *et al.* concluem que "The characteristic patterns of career mobility in Austria and France are rather closely related to their most effective mechanisms of labor market segmentation - *professionalization of manual work*, and nationalization, respectively. The somewhat greater openness and *randomness* of the American occupational and class structures, on the other hand, reflect the absence of either of these mechanisms." (1985 :

com o que se passa nos EUA e em Espanha. Se compararmos, agora, estes dois países, e tendo presente que os "quadros" estudados por M. Granovetter correspondem a profissões que requerem um nível de qualificação elevado, devemos concluir que a natureza do tecido industrial (dimensão das empresas e sua composição tecnológica), não é a única explicação para a sobrevivência de mecanismos particularistas na regulação dos mercados de trabalho.E o magro resultado dos contactos informais referidos pelos indivíduos que frequentaram níveis de ensino superior em Espanha deve ser visto com reservas, pois, como tivemos ocasião de verificar no decurso das entrevistas guiadas, a influência dos contactos informais é largamente relativizada pelos indivíduos que desempenham profissões de quadros ([19]) - o que, atendendo ao evidenciado no Quadro II.13a, poderíamos designar de efeito de legitimação (mas que também não pode ser dissociado da elevadíssima taxa de desemprego espanhola). De qualquer forma, o que os dados do Inquérito ao Emprego e da observação directa, quando confrontados com estes resultados, permitem é reconhecer, para além da fraca importância da intervenção das instituições públicas na regulação dos mercados de trabalho em Portugal, a universalidade dos mecanismos particularistas, que são claramente dominantes nos escalões de mais baixas qualificações (embora não se confinem a eles), e que surgem como particularmente aptos, no contexto nacional, para o ajustamento entre oferta e procura de emprego ("job matching"), atendendo à natureza do tecido produtivo (fortíssima presença de pequenas e médias empresas, fraca modernização tecnológica, baixas qualificações, etc).

Mas se o confronto dos resultados das vias efectivamente seguidas para a mudança de emprego com os obtidos para as diligências de procura revela semelhanças e regularidades comportamentais, ele também sugere, por outro

599)

[19]. Daí o ter-se perguntado "como soube do emprego" e não "como o obteve", na medida em que, como sobressaiu das entrevistas, frequentemente, na resposta a uma proposta de emprego anunciada na imprensa, a apresentação de *curriculum* era acompanhada por uma "palavra" dada, ao responsável pela selecção, pelo contacto (que tinha aliás, em regra, inicialmente feito chegar a informação, pessoalmente, ao entrevistado).

lado, pela avaliação das diferenças (entre as vias exploradas na procura de emprego e as que deram efectivamente origem à mudança, ou a facilitaram), uma análise mais pormenorizada da amplitude e natureza dos recursos sociais inscritos nas redes. Importa, por conseguinte, averiguar as condições de acesso à informação, não apenas a que possibilitou ou facilitou a mudança de emprego, mas a que irriga o tecido social, com vista a determinar as condições concretas em que a mesma se realiza, tendo em atenção as diferenças das posições estruturais das categorias sociais consideradas.

Posição estrutural e modalidades de mudança de emprego

Antes de mais, verifica-se que entre os indivíduos com trajectórias de quadros e as duas outras categorias se registam diferenças significativas quanto ao tempo que mediou entre empregos, significativamente mais curto para os primeiros:

Quadro II.16.
P.22. e P.23. Há quanto tempo deixou o anterior emprego? Há quanto tempo tem o actual? (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Tot.
Sobreposição de empregos	4	2	1	7
Imediato	84	59	58	201
Um mês	1	3	1	5
De 2 a 6 meses	4	8	10	22
De 7 a 12 meses	2	8	12	22
Mais de um ano	5	20	18	43.

(F=13.0471 P=0.0000)

Estas diferenças têm origem, por um lado, nas condições distintas em que se processou a mudança de empregos ([20]):

[20]. Quanto às dificuldades de avaliar, com rigor, a parte de "voluntarismo" subjacente à mudança vd. supra.

Quadro II.17

P.34. Deixou o anterior emprego porque quis, ou foi involuntariamente? (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Tot.
Involuntariamente	10	24	28	62
Voluntariamente	90	75	71	236
N.R.	0	1	1	2.

(P=0.0038)

Tendo presente a maior ênfase colocada pelos indivíduos com experiência de quadros na vertente da competência profissional, poder-se-ia deduzir que estes resultados apenas traduzem uma maior tendência para a legitimação social por parte destes, que explicaria o maior número de saídas voluntárias. Na verdade, porém, se aceitarmos, por um lado, que essa tendência se manifesta em todo o tecido social (eventualmente com intensidade variável) e tivermos em atenção, por outro, o tempo que mediou entre empregos, podemos admitir que aquele não é, de facto, o único factor que explica esta diferença comportamental, e que estes resultados antes sugerem capacidades de resposta aos constrangimentos e de acesso a oportunidades diferencialmente distribuídas pelas várias posições na estrutura social. O que aliás os dados do quadro seguinte corroboram, ao revelarem que só uma pequena parcela dos indivíduos com experiência de quadros mudam sem ter uma garantia de alternativa, enquanto apenas cerca de metade dos inquiridos com trajectórias de operários e de empregados deixam o anterior emprego quando já têm nova colocação assegurada. Sublinhe-se, ainda, que só no caso dos primeiros se verifica coincidência entre o número de respondentes que sairam involuntariamente do anterior emprego e os que não tinham o actual emprego assegurado, enquanto nas duas outras categorias, a relação é quase do simples ao dobro.

Quadro II.18.

P.35. Quando deixou o seu anterior emprego já tinha este seu emprego actual em perspectiva, ou assegurado? (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Tot.
Não	11	50	44	105
Sim	89	49	55	93
N.R.	0	1	1	2.

(P=0.0000)

Na verdade, se observarmos, no caso unicamente dos trabalhadores por conta de outrem, as condições em que foram admitidos nas empresas ([21]), verificamos que, embora a maioria tenha a percepção de que o seu recrutamento se deveu à necessidade de preenchimento de vagas deixadas pela saída de alguém, ou provocadas pela expansão das actividades e, por conseguinte, na sequência do "normal" funcionamento da empresa, uma fatia importante dos inquiridos atribui o recrutamento a mudanças qualitativas no mesmo e, portanto, não realizáveis através de uma mera substituição ou acrescento. As diferenças entre as três categorias são, todavia, significativas e fornecem indicações interessantes: como seria de esperar, os inquiridos com experiência de quadros são os mais numerosos a identificar as suas novas funções com o desempenho de competências específicas; mas no que se refere às trajectórias de operários e de empregados, são aqueles que mais frequentemente referem a especificidade das suas qualificações (no que se aproximam dos indivíduos com experiência de quadros), enquanto os segundos se concentram em maior número nas modalidades de resposta que revelam uma percepção de competências rotineiras ou intermutáveis (e se distanciam dos primeiros).

[21]. Com as naturais reservas que este tipo de informação merece, uma vez que ele é fornecido por indivíduos porventura pouco informados quanto à estratégia de recrutamento da empresa. No entanto, podemos admitir que estão certamente minimamente a par, no caso de empresas com algum tempo de existência e, *a fortiori*, no caso de empresas recém-formadas, do historial recente das mesmas, designadamente no que respeita ao sector específico onde trabalham (note-se que apenas 9 dos inquiridos se encontravam, à data da entrevista, há um mês ou menos nos actuais empregos). Assim, mesmo que a informação fornecida não seja absolutamente rigorosa, ela baseia-se numa vivência da empresa que lhe confere alguma credibilidade.

Quadro II.19.

P.31. Como foi criado o lugar que deu origem ao seu actual emprego? (só trabalhadores por conta de outrem N=226)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Tot.
Vaga deixada por saída de alguém	14	16	23	53
Expansão da empresa conduziu a admissões	15	30	27	72
Empresa precisava de pessoas c/seu perfil	31	23	15	69
Criada nova função que é o primeiro a assumir	13	3	9	25
Trabalho "ao gancho" *	0	2	0	2
N.S./N.R.	0	5	0	5.

(P=0.0028)

Nota:*Recorde-se que se consideraram como trabalhadores por conta de outrem aqueles que trabalham, regularmente, para um mesmo patrão (vd. Anexo "Metodologia"). Enquanto estes dois entrevistados se recusaram a escolher uma das alternativas de resposta propostas, outros houve que, nas mesmas condições de trabalho (sem contrato), mas dada a regularidade com que trabalhavam para um mesmo empreiteiro, aceitaram normalmente a pergunta formulada.

Assim, e tanto quanto é possível extrair conclusões com base em informações que comportam uma mescla de conhecimento objectivo das situações e de avaliação da integração pessoal nas mesmas, é de rejeitar a hipótese que assenta a explicação da mobilidade profissional nos fluxos de indivíduos que se vão deslocando numa cadeia de vagas ([22]).

Finalmente, o que estas diferenças nas condições de mudança de emprego (tempo que mediou entre saída do anterior emprego e entrada no actual, novo emprego assegurado ou não; bem assim como na percepção das mesmas: como foi criado o lugar ocupado e dimensão do "voluntarismo" da saída) revelam é a distinta natureza, objectiva e subjectivamente vivida, dos comportamentos de mobilidade de categorias sociais com posicionamentos estruturais diversos.

A confirmá-lo, podemos, finalmente, recorrer à análise da forma como circula a informação, quer a que dá origem efectivamente a mudança de emprego,

[22]. Abrindo, à medida que vão mudando de emprego, novas vagas, que vão sendo ocupadas por outros, que por sua vez deixam novos lugares em aberto e assim sucessivamente.

quer a que, sendo condição da mesma, não se traduz necessariamente em mobilidade. Quanto à primeira, e considerando apenas os trabalhadores por conta de outrem que se apoiaram em contactos informais para mudar, verificamos que, não obstante a maioria, nas três categorias, ter, de facto, recorrido instrumentalmente aos recursos sociais inscritos nas redes, é significativa a parte dos que acolheram favoravelmente uma informação que lhes chegou sem que, no entanto, tivessem deliberadamente provocado tal comportamento ([23]).

Quadro II.20.

P.39. A pessoa que lhe transmitiu a informação sabia que o Sr. procurava novo emprego, ou foi mera coincidência? (só trabalhadores por conta de outrem que recorreram a contactos informais, exceptuando contacto com empregadores N=156)

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Empr.	Tot.
Sabia que procurava emprego	24	45	29	98
Foi mera coincidência	22	13	23	58.

(P=0.0126)

Os indivíduos com experiência de operários são, neste caso, os que apresentam um padrão de resposta que reflecte maior intencionalidade na mobilização instrumental dos recursos inscritos nas redes sociais para mudar de emprego. O que não significa, todavia, maior reticência, nos meios sociais em que estes indivíduos se movem, para colocar os recursos da rede à disposição dos seus membros, ou maior dificuldade na circulação dos mesmos. Atendendo ao substancialmente maior recurso aos contactos informais evidenciados pelos indivíduos com experiência de operários (vd. Quadros II.6 e II.7), este comportamento apenas significa que os recursos inscritos nas redes sociais são mais intensivamente explorados. E embora a informação, como outro qualquer recurso, esteja desigualmente distribuída, ela irriga, de facto, o tecido social,

[23]. Poder-se-ia dizer novamente, aqui, que se corre o risco, ao fazer esta pergunta, de suscitar reacções de legitimação social, que conduziriam a uma sobre-avaliação da modalidade "mera coincidência". Na verdade, porém, tivemos ocasião de verificar, na observação exploratória, que era de facto frequentemente por pura casualidade que se davam as mudanças de emprego - "foi uma brincadeira", "para meu espanto eles aceitaram (o salário pedido)", etc., foram expressões repetidas com naturalidade por alguns dos entrevistados, que não estavam inicialmente interessados em mudar de emprego, mas que acabaram por aceitar as propostas que lhes tinham sido feitas.

conquanto nem toda dê efectivamente origem a comportamentos de mobilidade:

Quadro II.21.

P.32. Desde que se encontra neste emprego já alguém lhe falou de outras oportunidades de emprego para pessoas com a suas qualificações? (N=300) ([24])

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Não falaram	26	53	57	136
Falaram	74 (50)	46 (30)	41 (26)	161 (106)
N.R.	0	1	2	3

(P=0.0000)

Nota: entre parêntesis são dados os valores correspondentes às propostas de emprego efectivamente transmitidas, mas não aproveitadas pelos inquiridos (pergunta número 33).

Em suma, no que respeita aos comportamentos que conduzem à obtenção de informação sobre oportunidades de emprego, as observações realizadas (directa e indirecta) permitem questionar as bases em que assentam alguns dos pressupostos clássicos, designadamente o que apresenta os indivíduos como procuradores activos de informação, com vista a, através da mudança de emprego, maximizar recursos. Na verdade, a informação pode ser activamente procurada pelos indivíduos (quer estes tenham intenção de mudar de emprego, quer tão-só com o intuito de "lançar uma sonda", que permite ir avaliando as perspectivas do "seu" mercado), ou pode ainda fluir, através das redes sociais - funcionando algumas dessas informações como estímulo à mudança e outras como "ressonância" do valor atribuído pelo "mercado". Mas, quer seja activamente procurada, quer flua através dos laços sociais, só uma parte da informação dá, de facto, azo a mobilidade. Embora as condições objectivas da

[24]. Optou-se por duas redacções distintas da pergunta, consoante os inquiridos se encontrassem há mais ou menos de seis meses na empresa. Neste último caso (N=36), a formulação era a seguinte: "No seu anterior emprego e antes de ter conhecimento do que actualmente tem, alguém lhe falou de outras oportunidades de emprego para pessoas com as suas qualificações?". O limiar dos seis meses foi estabelecido para não confundir situações distintas, que poderiam enviesar as respostas (se um dado indivíduo mudou recentemente de emprego, é bem possível que esse facto seja conhecido das suas relações, que, salvo em casos excepcionais, se absterão de provocar de imediato nova mudança, quanto mais não seja porque, não estando minimamente estabilizada a primeira situação, no caso de a segunda não corresponder a determinado nível de expectativas, isso poder vir a reflectir-se negativamente nas relações).

oferta (expansão ou retracção do emprego, tecnologia existente, ...) influenciem o comportamento da procura, é o processo que conduz da "compilação" de informação (activamente procurada ou não) à sua operacionalização (estudar as vantagens e inconvenientes de uma decisão num sentido ou outro) e à passagem à tomada de decisão (mudar ou não), que está aqui em causa e importa agora examinar.

Decisão de mudança e meios de referência

Na verdade, se a abordagem estrutural permite explicar de que forma surgem as oportunidades que dão origem à mobilidade (ou a inibem), ela não contempla, todavia, o processo que conduz à tomada de decisão, tido como irrelevante ([25]). Ora, se a mudança se apoia em informações e cálculos objectivos sobre os benefícios e custos esperados, estes não são dissociáveis da avaliação subjectiva das situações (vd. Cap. "Mercado, mercados ou sistemas de acção?"). Assim, o quadro de partida para a decisão que a ela conduz deve ser analisado tendo em atenção duas vertentes: os meios de integração social relevantes, que funcionam como quadros de referência dos indivíduos (e cujos efeitos sobre as orientações são fundamentais para compreender os seus comportamentos), e a avaliação da situação presente, tendo em atenção a experiência passada e as características que uma futura oportunidade deveria ter para ser considerada como alternativa a considerar. Este último aspecto só será tratado mais adiante. De momento, importa completar a descrição das condições em que ocorreu a última mudança de emprego.

[25]. Nas palavras de Halaby: "the structural approach renders the mobility *decision* analitically unproblematic" (1988 : 9). Ora, se a recusa das premissas da abordagem cultural (que parte da interiorização de valores e orientações como princípio explicativo da integração dos sistemas económicos complexos) assenta no reconhecimento da dimensão racional da procura ("the process by which workers evaluate their market prospects and actively construct their careers" (idem, p.9)), em consonância com a teoria do "job search", é exactamente o problema da decisão que se encontra aqui colocado - "Some workers may actively search before converting market information into estimates of available offers" (idem, p. 21).

Com efeito, a decisão de mudar de emprego supõe um quadro de referência para a avaliação objectiva e subjectiva das oportunidades e dos canais de mediação da informação. A formação das percepções, motivações e orientações sociais produz-se no seio de quadros específicos de socialização e interacção social. Como refere H. Tajfel, a categorização (que permite ler a realidade social e agir em conformidade) assenta em conhecimentos objectivos, mas também juízos avaliativos (o que é ou não 'próprio' de 'nós' e dos 'outros'; quais as diferenças que separam o(s) grupo(s) próprio(s) dos 'outros' que são transponíveis e ou legítimas e quais as que não são; etc) adquiridos e modelados através de experiências sociais significativas - portanto, em situações específicas. Importa, assim, pôr em evidência os segmentos da rede relevantes para a tomada de decisão, que limitaremos, por ora, aos que participaram na "discussão" da opção. Os resultados, embora não evidenciem qualquer diferença significativa nos comportamentos das três categorias quanto à "consulta" de terceiros, devem ser interpretados com alguma reserva. Com efeito, durante a fase exploratória, tivemos oportunidade de verificar que a tendência imediata é para responder negativamente a esta pergunta, mas, na fase de aprofundamento da questão, verificou-se, por vezes, que tinha de facto havido uma "conversa" com um familiar, um amigo ou outra pessoa ([26]).

Quadro II.22.

P.24. Quando se lhe proporcionou a oportunidade de mudar de emprego, conversou sobre o assunto com alguém, ou procurou ouvir a opinião de outras pessoas? (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Tot.
Não	46	54	51	151
Sim	54	46	48	148
N.R.	0	0	1	1.

(n.s.)

Entre aqueles que discutiram com terceiros a mudança, procurando ouvir as suas opiniões, também não se verificam diferenças significativas quanto aos

[26]. Daí a formulação cautelosa da pergunta: primeiro perguntou-se se tinha conversado sobre o assunto com alguém e só depois, à guisa de reforço, se tinha procurado ouvir a opinião de alguém.

segmentos de rede eleitos como relevantes para a tomada de decisão:

Quadro II.23.

P.25. De quem ouviu a opinião? Onde conheceu os "outros"? (N=148)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Tot.
Familiares	40	31	41	112
Relações profissionais(a)	26	18	21	65
Outros amigos:				
*relações vida social(b)	7	5	3	15
*relações vizinhança	0	2	1	3.

Notas:(a)colegas de trabalho e ex-colegas de emprego-59; ex-superiores hierárquicos-2; relações profissionais extra-empresa-4; (b)escola-8; amigos de infância-3; amigos do cônjuge-1; sindicato-1; outros amigos conhecidos na vida social-2. Sendo uma pergunta de escolha múltipla, o cruzamento das modalidades foi analisado separadamente, não se tendo verificado, em nenhum dos casos, qualquer associação significativa.

Se a maioria indica a família como parceiro privilegiado de discussão, não é necessariamente porque possa aqui encontrar as opiniões mais fundamentadas ou alicerçadas num bom conhecimento dos mercados específicos de trabalho, mas sobretudo porque se trata de uma decisão que pode afectar o agregado familiar em geral. Contudo, e tivemos ocasião de o observar na anáiise das características dos contactos informais sobre os quais se apoiou a mudança, os familiares também podem ser fonte e difusores de informação específica e profissionalmente vantajosa para *Ego*. Na verdade, não obstante as limitações, particularmente no que se refere aos laços inter-geracionais (vd. Osterman, 1980), e nomeadamente por força da forte mobilidade social registada nas três últimas décadas (vd. Cap. "Mobilidade geográfica e diferenciação socioprofissional"), há ainda que considerar que as relações com os colaterais, os parentes por afinidade e as de compadrio, que se mantêm, na sociedade portuguesa, com um vigor que não transparece na literatura norte-americana, podem ter uma importância decisiva na integração social dos indivíduos, mormente na articulação entre posições diferenciadas na estrutura social, por força da forte heterogeneidade que a mobilidade inter e intrageracional introduz nas redes sociais de vastos segmentos da sociedade. Quanto às (actuais e anteriores) relações de trabalho, também não se registam diferenças

significativas, surgindo como a segunda referência mais escolhida pelas três categorias ([27]), seguida a uma distância considerável pelas relações tecidas na vida social.

Assim, e novamente à semelhança do já evidenciado aquando da análise das características dos contactos informais que apoiaram a mudança, a esfera profissional surge como quadro privilegiado de referência (comparação, avaliação, etc). Na verdade, a presença, entre os "outros" mencionados na resposta, de relações profissionais tecidas no passado (em anteriores experiências de trabalho) indica, por um lado, que estas não se anulam à medida que vão variando as experiências, podendo outrossim ser, pelo menos parcialmente, acumuladas; e, por outro, que os laços tecidos na esfera profissional, para além da dimensão instrumental (eventualmente ouvir o conselho de alguém que seja um bom conhecedor de dada esfera de actividade), podem encerrar uma componente de intimidade (se considerarmos que ouvir a opinião de alguém implica, antes de mais, expor-se, pelo menos em parte, ao seu juízo avaliativo), que faz com que a assimilação que "tradicionalmente" se faz (na investigação microssociológica realizada na esteira de Granovetter) das relações profissionais a laços fracos pode, na realidade, não ter grande interesse.

Na verdade, como refere M. Grieco (1988), a frequência dos contactos pode não ser o melhor indicador para medir a intensidade das relações. Há ainda, e fundamentalmente, que considerar a dimensão "moral" dos laços sociais (*moral ties*), que podem ser mais ou menos fortes, independentemente do número de contactos. Assim, algumas relações familiares podem ser pouco frequentes, mas a "intensidade moral" dos laços ser forte, da mesma forma que o contacto assíduo com colegas de trabalho pode não se traduzir em qualquer incremento na intensidade dos laços. E, como lembrado por Wegener (1991), o facto de só raramente as redes sociais serem socialmente homogéneas não

[27]. Que é, recorde-se, a primeira, quando consideramos os contactos que transmitiram a informação que conduziu à mudança, ou facilitaram a familiarização com a nova actividade.

autoriza a fazer depender, necessariamente, o acesso a posições sociais de *status* superior ao de *Ego* da existência de laços fracos, excepto no caso dos que se situam nas franjas de posições mais elevadas da rede. De qualquer modo, o que importa aqui reter, para futuro aprofundamento, é que, nas decisões de mudança, a família e pelo menos parte das relações que tiveram origem na esfera profissional desempenham um papel importante: se a primeira se prende, essencialmente, com o bem-estar do indivíduo inserido num núcleo relacional restrito, podendo, no entanto, também funcionar como ponte de acesso a posições sociais diferenciadas; as segundas, para além da dimensão instrumental que a mobilização de recursos implica, também interferem na sua estabilidade emocional, porquanto nelas assenta igualmente a formação da identidade social.

Satisfação e mobilidade

Resta avaliar os efeitos das diferentes modalidades de mudança de emprego sobre a satisfação experimentada nos diversos planos da vida profissional. A pluridimensionalidade da satisfação foi, aqui, operacionalizada com a ajuda de cinco indicadores: o nível de remunerações, o tipo de trabalho realizado, o ambiente de trabalho (relações sociais), as condições de trabalho (técnicas e logísticas) e a situação em termos de carreira. Importava, por conseguinte, confrontar, para cada uma das dimensões, as opiniões dos que tinham seguido vias formais com as dos que tinham recorrido a contactos informais. E uma vez que medir é comparar, a pergunta formulada visava, por um lado, ajudar o inquirido a fixar-se num mesmo e único quadro concreto de referência (o ponto de "partida" para a comparação) e, por outro, dar-lhe a oportunidade de ultrapassar, na avaliação, eventuais influências negativas (ou positivas) decorrentes de acontecimentos ou situações mais ou menos efémeras, que poderiam enviesar a comparação (ter, por exemplo, tido um problema com um colega de trabalho; ter acabado de receber um aumento inesperado; etc). Assim, pediu-se aos inquiridos que avaliassem a situação presente em relação

àquela que tinham há dez anos atrás (vd. especificações no Anexo "Categorização das trajectórias socioprofissionais") ([28]).

No que respeita à remuneração, pudemos, ainda, avaliar os efeitos das vias seguidas para obter a informação sobre o actual emprego de duas formas: cruzando o tipo de diligências (contactos informais ou vias formais) com o escalão de rendimentos reportado pelo inquirido ([29]) e com a avaliação dos mesmos, relativamente ao nível de há dez anos ([30]). Os resultados são os seguintes:

Quadro II.24.a.
P.17. Qual a letra que, nesta lista, corresponde ao seu nível de rendimentos mensais - líquidos? (N=300)

	Traj.Quad	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Tot.
Nível 1	0	58	46	104
Nível 2	6	20	22	48
Nível 3	11	16	14	41
Nível 4	14	3	8	25
Nível 5	17	0	5	22
Nível 6	19	0	1	20
Nível 7	32	1	2	35
N.R.	1	2	2	5.

[28]. Em alternativa, poderíamos ter feito referência tão-só ao emprego anterior. Assim, e sobretudo no caso dos que tiveram grande mobilidade, ter-se-ia, possivelmente, ganho em termos de frescura de memória. No entanto, aquele pode ter sido efémero, sem qualquer significado específico na história de trabalho do inquirido, pode ainda a mudança ter ocorrido na sequência de uma experiência desagradável, o que não deixaria de provocar um enviesamento negativo na avaliação, etc. Assim, a referência ao emprego anterior podia constituir um obstáculo ao exame da dimensão pretendida (da percepção formada por *Ego* sobre a sua trajectória recente, no que à vida profissional diz respeito).

[29]. De uma lista de oito "níveis" organizados da seguinte maneira: o limiar superior do primeiro correspondia a um valor sensivelmente equivalente ao salário mínimo, tal como se encontrava então formalmente definido; o segundo à remuneração média de base dos trabalhadores por conta de outrem (obtida em documento do M.E.S.S. - Quadros de Pessoal /90); o terceiro resultou da soma do escalão anterior com uma quantia igual a dois terços do primeiro; procedimento idêntico foi seguido para o cômputo do quarto; o quinto, o sexto e o sétimo resultaram da adição do valor do primeiro escalão aos níveis anteriores; o último contempla todos os níveis de rendimentos superiores ao valor do sétimo escalão. Em função dos resultados apurados (escasso número de respondentes no primeiro escalão), foi então decidido agregar os dois primeiros níveis (rendimento inferior ou igual à remuneração média de base).

[30]. Esta, como as restantes, foi construída sob a forma de uma escala de Likert, variando num intervalo de 1 (muito pior) a 5 (muito melhor).

Análise de variância ([31]):

	Traj.Quad.		Traj.Oper.		Traj.Empr .	
	F	t	F	t	F	t .
T.c.o. ([1])	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
T.c.p. ([2])	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	0.003	n.s.
Total ([3])	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s .

Notas:([1])trabalhadores por conta de outrem; ([2])trabalhadores por conta própria; ([3])soma dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria.

A análise foi conduzida, separadamente, para cada uma das categorias, distinguindo os trabalhadores por conta de outrem dos trabalhadores por conta própria, e não revelou qualquer diferença significativa nas médias dos valores reportados quer pelos que seguiram vias formais, quer pelos que recorreram aos contactos informais. No entanto, se considerarmos, não os escalões pré-definidos no questionário ([32]), mas a avaliação que os inquiridos fazem do nível de remunerações auferidas, os resultados diferem.

Quadro II.24.b.

P.26. Como avaliaria o seu trabalho actual relativamente ao que tinha há dez anos, no que diz rerspeito a remuneração? (N=300)

		Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr	.Tot.
Muito pior	(1)	1	6	10	17
Pior	(2)	16	15	19	50
Está na mesma	(3)	11	28	11	50
Melhor	(4)	39	36	36	111
Muito melhor	(5)	33	15	24	72.

[31]. Com vista a determinar se as médias daqueles que seguiram contactos informais e dos que seguiram vias formais diferem, recorreu-se ao teste do *"t"*; para determinar se a diferença nas variâncias dos dois grupos é estatisticamente significativa, recorreu-se ao teste do *"F"*. Só serão considerados como significativos os valores das probabilidades de ocorrência inferiores ou iguais a 0.05 - registados na parte inferior dos quadros.

[32]. As resistências a divulgar o nível de rendimentos a terceiros continuam a ser grandes na sociedade portuguesa. Foi com o intuito de suavizar essa particularidade cultural que não se pediu o valor exacto, mas o auto-posicionamento dos inquiridos na escala de rendimentos referida. O rigor desta informação continua, porém, a ser bastante limitado.

Análise de variância:

	Traj.Quad.		Traj.Oper.		Traj.Empr.	
	F	t	F	t	F	t.
T.c.o.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
T.c.p.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Total	n.s.	n.s.	n.s.	0.014	n.s.	n.s.

Assim, globalmente, os indivíduos com trajectórias de operários que recorreram a contactos informais revelam maior satisfação que os que seguiram vias formais, no que respeita aos rendimentos auferidos. Na verdade, são sobretudo os que trabalham por conta própria e que beneficiaram de apoios de indivíduos que já se tinham iniciado numa actividade do mesmo género que ostentam um nível médio de satisfação superior aos restantes ([33]).

Quanto à satisfação com o tipo de trabalho realizado, são os indivíduos com trajectórias marcadas pela experiência de quadros que revelam valores médios significativamente diferentes, consoante tenham recorrido a contactos pessoais ou não, verificando-se, aqui novamente, que os que seguiram vias informais apresentam níveis de satisfação superiores aos outros. Saliente-se, ainda, que é entre os trabalhadores por conta de outrem que esta diferença se observa mais claramente ([34]).

Quadro II.25.

P.27. Como avaliaria o seu trabalho actual relativamente ao que tinha há dez anos, no que diz respeito ao tipo de trabalho realizado? (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Tot.
Muito pior	3	4	3	10
Pior	7	6	17	40
Está na mesma	18	30	15	63
Melhor	33	30	32	95
Muito melhor	39	20	32	95
N.R.	0	0	1	1.

[33]. Note-se, todavia, que não se verifica qualquer diferença significativa entre os valores médios de satisfação (com os rendimentos) referidos pelos que trabalham por conta própria e pelos que trabalham por conta de outrem.

[34]. Não se registando qualquer diferença significativa entre valores médios reportados por trabalhadores por conta própria e por conta de outrem.

Análise de variância:

	Traj.Quad.		Traj.Oper.		Traj.Empr.	
	F	t	F	t	F	t
T.c.o.	0.027	0.023	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
T.c.p.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	0.045	n.s.
Total	n.s.	0.035	n.s.	.n.s.	n.s.	n.s.

Também no que respeita ao ambiente de trabalho, são os indivíduos com experiência de quadros, que trabalham por conta de outrem, que ostentam as únicas diferenças significativas. E, uma vez mais, são os inquiridos que mudaram de emprego apoiando-se em contactos pessoais que revelam um nível médio de satisfação superior ao dos que seguiram vias formais.

Quadro II.26.

P.28. Como avaliaria o seu trabalho actual relativamente ao que tinha há dez anos, no que diz respeito a ambiente de trabalho? (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Tot.
Muito pior	2	2	5	9
Pior	9	9	6	24
Está na mesma	35	29	22	86
Melhor	24	33	29	86
Muito melhor	29	25	38	92
N.R.	1	2	0	3.

Análise de variância:

	Traj.Quad.		Traj.Oper.		Traj.Empr.	
	F	t	F	t	F	t.
T.c.o.	n.s.	0.037	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
T.c.p.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Total	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	0.024	n.s.

Se tivermos presente que a maioria das pessoas contactadas pelos indivíduos com experiência de quadros (trabalhadores por conta de outrem) trabalhavam na empresa ou a dirigiam (vd. Quadros II.6 e II.12), tendo igualmente em mente a natureza do trabalho que realizam (vd. Quadro II.11a), este resultado não é de estranhar. Na verdade, trata-se de factores propícios ao estabelecimento de boas condições de relacionamento de trabalho,

sobremaneira importantes quando este implica a assunção de responsabilidades que supõem, por sua vez, contactos frequentes com níveis superiores da hierarquia. Se, para além disso, considerarmos, por um lado, os que trabalham por conta de outrem e, por outro, os que trabalham por conta própria, estes apresentam níveis médios de satisfação superiores àqueles ([35]), o que parece corroborar a ideia que, para esta categoria, o acesso aos níveis de decisão é um aspecto importante. Refira-se, no entanto, que esta é a única dimensão em que os indivíduos com experiência de quadros não apresentam, em geral, um valor médio de satisfação superior às duas outras categorias, ficando aquém dos registados em todas as outras dimensões, e situando-se, de facto, pouco acima do valor "nulo" ("está na mesma").

Finalmente, as duas últimas dimensões da satisfação não revelam quaisquer diferenças significativas, para as três categorias de trajectórias consideradas, entre os valores médios referidos pelos que recorreram a contactos pessoais e os que seguiram vias formais.

P.29. Como avaliaria o seu trabalho actual relativamente ao que tinha há dez anos, no que diz respeito a condições de trabalho? (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Tot.
Muito pior	2	0	4	6
Pior	12	28	9	49
Está na mesma	18	17	21	56
Melhor	33	32	33	98
Muito melhor	35	23	33	91.

Quadro II.28.

P.30. Como avaliaria o seu trabalho actual relativamente ao que tinha há dez anos, no que diz respeito a posição na carreira? (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Tot.
Muito pior	3	5	5	13
Pior	11	23	17	51
Está na mesma	19	35	23	77
Melhor	30	27	26	83
Muito melhor	37	9	27	73
N.R.	0	1	2	3.

[35]. P=0.044 - e o mesmo acontece quando se consideram as condições de trabalho (P=0.039).

Não obstante o já esperado sistemático enviesamento positivo nos valores médios da avaliação do trajecto profissional percorrido nos últimos dez anos, verifica-se que são os indivíduos com experiência de operários, em conjunto, que, no que respeita à posição na carreira, revelam um nível médio muito próximo do valor nulo ("está na mesma") e apresentam os valores de satisfação mais baixos, excepto em relação ao ambiente de trabalho - a única dimensão sobre a qual têm algum controle. Esta situação, que contrasta com a dos indivíduos com trajectórias de quadros, encontrando-se os inquiridos com experiência de empregados numa posição intermédia, traduz o diferente posicionamento na divisão social do trabalho das três categorias e, concretamente, os constrangimentos a que, na esfera profissional, se encontram submetidos ([36]). Se considerarmos ainda que as diferentes posições estruturais produzem condições de mobilidade profissional distintas (vd. Quadro II.17), não é de estranhar que os valores médios de satisfação de indivíduos que mudaram voluntariamente sejam superiores aos dos que o fizeram involuntariamente ([37]), na medida em que os primeiros tiveram a possibilidade

[36]. A análise factorial (em componentes principais) destas seis variáveis mais as três categorias de trajectórias profissionais (variáveis "dummy") permite visualisar as diferenças. A matriz dos "loadings" nos três factores extraídos (73% da variância explicada), após rotação varimax, dá os seguintes valores:

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Sat.cond. de trabalho	0.775	0.021	0.088
Sat.ambiente de trab.	0.767	-0.155	0.005
Sat.tipo de trabalho	0.760	0.137	0.035
Sat.remuneração aufer.	0.705	0.214	-0.072
Sat.situação carreira	0.663	0.255	0.106
Trajectórias quadro	0.054	0.955	-0.079
Nível de rendimento	0.204	0.877	0.008
Trajectórias empreg.	0.035	-0.414	0.898
Trajectórias operário	-0.090	-0.546	-0.816

O primeiro factor agrupa as variáveis de satisfação num bloco distinto das restantes; o segundo opõe, neste último conjunto, as trajectórias marcadas pela experiência de quadros, o nível de rendimentos e a satisfação com a a situação na carreira, às duas outras categorias profissionais; a diferenciação das trajectórias marcadas pelas experiências de empregados e de operários, no terceiro factor, resulta tão-só da forma com as variáveis foram construídas.

[37]. Diferenças nas médias significativas, no caso dos indivíduos com trajectórias de quadros, para as dimensões: avaliação da remuneração auferida (P=0.019), tipo de trabalho realizado (P=0.001), ambiente (P=0.0005) e condições de trabalho (P=0.04); no caso dos inquiridos com

de optar, quando para os segundos a situação actual pode ser, tão-só, um mal menor, enquanto esperam melhores oportunidades ([38]). Mas esses contrastes também conduzem a relativizar a relação entre mobilidade e satisfação: se um fraco nível desta induz a mudança, então todas as dimensões consideradas deveriam produzir resultados equivalentes, em cada categoria (seguindo a lógica do "ajustamento" do "equilíbrio entre esforços e recompensas", de March e Simon).

Ora, por exemplo, no caso dos indivíduos com experiência de operários, verificam-se índices elevados para o ambiente de trabalho, enquanto os valores registados para a dimensão da carreira são baixos. Este aspecto envia-nos, de novo, para o posicionamento estrutural das categorias consideradas: é evidente que a divisão técnica do trabalho impõe, à partida, um quadro de possibilidades e de constrangimentos que condiciona a mobilidade e os horizontes tangíveis de promoção variam em função da posição ocupada. Por exemplo, os horizontes profissionais de um quadro são, logo no começo, menos limitados do que os de um operário, e mais facilmente um administrativo pode ambicionar tornar-se chefe de serviços, do que um operário aspirar a ser chefe de fábrica ([39]). Por outro lado, há que considerar ainda, para além da organização técnica e dos constrangimentos estruturais, as dimensões cultural e relacional do universo de trabalho. A carreira suscita a perspectivação do futuro no presente e supõe, portanto, a capacidade de equacionamento da articulação de experiências profissionais no sentido de uma orientação finalizada e coerente. É assim de esperar que as aspirações relativamente ao futuro profissional e a satisfação ressentida com a posição ocupada sejam função dos parâmetros de avaliação inerentes aos modelos de orientação dos

experiência de operários, para a satisfação com a remuneração (P=0.005), o tipo de trabalho (P=0.05) e a situação na carreira (P=0.001); e para a categoria marcada pelas actividades de empregado, no que respeita às condições de trabalho (P=0.042), à situação na carreira (P=0.005) e ao nível de rendimentos declarado (P=0.048).

[38]. Quando comparado com a situação de desemprego - como evidenciado nos resultados de dois estudos sobre jovens reportados in J. F. Almeida (1991 : 88).

[39]. No que diz respeito às diferenças manuais/não manuais, veja-se a bibliografia citada no Anexo "Metodologia".

meios de referência ([40]). Ora, se as perspectivas de carreira são limitadas e a integração social no universo de trabalho é a dimensão mais directamente controlável por *Ego*, natural é que a primeira seja relativizada e a segunda valorizada (aqui mediatizada através da satisfação experimentada com o ambiente de trabalho). As diferentes dimensões da satisfação consideradas (entre as quais a carreira e o ambiente de trabalho) assumem, por conseguinte, um valor e um relevo, no quadro mais alargado de escolhas e orientações sociais, distintos para as diferentes posições estruturais. Esta diferencial valorização dos aspectos que definem a apreciação da trajectória profissional revela, claramente, quadros de referência distintos na decisão de mudar e, por conseguinte, o encastramento sociocultural da mobilidade.

Finalmente, as diferenças detectadas entre os níveis de satisfação expressos por aqueles que seguiram vias formais e os que recorreram a contactos informais (no que respeita ao tipo de trabalho realizado e ao ambiente de trabalho, para os indivíduos com experiência de quadros; e no que respeita à avaliação do nível de rendimentos, por parte dos inquiridos com trajectórias de operários) reflecte outra dimensão importante do encastramento social da mobilidade profissional: se os valores médios dos segundos são significativamente superiores aos dos primeiros é porque a garantia que o contacto pessoal assegura na introdução daqueles permite ultrapassar eventuais resistências ou estádios de adaptação mais ou menos demorados, que estes só raramente conseguem.

Assim, é de facto no contexto dos "mercados", enquanto situações de interacção social, ou seja, de aprendizagem e produção de normas, comportamentos e valores, mas também espaços de articulação de experiências e de controle social, responsáveis pela emergência de representações e quadros de orientação colectiva específicos, que constituem a base para avaliação e

[40]. Vejam-se, por exemplo, os estudos de Lipset (1959) e Mayer (1977) sobre a constituição de pequenas empresas artesanais e comerciais, enquanto fileira de mobilidade social de determinados segmentos do operariado.

confronto de comportamentos e situações inerentes à esfera laboral, que devem ser analisados os comportamentos e atitudes em relação à mobilidade.

Assim, quando se lamenta que a "Formação profissional é preterida em favor dos anos de experiência" (*Público*, 4 de Março de 1993 : 31), reponsabilizando, em exclusivo, a "falta de competência" dos empresários pela ineficácia dos mecanismos de certificação formal (falta de confiança nas instituições de formação, por desconhecimento, ideias préconcebidas ou na sequência de experiências concretas, mas pontuais, de desfasamentos em relação às necessidades do tecido empresarial ...), esquece-se o que está a montante da situação, e que se enquadra nesta hipótese do mercado enquanto espaço de interacção, aprendizagem e controle social. Na mesma linha, um estudo de caso efectuado na Covilhã observa que "o grau de empregabilidade dos indivíduos não depende tanto da qualificação como do sexo e da idade" (Oliveira, 1992 : 52), sendo a mesma indústria de lanifícios que dá emprego e, simultaneamente, despede os trabalhadores do sector ... - o que constitui uma ilustração particular dos resultados alcançados aquando da análise dos dados do Inquérito ao Emprego Estruturado (que revelam a forte "apetência" dos empregadores pelas categorias de mais baixas qualificações - vd. Cap. "Recursos e constrangimentos na procura de emprego"). Não obstante as "resistências à formação profissional" e as desconfianças (ampliadas, em boa medida, pela própria actuação dos poderes públicos...) que esta suscita junto de largos segmentos da população (empregadores e empregados), ela pode constituir, como tivemos ocasião de observar em relação aos trabalhadores do Chiado (Marques *et al.*, 1989), uma oportunidade de encontro e, por conseguinte, de manutenção de certas rotinas adquiridas na esfera do trabalho (disciplina de horários, coordenação de actividades ...), desempenhando, assim, para além da função explícita de actualizar ou ministrar novas competências técnicas, um papel fundamental de integração social - e, em particular, um elo de ligação com o universo do trabalho. Isto, repita-se, não pelas razões avançadas pelos adeptos da teoria do capital humano, mas tão-só porque, em situação de formação profissional, se podem criar condições de comunicação e

controle que se aproximem daquelas que caracterizam o funcionamento dos mercados (um formador que é capataz em dada empresa e recomenda o recrutamento de um dos seus formandos; um formando que arranjou colocação numa empresa e, quando há necessidade de admitir pessoal, aconselha um ex-colega da formação ...).

Contudo, dada a actual tendência para a concentração da formação profissional em grandes centros (do IEFP, das organizações sindicais ou patronais, ...), retirando-a das empresas (com base nos argumentos que fizeram *manchete* nos jornais - desvio de fundos ...) e, consequentemente, forçando (porventura numa lógica de optimização de recursos) indivíduos das mais diversas proveniências a procurarem as instituições de formação, em vez de promoverem a criação de antenas locais, capazes de ir ao encontro das necessidades (e potencialidades) concretas e diferenciadas que, nos "micro-mercados locais", vão emergindo, não se estará exactamente a criar as condições contrárias? Aliás, as oscilações observadas na procura de novas modalidades de articulação entre escola e centros de formação profissional, que se vêm ensaiando (vd. Cap. "A mobilidade como problema II"), visando uma mais estreita adequação das formações oferecidas, às necessidades concretas do tecido produtivo, reflectem essa contradição: a especialização técnica (cada vez mais precoce) pode reforçar alguns dos constrangimentos à flexibilização pretendida da mão-de-obra (cristalização); e as formações profissionalizantes, definidas em função de políticas económicas que estimam serem essas as mais capazes de promover a "modernização" do tecido produtivo (a introdução da informática, por exemplo, quase obrigatória, qualquer que seja o curso de formação oferecido), podem consolidar as atitudes de desconfiança por parte das empresas.

QUADRO II.1

DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES, POR ACTIVIDADE, E SEGUNDO O ESCALÃO DE ANTIGUIDADE NA EMPRESA (%)

	MENOS DE 5 ANOS		DE 5 A 9 ANOS		10 E MAIS ANOS		TOTAL
	1988	1990	1988	1990	1988	1990	
AGR.,SIL.,CAÇA. E PESCA	63	74,9	17,4	10,5	19,6	14,6	100
INDÚST.EXTRACTIVAS	50	61,4	21,2	14,7	28,8	23,9	100
IND.TRANSFORMADOR.	44,2	53,8	18,1	14,2	37,7	32	100
Alim.,beb. tabaco	41,6	49,5	17	14,1	41,4	36,4	100
têxt.,vest.,couro	51,7	60,1	17,6	13,8	30,7	26,1	100
Madeira e cortiça	54,7	62,9	19,1	15,2	26,2	21,9	100
Papel,art.gr.,ed.	36,1	48,1	18,2	14,4	45,7	37,5	100
Quím.,borr.,plas.	26,8	35,8	19,9	15,7	53,3	48,5	100
P.min. e n/metal.	44,5	55,2	18,1	13,8	37,4	31	100
Metalúrg.de base	26,2	37,8	18,9	13,3	54,9	48,9	100
P.met.,maq.,eq.tr.	36,6	48,5	18,6	14,1	44,8	37,4	100
Outras ind.transf.	47,4	56,2	16,5	13,2	36,1	30,6	100
ELECT.,GÁS,ÁGUA	10,6	7,1	23	23,5	66,4	69,4	100
Elect.,gás,vapor	10,3	6,7	23,9	24,4	65,8	68,9	100
Abast.água	13,9	12,4	10,2	11,8	75,9	75,8	100
CONSTR. E OBR.PÚBL.	67,5	76,5	15,7	9,6	16,8	13,9	100
COM.,REST.,HOTÉIS	54,8	65,1	17,3	13	27,9	21,9	100
Com. grosso	47,1	58,7	18	13,6	34,9	27,7	100
Com. retalho	55,8	66,2	17,8	13,5	26,4	20,3	100
Rest. e hotéis	65,8	73,9	15,3	11,1	18,9	15	100
TRANSP.,ARM.,COMU.	19,2	28,8	13,7	11,4	67,1	59,8	100
Transp.,armazenag.	25,4	35,7	14,4	11,6	60,2	52,7	100
BANC.,SEG.,O.S/IM.	33,2	48,4	22,9	17,8	43,9	33,8	100
Ban.,inst.mon.fin.	13,7	21,5	25,2	25	61,1	53,5	100
Seguros	17,3	28,6	23,3	18,1	59,4	53,3	100
Op.s/imóv.,s.empr.	66,8	80,5	19,5	10,3	13,7	9,2	100
SERV.COL.,SOC.PES.	49	59,5	22,3	17,1	28,7	23,4	100
S.saneam. e limp.	72,3	86	16,1	7,8	11,6	6,2	100
Serv.sociais	44,5	53,4	25,1	20,5	30,4	26,1	100
S.recr. e cult.	40	46	17	13,9	43	40,1	100
S.pess. e dom.	52,6	64	21,5	16,2	25,9	19,8	100
Org.internacionais	--	93,3	--	6,7	--	--	100
TOTAL	46	56,7	18,1	13,8	35,9	29,5	100

FONTE: M.E.S.S., QUADROS DE PESSOAL/88, ESTATÍSTICAS No.18 (QUADRO 30)

QUADROS DE PESSOAL/90, ESTATÍSTICAS No. 27 (QUADRO 30)

QUADRO II.2

II.2A - PROFISSÕES DE MAIOR ROTATIVIDADE

FREQUÊNCIA DAS PROFISSÕES (N=56) NAS RESPOSTAS DOS ESTABELECIMENTOS - 2o.TRIMESTRE 1991

	TOTAL	POSIÇÃO	DIMENSÃO 0-19		DIMENSÃO 20-99		DIMENSÃO +=100	
			FREQ.	POS.	FREQ.	POS.	FREQ.	POS.
PROFISSÕES MAIS REFERIDAS								
EMP.APROVISION. E ARMAZÉM	559	10	449	9	92	17	18	24
EMP. SERV.ADMINISTRATIVOS	739	7	399	10	256	5	84	4
VENDEDORES E CAIXEIROS	1977	2	1505	1	412	2	60	7
PESS.COMÉRCIO E OUT.N/CLAS.	337	14	332	11	4	49	1	51
COZINHEIROS	568	9	471	8	83	19	14	30
EMP. DE MESA E SIM.	1514	3	1245	3	229	7	40	12
PESS.LIMPEZA E SIM.	366	12	208	15	116	11	42	9
PAD., PAST.,CONF.,PREP.M.A.	354	13	260	13	92	17	2	49
COSTUREIRAS E BORDADORAS	1270	4	643	5	402	3	225	1
MARCENEIROS E SIM.	428	11	326	12	93	16	9	41
MARC.,CARP.EXCEPTO C.C.,SI.	582	8	525	7	46	28	11	38
PEDREIROS, LADRILH. E SIM.	1156	5	730	4	342	4	84	4
CARPINT. C.C., NAV. E SIM.	333	15	203	16	117	10	13	33
COND. VEÍCULOS A MOTOR	936	6	635	6	238	6	63	6
TRAB.INDIFERENCIADOS N/CLA.	2485	1	1278	2	985	1	222	2
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
PROFISSÕES MENOS REFERIDAS								
DESENHADORES	52	56	0	51	44	31	8	43
AUTORES, JORNAL.,OUT.ESCR.	64	47	55	35	4	49	5	46
CARTEIROS,ESTAFETAS,SIM.	62	48	55	35	4	49	3	48
VENDEDORES LEILÕES E SIM.	56	53	55	35	0	55	1	51
FIANDEIROS, BOBINAD.,SIM.	56	53	0	51	24	42	32	16
MAQUINISTAS DE MALHAS	58	52	0	51	28	40	30	17
CORTICEIROS	59	49	6	50	45	29	8	45
OP.MÁQ.ALIS.,POL.,AF.METAIS	59	49	10	49	29	39	20	22
SOLDADORES E MAÇARIQUEIROS	59	49	21	44	12	46	26	20
VIDRACEIROS	53	55	52	38	1	53	0	54

FONTE: M.E.S.S., INQUÉRITO AO EMPREGO ESTRUTURADO, 2o.TRIMESTRE 1991 (QUADRO 10)

II.2A (cont.) - PROFISSÕES DE MAIOR ROTATIVIDADE

FREQUÊNCIA DAS PROFISSÕES (N=53) NAS RESPOSTAS DOS ESTABELECIMENTOS - 4o.TRIMESTRE 1991

	TOTAL	POSIÇÃO	DIMENSÃO 0-19		DIMENSÃO 20-99		DIMENSÃO +=100	
			FREQ.	POS.	FREQ.	POS.	FREQ.	POS.
PROFISSÕES MAIS REFERIDAS								
EMP.APROVISION. E ARMAZÉM	334	11	271	10	59	16	4	39
EMP. SERV.ADMINISTRATIVOS	941	5	585	6	268	3	88	4
VENDEDORES E CAIXEIROS	1011	4	809	4	158	5	44	9
PESS.COMÉRCIO E OUT.N/CLAS.	341	10	262	12	63	15	16	19
COZINHEIROS	1398	3	1196	1	155	6	47	7
EMP. DE MESA E SIM.	285	14	136	16	114	9	35	11
PESS.LIMPEZA E SIM.	576	8	390	8	150	7	36	10
PAD., PAST.,CONF.,PREP.M.A.	300	13	300	9	0	51	0	52
COSTUREIRAS E BORDADORAS	250	15	218	13	16	41	16	19
MARCENEIROS E SIM.	320	12	266	11	48	21	6	36
MARC.,CARP.EXCEPTO C.C.,SI.	1634	2	879	3	539	2	216	1
PEDREIROS, LADRILH. E SIM.	351	9	183	14	122	8	46	8
CARPINT. C.C., NAV. E SIM.	819	6	650	5	111	10	58	5
COND. VEÍCULOS A MOTOR	717	7	428	7	238	4	51	6
TRAB.INDIFERENCIADOS N/CLA.	1921	1	991	2	742	1	188	2
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
PROFISSÕES MENOS REFERIDAS								
DESENHADORES	58	48	6	47	44	26	8	34
AUTORES, JORNAL.,OUT.ESCR.	60	45	29	42	19	40	12	26
CARTEIROS,ESTAFETAS,SIM.	59	47	56	35	0	51	3	44
VENDEDORES LEILÕES E SIM.	60	45	13	46	36	31	11	29
FIANDEIROS, BOBINAD.,SIM.	54	52	36	40	14	42	4	39
MAQUINISTAS DE MALHAS	64	44	0	49	52	18	12	26
CORTICEIROS	55	51	39	39	14	42	2	46
OP.MÁQ.ALIS.,POL.,AF.METAIS	50	53	43	37	3	49	4	39
SOLDADORES E MAÇARIQUEIROS	58	48	0	49	56	17	2	46
VIDRACEIROS	56	50	0	49	41	29	15	21

FONTE: M.E.S.S., INQUÉRITO AO EMPREGO ESTRUTURADO, 4o.TRIMESTRE 1991 (QUADRO 10)

II.2B - PROFISSÕES DE MAIOR DIFICULDADE DE RECRUTAMENTO

FREQUÊNCIA DAS PROFISSÕES (N=46) NAS RESPOSTAS DOS ESTABELECIMENTOS - 2o.TRIMESTRE 1991

	TOTAL	POSIÇÃO	DIMENSÃO 0-19		DIMENSÃO 20-99		DIMENSÃO +=100	
			FREQ.	POS.	FREQ.	POS.	FREQ.	POS.
PROFISSÕES MAIS REFERIDAS								
VENDEDORES E CAIXEIROS	986	4	798	2	158	8	30	9
PESS.COM. E OUT. VENDEDORES	332	11	332	9	0	45	0	44
COZINHEIROS	891	5	778	4	84	14	29	10
EMPREG. MESA E SIM.	1418	1	1219	1	172	7	27	12
COSTUREIRAS E BORDADORAS	860	6	384	7	367	1	109	1
MARCENEIROS E SIM.	310	13	127	18	176	6	7	35
MARC.,CARP. EXCEP.C.C.,SIM.	521	8	444	6	59	20	18	22
CANTEIROS,OP.MAQ.TR.PEDRA	277	14	271	11	4	41	2	43
SERR.MEC.,O.MQ.FER.,TRAÇ.	717	7	384	7	269	4	64	4
MECÂN.-REP.,AFIN.MAQ.	444	9	299	10	111	11	34	7
ELECTRICISTAS	331	12	145	16	126	9	60	6
CALDEIREIROS,LAT.,B.CHAPAS	258	15	194	13	51	25	13	27
PEDREIR.,LADRILH.SIM.	1062	3	653	5	344	2	65	3
CARPINT.C.C.,NAV.SIM.	355	10	151	15	184	5	20	17
TR.INDIFERENCIADOS N/CL.	1147	2	796	3	284	3	67	2
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
PROFISSÕES MENOS REFERIDAS								
DESENHADORES	62	40	10	40	32	31	20	17
CONTABILISTAS	62	40	51	30	2	44	9	32
PESS.DOCENTE E.PRE-ESC.	60	42	60	27	0	45	0	44
REP.COM.,CAIX.VIAJANTES	52	45	44	31	4	41	4	37
MAQUINISTAS DE MALHAS	52	45	17	39	15	38	20	17
BRANQ.,TINTUR.,AC.P.TEXT.	70	36	23	36	23	35	24	14
MAGAR.,TRIP.,PR.CARNES	70	36	18	38	32	31	20	17
AJ.-MON.,MEC.REP.MQ.EXC.EL.	59	43	52	29	4	41	3	41
ELECTROMECÂNICOS	53	44	3	41	40	28	10	30
OLEIROS,TR.F.ABRASIV.SIM.	66	39	0	42	48	27	18	22
C.MÁQ.ESCAV.TERR.SIM.	70	36	0	42	62	18	8	34

FONTE: M.E.S.S., INQUÉRITO AO EMPREGO ESTRUTURADO, 2o.TRIMESTRE 1991 (QUADRO 11)

II.2B (cont.) - PROFISSÕES DE MAIOR DIFICULDADE DE RECRUTAMENTO

FREQUÊNCIA DAS PROFISSÕES (N=41) NAS RESPOSTAS DOS ESTABELECIMENTOS - 4o.TRIMESTRE 1991

	TOTAL	POSIÇÃO	DIMENSÃO 0-19		DIMENSÃO 20-99		DIMENSÃO +=100	
			FREQ.	POS.	FREQ.	POS.	FREQ.	POS.
PROFISSÕES MAIS REFERIDAS								
EMP.APROVISIONAMENTO E ARM.	204	14	198	12	0	38	6	31
VENDEDORES E CAIXEIROS	366	11	228	11	121	6	17	14
COZINHEIROS	868	4	806	3	43	20	19	12
EMPR.MESA E SIM.	826	5	716	4	92	13	18	13
COSTUREIRAS E BORDADORAS	972	3	408	5	467	1	97	1
MARCENEIROS E SIM.	278	12	131	17	142	4	5	32
MARC.,CARP.-EXC.C.C.,NAV.	430	8	320	8	95	11	15	16
SERR.MEC.O.MAQ.FERR.,TRAÇ.	446	7	259	9	138	5	49	3
MECÂNICOS VEÍC.MOTOR	408	9	350	7	46	19	12	22
ELECTRICISTAS	527	6	387	6	96	10	44	6
SERR.CIV.,M.EST.METAL.SIM.	394	10	257	10	106	7	31	7
PEDREIROS,LADRILH.SIM.	1212	1	901	1	265	2	46	5
CARPINT.C.C.,NAV.,SIM.	234	13	149	14	64	15	21	10
CONDUTORES VEÍC. A MOTOR	193	15	76	24	102	8	15	16
TR.INDIFERENCIADOS N/CL.	1100	2	846	2	207	3	47	4
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
PROFISSÕES MENOS REFERIDAS								
ENGENHEIROS CIVIS	54	41	49	31	0	39	5	32
DESENHADORES	56	40	30	37	14	29	12	22
EMPR.SERV.ADMINISTRATIVOS	92	32	50	30	34	24	8	27
ENCARREGADOS E SIM.	89	33	43	33	32	26	14	20
CON.FORN.METALÚRG.SIM.	58	39	0	41	49	17	9	26
SERRADORES,OUT.TR.PR.MAD.	89	34	35	36	52	16	2	37
BRANQ.,TINTUR.,AC.P.TÊXT.	87	35	67	27	0	40	20	11
CORTICEIROS	72	37	38	35	30	27	4	35
FORN.,FUND.SIM.-VID.CERÂM.	59	38	44	32	10	31	5	32
PINTORES E SIM.N/CLASSIF.	84	36	39	34	38	22	7	30

FONTE: M.E.S.S., INQUÉRITO AO EMPREGO ESTRUTURADO, 4o.TRIMESTRE 1991 (QUADRO 11)

QUADRO II.3A

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS ENTRADAS E DAS SAÍDAS POR CRIAÇÃO (>25%) E EXTINÇÃO, RESPECTIVAMENTE, DE POSTOS DE TRABALHO

ROTATIVIDADE ESTRUTURAL - 3o.TRIMESTRE 1979

ACTIVIDADES CAE/1973	TOTAL ENTRADAS /SAIDAS	ENTRADAS CRIAÇÃO	SAÍDAS EXTINÇÃO	ROTATIVIDADE* ESTRUTURAL
IND. BEBIDAS E TABACO	100	51,6	48,8	MÉDIA C/EXPANSÃO
PESCA	100	50,5	44,6	MÉDIA C/EXPANSÃO
IND.DA ALIMENTAÇÃO	100	73,6	42,5	MÉDIA C/EXPANSÃO
CONSTR.E OBRAS PÚBLICAS	100	53,7	33,8	MÉDIA C/EXPANSÃO
RESTAURANTES E HOTÉIS	100	50,8	14,5	
OUTRAS IND.TRANSFORM.	100	50,9	7,2	
FAB.ART.VESTUÁRIO-EXC.CALÇADO	100	36,3	16,1	
IND.PROD.MINER.N/METÁLICOS	100	24,5	15,3	
ARTES GRÁFICAS,ED.PUBLICAÇÕES	100	35,1	14,3	
IND. TÊXTEIS	100	42,3	13,6	
TRANSPORTES	100	39	10,4	
IND. CALÇADO	100	48,3	10,1	
FAB.MOBILIÁRIO	100	31,8	10	
IND.METALÚRGICAS E METALOMECÂNICAS	100	32,2	9,8	
IND.MADEIRA,CORTIÇA-EXC.MOBIL.	100	33,7	7,7	
IND. CURTUMES	100	34,9	7	
IND.DO PAPEL	100	26,4	5,1	
IND.QUÍMICAS E PETRÓLEO	100	47,2	3,9	
INDÚST.EXTRACTIVAS	100	41,2	2,2	
BANCOS	100	34,6	1,6	
SEGUROS	100	39,2	1,5	
ELECTRIC.,GÁS, VAPOR	100	31,6	1,1	
OPERAÇÕES S/ IMÓVEIS	100	25	0	
COMUNICAÇÕES	100	47,3	0	
FAB.ART.MATÉRIAS PLÁSTICAS	100	29,5	0	
ABASTECIMENTO ÁGUA	100	30,8	0	

NOTA:* APENAS CONSIDERAMOS OS VALORES QUE, EM TERMOS DE EXTINÇÃO DE P.T., ATINGEM CERCA DE UM QUARTO DOS ACTIVOS. CONSIDERAMOS QUE É FRACA QUANDO SAÍDAS E ENTRADAS FICAM, AMBAS, AQUÉM DE METADE DOS EFECTIVOS; MÉDIA, QUANDO UMA DAS DUAS ULTRAPASSA ESSE LIMIAR - COM RETRACÇÃO, NO CASO DE SE VERIFICAR NAS SAÍDAS E COM EXPANSÃO, EM CASO CONTRÁRIO; QUANDO AMBOS OS VALORES ATINGEM OU ULTRAPASSAM METADE DOS P.T., CONSIDERAMO-LA COMO FORTE.

FONTE: M.T., INQUÉRITO EMPREGO, 3o.TRIMESTRE 1979 (QUADROS 11.3 E 11.9)

QUADRO II.3B

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS ENTRADAS E DAS SAÍDAS POR CRIAÇÃO (>25%) E EXTINÇÃO, RESPECTIVAMENTE, DE POSTOS DE TRABALHO

ROTATIVIDADE ESTRUTURAL - 4o.TRIMESTRE 1991

ACTIVIDADES CAE/1973	TOTAL ENTRADAS /SAÍDAS	ENTRADAS CRIAÇÃO	SAÍDAS EXTINÇÃO	ROTATIVIDADE* ESTRUTURAL
IND.DO TABACO	100	72,5	68,1	FORTE
FAB.MOBILIÁRIO	100	70,8	0,9	
CONSTR.E OBRAS PÚBLICAS	100	51,4	21,4	
IND.QUÍMICAS E PETRÓLEO	100	35	32,7	FRACA
FAB.PR.MET.,MÁQ.,EQ.,M.TRANSP.	100	48,2	17,6	
IND.DAS BEBIDAS	100	47,2	13,7	
BANCOS,SEG.,OPER.S/IMÓVEIS	100	39,5	12,4	
IND.PROD.MINER.N/METÁLICOS	100	44,3	11,4	
SERV.PREST.COL.,SOC.,PESSOAIS	100	39,6	9,3	
COMÉRCIO	100	45,9	8,8	
FAB.ART.MATÉRIAS PLÁSTICAS	100	33,9	6,2	
FAB.ART.VESTUÁRIO-EXC.CALÇADO	100	37,7	3,7	
OUTRAS IND.TRANSFORM.	100	47,1	2,7	
INDÚSTRIAS EXTRACTIVAS	100	39,9	2,6	
TRANSP.,COMUNICAÇÕES	100	27,2	26,1	FRACA
IND.DA ALIMENTAÇÃO	100	27,6	25,7	FRACA
ARTES GRÁFICAS,ED.PUBLICAÇÕES	100	28,3	12,7	
IND.DO PAPEL	100	31,5	6,5	
IND.TÊXTEIS	100	25,7	5,8	
FAB.CALÇADO	100	33	0,9	

NOTA: IDEM QUADRO ANTERIOR

FONTE: MESS, INQUÉRITO AO EMPREGO ESTRUTURADO, 4o.TRIMESTRE 1991 (QUADROS 6 E 7)

QUADRO II.4 - DILIGÊNCIAS DE PROCURA DE EMPREGO

II.4A - DESEMPREGADOS À PROCURA DE PRIMEIRO EMPREGO

POPULAÇÃO DESEMPREGADA, SEGUNDO AS DILIGÊNCIAS EFECTUADAS DE PROCURA DE EMPREGO, NO CONTINENTE, POR SEXO

HM	1975		1977		1979		1981		1985		1987		1989		1991	
NAO FEZ DILIGÊNCI.	a		a		a		a		34,6	22,21%	23,7	19,70%	14,8	20,53%	10,1	22,54%
INSCRIÇÃO NO IEFP	3	4,35%	15	9,55%	11	7,97%	8	5,59%	15,8	10,14%	21,2	17,62%	17,8	24,69%	11	24,55%
INSC.AG.PRIV.COLO.	1	1,45%	2	1,27%	1	0,72%	2	1,40%	1,6	1,03%	1,4	1,16%	0,8	1,11%	1	2,23%
AG.RES.CON.PÚB.(b)	31	44,93%	63	40,13%	41	29,71%	39	27,27%	5,6	3,59%	9,3	7,73%	3,4	4,72%	0,3	0,67%
COLOC.ANÚN.JORNAIS	a		a		a		a		2,7	1,73%	2,2	1,83%	1,6	2,22%	0,8	1,79%
RESPONDEU ANÚNCIOS	a		a		a		a		26,4	16,94%	30	24,94%	16,9	23,44%	8,4	18,75%
ESTUDOU ANÚNCIOS	a		a		a		a		17,7	11,36%	21	17,46%	5,6	7,77%	4,7	10,49%
CON.EMPREGADOR.(c)									63,4	40,69%	45,6	37,91%	28,2	39,11%	12,5	27,90%
CONT.CONHECIDOS(c)	31	44,93%	71	45,22%	74	53,62%	75	52,45%	91	58,41%	68,2	56,69%	35,2	48,82%	20,6	45,98%
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	a		a		a		a		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
R.FIN/LIC.EMPR.FO.	a		a		a		a		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	4	5,80%	7	4,46%	11	7,97%	18	12,59%	4,7	3,02%	4,3	3,57%	2,9	4,02%	1,6	3,57%
TOTAL	69	100,00%	157	100,00%	138	100,00%	143	100,00%	156	100,00%	120,3	100,00%	72,1	100,00%	44,8	100,00%

NOTAS: (a)-NÃO CONSTA DAS ALTERNATIVAS PREVISTAS NO INQUÉRITO; (b)-A MODALIDADE DA PERGUNTA ESTAVA REDIGIDA, DE 1974 A 1981, DA SEGUINTE FORMA: "ESPERA RESPOSTA A PEDIDO DE EMPREGO"; (c)-A REDACÇÃO DESTA MODALIDADE ERA:"CONTACTOS PESSOAIS OU POR ESCRITO".

FONTE: INE, INQUÉRITO PERMANENTE AO EMPREGO, SERIE RETROSPECTIVA 1974/1981, 1o.SEMESTRE
INE, INQUÉRITO AO EMPREGO, 2o.TRIMESTRE 1985, 1987, 1989, 1991

H	1975		1977		1979		1981		1985		1987		1989		1991	
NAO FEZ DILIGÊNCI.	a		a		a		a		9,1	18,24%	5,8	14,18%	2,1	10,50%	1,6	15,24%
INSCRIÇÃO NO IEFP	1	3,57%	6	10,34%	4	8,16%	1	2,86%	3,7	7,41%	6	14,67%	5,4	27,00%	1,3	12,38%
INSC.AG.PRIV.COLO.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,2	0,40%	0,5	1,22%	0,5	2,50%	0,5	4,76%
AG.RES.CON.PÚB.(b)	14	50,00%	23	39,66%	16	32,65%	10	28,57%	2,1	4,21%	2,1	5,13%	1,3	6,50%	0	0,00%
COLOC.ANÚN.JORNAIS	a		a		a		a		1,4	2,81%	0,8	1,96%	1,3	6,50%	0	0,00%
RESPONDEU ANÚNCIOS	a		a		a		a		7,4	14,83%	12,7	31,05%	6,4	32,00%	2,1	20,00%
ESTUDOU ANÚNCIOS	a		a		a		a		5,5	11,02%	9,2	22,49%	2,7	13,50%	1,1	10,48%
CON.EMPREGADOR.(c)									22,4	44,89%	17,3	42,30%	9,2	46,00%	2,9	27,62%
CONT.CONHECIDOS(c)	12	42,86%	26	44,83%	25	51,02%	19	54,29%	29,5	59,12%	26	63,57%	11,4	57,00%	5,6	53,33%
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	a		a		a		a		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
R.FIN/LIC.EMPR.FO.	a		a		a		a		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	2	7,14%	3	5,17%	4	8,16%	5	14,29%	1,1	2,20%	1,4	3,42%	1,1	5,50%	0	0,00%
TOTAL	28	100,00%	58	100,00%	49	100,00%	35	100,00%	49,9	100,00%	40,9	100,00%	20	100,00%	10,5	100,00%

NOTAS E FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR

M	1975		1977		1979		1981		1985		1987		1989		1991	
NAO FEZ DILIGÊNCI.	a		a		a		a		25,5	24,06%	17,9	22,54%	12,7	24,42%	8,5	24,78%
INSCRIÇÃO NO IEFP	2	4,88%	9	9,09%	7	7,87%	7	6,48%	12,2	11,51%	15,2	19,14%	12,4	23,85%	9,7	28,28%
INSC.AG.PRIV.COLO.	1	2,44%	2	2,02%	1	1,12%	2	1,85%	1,3	1,23%	1	1,26%	0,3	0,58%	0,5	1,46%
AG.RES.CON.PÚB.(b)	17	41,46%	40	40,40%	25	28,09%	29	26,85%	3,5	3,30%	7,2	9,07%	2,1	4,04%	0,3	0,87%
COLOC.ANÚN.JORNAIS	a		a		a		a		1,3	1,23%	1,4	1,76%	0,3	0,58%	0,8	2,33%
RESPONDEU ANÚNCIOS	a		a		a		a		18,9	17,83%	17,3	21,79%	10,6	20,38%	6,3	18,37%
ESTUDOU ANÚNCIOS	a		a		a		a		12,3	11,60%	11,8	14,86%	2,8	5,38%	3,7	10,79%
CON.EMPREGADOR.(c)									41	38,68%	28,3	35,64%	19	36,54%	9,6	27,99%
CONT.CONHECIDOS(c)	19	46,34%	45	45,45%	49	55,06%	56	51,85%	61,5	58,02%	42,2	53,15%	23,8	45,77%	14,8	43,15%
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	a		a		a		a		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
R.FIN/LIC.EMPR.FO.	a		a		a		a		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	2	4,88%	4	4,04%	7	7,87%	13	12,04%	3,6	3,40%	2,8	3,53%	1,8	3,46%	1,6	4,66%
TOTAL	41	100,00%	99	100,00%	89	100,00%	108	100,00%	106	100,00%	79,4	100,00%	52	100,00%	34,3	100,00%

NOTAS E FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR

II.4A(cont.)-POPULAÇÃO DESEMPREGADA SEGUNDO AS DILIGÊNCIAS EFECTUADAS DE PROCURA DE EMPREGO, NO CONTINENTE, POR IDADES

<=19 ANOS	1975		1977*		1979		1981		1985		1987		1989		1991	
NAO FEZ DILIGÊNCI.	a		a		a		a		17,8	20,32%	11,8	19,12%	6,4	20,45%	2,3	14,20%
INSCRIÇÃO NO IEFP	0	0,00%	6	10,17%	3	4,76%	3	5,56%	7,3	8,33%	8,8	14,26%	3,9	12,46%	2,6	16,05%
INSC.AG.PRIV.COLO.	0	0,00%	1	1,69%	0	0,00%	0	0,00%	1,1	1,26%	0,5	0,81%	0	0,00%	1	6,17%
AG.RES.CON.PÚB.(b)	14	46,67%	14	23,73%	19	30,16%	14	25,93%	1,6	1,83%	2	3,24%	1	3,19%	0	0,00%
COLOC.ANÚN.JORNAIS	a		a		a		a		1,1	1,26%	1,7	2,76%	0,5	1,60%	0	0,00%
RESPONDEU ANÚNCIOS	a		a		a		a		13,8	15,75%	14	22,69%	5,9	18,85%	2,4	14,81%
ESTUDOU ANÚNCIOS	a		a		a		a		7,9	9,02%	11,6	18,80%	1,3	4,15%	1,6	9,88%
CON.EMPREGADOR.(c)									36,3	41,44%	24,7	40,03%	12,7	40,58%	5,5	33,95%
CONT.CONHECIDOS(c)	15	50,00%	35	59,32%	35	55,56%	31	57,41%	52,8	60,27%	35,2	57,05%	14,5	46,33%	9,6	59,26%
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	a		a		a		a		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
R.FIN/LIC.EMPR.FO.	a		a		a		a		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	0	0,00%	3	5,08%	5	7,94%	7	12,96%	2,9	3,31%	1,3	2,11%	1,1	3,51%	1	6,17%
TOTAL	30	100,00%	59	100,00%	63	100,00%	54	100,00%	87,6	100,00%	61,7	100,00%	31,3	100,00%	16,2	100,00%

NOTAS: (a), (b) e (c) IDEM SUPRA.

* OS ARREDONDAMENTOS DAS PARCELAS CONDUZEM A TOTAIS IRREALISTAS (MUITO SUPERIORES À SOMA DAS MESMAS), PELO QUE ESTES FORAM CORRIGIDOS.

FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR.

>19 E <=29 ANOS	1975		1977*		1979		1981*		1985		1987		1989		1991	
NAO FEZ DILIGÊNCI.	a		a		a		a		12,2	22,10%	7,5	15,66%	4,8	15,58%	5,2	26,00%
INSCRIÇÃO NO IEFP	2	5,88%	8	11,43%	7	10,00%	4	6,15%	6,5	11,78%	10,8	22,55%	10,7	34,74%	4,4	22,00%
INSC.AG.PRIV.COLO.	1	2,94%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,5	0,91%	0,5	1,04%	0,8	2,60%	0	0,00%
AG.RES.CON.PÚB.(b)	16	47,06%	29	41,43%	21	30,00%	21	32,31%	3,3	5,98%	5,7	11,90%	2,1	6,82%	0,3	1,50%
COLOC.ANÚN.JORNAIS	a		a		a		a		1,6	2,90%	0,5	1,04%	1,1	3,57%	0,8	4,00%
RESPONDEU ANÚNCIOS	a		a		a		a		12	21,74%	14,4	30,06%	9,8	31,82%	5,6	28,00%
ESTUDOU ANÚNCIOS	a		a		a		a		9,4	17,03%	9	18,79%	3,8	12,34%	3,2	16,00%
CON.EMPREGADOR.(c)									24,4	44,20%	19,2	40,08%	13,4	43,51%	5,3	26,50%
CONT.CONHECIDOS(c)	14	41,18%	31	44,29%	35	50,00%	34	52,31%	31,4	56,88%	28,5	59,50%	16,3	52,92%	8,5	42,50%
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	a		a		a		a		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
R.FIN/LIC.EMPR.FO.	a		a		a		a		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	1	2,94%	2	2,86%	6	8,57%	6	9,23%	1,1	1,99%	2,7	5,64%	1,5	4,87%	0,5	2,50%
TOTAL	34	100,00%	70	100,00%	70	100,00%	65	100,00%	55,2	100,00%	47,9	100,00%	30,8	100,00%	20	100,00%

NOTAS: (a), (b) e (c) IDEM SUPRA.

FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR.

>=30 ANOS	1975		1977*		1979*		1981*		1985		1987		1989		1991	
NAO FEZ DILIGÊNCI.	a		a		a		a		4,5	34,35%	4,3	39,81%	3,7	37,00%	2,7	31,03%
INSCRIÇÃO NO IEFP	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	7,69%	2,5	19,08%	1,6	14,81%	3,1	31,00%	4,1	47,13%
INSC.AG.PRIV.COLO.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	7,69%	0	0,00%	0,5	4,63%	0	0,00%	0	0,00%
AG.RES.CON.PÚB.(b)	2	66,67%	1	50,00%	0	0,00%	2	15,38%	0,7	5,34%	1,6	14,81%	0,3	3,00%	0	0,00%
COLOC.ANÚN.JORNAIS	a		a		a		a		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
RESPONDEU ANÚNCIOS	a		a		a		a		0,5	3,82%	1,6	14,81%	1,2	12,00%	0,5	5,75%
ESTUDOU ANÚNCIOS	a		a		a		a		0,5	3,82%	0,4	3,70%	0,5	5,00%	0	0,00%
CON.EMPREGADOR.(c)									2,8	21,37%	1,7	15,74%	2,1	21,00%	1,6	18,39%
CONT.CONHECIDOS(c)	2	66,67%	1	50,00%	1	100,00%	7	53,85%	6,7	51,15%	4,5	41,67%	4,5	45,00%	2,4	27,59%
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	a		a		a		a		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
R.FIN/LIC.EMPR.FO.	a		a		a		a		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	15,38%	0,6	4,58%	0,2	1,85%	0,2	2,00%	0	0,00%
TOTAL	3	100,00%	2	100,00%	1	100,00%	13	100,00%	13,1	100,00%	10,8	100,00%	10	100,00%	8,7	100,00%

NOTAS: (a), (b) e (c) IDEM SUPRA.

FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR.

II.4A(cont.)-POPULAÇÃO DESEMPREGADA SEGUNDO DILIGÊNCIAS EFECTUADAS DE PROCURA DE EMPREGO, NO CONTINENTE, SEGUNDO O GRAU DE INSTRUÇÃO

ANO 1975	TOTAL		N/S.LER N/ESCR.		LÊ,ESCREVE SEM DIPLOMA		ENS.PRIMÁR. ELEMENTAR		ENS.PRIMÁR. COMPLEMENTAR		ENSINO SECUNDÁRIO		ENS. MÉDIO		ENSINO SUPERIOR		ENS. NORM.	IGNOR.
INS.AG.PRIV.COLOC.	1	1,45%	0		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	4,17%	0		0	0,00%	0	0
IN.DEL.REG. D.S.E.	3	4,35%	0		0	0,00%	0	0,00%	1	4,17%	1	4,17%	0		0	0,00%	0	0
CONT.PES.,ESCRITO	31	44,93%	0		1	50,00%	7	43,75%	10	41,67%	12	50,00%	0		1	50,00%	0	0
ESP.RESP.PEDI.EMP.	31	44,93%	0		0	0,00%	8	50,00%	11	45,83%	10	41,67%	0		1	50,00%	0	0
OUT.DILIGÊNCIAS	4	5,80%	0		0	0,00%	1	6,25%	1	4,17%	1	4,17%	0		0	0,00%	0	0
TOTAL	69	100,00%	0		2	100,00%	16	100,00%	24	100,00%	24	100,00%	0		2	100,00%	0	0

FONTE: INE, INQUÉRITO PERMANENTE AO EMPREGO, 1o. SEMESTRE (1974/1981)

ANO 1979*	TOTAL		N/S.LER ESCREV.		LÊ,ESCREVE SEM DIPLOMA		ENS.PRIMÁR. ELEMENTAR		ENS.PRIMÁR. COMPLEMENTAR		ENSINO SECUNDÁRIO		ENS. MÉDIO		ENSINO SUPERIOR		ENSINO NORMAL		IGNOR.
INS.AG.PRIV.COLOC.	1	0,72%	0		0	0,00%	0	0,00%	1	1,79%	0	0,00%	0		0	0,00%	0	0,00%	0
IN.DEL.REG. D.S.E.	11	7,97%	0		0	0,00%	2	5,26%	4	7,14%	3	8,82%	0		1	25,00%	0	0,00%	0
CONT.PES.,ESCRITO	74	53,62%	0		3	60,00%	21	55,26%	28	50,00%	20	58,82%	0		1	25,00%	0	0,00%	0
ESP.RESP.PEDI.EMP.	41	29,71%	0		2	40,00%	10	26,32%	18	32,14%	9	26,47%	0		2	50,00%	0	0,00%	0
OUT.DILIGÊNCIAS	11	7,97%	0		0	0,00%	4	10,53%	5	8,93%	1	2,94%	0		0	0,00%	1	50,00%	0
TOTAL	138	100,00%	0		5	100,00%	38	100,00%	56	100,00%	34	100,00%	0		4	100,00%	2	100,00%	0

FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR.

NOTA:*OS ARREDONDAMENTOS, QUANDO O VALOR DAS PARCELAS É INFERIOR AO MÓDULO ADOPTADO, FAZEM COM QUE OS TOTAIS SEJAM, POR VEZES, SUPERIORES À SOMA DAS PARCELAS.

ANO 1985	TOTAL		NAO SABE LER		SABE LER N/FREQ.		BÁSICO		SECUNDÁRIO		MÉDIO		SUPERIOR		OUTRO	
NAO FEZ DILIGÊNC.	35,9	23,04%	0,7	77,78%	0		32,2	23,20%	2,6	18,98%	0	0,00%	0	0,00%	0,5	55,56%
INS.AG.PRIV.COLOC.	1,6	1,03%	0	0,00%	0		1,3	0,94%	0,2	1,46%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
AG.RESULT.CON.PÚB.	5,6	3,59%	0	0,00%	0		3,9	2,81%	0,9	6,57%	0	0,00%	0,7	50,00%	0	0,00%
COLOCOU ANÚN.JORN.	2,7	1,73%	0	0,00%	0		1,6	1,15%	1,1	8,03%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
RESPONDEU ANÚNCIOS	26,4	16,94%	0	0,00%	0		21,1	15,20%	3,9	28,47%	0,2	100,00%	0,7	50,00%	0,5	55,56%
ESTUDOU ANÚNCIOS	17,7	11,36%	0	0,00%	0		14,1	10,16%	3,2	23,36%	0,2	100,00%	0	0,00%	0,2	22,22%
CONTAC.EMPREGADOR.	63,4	40,69%	0	0,00%	0		56,8	40,92%	5,7	41,61%	0,2	100,00%	0,2	14,29%	0,5	55,56%
CONTACTOU CONHECI.	91	58,41%	0	0,00%	0		81,6	58,79%	8	58,39%	0,2	100,00%	0,7	50,00%	0,5	55,56%
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	0	0,00%	0	0,00%	0		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
REC.FIN./UC.EM.F.	0	0,00%	0	0,00%	0		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	4,7	3,02%	0,2	22,22%	0		4,2	3,03%	0,2	1,46%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
INSCRIÇÃO NO IEFP	16,3	10,46%	0	0,00%	0		14,9	10,73%	1,3	9,49%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	155,8	100,00%	0,9	100,00%	0		139	100,00%	13,7	100,00%	0,2	100,00%	1,4	100,00%	0,9	100,00%

FONTE: INE, INQUÉRITO AO EMPREGO, 2o. TRIMESTRE 1985

ANO 1987	TOTAL		NAO SABE LER		SABE LER SEM TER FREQUENT.		BÁSICO		SECUNDÁRIO		MÉDIO		SUPERIOR		OUTRO	
NAO FEZ DILIGÊNC.	27,8	23,11%	0	0,00%	0	0,00%	24,8	25,05%	3	19,11%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
INS.AG.PRIV.COLOC.	1,4	1,16%	0	0,00%	0	0,00%	1	1,01%	0,5	3,18%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
AG.RESULT.CON.PÚB.	9,3	7,73%	0	0,00%	0	0,00%	5	5,05%	3,1	19,75%	0,3	16,67%	0,5	33,33%	0,5	26,32%
COLOCOU ANÚN.JORN.	2,2	1,83%	0	0,00%	0	0,00%	2	2,02%	0,2	1,27%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
RESPONDEU ANÚNCIOS	30	24,94%	0	0,00%	0	0,00%	21,9	22,12%	5,4	34,39%	1,3	72,22%	0,5	33,33%	0,9	47,37%
ESTUDOU ANÚNCIOS	21,2	17,62%	0	0,00%	0,2	100,00%	15,3	15,45%	3,7	23,57%	0,5	27,78%	0,5	33,33%	0,9	47,37%
CONTAC.EMPREGADOR.	45,6	37,91%	0	0,00%	0	0,00%	37,3	37,68%	5	31,85%	1,5	83,33%	1	66,67%	0,7	36,84%
CONTACTOU CONHECI.	68,4	56,86%	0,2	100,00%	0,2	100,00%	55,5	56,06%	8,8	56,05%	1,5	83,33%	0,8	53,33%	1,4	73,68%
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
REC.FIN./UC.EM.F.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	4,3	3,57%	0	0,00%	0	0,00%	2,6	2,63%	1,2	7,64%	0	0,00%	0,2	13,33%	0,2	10,53%
INSCRIÇÃO NO IEFP	21,2	17,62%	0	0,00%	0	0,00%	17,6	17,78%	2,4	15,29%	0	0,00%	0,2	13,33%	0,9	47,37%
TOTAL	120,3	100,00%	0,2	100,00%	0,2	100,00%	99	100,00%	15,7	100,00%	1,8	100,00%	1,5	100,00%	1,9	100,00%

FONTE: INE, INQUÉRITO AO EMPREGO, 2o. TRIMESTRE 1987

ANO 1991	TOTAL		N/S. LER	S.LER N/FREQ.	BÁSICO		SECUNDÁRIO		MÉDIO		SUPERIOR		OUTRO	
NAO FEZ DILIGÊNC.	14,9	33,26%	0	0	13,6	36,36%	1	20,00%	0	0,00%	0,3	27,27%	0	0,00%
INS.AG.PRIV.COLOC.	1	2,23%	0	0	1	2,67%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
AG.RESULT.CON.PÚB.	0,3	0,67%	0	0	0	0,00%	0,3	6,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
COLOCOU ANÚN.JORN.	0,8	1,79%	0	0	0,3	0,80%	0,5	10,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
RESPONDEU ANÚNCIOS	8,4	18,75%	0	0	4,5	12,03%	2,4	48,00%	0,3	60,00%	0,6	54,55%	0,8	100,00%
ESTUDOU ANÚNCIOS	4,7	10,49%	0	0	2,4	6,42%	1,1	22,00%	0,3	60,00%	0,3	27,27%	0,8	100,00%
CONTAC.EMPREGADOR.	12,5	27,90%	0	0	10,3	27,54%	1,3	26,00%	0,3	60,00%	0,6	54,55%	0	0,00%
CONTACTOU CONHECI.	20,6	45,98%	0	0	16,1	43,05%	2,4	48,00%	0,5	100,00%	0,8	72,73%	0,8	100,00%
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
REC.FIN./UC.EM.F.	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	1,6	3,57%	0	0	1,3	3,48%	0	0,00%	0	0,00%	0,3	27,27%	0	0,00%
INSCRIÇÃO NO IEFP	11	24,55%	0	0	9,7	25,94%	1	20,00%	0	0,00%	0,3	27,27%	0	0,00%
TOTAL	44,8	100,00%	0	0	37,4	100,00%	5	100,00%	0,5	100,00%	1,1	100,00%	0,8	100,00%

FONTE: INE, INQUÉRITO AO EMPREGO, 2o. TRIMESTRE 1991

- DESEMPREGADOS Á PROCURA DE NOVO EMPREGO

PULAÇÃO DESEMPREGADA, SEGUNDO AS DILIGÊNCIAS EFECTUADAS DE PROCURA DE EMPREGO, NO CONTINENTE, POR SEXO.

	1975		1977		1979		1981		1985		1987		1989		1991	
FEZ DILIGÊNCI.	a		a		a		a		49,2	15,73%	44,6	16,68%	32,8	16,11%	22	13,59%
C.AG.PRIV.COLO.	3	2,68%	0	0,00%	0	0,00%	3	2,07%	1,6	0,51%	1,9	0,71%	1,4	0,69%	0,8	0,49%
CRIÇÃO NO IEFP	8	7,14%	17	9,88%	13	10,32%	11	7,59%	79,6	25,46%	84,4	31,56%	87,5	42,98%	72,9	45,03%
ES.CONC.PÚB.(b)	47	41,96%	64	37,21%	36	28,57%	39	26,90%	7,8	2,49%	9,3	3,48%	5,4	2,65%	2,1	1,30%
LOC.ANÚN.JORNAIS	a		a		a		a		5,5	1,76%	4,9	1,83%	2,8	1,38%	2,2	1,36%
SPONDEU ANÚNCIOS	a		a		a		a		48,6	15,54%	52,8	19,75%	44,8	22,00%	32,8	20,26%
TUDOU ANÚNCIOS	a		a		a		a		34,7	11,10%	38,1	14,25%	18,6	9,14%	20,9	12,91%
N.EMPREGADOR.(c)									127,5	40,77%	132,4	49,51%	74,8	36,74%	64,1	39,59%
NT.CONHECIDOS(c)	48	42,86%	84	48,84%	67	53,17%	76	52,41%	192,3	61,50%	152,3	56,96%	96,6	47,45%	82,7	51,08%
Q.EQUIP.EMPR.FO.	a		a		a		a		0,7	0,22%	0	0,00%	0,2	0,10%	0	0,00%
FIN/LIC.EMPR.FO.	a		a		a		a		0,2	0,06%	0,7	0,26%	0,2	0,10%	0	0,00%
UTRAS DILIGÊNCIAS	6	5,36%	8	4,65%	9	7,14%	16	11,03%	10,6	3,39%	13,5	5,05%	9,6	4,72%	8,3	5,13%
TOTAL	112	100,00%	172	100,00%	126	100,00%	145	100,00%	312,7	100,00%	267,4	100,00%	203,6	100,00%	161,9	100,00%

OTAS: (a), (b) E (c) IDEM QUADRO II.4A; FONTES: IDEM QUADRO II.4A

H	1975		1977		1979		1981		1985		1987		1989		1991	
NAO FEZ DILIGÊNCI.	a		a		a		a		12,9	9,74%	10,6	8,71%	6,1	7,99%	6	10,07%
NSC.AG.PRIV.COLO.	2	2,86%	0	0,00%	0	0,00%	2	3,57%	0,9	0,68%	1,4	1,15%	0,7	0,92%	0,3	0,50%
INSCRIÇÃO NO IEFP	5	7,14%	11	10,68%	6	10,17%	5	8,93%	34,2	25,81%	40,4	33,20%	30,8	40,37%	25,1	42,11%
A.RES.CONC.PÚB.(b)	28	40,00%	40	38,83%	18	30,51%	17	30,36%	3,2	2,42%	2,9	2,38%	1	1,31%	0,3	0,50%
COLOC.ANÚN.JORNAIS	a		a		a		a		3	2,26%	4,2	3,45%	0,5	0,66%	1,7	2,85%
RESPONDEU ANÚNCIOS	a		a		a		a		22,8	17,21%	29,5	24,24%	18,9	24,77%	15,6	26,17%
ESTUDOU ANÚNCIOS	a		a		a		a		16,6	12,53%	20,7	17,01%	8,6	11,27%	9	15,10%
CON.EMPREGADOR.(c)									69,3	52,30%	74,9	61,54%	38	49,80%	29,9	50,17%
CONT.CONHECIDOS(c)	30	42,86%	49	47,57%	29	49,15%	26	46,43%	87,4	65,96%	81,1	66,64%	40,4	52,95%	35,5	59,56%
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	a		a		a		a		0,7	0,53%	0	0,00%	0,2	0,26%	0	0,00%
R.FIN/LIC.EMPR.FO.	a		a		a		a		0,2	0,15%	0,5	0,41%	0,2	0,26%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	4	5,71%	3	2,91%	6	10,17%	7	12,50%	4	3,02%	5,1	4,19%	4,4	5,77%	3,1	5,20%
TOTAL	70	100,00%	103	100,00%	59	100,00%	56	100,00%	132,5	100,00%	121,7	100,00%	76,3	100,00%	59,6	100,00%

NOTAS: (a), (b) E (c) IDEM QUADRO II.4A; FONTES: IDEM QUADRO II.4A

M	1975		1977		1979		1981		1985		1987		1989		1991	
NAO FEZ DILIGÊNCI.	a		a		a		a		36,2	20,08%	34	23,34%	26,7	20,97%	16	15,64%
INSC.AG.PRIV.COLO.	1	2,38%	0	0,00%	0	0,00%	1	1,12%	0,7	0,39%	0,5	0,34%	0,7	0,55%	0,5	0,49%
INSCRIÇÃO NO IEFP	3	7,14%	6	8,70%	7	10,45%	6	6,74%	45,4	25,18%	43,9	30,13%	56,7	44,54%	47,7	46,63%
A.RES.CONC.PÚB.(b)	19	45,24%	24	34,78%	18	26,87%	22	24,72%	4,6	2,55%	6,4	4,39%	4,4	3,46%	1,8	1,76%
COLOC.ANÚN.JORNAIS	a		a		a		a		2,5	1,39%	0,8	0,55%	2,3	1,81%	0,5	0,49%
RESPONDEU ANÚNCIOS	a		a		a		a		25,8	14,31%	23,4	16,06%	25,9	20,35%	17,2	16,81%
ESTUDOU ANÚNCIOS	a		a		a		a		18,1	10,04%	17,4	11,94%	10	7,86%	11,9	11,63%
CON.EMPREGADOR.(c)									58,2	32,28%	57,6	39,53%	36,8	28,91%	34,2	33,43%
CONT.CONHECIDOS(c)	18	42,86%	35	50,72%	38	56,72%	50	56,18%	104,8	58,13%	71,2	48,87%	56,2	44,15%	47,2	46,14%
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	a		a		a		a		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
R.FIN/LIC.EMPR.FO.	a		a		a		a		0	0,00%	0,2	0,14%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	2	4,76%	5	7,25%	3	4,48%	9	10,11%	6,5	3,61%	8,4	5,77%	5,1	4,01%	5,2	5,08%
TOTAL	42	100,00%	69	100,00%	67	100,00%	89	100,00%	180,3	100,00%	145,7	100,00%	127,3	100,00%	102,3	100,00%

NOTAS: (a), (b) E (c) IDEM QUADRO II.4A; FONTES: IDEM QUADRO II.4A

II.4B(cont.)-POPULAÇÃO DESEMPREGADA SEGUNDO AS DILIGÊNCIAS EFECTUADAS DE PROCURA DE EMPREGO, NO CONTINENTE, POR IDADES.

<=19 ANOS	1975		1977		1979		1981		1985		1987		1989		1991	
NAO FEZ DILIGÊNCI.	a		a		a		a		6,4	14,58%	4,3	11,17%	3,7	14,74%	2,1	13,91%
INSC.AG.PRIV.COLO.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	4,35%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
INSCRICAO NO IEFP	1	4,00%	1	4,17%	2	14,29%	1	4,35%	7,2	16,40%	8,2	21,30%	8,1	32,27%	4	26,49%
A.RES.CONC.PÚB.(b)	11	44,00%	10	41,67%	3	21,43%	6	26,09%	0,5	1,14%	1,6	4,16%	0,5	1,99%	0	0,00%
COLOC.ANÚN.JORNAIS	a		a		a		a		0,5	1,14%	0,3	0,78%	0	0,00%	0	0,00%
RESPONDEU ANÚNCIOS	a		a		a		a		7,4	16,86%	6,7	17,40%	5,4	21,51%	3,2	21,19%
ESTUDOU ANÚNCIOS	a		a		a		a		4,7	10,71%	6	15,58%	1,5	5,98%	1,9	12,58%
CON.EMPREGADOR.(c)									19,5	44,42%	22,5	58,44%	10,1	40,24%	7,1	47,02%
CONT.CONHECIDOS(c)	9	36,00%	11	45,83%	7	50,00%	12	52,17%	28,3	64,46%	24,1	62,60%	15	59,76%	7,6	50,33%
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	a		a		a		a		0,2	0,46%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
R.FIN/LIC.EMPR.FO.	a		a		a		a		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	1	4,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	17,39%	1,5	3,42%	3,8	9,87%	0,5	1,99%	0,5	3,31%
TOTAL	25	100,00%	24	100,00%	14	100,00%	23	100,00%	43,9	100,00%	38,5	100,00%	25,1	100,00%	15,1	100,00%

NOTAS: (a), (b) E (c) IDEM QUADRO ANTERIOR.

FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR.

(DE 20 A 29 ANOS)	1975		1977		1979		1981		1985		1987		1989		1991	
NAO FEZ DILIGÊNCI.	a		a		a		a		13,1	10,97%	14	15,01%	11,4	14,75%	4,4	7,20%
INSC.AG.PRIV.COLO.	1	1,92%	0	0,00%	0	0,00%	2	2,70%	0,5	0,42%	0,7	0,75%	0,7	0,91%	0,8	1,31%
INSCRICAO NO IEFP	3	5,77%	7	8,86%	6	10,71%	5	6,76%	33,6	28,14%	28,6	30,65%	32,5	42,04%	28,7	46,97%
A.RES.CONC.PÚB.(b)	20	38,46%	29	36,71%	16	28,57%	22	29,73%	5,3	4,44%	3,8	4,07%	3,1	4,01%	1,5	2,45%
COLOC.ANÚN.JORNAIS	a		a		a		a		2,5	2,09%	2,9	3,11%	1,8	2,33%	0,7	1,15%
RESPONDEU ANÚNCIOS	a		a		a		a		21,5	18,01%	25,1	26,90%	19,6	25,36%	15,5	25,37%
ESTUDOU ANÚNCIOS	a		a		a		a		16,5	13,82%	18,6	19,94%	9,9	12,81%	9,9	16,20%
CON.EMPREGADOR.(c)									49,1	41,12%	49,3	52,84%	27,3	35,32%	25,9	42,39%
CONT.CONHECIDOS(c)	21	40,38%	37	46,84%	28	50,00%	39	52,70%	77,1	64,57%	59	63,24%	39,3	50,84%	33	54,01%
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	a		a		a		a		0,2	0,17%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
R.FIN/LIC.EMPR.FO.	a		a		a		a		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	2	3,85%	3	3,80%	3	5,36%	8	10,81%	4,6	3,85%	4,1	4,39%	3,4	4,40%	2,6	4,26%
TOTAL	52	100,00%	79	100,00%	56	100,00%	74	100,00%	119,4	100,00%	93,3	100,00%	77,3	100,00%	61,1	100,00%

NOTAS: (a), (b) E (c) IDEM QUADRO ANTERIOR.

FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR.

>=30 ANOS	1975*		1977*		1979		1981		1985		1987		1989		1991	
NAO FEZ DILIGÊNCI.	a		a		a		a		29,7	19,89%	26,3	19,40%	17,7	17,51%	15,5	18,07%
INSC.AG.PRIV.COLO.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1,1	0,74%	1,2	0,88%	0,7	0,69%	0	0,00%
INSCRICAO NO IEFP	2	7,14%	5	8,06%	4	7,14%	4	8,70%	38,8	25,99%	47,7	35,18%	46,9	46,39%	40,2	46,85%
A.RES.CONC.PÚB.(b)	11	39,29%	23	37,10%	18	32,14%	11	23,91%	2	1,34%	3,9	2,88%	1,7	1,68%	0,6	0,70%
COLOC.ANÚN.JORNAIS	a		a		a		a		2,5	1,67%	1,8	1,33%	0,9	0,89%	1,5	1,75%
RESPONDEU ANÚNCIOS	a		a		a		a		19,7	13,19%	21	15,49%	19,7	19,49%	14,1	16,43%
ESTUDOU ANÚNCIOS	a		a		a		a		13,4	8,98%	13,6	10,03%	7,1	7,02%	9,2	10,72%
CON.EMPREGADOR.(c)									59	39,52%	60,7	44,76%	37,3	36,89%	31,1	36,25%
CONT.CONHECIDOS(c)	12	42,86%	31	50,00%	31	55,36%	25	54,35%	86,8	58,14%	69,2	51,03%	42,3	41,84%	42	48,95%
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	a		a		a		a		0,2	0,13%	0	0,00%	0,2	0,20%	0	0,00%
R.FIN/LIC.EMPR.FO.	a		a		a		a		0,2	0,13%	0,7	0,52%	0,2	0,20%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	3	10,71%	3	4,84%	5	8,93%	4	8,70%	4,4	2,95%	5,6	4,13%	5,6	5,54%	5,2	6,06%
TOTAL	28	100,00%	62	100,00%	56	100,00%	46	100,00%	149,3	100,00%	135,6	100,00%	101,1	100,00%	85,8	100,00%

NOTAS: (a), (b) E (c) IDEM QUADRO ANTERIOR.

FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR.

II.4B(cont.)-POP. DESEMPREGADA SEGUNDO AS DILIGÊNCIAS EFECTUADAS DE PROCURA DE EMPREGO, NO CONTINENTE, POR G. DE INSTRUÇÃO

ANO 1975	TOTAL		N/S.LER N/ESCR.		LÊ, ESCREVE SEM DIPLOMA		ENS.PRIMÁR. ELEMENT.		ENS.PRIMAR. COMPLEMENT.		ENSINO SECUNDÁRIO		ENSINO SUPERIOR		ENS. NOR.	IGNOR.
INS.AG.PRIV.COLOC.	3	2,68%	0	0,00%	0	0,00%	2	3,08%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0
IN.DEL.REG. D.S.E.	8	7,14%	0	0,00%	0	0,00%	5	7,69%	2	9,09%	0	0,00%	0	0,00%	0	0
CONT.PES.,ESCRITO	48	42,86%	3	42,86%	5	45,45%	26	40,00%	10	45,45%	3	50,00%	1	100,00%	0	0
ESP.RESP.PEDI.EMP.	47	41,96%	3	42,86%	4	36,36%	27	41,54%	9	40,91%	3	50,00%	1	100,00%	0	0
OUT.DILIGÊNCIAS	6	5,36%	0	0,00%	0	0,00%	4	6,15%	1	4,55%	0	0,00%	0	0,00%	0	0
TOTAL	112	100,00%	7	100,00%	11	100,00%	65	100,00%	22	100,00%	6	100,00%	1	100,00%	0	0

FONTE:INE, INQUÉRITO PERMANENTE AO EMPREGO (SÉRIE RETROSPECTIVA 1974/81), 1o. SEMESTRE.

ANO 1979	TOTAL		N/S.LER N/ESCR.		LÊ, ESCREVE SEM DIPLOMA		ENS.PRIMÁR. ELEMENT.		ENS.PRIMAR. COMPLEMENT.		ENSINO SECUNDÁRIO		ENSINO SUPERIOR		ENS. NOR.	IGNOR.
INS.AG.PRIV.COLOC.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0
IN.DEL.REG. D.S.E.	13	10,32%	0	0,00%	1	6,25%	7	11,29%	2	9,52%	2	10,00%	0	0,00%	0	0
CONT.PES.,ESCRITO	67	53,17%	3	60,00%	9	56,25%	32	51,61%	11	52,38%	11	55,00%	1	50,00%	0	0
ESP.RESP.PEDI.EMP.	36	28,57%	1	20,00%	4	25,00%	18	29,03%	6	28,57%	6	30,00%	1	50,00%	0	0
OUT.DILIGÊNCIAS	9	7,14%	0	0,00%	1	6,25%	5	8,06%	2	9,52%	2	10,00%	0	0,00%	0	0
TOTAL	126	100,00%	5	100,00%	16	100,00%	62	100,00%	21	100,00%	20	100,00%	2	100,00%	0	0

FONTE:INE, INQUÉRITO PERMANENTE AO EMPREGO (SÉRIE RETROSPECTIVA 1974/81), 1o. SEMESTRE.

ANO 1985	TOTAL		NAO SABE LER		SABE LER S/ TER FREQ.		BÁSICO		SECUNDÁRIO		MÉDIO		SUPERIOR		OUTRO	
NAO FEZ DILIGÊNCI.	61,3	19,60%	9,6	34,53%	0,2	11,11%	49,9	18,79%	1,6	10,06%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
INSC.AG.PRIV.COLO.	1,6	0,51%	0	0,00%	0	0,00%	1,1	0,41%	0,5	3,14%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
AG.RESUL.CONC.PÚB.	7,8	2,49%	0	0,00%	0	0,00%	6,7	2,52%	0,9	5,66%	0	0,00%	0,2	100,00%	0	0,00%
COLOC.ANÚN.JORNAIS	5,5	1,76%	0	0,00%	0	0,00%	5,1	1,92%	0,5	3,14%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
RESPONDEU ANÚNCIOS	48,6	15,54%	0	0,00%	0,2	11,11%	41,5	15,63%	6,5	40,88%	0	0,00%	0	0,00%	0,4	36,36%
ESTUDOU ANÚNCIOS	34,7	11,10%	0	0,00%	0,2	11,11%	29,4	11,07%	4,8	30,19%	0,2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
CON.EMPREGADORES	127,5	40,77%	9,7	34,89%	0,5	27,78%	109,7	41,30%	6,5	40,88%	0	0,00%	0	0,00%	1,1	100,00%
CONTACT.CONHECIDOS	192,3	61,50%	15,9	57,19%	1,6	88,89%	164,2	61,82%	9,9	62,26%	0,2	100,00%	0	0,00%	0,4	36,36%
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	0,7	0,22%	0	0,00%	0	0,00%	0,7	0,26%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
R.FIN/LIC.EMPR.FO.	0,2	0,06%	0	0,00%	0	0,00%	0,2	0,08%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	10,6	3,39%	0,5	1,80%	0	0,00%	9,2	3,46%	0,9	5,66%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
INSCRIÇÃO NO IEFP	79,6	25,46%	6,2	22,30%	0,2	11,11%	68,4	25,75%	4,4	27,67%	0	0,00%	0	0,00%	0,4	36,36%
TOTAL	312,7	100,00%	27,8	100,00%	1,8	100,00%	265,6	100,00%	15,9	100,00%	0,2	100,00%	0,2	100,00%	1,1	100,00%

FONTE: INE, INQUÉRITO AO EMPREGO, 2o. TRIMESTRE, 1985

ANO 1987	TOTAL		NAO SABE LER		SABE LER S/ TER FREQ.		BÁSICO		SECUNDÁRIO		MÉDIO		SUPERIOR		OUTRO	
NAO FEZ DILIGÊNCI.	57,2	21,39%	5,3	32,72%	0	0,00%	49,4	21,39%	1,9	11,88%	0	0,00%	0	0,00%	0,5	41,67%
INSC.AG.PRIV.COLO.	1,9	0,71%	0	0,00%	0	0,00%	1,2	0,52%	0,5	3,13%	0	0,00%	0,2	10,53%	0	0,00%
AG.RESUL.CONC.PÚB.	9,3	3,48%	0,2	1,23%	0	0,00%	6,5	2,82%	2,4	15,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,2	16,67%
COLOC.ANÚN.JORNAIS	4,9	1,83%	0	0,00%	0	0,00%	4,7	2,04%	0,2	1,25%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
RESPONDEU ANÚNCIOS	52,8	19,75%	1,1	6,79%	0	0,00%	43,6	18,88%	6,3	39,38%	0,4	44,44%	0,7	36,84%	0,7	58,33%
ESTUDOU ANÚNCIOS	38,1	14,25%	0,9	5,56%	0	0,00%	31,5	13,64%	4,2	26,25%	0,4	44,44%	0,8	42,11%	0,2	16,67%
CON.EMPREGADORES	132,6	49,59%	6,5	40,12%	0,2	100,00%	116,9	50,63%	7,5	46,88%	0,4	44,44%	0,9	47,37%	0	0,00%
CONTACT.CONHECIDOS	152,3	56,96%	7,9	48,77%	0	0,00%	132,6	57,43%	9,1	56,88%	0,7	77,78%	1,6			
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
R.FIN/LIC.EMPR.FO.	0,7	0,26%	0	0,00%	0	0,00%	0,7	0,30%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	13,8	5,16%	1,3	8,02%	0	0,00%	9,7	4,20%	2,2	13,75%	0,2	22,22%	0,3	15,79%	0	0,00%
INSCRIÇÃO NO IEFP	84,4	31,56%	6,1	37,65%	0	0,00%	72,6	31,44%	5	31,25%	0,2	22,22%	0,4	21,05%	0	0,00%
TOTAL	267,4	100,00%	16,2	100,00%	0,2	100,00%	230,9	100,00%	16	100,00%	0,9	100,00%	1,9	100,00%	1,2	100,00%

FONTE: INE, INQUÉRITO AO EMPREGO, 2o. TRIMESTRE, 1987

ANO 1991	TOTAL		NAO SABE LER		SABE LER S/ TER FREQ.		BÁSICO		SECUNDÁRIO		MÉDIO		SUPERIOR		OUTRO	
NAO FEZ DILIGÊNCI.	40	24,71%	1	23,26%	0		36,8	25,66%	1,6	17,02%	0,3	30,00%	0,3	9,38%	0	0,00%
INSC.AG.PRIV.COLO.	0,8	0,49%	0,2	4,65%	0		0,5	0,35%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
AG.RESUL.CONC.PÚB.	2,1	1,30%	0	0,00%	0		1,8	1,26%	0	0,00%	0	0,00%	0,2	6,25%	0	0,00%
COLOC.ANÚN.JORNAIS	2,2	1,36%	0	0,00%	0		1,2	0,84%	0,5	5,32%	0,2	20,00%	0,2	6,25%	0	0,00%
RESPONDEU ANÚNCIOS	32,8	20,26%	0	0,00%	0		26,5	18,48%	3,4	36,17%	0,2	20,00%	2,2	68,75%	0,5	100,00%
ESTUDOU ANÚNCIOS	20,9	12,91%	0,2	4,65%	0		16,7	11,65%	2,6	27,66%	0,3	30,00%	1,1	34,38%	0	0,00%
CON.EMPREGADORES	64,1	39,59%	1,8	41,86%	0		55,7	38,84%	4,2	44,68%	0,3	30,00%	1,9	59,38%	0,3	60,00%
CONTACT.CONHECIDOS	82,7	51,08%	2,2	51,16%	0		71,6	49,93%	6	63,83%	0,2	20,00%	2,4	75,00%	0,3	60,00%
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	0	0,00%	0	0,00%	0		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
R.FIN/LIC.EMPR.FO.	0	0,00%	0	0,00%	0		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	8,3	5,13%	0	0,00%	0		7,5	5,23%	0,5	5,32%	0	0,00%	0,3	9,38%	0	0,00%
INSCRIÇÃO NO IEFP	72,9	45,03%	2,6	60,47%	0		64,7	45,12%	4,5	47,87%	0,3	30,00%	0,8	25,00%	0	0,00%
TOTAL	161,9	100,00%	4,3	100,00%	0		143,4	100,00%	9,4	100,00%	1	100,00%	3,2	100,00%	0,5	100,00%

FONTE: INE, INQUÉRITO AO EMPREGO, 2o. TRIMESTRE, 1991

II.4C - EMPREGADOS À PROCURA DE OUTRO EMPREGO

POP. EMPREGADA, SEGUNDO AS DILIGÊNCIAS EFECTUADAS DE PROCURA DE EMPREGO, NO CONTINENTE, POR SEXO *

HM	1985		1987		1989		1991	
NAO FEZ DILIGÊNCIAS	71,2	38,40%	72,7	44,71%	42,9	34,27%	38	33,16%
INSC.AG.PRIV.COLOCAÇÕES	0,9	0,49%	1	0,62%	1,2	0,96%	0,8	0,70%
INSCRIÇÃO NO IEFP	17	9,17%	24,7	15,19%	29,8	23,80%	36,9	32,20%
AG.RES.CONCURSO PÚBLICO	4,8	2,59%	8,3	5,10%	3,4	2,72%	4,1	3,58%
COLOCOU ANÚNCIOS JORNAIS	1,8	0,97%	1,7	1,05%	1	0,80%	1	0,87%
RESPONDEU ANÚNCIOS	18,5	9,98%	17,8	10,95%	20,4	16,29%	15,1	13,18%
ESTUDOU ANÚNCIOS	14,2	7,66%	15,3	9,41%	10,4	8,31%	13,1	11,43%
CONTACTOU EMPREGADORES	49,9	26,91%	43,8	26,94%	26,1	20,85%	24,6	21,47%
CONTACTOU CONHECIDOS	81,1	43,74%	62,6	38,50%	49,1	39,22%	40,6	35,43%
ADQ.EQUIP.EMPRESA A FORMAR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,3	0,26%
REC.FINANC./LICENCA EMPR.FO.	0	0,00%	0,9	0,55%	0,3	0,24%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	4,3	2,32%	5,9	3,63%	6,5	5,19%	3,2	2,79%
TOTAL	185,4	100,00%	162,6	100,00%	125,2	100,00%	114,6	100,00%

NOTA: *ESTES DADOS COMEÇARAM A SER APURADOS PARA A POPULAÇÃO EMPREGADA SÓ A PARTIR DE 1983.

FONTE: INE, INQUÉRITO AO EMPREGO, 2o. TRIMESTRE 1985, 1987, 1989, 1991

H	1985		1987		1989		1991	
NAO FEZ DILIGÊNCIAS	39,6	37,79%	43,3	45,34%	20,9	34,26%	17,4	35,95%
INSC.AG.PRIV.COLOCAÇÕES	0,7	0,67%	1	1,05%	0,5	0,82%	0,3	0,62%
INSCRIÇÃO NO IEFP	10,7	10,21%	11,6	12,15%	12,1	19,84%	10,5	21,69%
AG.RES.CONCURSO PÚBLICO	2,5	2,39%	4,2	4,40%	1	1,64%	1,8	3,72%
COLOCOU ANÚNCIOS JORNAIS	1,1	1,05%	1,2	1,26%	0,8	1,31%	0,3	0,62%
RESPONDEU ANÚNCIOS	10,2	9,73%	10,7	11,20%	10,2	16,72%	6,4	13,22%
ESTUDOU ANÚNCIOS	8,3	7,92%	8	8,38%	4,5	7,38%	5,2	10,74%
CONTACTOU EMPREGADORES	29,6	28,24%	25,3	26,49%	13,7	22,46%	10,6	21,90%
CONTACTOU CONHECIDOS	46,3	44,18%	37	38,74%	25,5	41,80%	17,3	35,74%
ADQ.EQUIP.EMPRESA A FORMAR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,3	0,62%
REC.FINANC./LICENCA EMPR.FO.	0	0,00%	0,9	0,94%	0,3	0,49%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	2,3	2,19%	2,4	2,51%	3,9	6,39%	1,1	2,27%
TOTAL	104,8	100,00%	95,5	100,00%	61	100,00%	48,4	100,00%

NOTA E FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR

M	1985		1987		1989		1991	
NAO FEZ DILIGÊNCIAS	31.5	39.08%	29,5	43,96%	22,1	34,48%	20,6	31,12%
INSC.AG.PRIV.COLOCAÇÕES	0.2	0.25%	0	0,00%	0,7	1,09%	0,5	0,76%
INSCRIÇÃO NO IEFP	6.2	7.69%	13,1	19,52%	17,8	27,77%	26,4	39,88%
AG.RES.CONCURSO PÚBLICO	2.3	2.85%	4,2	6,26%	2,4	3,74%	2,3	3,47%
COLOCOU ANÚNCIOS JORNAIS	0.7	0.87%	0,5	0,75%	0,2	0,31%	0,8	1,21%
RESPONDEU ANÚNCIOS	8.3	10.30%	7	10,43%	10,1	15,76%	8,7	13,14%
ESTUDOU ANÚNCIOS	5.9	7.32%	7,2	10,73%	5,9	9,20%	7,9	11,93%
CONTACTOU EMPREGADORES	20.3	25.19%	18,5	27,57%	12,4	19,34%	14	21,15%
CONTACTOU CONHECIDOS	34.8	43.18%	25,5	38,00%	23,6	36,82%	23,3	35,20%
ADQ.EQUIP.EMPRESA A FORMAR	0	0.00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
REC.FINANC./LICENCA EMPR.FO.	0	0.00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	2.1	2.61%	3,5	5,22%	2,6	4,06%	2,1	3,17%
TOTAL	80.6	100.00%	67,1	100,00%	64,1	100,00%	66,2	100,00%

NOTA E FONTES: IDEM QUADRO ANTERIOR

II.4C(cont.)-POP. EMPREGADA SEG. DILIGÊNCIAS EFECTUADAS DE PROC. EMPREGO, NO CONTIN., POR IDADES *								
<=19 ANOS	**1985**		**1987**		**1989**		**1991**	
NAO FEZ DILIGÊNCIAS	22,3	42,00%	18,3	48,28%	10,3	44,40%	6,2	50,00%
INSC.AG.PRIV.COLOCAÇÕES	0,3	0,56%	0,3	0,79%	0,3	1,29%	0	0,00%
INSCRIÇÃO NO IEFP	1,2	2,26%	3,4	8,97%	2,8	12,07%	2,5	20,16%
AG.RES.CONCURSO PÚBLICO	0,5	0,94%	0,7	1,85%	0,2	0,86%	0	0,00%
COLOCOU ANÚNCIOS JORNAIS	0,2	0,38%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
RESPONDEU ANÚNCIOS	1,1	2,07%	3,2	8,44%	1,7	7,33%	0,5	4,03%
ESTUDOU ANÚNCIOS	1,2	2,26%	2,7	7,12%	0,5	2,16%	0,2	1,61%
CONTACTOU EMPREGADORES	15,1	28,44%	10,8	28,50%	4,9	21,12%	3,2	25,81%
CONTACTOU CONHECIDOS	22,7	42,75%	13,7	36,15%	9,3	40,09%	4,4	35,48%
ADQ.EQUIP.EMPRESA A FORMAR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
REC.FINANC./LICENCA EMPR.FO.	0	0,00%	0,2	0,53%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	1,4	2,64%	0,5	1,32%	1,1	4,74%	0,6	4,84%
TOTAL	53,1	100,00%	37,9	100,00%	23,2	100,00%	12,4	100,00%
NOTA E FONTE: *IDEM QUADRO ANTERIOR.								
>=19 E <=29 ANOS	**1985**		**1987**		**1989**		**1991**	
NAO FEZ DILIGÊNCIAS	23,1	31,64%	21,1	32,66%	17,7	29,75%	14,3	27,08%
INSC.AG.PRIV.COLOCAÇÕES	0,2	0,27%	0,3	0,46%	0,4	0,67%	0,8	1,52%
INSCRIÇÃO NO IEFP	9,3	12,74%	11,4	17,65%	17,3	29,08%	17,8	33,71%
AG.RES.CONCURSO PÚBLICO	3	4,11%	4,9	7,59%	2,7	4,54%	2,8	5,30%
COLOCOU ANÚNCIOS JORNAIS	0,7	0,96%	1	1,55%	0,5	0,84%	0,5	0,95%
RESPONDEU ANÚNCIOS	10,8	14,79%	9,9	15,33%	10,1	16,97%	9,5	17,99%
ESTUDOU ANÚNCIOS	6,8	9,32%	8,1	12,54%	3,9	6,55%	9	17,05%
CONTACTOU EMPREGADORES	21,6	29,59%	18,8	29,10%	13,4	22,52%	12,5	23,67%
CONTACTOU CONHECIDOS	34,3	46,99%	27,1	41,95%	23,8	40,00%	21,3	40,34%
ADQ.EQUIP.EMPRESA A FORMAR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,3	0,57%
REC.FINANC./LICENCA EMPR.FO.	0	0,00%	0,2	0,31%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	1,1	1,51%	3,2	4,95%	3,4	5,71%	1,6	3,03%
TOTAL	73	100,00%	64,6	100,00%	59,5	100,00%	52,8	100,00%
NOTA E FONTE: *IDEM QUADRO ANTERIOR.								
>=30 ANOS	**1985**		**1987**		**1989**		**1991**	
NAO FEZ DILIGÊNCIAS	25,8	43,43%	24,8	41,20%	14,9	35,14%	17,6	35,70%
INSC.AG.PRIV.COLOCAÇÕES	0,4	0,67%	0,5	0,83%	0,5	1,18%	0	0,00%
INSCRIÇÃO NO IEFP	6,5	10,94%	9,9	16,45%	9,7	22,88%	16,6	33,67%
AG.RES.CONCURSO PÚBLICO	1,4	2,36%	2,7	4,49%	0,5	1,18%	1,3	2,64%
COLOCOU ANÚNCIOS JORNAIS	0,9	1,52%	0,7	1,16%	0,5	1,18%	0,6	1,22%
RESPONDEU ANÚNCIOS	6,5	10,94%	4,6	7,64%	8,5	20,05%	5,1	10,34%
ESTUDOU ANÚNCIOS	6,2	10,44%	4,4	7,31%	6	14,15%	3,9	7,91%
CONTACTOU EMPREGADORES	13,2	22,22%	14,2	23,59%	7,8	18,40%	9	18,26%
CONTACTOU CONHECIDOS	24,1	40,57%	21,5	35,71%	16	37,74%	14,9	30,22%
ADQ.EQUIP.EMPRESA A FORMAR	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
REC.FINANC./LICENCA EMPR.FO.	0	0,00%	0,5	0,83%	0,3	0,71%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	1,7	2,86%	2,3	3,82%	2,1	4,95%	1,1	2,23%
TOTAL	59,4	100,00%	60,2	100,00%	42,4	100,00%	49,3	100,00%
NOTA E FONTE: *IDEM QUADRO ANTERIOR.								

II.4C(cont.)-POP. EMPREGADA SEGUNDO AS DILIGÊNCIAS EFECTUADAS DE PROCURA DE EMPREGO, NO CONTINENTE, POR GRAU DE INSTRUÇÃO *

ANO 1985	TOTAL		NÃO SABE LER		SABE LER S/ TER FREQ.		BÁSICO		SECUNDÁRIO		MÉDIO		SUPERIOR		OUTRO	
NAO FEZ DILIGÊNC.	74,1	39,97%	5,4	61,36%	0		64,5	40,31%	2,5	23,15%	0,7	36,84%	0,7	20,59%	0,2	28,57%
INS.AG.PRIV.COLOC.	0,9	0,49%	0	0,00%	0		0,9	0,56%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
AG.RESULT.CON.PÚB.	4,8	2,59%	0	0,00%	0		3,4	2,13%	0,9	8,33%	0,5	26,32%	0	0,00%	0	0,00%
COLOCOU ANÚN.JORN.	1,8	0,97%	0	0,00%	0		1,4	0,88%	0	0,00%	0	0,00%	0,2	5,88%	0,2	28,57%
RESPONDEU ANÚNCIOS	18,5	9,98%	0	0,00%	0		13,3	8,31%	3,4	31,48%	0,2	10,53%	1,4	41,18%	0,2	28,57%
ESTUDOU ANÚNCIOS	14,2	7,66%	0	0,00%	0		10,3	6,44%	2,8	25,93%	0	0,00%	0,7	20,59%	0,5	71,43%
CONTAC.EMPREGADOR.	49,9	26,91%	2,2	25,00%	0		43,5	27,19%	3	27,78%	0,2	10,53%	0,9	26,47%	0	0,00%
CONTACTOU CONHECI.	81,1	43,74%	2,9	32,95%	0		70,5	44,06%	5	46,30%	0,9	47,37%	1,6	47,06%	0,2	28,57%
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	0	0,00%	0	0,00%	0		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
REC.FIN./LIC.EM.F.	0	0,00%	0	0,00%	0		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	4,6	2,48%	0,2	2,27%	0		3,4	2,13%	0,2	1,85%	0	0,00%	0,7	20,59%	0	0,00%
INSCRIÇÃO NO IEFP	17	9,17%	0,2	2,27%	0		15,6	9,75%	0,7	6,48%	0,5	26,32%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	185,4	100,00%	8,8	100,00%	0		160	100,00%	10,8	100,00%	1,9	100,00%	3,4	100,00%	0,7	100,00%

NOTA: *IDEM QUADRO ANTERIOR.

FONTE: INE, INQUÉRITO AO EMPREGO, 2o. TRIMESTRE 1985.

ANO 1987	TOTAL		NÃO SABE LER		SABE LER S/ TER FREQ.		BÁSICO		SECUNDÁRIO		MÉDIO		SUPERIOR		OUTRO	
NAO FEZ DILIGÊNC.	72,7	44,71%	4,1	67,21%	0		64,6	47,12%	3,4	26,36%	0	0,00%	0,5	9,62%	0,2	40,00%
INS.AG.PRIV.COLOC.	1	0,62%	0	0,00%	0		0,5	0,36%	0,3	2,33%	0	0,00%	0,2	3,85%	0	0,00%
AG.RESULT.CON.PÚB.	8,3	5,10%	0	0,00%	0		4,7	3,43%	1,1	8,53%	0,2	22,22%	2	38,46%	0,2	40,00%
COLOCOU ANÚN.JORN.	1,7	1,05%	0	0,00%	0		1,5	1,09%	0,2	1,55%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
RESPONDEU ANÚNCIOS	17,8	10,95%	0	0,00%	0		12	8,75%	3,7	28,68%	0,5	55,56%	1,4	26,92%	0,2	40,00%
ESTUDOU ANÚNCIOS	15,3	9,41%	0,3	4,92%	0		10,9	7,95%	2,7	20,93%	0,2	22,22%	0,9	17,31%	0,2	40,00%
CONTAC.EMPREGADOR.	43,8	26,94%	1	16,39%	0		37,6	27,43%	4	31,01%	0,3	33,33%	0,9	17,31%	0	0,00%
CONTACTOU CONHECI.	62,6	38,50%	1,5	24,59%	0		53,3	38,88%	5,1	39,53%	0,2	22,22%	2,5	48,08%	0	0,00%
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	0	0,00%	0	0,00%	0		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
REC.FIN./LIC.EM.F.	0,9	0,55%	0	0,00%	0		0,7	0,51%	0,2	1,55%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	5,9	3,63%	0,3	4,92%	0		4,7	3,43%	0,7	5,43%	0	0,00%	0,2	3,85%	0	0,00%
INSCRIÇÃO NO IEFP	24,7	15,19%	1,5	24,59%	0		20,7	15,10%	2,4	18,60%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	162,6	100,00%	6,1	100,00%	0		137,1	100,00%	12,9	100,00%	0,9	100,00%	5,2	100,00%	0,5	100,00%

NOTA: *IDEM QUADRO ANTERIOR.

FONTE: INE, INQUÉRITO AO EMPREGO, 2o. TRIMESTRE 1987.

ANO 1991	TOTAL		NÃO SABE LER		SABE LER SEM TER FREQ.		BÁSICO		SECUNDÁRIO		MÉDIO		SUPERIOR		OUTRO	
NAO FEZ DILIGÊNC.	51,7	45,11%	1,8	100,00%	0	0,00%	44,2	47,99%	2,9	23,97%	1,3	72,22%	1,6	29,09%	0	0,00%
INS.AG.PRIV.COLOC.	0,8	0,70%	0	0,00%	0	0,00%	0,3	0,33%	0	0,00%	0	0,00%	0,5	9,09%	0	0,00%
AG.RESULT.CON.PÚB.	4,1	3,58%	0	0,00%	0	0,00%	2,8	3,04%	0,8	6,61%	0,3	16,67%	0,3	5,45%	0	0,00%
COLOCOU ANÚN.JORN.	1	0,87%	0	0,00%	0	0,00%	0,5	0,54%	0,3	2,48%	0	0,00%	0,3	5,45%	0	0,00%
RESPONDEU ANÚNCIOS	15,1	13,18%	0	0,00%	0	0,00%	8,2	8,90%	3,7	30,58%	0,3	16,67%	2,6	47,27%	0,3	37,50%
ESTUDOU ANÚNCIOS	13,1	11,43%	0	0,00%	0	0,00%	7,3	7,93%	2,6	21,49%	0,5	27,78%	2,4	43,64%	0,3	37,50%
CONTAC.EMPREGADOR.	24,6	21,47%	0	0,00%	0	0,00%	20,3	22,04%	3	24,79%	0,3	16,67%	0,8	14,55%	0,3	37,50%
CONTACTOU CONHECI.	40,6	35,43%	0	0,00%	0,5	100,00%	33,5	36,37%	5,1	42,15%	0,5	27,78%	0,8	14,55%	0,3	37,50%
ADQ.EQUIP.EMPR.FO.	0,3	0,26%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,3	2,48%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
REC.FIN./LIC.EM.F.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OUTRAS DILIGÊNCIAS	3,2	2,79%	0	0,00%	0	0,00%	2,9	3,15%	0,3	2,48%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
INSCRIÇÃO NO IEFP	36,9	32,20%	1	55,56%	0,5	100,00%	31,7	34,42%	3,5	28,93%	0	0,00%	0,3	5,45%	0	0,00%
TOTAL	114,6	100,00%	1,8	100,00%	0,5	100,00%	92,1	100,00%	12,1	100,00%	1,8	100,00%	5,5	100,00%	0,8	100,00%

NOTA: *IDEM QUADRO ANTERIOR.

FONTE: INE, INQUÉRITO AO EMPREGO, 2o. TRIMESTRE 1991.

QUADRO II.5 - RAZÕES PARA PROCURAR EMPREGO

II.5A - POPULAÇÃO DESEMPREGADA À PROCURA DE PRIMEIRO EMPREGO

II.5AA - POPULAÇÃO ACTIVA QUE PRETENDE EMPREGO PELA RAZÃO PORQUE PRETENDE EMPREGO

HM		1985				1987				1989			
		SENTIDO RESTRITO		SENTIDO LATO		SENTIDO RESTRITO		SENTIDO LATO		SENTIDO RESTRITO		SENTIDO LATO	
TÉRMINO ESTUDOS		14,5	11,95%	18,9	12,13%	11,8	12,18%	14,2	11,79%	7,3	12,74%	7,8	10,82%
TÉRMINO DO S.M.O.		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
RAZÕES ECONÓMICAS		99	81,62%	126,8	81,39%	72,6	74,92%	92,1	76,50%	41,5	72,43%	54,6	75,73%
OUTRAS RAZÕES		7,8	6,43%	10,1	6,48%	12,5	12,90%	14,1	11,71%	8,5	14,83%	9,7	13,45%
	TOTAL	121,3	100,00%	155,8	100,00%	96,9	100,00%	120,4	100,00%	57,3	100,00%	72,1	100,00%

NOTA: ENTENDE-SE POR DESEMPREGADOS EM SENTIDO RESTRITO O CONJUNTO DE PESSOAS DISPOSTAS A TRABALHAR E QUE SE ENCONTRAM ACTIVAMENTE À PROCURA DE EMPREGO; EM SENTIDO LATO, INCLUI, PARA ALÉM DAQUELAS, AS QUE NAO EFECTUARAM QUALQUER DILIGÊNCIA PARA ENCONTRAR UM POSTO DE TRABALHO.

FONTE: INE, INQUÉRITO AO EMPREGO, 2o. TRIMESTRE 1985, 1987 E 1989.

H		1985				1987				1989			
		SENTIDO RESTRITO		SENTIDO LATO		SENTIDO RESTRITO		SENTIDO LATO		SENTIDO RESTRITO		SENTIDO LATO	
TÉRMINO ESTUDOS		5,6	13,73%	7,8	15,66%	6,2	17,66%	7,2	17,60%	2,3	12,85%	2,3	11,50%
TÉRMINO DO S.M.O.		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
RAZÕES ECONÓMICAS		32,2	78,92%	38,7	77,71%	22,1	62,96%	26,5	64,79%	11,8	65,92%	13,9	69,50%
OUTRAS RAZÕES		3	7,35%	3,3	6,63%	6,8	19,37%	7,2	17,60%	3,8	21,23%	3,8	19,00%
	TOTAL	40,8	100,00%	49,8	100,00%	35,1	100,00%	40,9	100,00%	17,9	100,00%	20	100,00%

FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR

M		1985				1987				1989			
		SENTIDO RESTRITO		SENTIDO LATO		SENTIDO RESTRITO		SENTIDO LATO		SENTIDO RESTRITO		SENTIDO LATO	
TÉRMINO ESTUDOS		8,9	11,06%	11,1	10,48%	5,6	9,06%	7	8,82%	4,9	12,47%	5,4	10,38%
TÉRMINO DO S.M.O.		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
RAZÕES ECONÓMICAS		66,8	82,98%	88	83,10%	50,5	81,72%	65,6	82,62%	29,7	75,57%	40,7	78,27%
OUTRAS RAZÕES		4,8	5,96%	6,8	6,42%	5,7	9,22%	6,8	8,56%	4,7	11,96%	5,9	11,35%
	TOTAL	80,5	100,00%	105,9	100,00%	61,8	100,00%	79,4	100,00%	39,3	100,00%	52	100,00%

FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR

II.5AB - POPULAÇÃO INACTIVA QUE PRETENDE EMPREGO PELA RAZÃO PORQUE PRETENDE EMPREGO

HM		1985				1987				1989			
		DOMÉSTICAS		OUTROS		DOMÉSTICAS		OUTROS		DOMÉSTICAS		OUTROS	
TÉRMINO ESTUDOS		0	0.00%	3,4	35.79%	0	0.00%	2,3	24.73%	0	0.00%	2,6	36.11%
TÉRMINO DO S.M.O.		0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
RAZÕES ECONÓMICAS		1,4	100.00%	5,9	62.11%	0,4	100.00%	6,6	70.97%	1	76.92%	3,9	54.17%
OUTRAS RAZÕES		0	0.00%	0,2	2.11%	0	0.00%	0,4	4.30%	0,3	23.08%	0,7	9.72%
	TOTAL	1,4	100.00%	9,5	100.00%	0,4	100.00%	9,3	100.00%	1,3	100.00%	7,2	100.00%
FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR.													

H		1985				1987				1989			
		DOMÉSTICOS		OUTROS		DOMÉSTICOS		OUTROS		DOMÉSTICOS		OUTROS	
TÉRMINO ESTUDOS		0	0,00%	1,6	34,78%	0		1,2		0		1,5	34,09%
TÉRMINO DO S.M.O.		0	0,00%	0	0,00%	0		0	21,82%	0		0	0,00%
RAZÕES ECONÓMICAS		0,2	100,00%	2,8	60,87%	0		3,9	0,00%	0		2,1	47,73%
OUTRAS RAZÕES		0	0,00%	0,2	4,35%	0		0,4	70,91%	0		0,8	18,18%
	TOTAL	0,2	100,00%	4,6	100,00%	0		5,5	7,27%	0		4,4	100,00%
FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR.													

M		1985				1987				1989			
		DOMÉSTICAS		OUTROS		DOMÉSTICAS		OUTROS		DOMÉSTICAS		OUTROS	
TÉRMINO ESTUDOS		0	0,00%	1,8	36,00%	0	0,00%	1,2	30,77%	0	0,00%	1,1	36,67%
TÉRMINO DO S.M.O.		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
RAZÕES ECONÓMICAS		1,2	100,00%	3	60,00%	0,4	100,00%	2,7	69,23%	1	76,92%	1,9	63,33%
OUTRAS RAZÕES		0	0,00%	0,2	4,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,3	23,08%	0	0,00%
	TOTAL	1,2	100,00%	5	100,00%	0,4	100,00%	3,9	100,00%	1,3	100,00%	3	100,00%
FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR.													

II.5B - POPULAÇÃO DESEMPREGADA À PROCURA DE NOVO EMPREGO

II.5BC - POPULAÇÃO ACTIVA QUE PRETENDE EMPREGO PELA RAZÃO PORQUE PRETENDE EMPREGO

HM	1985		1987		1989							
	SENTIDO RESTRITO		SENTIDO LATO		SENTIDO RESTRITO		SENTIDO LATO		SENTIDO RESTRITO		SENTIDO LATO	
DESPEDIM.COLECTIVO	24,7	9,37%	28,4	9,09%	22,9	10,28%	25,1	9,39%	11,3	6,62%	12,9	6,33%
DESPED.INDIVIDUAL	26,2	9,94%	29,7	9,50%	14,6	6,55%	18,2	6,81%	13,4	7,85%	14,4	7,07%
EMP.DURAÇÃO LIMIT.	126,9	48,14%	145,8	46,64%	110,6	49,64%	125,8	47,05%	84,1	49,24%	98,2	48,21%
DEMISSÃO	13	4,93%	15,9	5,09%	7,8	3,50%	11	4,11%	8,4	4,92%	9,1	4,47%
REF.ANTECIP.-ECON.	0	0,00%	0	0,00%	0,5	0,22%	0,5	0,19%	0,7	0,41%	0,7	0,34%
SUSPENSÃO TEMPOR.	2,6	0,99%	2,8	0,90%	0,7	0,31%	0,7	0,26%	0,5	0,29%	0,8	0,39%
DOENÇA,INVALIDEZ	5,5	2,09%	7,3	2,34%	6	2,69%	7,4	2,77%	6,4	3,75%	7,4	3,63%
REF.ANTECIP.-SAÚDE	1,1	0,42%	1,1	0,35%	0,2	0,09%	0,7	0,26%	0,3	0,18%	0,5	0,25%
REFORMA-LIM.IDADE	0,2	0,08%	0,2	0,06%	0,5	0,22%	0,7	0,26%	0	0,00%	0	0,00%
CHAMADA S.M.O.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
R.PESSOAIS,FAMIL.	32,2	12,22%	44,9	14,36%	27,2	12,21%	39,3	14,70%	24,1	14,11%	32,6	16,00%
OUTRAS RAZÕES	31,2	11,84%	36,5	11,68%	31,8	14,27%	38	14,21%	21,6	12,65%	27,1	13,30%
TOTAL	263,6	100,00%	312,6	100,00%	222,8	100,00%	267,4	100,00%	170,8	100,00%	203,7	100,00%

FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR.

H	1985		1987		1989							
	SENTIDO RESTRITO		SENTIDO LATO		SENTIDO RESTRITO		SENTIDO LATO		SENTIDO RESTRITO		SENTIDO LATO	
DESPEDIM.COLECTIVO	10,8	9,04%	12,5	9,43%	14,2	12,78%	15,2	12,48%	4	5,71%	5	6,57%
DESPED.INDIVIDUAL	15,4	12,89%	16,6	12,53%	9,6	8,64%	12,3	10,10%	7,1	10,14%	7,4	9,72%
EMP.DURAÇÃO LIMIT.	56,2	47,03%	61	46,04%	53,2	47,88%	55,4	45,48%	33,8	48,29%	35,3	46,39%
DEMISSÃO	7,7	6,44%	8,9	6,72%	5	4,50%	5,5	4,52%	2,5	3,57%	3	3,94%
REF.ANTECIP.-ECON.	0	0,00%	0	0,00%	0,5	0,45%	0,5	0,41%	0,7	1,00%	0,7	0,92%
SUSPENSÃO TEMPOR.	2,1	1,76%	2,4	1,81%	0,7	0,63%	0,7	0,57%	0,2	0,29%	0,2	0,26%
DOENÇA,INVALIDEZ	1,9	1,59%	2,5	1,89%	1,4	1,26%	1,6	1,31%	3,1	4,43%	3,3	4,34%
REF.ANTECIP.-SAÚDE	0,9	0,75%	0,9	0,68%	0	0,00%	0,5	0,41%	0,3	0,43%	0,5	0,66%
REFORMA-LIM.IDADE	0,2	0,17%	0,2	0,15%	0,5	0,45%	0,7	0,57%	0	0,00%	0	0,00%
CHAMADA S.M.O.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
R.PESSOAIS,FAMIL.	8,8	7,36%	10,2	7,70%	9,1	8,19%	10,7	8,78%	6,4	9,14%	7,7	10,12%
OUTRAS RAZÕES	15,5	12,97%	17,3	13,06%	16,9	15,21%	18,7	15,35%	11,9	17,00%	13	17,08%
TOTAL	119,5	100,00%	132,5	100,00%	111,1	100,00%	121,8	100,00%	70	100,00%	76,1	100,00%

FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR.

M	1985		1987		1989							
	SENTIDO RESTRITO		SENTIDO LATO		SENTIDO RESTRITO		SENTIDO LATO		SENTIDO RESTRITO		SENTIDO LATO	
DESPEDIM.COLECTIVO	13,9	9,65%	15,9	8,82%	8,7	7,78%	9,9	6,79%	7,3	7,26%	7,8	6,13%
DESPED.INDIVIDUAL	10,8	7,50%	13,1	7,27%	5	4,47%	5,9	4,05%	6,3	6,26%	7	5,50%
EMP.DURAÇÃO LIMIT.	70,7	49,10%	84,8	47,06%	57,4	51,34%	70,4	48,32%	50,3	50,00%	62,9	49,41%
DEMISSÃO	5,2	3,61%	7	3,88%	2,8	2,50%	5,5	3,77%	5,8	5,77%	6,1	4,79%
REF.ANTECIP.-ECON.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SUSPENSÃO TEMPOR.	0,5	0,35%	0,5	0,28%	0	0,00%	0	0,00%	0,3	0,30%	0,5	0,39%
DOENÇA,INVALIDEZ	3,6	2,50%	4,8	2,66%	4,6	4,11%	5,8	3,98%	3,3	3,28%	4,1	3,22%
REF.ANTECIP.-SAÚDE	0,2	0,14%	0,2	0,11%	0,2	0,18%	0,2	0,14%	0	0,00%	0	0,00%
REFORMA-LIM.IDADE	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CHAMADA S.M.O.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
R.PESSOAIS,FAMIL.	23,4	16,25%	34,7	19,26%	18,2	16,28%	28,7	19,70%	17,7	17,59%	24,9	19,56%
OUTRAS RAZÕES	15,7	10,90%	19,2	10,65%	14,9	13,33%	19,3	13,25%	9,6	9,54%	14	11,00%
TOTAL	144	100,00%	180,2	100,00%	111,8	100,00%	145,7	100,00%	100,6	100,00%	127,3	100,00%

FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR.

II.5BB - POPULAÇÃO INACTIVA QUE PRETENDE EMPREGO PELA RAZÃO PORQUE PRETENDE EMPREGO

HM		1985				1987			1989			
		REFORMADOS		OUTROS		REFORMADOS		OUTROS	REFORMADOS		OUTROS	
DESPEDIM.COLECTIV.		0,2	100,00%	0,8	5,41%	0		1	7,41%	0	0,00%	0,7	5,30%
DESPED.INDIVIDUAL		0	0,00%	1	6,76%	0		0,7	5,19%	0	0,00%	1	7,58%
EMP.DURAÇÃO LIMIT.		0	0,00%	3,5	23,65%	0		5,2	38,52%	0	0,00%	2,7	20,45%
DEMISSÃO		0	0,00%	1,1	7,43%	0		0,5	3,70%	0,2	100,00%	1	7,58%
SUSPENSÃO TEMPOR.		0	0,00%	0,5	3,38%	0		0	0,00%	0	0,00%	0,5	3,79%
DOENÇA,INVALIDEZ		0	0,00%	1,6	10,81%	0		0,7	5,19%	0	0,00%	2,3	17,42%
R.PESSOAIS,FAMIL.		0	0,00%	2,5	16,89%	0		2,7	20,00%	0	0,00%	3,5	26,52%
OUTRAS RAZÕES		0	0,00%	3,8	25,68%	0		2,7	20,00%	0	0,00%	1,5	11,36%
	TOTAL	0,2	100,00%	14,8	100,00%	0		13,5	100,00%	0,2	100,00%	13,2	100,00%
FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR.													

H		1985				1987			1989			
		REFORMADOS		OUTROS		REFORMADOS		OUTROS	REFORMADOS		OUTROS	
DESPEDIM.COLECTIV.		0		0,5	5,43%	0		0,5		0	0,00%	0,2	5,88%
DESPED.INDIVIDUAL		0		0,8	8,70%	0		0,3	8,62%	0	0,00%	0	0,00%
EMP.DURAÇÃO LIMIT.		0		1,9	20,65%	0		2	5,17%	0	0,00%	1	29,41%
DEMISSÃO		0		1,1	11,96%	0		0,5	34,48%	0,2	100,00%	0,3	8,82%
SUSPENSÃO TEMPOR.		0		0,5	5,43%	0		0	8,62%	0	0,00%	0,2	5,88%
DOENÇA,INVALIDEZ		0		0,7	7,61%	0		0,5	0,00%	0	0,00%	0,8	23,53%
R.PESSOAIS,FAMIL.		0		0,7	7,61%	0		0,5	8,62%	0	0,00%	0,7	20,59%
OUTRAS RAZÕES		0		3	32,61%	0		1,5	8,62%	0	0,00%	0,2	5,88%
	TOTAL	0		9,2	100,00%	0		5,8	25,86%	0,2	100,00%	3,4	100,00%
FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR.													

M		1985				1987			1989			
		REFORMADOS		OUTROS		REFORMADOS		OUTROS	REFORMADOS		OUTROS	
DESPEDIM.COLECTIV.		0,2	100.00%	0,5	7,14%	0		0,5	6,17%	0		0,5	5,26%
DESPED.INDIVIDUAL		0	0,00%	0,2	2,86%	0		0,5	6,17%	0		1	10,53%
EMP.DURAÇÃO LIMIT.		0	0,00%	1,7	24,29%	0		3,3	40,74%	0		1,7	17,89%
DEMISSÃO		0	0,00%	1,1	15,71%	0		0	0,00%	0		0,5	5,26%
SUSPENSÃO TEMPOR.		0	0,00%	0	0,00%	0		0	0,00%	0		0,3	3,16%
DOENÇA,INVALIDEZ		0	0,00%	0,9	12,86%	0		0,3	3,70%	0		1,6	16,84%
R.PESSOAIS,FAMIL.		0	0,00%	1,9	27,14%	0		2,2	27,16%	0		2,7	28,42%
OUTRAS RAZÕES		0	0,00%	0,7	10,00%	0		1,3	16,05%	0		1,2	12,63%
	TOTAL	0,2	100,00%	7	100,00%	0		8,1	100,00%	0		9,5	100,00%
FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR.													

QUADRO II.5C - POPULAÇÃO EMPREGADA À PROCURA DE NOVO EMPREGO							
II.5C - POPULAÇÃO ACTIVA QUE PRETENDE EMPREGO PELA RAZÃO							
PORQUE PRETENDE EMPREGO							
HM			**1985**		**1987**		**1989**
RECEIO PERDA EMPR.		14,9	8,04%	18,2	11,19%	13	10,46%
TEMP.,CONT.PRAZO		16	8,63%	14,5	8,91%	11,6	9,33%
INCOMPAT.QUALIFIC.		5,7	3,07%	8,5	5,22%	6,7	5,39%
MAL REMUNERADO		78,8	42,50%	62,5	38,41%	41,8	33,63%
TEMPO DESLOC.TRAB.		1,1	0,59%	0,3	0,18%	0	0,00%
MAS COND.TRABALHO		26	14,02%	13,5	8,30%	15,5	12,47%
PRET.TR.OUT.REGIÃO		0,4	0,22%	1,3	0,80%	0,5	0,40%
INCOMP.OUT.FAMIL		0,2	0,11%	0,2	0,12%	0,5	0,40%
PROC.2a. ACTIVID.		3,8	2,05%	3,1	1,91%	0,2	0,16%
OUTRAS RAZÕES		38,5	20,77%	40,6	24,95%	34,5	27,76%
	TOTAL	185,4	100,00%	162,7	100,00%	124,3	100,00%
FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR.							
H			**1985**		**1987**		**1989**
RECEIO PERDA EMPR.		9,3	8,96%	11,2	11,73%	8,6	14,10%
TEMP.,CONT.PRAZO		10,3	9,92%	8,9	9,32%	4,1	6,72%
INCOMPAT.QUALIFIC.		3,4	3,28%	4	4,19%	4,4	7,21%
MAL REMUNERADO		45	43,35%	36,3	38,01%	18,7	30,66%
TEMPO DESLOC.TRAB.		0,9	0,87%	0,3	0,31%	0	0,00%
MAS COND.TRABALHO		12,6	12,14%	8,5	8,90%	8,3	13,61%
PRET.TR.OUT.REGIÃO		0,2	0,19%	1,3	1,36%	0,5	0,82%
INCOMP.OUT.FAMIL		0	0,00%	0	0,00%	0,5	0,82%
PROC.2a. ACTIVID.		0,8	0,77%	1,7	1,78%	0	0,00%
OUTRAS RAZÕES		21,3	20,52%	23,3	24,40%	15,9	26,07%
	TOTAL	103,8	100,00%	95,5	100,00%	61	100,00%
FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR.							
M			**1985**		**1987**		**1989**
RECEIO PERDA EMPR.		5,6	6,96%	6,9	10,28%	5,2	8,11%
TEMP.,CONT.PRAZO		5,6	6,96%	5,6	8,35%	7,5	11,70%
INCOMPAT.QUALIFIC.		2,3	2,86%	4,5	6,71%	2,3	3,59%
MAL REMUNERADO		33,7	41,86%	26,2	39,05%	23,1	36,04%
TEMPO DESLOC.TRAB.		0,2	0,25%	0	0,00%	0	0,00%
MAS COND.TRABALHO		13,4	16,65%	5,1	7,60%	7,2	11,23%
PRET.TR.OUT.REGIÃO		0,2	0,25%	0	0,00%	0	0,00%
INCOMP.OUT.FAMIL		0,2	0,25%	0,2	0,30%	0	0,00%
PROC.2a. ACTIVID.		2	2,48%	1,4	2,09%	0,2	0,31%
OUTRAS RAZÕES		17,3	21,49%	17,2	25,63%	18,6	29,02%
	TOTAL	80,5	100,00%	67,1	100,00%	64,1	100,00%
FONTE: IDEM QUADRO ANTERIOR.							

III REDES DE SUPORTE E IDENTIDADES SOCIAIS

1. Identidades e representações sociais

2. Redes de interacção e suporte

A análise das diligências de procura e das vias efectivamente seguidas nas situações de mudança de emprego revelou, em congruência com os resultados e quadro de análise da abordagem socioestrutural, a dimensão do encastramento social da mobilidade profissional. Em termos práticos, isto significa que as iniciativas destinadas a tornar mais "transparente" o mercado de trabalho através da constituição de bases de dados computorizadas, onde são registadas as vagas disponíveis e que se vão criando, em paralelo com os procuradores de emprego e suas características ([1]), com a intenção de facilitar o "ajustamento" entre oferta e procura, esbarrarão, com toda a certeza, com as dinâmicas particularistas que caracterizam a esfera do emprego; sendo o mesmo verdade, em relação à formação profissional, no caso de esta continuar a ser entendida unicamente como resposta às "necessidades de qualificações" por parte das empresas - portanto, exclusivamente na vertente da formação técnica. Aqui, apenas considerámos o lado da procura, mas os estudos consultados (vd. bibliografia já referenciada) apontam todos, inequivocamente, no mesmo sentido, no que concerne à oferta de emprego. A mediatização personalizada da informação permite, para além da difusão das características objectivas dos dois lados do "match" (emprego e trabalhador), que aquele tipo de iniciativas visa assegurar, a transmissão de dados adicionais de avaliação subjectiva dos mesmos, funcionando assim como um mecanismo de integração e controle social, que aqueles instrumentos (formais) não podem garantir ([2]). Neste contexto, importa agora indagar quais as características dos quadros de integração e referência das três categorias socioprofissionais consideradas.

Verificou-se, no que respeita concretamente aos processos e mecanismos de difusão deste tipo especializado de informação, que, não obstante a esfera profissional constituir, para as três categorias consideradas, o alfobre de relações que mais capacitado se encontra para funcionar como fonte de

[1]. Estamo-nos a referir, concretamente, à experiência, pioneira em Portugal, em curso na região do Vale do Ave.

[2]. Será assim de esperar que, através das vias formais, continuem a fluir sobretudo as propostas e informações de actividades que assentam em competências mais ou menos estandardizadas.

irradiação e mediação da mesma (o que se encontra também em conformidade com os resultados da abordagem estrutural do mercado de trabalho efectuada noutros países), os segmentos de rede efectivamente explorados para a mudança de emprego ou obtenção de informação sobre a nova actividade, pelas três categorias de agentes considerados, não coincidem (vd. Cap. "O encastramento social da mobilidade", Quadro II.10); e que as vias formais, embora fiquem globalmente bastante aquém dos contactos pessoais, também não são solicitadas da mesma forma. Observou-se, concretamente, que, à excepção dos indivíduos com trajectórias de quadros, cerca de metade daqueles laços informais tinha origem fora da esfera profissional, frequentemente em universos de maior intimidade afectiva, ou de "obrigação moral" (nomeadamente a família, que congrega cerca de um quinto das escolhas), embora, à semelhança das relações estabelecidas naquele domínio, os contactos ocupem em regra posições equivalentes ou superiores ao estatuto profissional de *Ego* ([3]). Esta observação sugere desde logo que a diferenciação dos mecanismos de circulação de informação e de formação dos grupos sociais, assente na distinção entre laços fortes e fracos, carece de algum aprofundamento: a heterogeneidade das redes sociais, que a diversidade de estatutos socioprofissionais dos contactos estabelecidos, designadamente os de maior intimidade (familiares, amigos), revelou, não é compatível com a ideia de fechamento associada aos primeiros, nem com a imagem de via única de acesso a posições sociais diversas da ocupada por *Ego*, ligada aos segundos ([4]).

[3]. Recorde-se que a formulação da pergunta apenas visava conhecer as características do contacto directo de *Ego*. O que significa que, no caso de este ser tão-só um intermediário da fonte primária da informação, pode, eventualmente, e por força do vínculo "moral" a que se encontra obrigado, facultar o acesso a posições diversas da sua na estrutura social.

[4]. É neste sentido que M. Grieco (1988) afirma que a tipificação, *a priori*, de determinado tipo de relações (familiares e amigos, por um lado, conhecidos e relações profissionais, por outro) como fortes ou fracas não faz sentido, pelo menos no que à circulação de informação nesta esfera particular de acção diz respeito. E se nem todas as relações de parentesco integram, necessariamente, os segmentos de maior intimidade, elas correspondem, frequentemente, a esferas de "obrigação moral", o que lhes confere algumas características dos laços fortes e outras de laços fracos.

Se a heterogeneidade dos segmentos das posições sociais dos mediadores da informação que deu origem à mudança ou a facilitou revela que não é forçosamente necessário recorrer a relações exteriores às redes mais imediatas, para ter acesso a posições estruturais diferentes da ocupada por *Ego* (concretamente, à informação que circula mais facilmente nessas esferas), particularmente visível no caso dos indivíduos com experiência de operários e de empregados (vd. Quadros II.11a e II.11b e nota), tal situação prende-se, pelo menos parcialmente, com a forte mobilidade social registada em Portugal nas três últimas décadas ([5]). Em contrapartida, especificamente no caso dos indivíduos com trajectórias de quadros, a importância das relações profissionais e o relevo dado às vias formais de procura e mudança de emprego também sugerem, se tivermos presente a saliência da dimensão amical dos contactos (vd. Quadro II.13b), que essa mesma mobilidade pode estar na origem da rarefacção de recursos específicos (informação profissional) nas redes sociais mais imediatas, quando o estatuto profissional dos indivíduos os situe nas posições sociais mais elevadas das mesmas - "déficit" compensável, com o passar do tempo, através da acumulação de relações na esfera profissional ([6]).

Por outro lado, quanto à satisfação ressentida com a experiência actual, confrontada com a de há dez anos atrás, observou-se que a posição estrutural ocupada (mediatizada pela trajectória profissional) interfere na avaliação da trajectória percorrida, o que sugere quadros de referência e aferição distintos para as diferentes categorias consideradas. Não se observou, contudo, qualquer associação entre estas e as relações (familiares e as tecidas na esfera profissional) que ocupam lugar de destaque entre os indivíduos ouvidos ou consultados por *Ego* aquando da mudança de emprego. Estes resultados, se deixam antever, por um lado, a importância que estes segmentos de rede

[5]. Estamos a fazer referência à mobilidade intergeracional anteriormente analisada (vd. Cap. "Mobilidade geográfica e diferenciação socioprofissional"), mas também à diversidade de origens sociais e de relações conjugais evidenciadas na caracterização familiar das três categorias aqui consideradas (vd. Anexo "Metodologia").

[6]. O que explicaria a franca predominância dos laços fracos, nas observações que privilegiam os respondentes que, nas respectivas redes sociais, ocupam as posições de mais elevado *status* verificada por B. Wegener (1991 : 61).

assumem para a formação das percepções e atitudes, sugerem, por outro, o aprofundamento da hipótese anteriormente avançada: o mercado como espaço de interacção, comparação e controle social (que sobressai, claramente, da avaliação diferencial dos níveis de satisfação), que se rege por normas e padrões de avaliação que dependem do posicionamento estrutural ocupado ([7]).

Regressando aos índices das várias dimensões de satisfação, que, embora concentrados em torno dos valores médios, revelam uma avaliação globalmente positiva do trajecto percorrido nos últimos dez anos, considerando-os juntamente com as modalidades de acesso à informação que permitiu a mudança (intencionalmente procurada ou casualmente obtida), podemos concluir que os indivíduos que mudam voluntariamente o fazem, quer se encontrem satisfeitos, quer insatisfeitos. Assim, se a mobilidade (neste caso, voluntária) pode ser entendida como uma procura de melhoria da situação profissional (numa ou mais das diferentes dimensões da satisfação), que comporta inevitavelmente custos de mudança, pode-se admitir a hipótese de que esta ocorrerá quando a avaliação dos benefícios, em função dos padrões de aferição que a comparação com os "outros significativos" ([8]) proporciona, suplantar a dos custos. Da mesma forma, os que deixam involuntariamente os empregos voltarão, possivelmente, a mudar, se a experiência actual não os satisfizer, ou seja, não corresponder ao nível de "merecimento" decorrente da comparação com os outros significativos, logo que se apresente uma oportunidade mais conforme com a imagem que os grupos de pertença e de referência lhes reenviam ([9]).

[7]. Seguimos a orientação proposta por C. Geertz (1973:44): 'culture is best seen not as complexes of concrete behaviour patterns - customs, usages, traditions, habit clusters - as has, by and large, been the case up to now, but as a set of control mechanisms - plans, recipes, rules, instructions (what computer engineers call *programes*) - for the governing of behaviour'.

[8]. A expressão inglesa - "significant others" - é utilizada por Merton (1968) para realçar a dimensão selectiva, e não absoluta, do mecanismo de comparação social: "people take the standards of significant others as a basis for self-appraisal and evaluation. (...) self-appraisals depend upon people's comparisons of their own situation with that of other people perceived as being comparable to themselves." (Merton, 1949/1967 : 40).

[9]. Nas palavras de March e Simon: "L'idée qu'on se fait de soi-même change. En particulier elle dépend des conditions de l'environnement, tout comme le niveau d'aspiration. Le statut, le salaire

Assim, se a análise da mudança de emprego permitiu colocar em evidência a importância dos contactos interindividuais na disseminação, avaliação e apropriação de informação, importa também dedicar especial atenção ao estudo das redes sociais no que concerne à formação dos quadros de referência em função dos quais os indivíduos se posicionam e avaliam no contexto dos outros significativos. Porque, como sustentam os autores da teoria da comparação social e da privação relativa (cit. in Merton, 1968), é ao nível das relações interindividuais que os indivíduos fazem a experiência imediata da vida em sociedade e, através da comparação que elas possibilitam, vão definindo e afinando os parâmetros e níveis que lhes permitem avaliar as situações vividas, por si próprios e pelos outros. Mas a experiência social também se processa ao nível do relacionamento inter-grupal. E, na verdade, a imagem que os indivíduos constroem de si próprios e dos outros assenta numa matriz de inteligibilidade que contraria uma visão atomizada da sociedade, supondo, outrossim, a existência de um "reportório de identidades" (Berger e Luckmann, 1966/1990) interiorizado, que decorre da categorização sociocultural em grupos socialmente significativos, em dado momento, sociedade e ambiente sociocultural. Há, assim, que considerar dois níveis nos mecanismos de comparação social que subjazem à imagem que os indivíduos constroem de si próprios e do seu posicionamento em sociedade: o plano das relações interindividuais, garante da estabilidade psicológica de cada um ([10]); mas também, porque os indivíduos vivem num universo inteligível e onde a

et l'activité sont l'objet d'aspirations qui changent en fonction de l'expérience et à la suite de comparaisons avec les autres personnes auxquelles l'individu peut se comparer." (1958/1979 : 95).

[10]. Sendo a tendência "normal" para procurar as situações que reforçam a sua imagem positiva, evitando as que têm o efeito contrário sobre a constituição da auto-imagem. O sentimento de "privação relativa", decorrente da percepção da distância que separa *Ego* dos outros significativos negativamente avaliada, pode, no entanto, e consoante a avaliação feita dos critérios subjacentes à estrutura das diferenças e das perspectivas de mutabilidade da mesma, facilitar o reforço da identificação com o grupo próprio ("in-group"), ou contribuir para a consolidação da identificação com um grupo externo ("out-group") (Merton e Rossi, 1966), num processo de "ajustamento" do tipo do descrito por March e Simon. As consequências, em termos de mobilidade, serão aprofundadas mais adiante.

FAC. DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
SERVIÇOS DE DOCUMENTAÇÃO

comunicação é possível exactamente porque os indivíduos partilham símbolos, valores e normas, o plano das relações intergrupais e intercategoriais ([11]). A percepção da identidade social, decorrente da interiorização da pertença (efectiva e ou desejada) a determinados grupos sociais e da avaliação da sua participação nos mesmos, por contraposição a outros, funciona como "sistema de orientação que ajuda a criar e a definir o lugar do indivíduo na sociedade" (Tajfel, 1983 : 291).

Na verdade, pretender explicar o comportamento dos indivíduos reduzindo o seu posicionamento na estrutura social à inventariação das características "objectivas" do mesmo é esquecer uma dimensão fundamental de estruturação da vida em sociedade, que H. Mendras e M. Forsé designam como teorema de Thomas: "quando os homens consideram uma situação como real, ela é real nas suas consequências" (1983 : 273). Essas identificações, enquanto pertenças e diferenças subjectivamente vividas, assumem foros de realidade objectiva a partir do momento em que é em função delas que os agentes se situam em relação aos outros e ao defini-los em termos socialmente relevantes, definem do mesmo passo uma dada organização social, em função da qual se orientam enquanto actores sociais.Assim, e dependendo das situações específicas, certas pertenças tornam-se mais salientes que outras para a orientação dos comportamentos dos indivíduos.

No que respeita à mobilidade profissional, as relações que, interferindo na constituição das identidades sociais, directa ou indirectamente facilitam ou inibem a mudança, não são simples de identificar, porque os mesmos laços podem funcionar como elementos neutros, inibidores ou estimuladores, em situações distintas (por exemplo a família pode encorajar a decisão em início de carreira, mas funcionar como elemento inibidor mais tarde). Os efeitos das redes sobre a mobilidade podem também variar, consoante a natureza, a

[11] .Da mesma forma que ao nível interindividual, as consequências da percepção do grau de permeabilidade nas trocas intergrupais facilitarão ou inibirão comportamentos de pendor mais individual ou, pelo contrário, mais gregário - "mobilidade" ou "mudança social" (Tajfel, 1983 : 260-288). Adiante exploraremos este aspecto.

densidade e a interpenetração dos diferentes segmentos das mesmas, e especificamente no que respeita às relações profissionais, se elas funcionam, como se viu, como alfobres de informações sobre oportunidades no mercado de trabalho, também podem constituir um travão a certas opções individuais que sejam incompatíveis com a posição estatutária auto-atribuída por determinadas categorias ou grupos profissionais, em determinadas condições. Assim, por exemplo, um operário de origem rural que decide montar um pequeno comércio, e que mantém com os colegas de trabalho uma relação essencialmente de tipo instrumental, pode mais facilmente relativizar as críticas dos mesmos aos seus comportamentos (individualismo de tipo tradicional), do que outro que se sente parte integrante da comunidade de trabalho. Inversamente, quando o individualismo tradicional é o traço dominante da esfera de trabalho, serão os comportamentos que reflectem maior fixação na comunidade profissional que serão, então, objecto de censura. Situação reportada, aliás, por um caixeiro de 58 anos, sindicalista de longa data, como um dos maiores obstáculos ao desenvolvimento dos sindicatos no sector dos serviços:

> *Havia lá um rapaz (...), um dia adoeceu e o meu chefe pediu-me para ir lá ver o que é que ele tinha (...). Eu fui até lá, ele vivia numa Casa da Malta (...), onde se instalavam esses homens que vinham da província (...), era uma espécie de camarata, mas aquilo era horrível, um cheiro e uma sujidade que não se suportavam! E lá estava o X, deitado numa cama, no meio daquela miséria toda. Mas esse rapaz não precisava de viver assim. Só que ele, tudo o que ganhava, juntava, e eu costumava dizer, cada vez que ele vinha (...) lá da terra dele (...): - "Pronto, o X lá comprou mais uma oliveira!" E tornou-se um capitalista, vá (...) E assim como ele, havia muitos X! Eu tenho oito filhos, na altura tinha menos, mas (...) esse rapaz, o X, criticava-me por eu não ser como ele. Hoje tenho a minha casa (...), tenho os filhos criados (...), mas não me privava de nada, bebia o meu vinho - antigamente, na hora do almoço, íamos para as tabernas, podia-se comer a bucha que trazíamos de casa (...), mas o vinho era pago. E eu não me privava de beber o meu copo de vinho. E era criticado por esse e pelos outros: - "Eh pá!, com um rancho de filhos e está aqui a gastar dinheiro!" (...) Resultado: eles hoje são capitalistas, alguns até são hoje donos de lojas na baixa, eu sou um empregado (...), mas também (...) não precisei de passar por aquela miséria toda.*

O que nos envia para outra questão: grupos de pertença e grupos de referência podem não coincidir. E, neste contexto, pode-se, na esteira de P. Sorokim e A. de Tocqueville, formular a hipótese de que a mobilidade social e profissional é favorável à não fixação identitária num grupo específico, facilitando, deste modo, a abertura à mudança de emprego. Mas pode-se também admitir que, pelo contrário, a necessidade de afirmação estatutária (seu reconhecimento social) funciona como inibidor da mudança. Ou ainda sustentar, como Merton, que não é o posicionamento (objectiva e ou subjectivamente vivido) que conta; é antes a percepção das trocas entre posições sociais e a legitimidade conferida aos critérios em que assentam as diferenças que explica a auto-afiliação ([12]). Importa, por conseguinte, indagar quais as relações relevantes, ou seja, aquelas que, num dado momento e em determinada situação, interferem na formação da percepção da posição social (grupos de pertença e referência), entendida no quadro mais vasto da percepção das relações e trocas entre grupos e categorias diversamente posicionados na estrutura social. Este aspecto é tanto mais relevante quanto, por força da própria diversidade social e cultural das cidades, os indivíduos vivendo em meio urbano têm, como refere T. Shibutani, "tantos grupos de referência quantas as redes de comunicação nas quais participam regularmente" (1962/1977 : 138-139), pelo que o "problema consiste em seleccionar a perspectiva a privilegiar na definição da situação" (idem : 140).

A diferenciação no seio de categorias com mesma posição social "objectiva", que sobressai através da formação de subculturas ([13]), tem sido posta em

[12]. Num estudo sobre as atitudes dos soldados americanos face aos restantes soldados, aos oficiais e à instituição militar, concluem que se uma certa rigidez da estrutura social é considerada como legítima (ou "natural"), o indivíduo tenderá a identificar-se mais facilmente com o seu próprio grupo; havendo mobilidade e ou sendo a estrutura das diferenças percepcionada como não legítima são condições propícias à identificação com o "out group" (Merton e Rossi, 1953/1966).

[13]. Enquanto "sistemas de significações colectivas de extensão limitada" - Hannerz (1983 : 349). Vários são os autores que, desde o relançamento económico verificado após a segunda grande guerra (Touraine, 1960; Ahtik, 1963; Mills, 1951/1970; Lockwood, 1966), mas também mais recentemente (Sainsaulieu, 1977 e 1987; Boltanski, 1982; Goldthorpe, 1982; Goldthorpe *et al.*, 1980/1987; Terrail, 1990) chamaram a atenção para a diversidade que caracteriza as categorias dos activos que aqui nos interessam, e que é função, não apenas dos projectos que alimentam

evidência prestando atenção ao seu reflexo sobre os modelos de orientação. Por outro lado, as atitudes face ao trabalho e à organização, à semelhança das posições assumidas em relação a outras esferas de actividade social, evoluem e variam em função dos modos de vida e da evolução histórica das sociedades. Assim, o lugar ocupado pelo trabalho, relativamente a outras solicitações ([14]), e a relação com a empresa e o universo do trabalho ([15]) devem ser analisados tendo em atenção o ambiente envolvente e a apreciação mais geral feita quanto à "estrutura das desigualdades" e sua legitimidade, mas também os quadros de orientação espcíficos, dos meios de referência particulares: as "categorias colectivas de interpretação" partilhadas em determinado meio formam "um sistema de significações colectivas" (Hannerz, 1983). Em face da teoria da comparação social, por um lado, e atendendo, por outro, ao efeito estruturante da posição social na formação das atitudes (Erickson, 1988), importa, pois, analisar as relações entre estes "sistemas de significações" e a composição dos quadros de integração e interacção social dos indivíduos.

A análise de E. Bott (1955/1977), relativa ao desempenho dos papéis conjugais em vinte famílias londrinas, mostra como as condições concretas de existência, em meio operário, influenciam o desempenho dos papéis. Em meios onde domina a "subcultura operária tradicional" ([16]), a elevada densidade da rede (por força da coincidência, nas mesmas relações, de conteúdos de troca social diversos - trabalho, vizinhança, amizade, ...), ao favorecer o consenso normativo e a mobilização de apoios externos ao núcleo conjugal, facilita a independência nas relações entre os cônjuges e, consequentemente, a

quanto ao futuro, mas também da experiência passada e dos quadros de referência e de integração social.

[14]. A valorização do trabalho enquanto forma de realização pessoal (por contraposição à ética tradicional do trabalho-obrigação), que os jovens manifestam (Andrade, 1989), não é independente das orientações mais gerais face à vida em sociedade (Vala, 1986; Conde, 1989).

[15]. Designadamente, a percepção da trajectória futura (no interior de uma mesma empresa/em diferentes empresas; no mesmo sector/em diferentes sectores de actividade ...).

[16]. Que, segundo D. Lockwood (1966), se verifica em condições muito particulares: relações estreitas de trabalho, partilha dos tempos de lazer, escassas relações com os superiores ou com categorias sociais estranhas à sua profissão - o que explica uma forte consciência do "nós" por oposição aos "outros" (cit. in Hannerz, 1983 : 356-357).

segregação dos papéis conjugais. No pólo oposto, de baixa segregação, encontram-se, em contrapartida, as famílias que, privadas de recursos externos, se adaptam desenvolvendo padrões comportamentais de entreajuda.

Seguindo esta hipótese relativamente à mobilidade profissional, não bastará, então, ter presente as "categorias colectivas de interpretação" que, para as diferentes posições consideradas, e no que respeita ao trabalho e à sua relação com as restantes esferas de participação em meio urbano, especificam, dentro de cada categoria, modelos de orientação particulares. Estes traduzir-se-ão, para cada uma das categorias, em padrões comportamentais distintos unicamente no caso de se verificarem as condições favoráveis à prossecução das orientações. A abordagem do problema deverá, por conseguinte, avançar por duas vias: a vertente normativa subjacente à abordagem cultural (no sentido proposto por Geertz) e a análise da composição das redes de interacção, multiplexidade ([17]) das mesmas e, por conseguinte, do quadro de possibilidades que definem ([18]).

1. IDENTIDADES E REPRESENTAÇOES SOCIAIS

Sendo a identidade social de um indivíduo concebida como a auto-afiliação percepcionada a determinado grupo (ou grupos), por contraposição a outros, ela envolve uma dimensão cognitiva (partilha de símbolos, conformidade dos comportamentos com determinadas regras, etc), bem assim como um juízo

[17]. Adoptamos o neologismo para a tradução do termo inglês *multiplexity* - que designa a concentração de conteúdos de troca diversos numa mesma relação. Aos grupos que apresentam maior sobreposição de esferas de acção serão contrapostos os que oferecem um panorama compartimentado das mesmas.

[18]. Por exemplo, dizer que os jovens privilegiam o trabalho-realização porque os valores hedonistas ou post-materialistas dominam o seu universo (Almeida, 1991 : 86) seria, no limite, tautológico, se não se pudesse estabelecer uma comparação com trabalhadores mais velhos confrontados com o mesmo tipo de oportunidades e constrangimentos.

valorativo associado a essa pertença. Por outro lado, essa identificação objectiva e subjectivamente vivida ganha sentido unicamente por referência a um quadro de diferenciação concreto que, para além da relação *Ego/Alter*, também define e marca as diferenças entre o(s) Nós e os Outros. Atendendo a que as "categorias colectivas de interpretação" em determinado meio formam um todo mais ou menos coerente, e dada a diversidade do meio urbano e a forte mobilidade social registada nas últimas décadas, haverá portanto que ter a preocupação de identificar quais os grupos de pertença e de referência que funcionam como fontes de comparação e controle social dos comportamentos observados em relação à mobilidade profissional e ao trabalho em particular, mas também em relação à integração na sociedade em geral. Antes, porém, de avançar para a análise das redes (o que será feito no próximo capítulo), importa agora explorar os valores relativamente ao trabalho e às representações sobre as modalidades de integração na esfera produtiva.

Modelos de orientação face ao trabalho:

No que respeita à definição identitária dos indivíduos, a centralidade do trabalho, mercê da importância que a participação na esfera produtiva assume na integração social ([19]), e da profissão, por força do aumento dos níveis de escolaridade, da complexificação da divisão do trabalho (e o desenvolvimento a ela associado da organização burocrática) e consequentemente das estruturas sociais, sugere, à partida, que se considerem três dimensões: a identificação com o trabalho e o emprego ([20]); a identificação com a organização onde se

[19]. Nota redigida na fase de revisão: no inquérito aos valores europeus, verifica-se, aliás, que o trabalho assume o segundo lugar, logo a seguir à família, nas prioridades dos portugueses - posição conferida, no resto da Europa, aos amigos (também a seguir à família) (França, 1993).

[20]. Tratando-se de realidades distintas, têm conotações que, a nível da linguagem coloquial, as tornam frequentemente inter-mutáveis. Na verdade, a definição do trabalho realizado é, por vezes, difícil de dissociar do posto de trabalho que lhe dá origem - e vice-versa. Por exemplo, como nos contou uma empregada administrativa, que tinha deixado um lugar de escriturária no sector privado, tendo passado a trabalhar na função pública, embora o trabalho (que gostava de fazer) fosse muito parecido, as rotinas eram diferentes ("mais burocracia"), mais lentas e complicadas, o que se reflectia de forma globalmente negativa na apreciação do trabalho. Mais

verifica a participação efectiva nas estruturas produtivas e a auto-afiliação grupal no seio da mesma; e a pertença subjectivamente vivida a um estatuto ou grupo profissional.

Começando pela primeira, confirma-se a maior satisfação dos indivíduos com trajectórias de quadros, mas, diversamente do observado no Quadro II.25., os inquiridos com experiência de empregados apresentam mais frequentemente uma avaliação mais negativa ("desaproveitado") que os que têm percursos operários - embora se verifique maior resignação entre estes ([21]):

Quadro III.1.

P.55. Atendendo à sua competência e capacidade de trabalho, como se sente relativamente ao trabalho que faz? ([22]) (N=300)

	Traj.Quadro	Traj.Operár.	Traj.Empreg.	Total
Desaproveitado	40	33	42	115
Satisfeito	57	50	48	155
Resignado	3	17	10	30.

(P=0.0187)

A maior quebra registada, no último decénio, na esfera produtiva, ocorreu no sector industrial, tendo-se verificado que alguns antigos trabalhadores manuais se "refugiaram" nos serviços, à "espera de melhores dias". Será de procurar aí a

explícito, ainda, foi um operário em situação de trabalho precário ("ao gancho"): *Eu adoro o meu trabalho (...) e cada vez adoro mais trabalhar onde trabalho (...) (No entanto,) a estas horas era para estar a trabalhar, mas não me apeteceu - era para ficar das 5 à meia noite. Acho que tenho direito a um dia de descanso, sou um ser humano, não é só trabalhar!* (Cód.O-31). Assim, embora tenhamos dissociado no questionário as perguntas relativas ao trabalho e as referentes ao emprego, na interpretação das respostas esse aspecto será tido em atenção.

[21]. Se desagregarmos os trabalhadores por conta própria, verificamos que são estes que, de facto, revelam menor satisfação:

	Tr.Q.	T.O.	T.E.	Total
Desaproveitado	12	7	11	30
Satisfeito	14	7	13	34
Resignado	1	7	2	10.

(P=0.0389)

[22]. A formulação exacta das alternativas de resposta era: (1) desaproveitado, porque podia fazer melhor se tivesse oportunidade; (2) bem, porque está a fazer aquilo que sabe e gosta de fazer; (3) nem bem, nem mal, porque o que é preciso é fazer o trabalho que nos cabe.

explicação para este comportamento dos indivíduos com trajectória de empregados? Na verdade, durante a fase exploratória, tivemos ocasião de observar situações deste tipo:

> *Eu estava e estou mais vocacionado para ser operário do que para ser comerciante. (...) Acho que estou desaproveitado. (...) Então se eu era um operário especializado (...), então não é um desperdício de mão-de-obra especializada? (...) Agora estou aqui (pequeno comércio), não é?!, mas não estou agarrado a isto. (...) Pronto, foi uma coisa que eu tive de fazer (...), foi uma maneira de eu conseguir trabalho.* (cód. O-24)

> *Portanto, um gajo que não tinha trabalho, também não havia grande saída. Há aí trabalho que não interessa a ninguém - exploração! (...) Encontrei outro rapaz que tinha (sido colega) da mesma secção, e depois foi ele que me convenceu a montar isto (café) - que eu até não estava nada interessado nesta vida (...), gostava mais (de trabalhar) como serralheiro. (...) O trabalho é diferente, um gajo para se adaptar é chato. (...) Isto, agora, tenho de me virar. Agora, pelo menos por enquanto!* (cód. O-20)

> *Eu era soldador, e tenho bastante orgulho em ser soldador ainda, que é uma profissão que eu gosto imenso e gostaria de continuar - que eu não gosto nada disto (café)! Não tenho mesmo feitio para isto! Isto, para ser comerciante, é preciso ter feitio, e eu não tenho. Para já, não posso ver ninguém com fome. É o meu feitio. Se chega aqui alguém com fome e diz que não tem dinheiro, pois come. Eu não vou, vejo a pessoa com fome, não vou exigir dinheiro, pá! Isto, para ser comerciante, tem que ser um feitio especial - que eu não tenho! (...) Adorava voltar a trabalhar como soldador, porque eu gosto de trabalhar naquilo que perceba. Agora disto, nem percebo, nem quero perceber!* (cód. - O-28)

Não são, contudo, só indivíduos provenientes da esfera industrial que revelam este tipo de comportamento. Quer se trate de trabalho assalariado, quer no caso da assunção de um trabalho independente (por exemplo, a exploração de um pequeno comércio), a experiência pode ser vivida como um mal menor, uma situação transitória, a abandonar assim que nova oportunidade se apresente, quando o interesse que o trabalho realizado suscita, as condições materiais em que decorre, ou o tipo de relações sociais que envolve se revelarem incompatíveis com o *status* auto-atribuído:

> *(No início) eu não percebia nada deste asunto, e agora pouco percebo (...) E, neste ramo, (...) (o trabalho) é muito mais pesado, muito mais! Nem tem comparação, só*

vivendo. (...) Não sinto que tenha qualquer compensação, (...) tanto que não quero continuar neste ramo. (...) Eu preferia ser empregada, (...) (mas, não sendo possível encontrar trabalho assalariado) então gostava de (mudar para) outro ramo (...) Num supermercado como este, entra qualquer pessoa. E discute, discute o preço! Discute nem que seja por 5 ou 10 tostões, ou por 2 escudos, ou por 3 escudos! E noutros ramos não é assim: a pessoa vai com disponibilidade para aquilo, compra aquilo ao preço que lhe pedirem, ao que está marcado. E tem um horário, é mais limpo e é mais calmo, é uma coisa mais calma. (cód. - E-12)

Mas também se verifica um elevado número de indivíduos com trajectórias de quadros que se sentem desaproveitados por sentirem que não lhes são dadas as oportunidades de provar que podem fazer melhor. Atendendo à saliência que a carreira assume na apreciação que, nesta categoria, é feita quanto à satisfação ressentida com a trajectória percorrida nos últimos dez anos (vd. Quadro II.28 e infra), não é de estranhar que seja esta a dimensão que, nas entrevistas, mais sobressai como objecto de preocupação:

Eu, quando regresso aqui, (...) não regresso à linha, regresso a um lugar que não é de linha - staff da direcção não é de linha! São serviços especializados (...), mas não tenho a linha (desse domínio)! (...) Não sei se está a perceber a diferença, que é muito grande, é um fosso! É completamente um fosso! (...) É um trambolhão bastante grande! Nós já estamos naquela linha, habituados, não é verdade?, depois regressarmos à estaca zero... (cód.- Q-47),

juntamente com a frustração decorrente do não reconhecimento dos méritos do trabalho realizado, ou, simplesmente, de ter de o submeter à apreciação de outros considerados como incapazes de o compreender:

Eu não considerava que estava numa torre de marfim (na empresa X) - não estava. Havia aplicação, havia solicitação (...) por parte da administração. (...) Mas havia sempre, depois, uma ausência de concretização (em conformidade com as conclusões do trabalho). (...) Aqui (na empresa Y) não, aqui realmente há muito mais interacção, quase diria diária, com a realidade. Com correcções de rota. (cód. Q-52)

A máquina que tinhamos, enfim, não era a mais adequada para (...) o trabalho que se estava a fazer (...), mas penso que alguma coisa ainda está a funcionar. Só que, enfim, digamos que as pessoas não estavam preparadas - as pessoas, quer dizer: os gestores da direcção (do sector). E, enfim, a maioria dos gestores (da empresa) são pessoas que têm métodos de trabalho que vêm do antigamente e que continuam a trabalhar dessa maneira, não evoluiram em termos tecnológicos (...), com a parte chave do meio em que estão a trabalhar. (...) Quer dizer, não tinha solicitações, (...) eu é que tinha, de certo

modo, que inventar um pouco as necessidades dos utilizadores! Eh pá!, isso foi uma situação que me foi cansando sucessivamente, quer dizer. E depois não tinha qualquer compensação em termos de um estímulo, quer dizer. (cód. - Q-50)

Na verdade, observa-se, nestes e nos inquiridos com experiência de empregados uma clara polarização das respostas nos extremos "satisfeito" e "desaproveitado" - substancialmente atenuada no caso dos indivíduos com percurso de operários. Estes, em contrapartida, ostentam um comportamento de resignação, que resulta da adaptação a condições de trabalho que, não sendo, eventualmente, as desejadas, também não são de molde a provocar uma avaliação negativa da situação. É o caso, por exemplo, dos indivíduos que, tendo tido uma experiência frustrante, optam por aceitar condições de trabalho negativamente avaliadas, mas que não agridem, no entanto, a sua identidade social básica, enquanto trabalhadores:

Satisfeito, não estou. Que é uma vida incerta, não é?! Mas eu estive na Câmara também, estive lá oito meses (...), entrei para a Câmara debaixo de uma brincadeira com um moço até amigo. Diz: -"Eh pá!, ó X, anda para lá!". Eu disse: -"Eh pá!, eu ...". -"Então o que é que sabes fazer?", -"Eh pá!, eu sou serralheiro e sou soldador" - e tinha jeito. E o moço meteu-me lá na Câmara. E andei aí a varrer oito meses, andei em Almada e tudo! (...) -"Eh pá!, mas para ires para as oficinas, tens de passar pela vassoura!". Disse assim: -"Eh pá!, então (...) está bem". Eu sujeitei-me a ir para a vassoura. Pronto, entrava às 7h da manhã, saía às 6h da tarde. Mas aquilo era muito pouco dinheiro (...), para um chefe de família, pá!, não é nada. (...) Depois, estive lá oito meses, nunca mais me passavam para as oficinas e eu pensei: -"Eh pá!, eu no gancho tiro mais dinheiro do que aqui!" (...) Pá, e a malta dizia: -"Eh pá!, X, então tu andas aqui coiso, tão pouco dinheiro, ainda se não soubesses trabalhar!". Eh pá!, comecei a ver e, de facto, (...) vou trabalhar para o gancho! (...) Eh pá!, eles se soubessem aproveitar a malta que tinham, (...) até era bom para eles. Não! Puseram a malta na vassoura. Uns foram-se embora, como foi o meu caso, outros, pá!, ficaram. (cód. - O-9)

Mas noutros casos, a resignação pode ter a ver com uma atitude mais instrumental em relação ao trabalho:

A muitos colegas meus e ex-colegas meus e outros que não eram - rapazes amigos -, tenho-lhes dado conselho para eles abandonarem (o trabalho "ao gancho"). Só que eles me dizem: -"Eh pá!, nem todos podemos viver na praça! (...) Nem todos temos (...) feitio para isso ou aquilo!". E cada um vai justificar-se: -"Eh pá!, eu se sair daqui, eu não consigo fazer outra coisa!". Digo: -"Eh pá!, mas está errado! Eh pá!, a gente temos que ter pau - desculpe-me o termo - para toda a colher!". Porque a gente temos que fazer, infelizmente, temos que fazer tudo, pá! Eh pá!, eu se for preciso, eu vou varrer, vou fazer

qualquer coisa, é preciso é ganhar dinheiro! Temos que ver que se é preciso enfrentar um público, enfrentamos o público! (cód. - O-14)

A gente acomoda-se às situações. Que eu tenho, pelo menos comigo é assim. (...) Sinto que nunca devia ter aprendido um ofício, não mereceu a pena. (...) Hoje estou arrependidíssimo de ter aprendido, por vários motivos: primeiro, não me pagam para aquilo que sei fazer; segundo, não encontro entusiasmo na juventude, desses mais novos, para quererem aprender. (...) Eu sei que (na vizinhança) comentam (...) de eu ser um profissional e de andar na pesca. Fazem-lhe espécie eu ter deixado o emprego. (cód. - O-37)

Eu saí da (empresa X) é porque me senti com forças para trabalhar. E digo-lhe: trabalho há! Agora, se eu sou serralheiro civil e meti-me em canalizador, porquê? Porque serralheiro civil não dava. E como canalização é um trabalho compatível com o meu, eu meti-me como canalizador. Mas eu não me importava de ir para a serventia, eu não me importava de ir para o mar! E há muito português - eu digo português porque estou cá em Portugal - que não quer. Não quer! É verdade, não quer! Isso gera crises. Nós somos burgueses, é verdade, os portugueses são burgueses. Habituaram-se a uma vida e então, se não têm essa vida ... E o país está a sofrer e eles não se mentalizam que realmente a gente não pode viver com luxos. (cód. - O-39)

Esta atitude de maior resignação evidenciada pelos indivíduos com trajectórias de operários permite compreender melhor os resultados da análise da satisfação com o trajecto profissional percorrido nos últimos dez anos, cujos valores médios são, na maioria das dimensões, inferiores aos apresentados pelos inquiridos com experiência de quadros e de empregados. Este aspecto está possivelmente relacionado com a já referida quebra da actividade industrial, mas também deve ser confrontado com as modalidades de organização do trabalho e, designadamente, a organização dos mercados internos de trabalho (nas empresas ou sectores) ([23]). A definição de cadeias de mobilidade que permitem, no presente, orientar as escolhas profissionais em função de uma carreira projectada no futuro, tem, na realidade, sido apontada como factor em larga medida responsável pela emergência e consolidação, entre os profissionais de mais elevadas qualificações, do perfil do individualismo meritocrático (cf. a "nova moral do êxito" de que fala W. Mills, 1951/1970). Assim se explicaria a maior ênfase colocada, na apreciação da situação de

[23]. Nas empresas estudadas por J. P. Terrail (1990), por exemplo, os bloqueios de carreira são objecto de forte insatisfação, sobretudo por parte dos operários mais qualificados.

trabalho, na dimensão da satisfação com a posição na carreira, por parte dos inquiridos com trajectórias de quadros e empregados. Nestas condições, poder-se-ia explicar os valores do quadro, relativos à sensação de desaproveitamento, como resultado da maior fixação nas perspectivas de futuro por parte destas duas últimas categorias? Esta é uma das razões avançadas por alguns dos entrevistados:

> *Também (mudei de emprego) porque o projecto inicial (da empresa) está-se a desvanecer (...), começou-se a premiar a incompetência (...), há uma pessoa que é recrutada (...),que vai ocupar o lugar imediatamente acima dos lugares da cadeia hierárquica que eu ocupo - que eu ocupava! - (...), as pessoas sentem-se atropeladas, (...) "ensandwichadas" (...). Quer dizer, saída e já! A prazo não tem interesse nenhum. (...) Isso em termos da anterior empresa. Por outro lado, a proposta de trabalho que me surgiu, além de, em termos de remuneração, ser bastante boa, não tem nada a ver com o que eu fazia no outro lado, mas parece-me que é um projecto que, a prazo, vai ser muito engraçado, e onde eu vou ter um papel, digamos, muito mais participante.* (cód. - Q-54)

Contudo, ao analisar a componente do cálculo, através da introdução da dimensão temporal, observa-se exactamente o contrário daquilo que seria de esperar, caso os comportamentos adaptativos, visando a prossecução de um plano de carreira, fossem determinantes na estruturação das atitudes em relação ao trabalho:

Quadro III.2.
P.67. Com qual das posições mais se identifica? O importante é ([24]): (N=300)

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.	Total
Satisfação diária c/trabalho	53	38	50	141
Criar condições p/trab. futuro	46	62	48	156
N.S./N.R.	1	0	2	3.

(n.s.)

Embora não se verifique associação ([25]), é de registar a situação de quase equilíbrio nas escolhas, no caso dos inquiridos com experiência de quadros e de

[24]. A formulação exacta das alternativas de resposta era: (1) o importante é, no dia-a-dia, retirarmos alguma satisfação do trabalho que fazemos; (2) o importante é ir preparando, hoje, as condições para, no futuro, podermos ter o trabalho que queremos.

empregados, enquanto nos indivíduos com trajectórias de operários se observa uma mais nítida tendência para privilegiar a opção "preparar, hoje, as condições para, no futuro, ter o trabalho desejado".

Nas entrevistas exploratórias, também se perguntava o que o entrevistado privilegiava nos projectos de futuro para os filhos: a constituição de um património material, ou a criação de condições para que pudessem completar níveis elevados de escolaridade. Em regra, a segunda opção era preferida. Mas, no caso dos operários, a importância (geralmente grande) conferida aos estudos não era apresentada como uma obrigação, pelo contrário, o comentário era, invariavelmente, o mesmo: "continuarão até onde puderem e quiserem!" ([26]). Comportamento semelhante foi observado por R. Hoggart (1947/1970), em relação à "cultura do pobre" (no caso, os proletários ingleses). A sua explicação radicava no seguinte: sendo o universo de trabalho dos proletários povoado de constrangimentos, estes procurariam proporcionar aos filhos, pelo menos enquanto eles ainda não tivessem completamente assumido o estatuto de adultos (trabalho, família constituída, ...), condições de existência livres ou abrigadas de constrangimentos. Dito por outras palavras, a procura de gratificações imediatas - "tirar partido do que a vida tem de bom" - seria a resposta às dificuldades (de sacudir os constrangimentos) experimentadas pelos estratos mais baixos da sociedade que o modelo de estruturação social lhes impõe, o que implicaria maior centração nos valores hedonistas - e, consequentemente, no quotidiano.

[25]. A dificuldade da pergunta sugere, contudo, alguma reserva, sendo de admitir que algumas respostas não traduzam, de facto, opções claras e inequívocas. Note-se, porém, que ao dissociar os trabalhadores por conta de outrem e por conta própria, mantém-se a ausência de relação, mas os inquiridos com trajectórias de quadros e de empregados passam, à semelhança da categoria dos que têm experiência de operários, a privilegiar a opção "preparar hoje as condições para o futuro".

[26]. Um dos entrevistados, pai de um jovem jogador de futebol, colocava a questão nos seguintes termos: *(Tirar) um curso, parte da cabeça deles. (...) Eu não posso dizer ao meu filho: -"Olha, filho, tens que ser doutor, tens que ser engenheiro, tens que ser, sei lá, trabalhador rural!" É ele é que vai resolver pela sua cabeça aquilo que quer ser. (...) Mas ele não enveredou pelos estudos, quer ser mais profissional da bola - embora, de hoje para amanhã, esta febre lhe possa passar. (...) Eu não gosto de impor nada aos meus filhos.* (cód. - O-36)

A preferência, neste caso, concedida à preparação de condições para o futuro poderá, assim, assentar num raciocínio semelhante: dado que a forma como o trabalho industrial se encontra organizado não é de molde a proporcionar perspectivas qualitativamente diferentes no quadro do universo de trabalho (e o elevado número de "resignados" com o trabalho realizado também o sugere), a alternativa consiste em ir preparando (para si próprio, ou para os filhos) condições diferentes de participação na esfera produtiva.

Estaríamos, assim, em presença de dois quadros claramente distintos de orientação: um, que radica na "centrifugação" das experiências associadas a situações de trabalho da esfera dos interesses centrais do indivíduo ([27]) - sendo embora aquelas situações vividas ora como quadro de harmonia ("uma família"), ora como quadro conflitual, mas em regra submetido a tensões provocadas por clivagens várias:

> *Acho que é mais fácil fazer amigos mas é na tropa, pá! No trabalho não há amigos! No trabalho, se puderem queimar-se uns aos outros, queimam-se, pá! (...) Os portugueses dividem-se uns dos outros, pá! (...) Pode haver um ou outro (colega) em que a gente se dá bem, mas (...) há mais quem nos queira mal que quem nos queira bem.* (cód. - O-5)

> *Sei que há certas pessoas que não gostavam de trabalhar para lá, (...) com aqueles velhos (...) - pessoal antigo! (...) É evidente, estou aqui a trabalhar, com 30 e tal anos de casa, pois aparece aqui um rapaz novo, é evidente: -"O gajo que se amanhe, pá!" Isso é uma verdade!* (cód. - O-7)

> *Aquelas pessoas que (na empresa) já têm 50, 60 anos, e a mentalidade das pessoas - nunca ninguém disse às pessoas que a idade que é um posto, mas há muitas pessoas que pensam que é isso. (...) Há pessoas que a idade, pensam na realidade que eles, por terem mais anos do que eu, que são mais profissionais do que eu. E então, às vezes, cria-se aquele conflito na relação.* (cód. - O-8)

[27]. Um dos vectores estruturantes da cultura operária, segundo H. Gans (na "aldeia urbana" de origem italiana ameaçada de "renovação" estudada em *The urban villagers*), é a orientação para as relações inter-pessoais, que prima largamente sobre a importância conferida ao trabalho. Num estudo sobre os "interesses centrais da vida" ("defined (...) as the expressed preference for a given locale or situation in carrying out an activity", p.252-253) de operários norte-americanos, R. Dubin (1962/1977) chega a conclusão semelhante: o trabalho e o local de trabalho não fazem parte, para três em cada quatro trabalhadores observados, do conjunto dos seus "interesses centrais".

Eu, no meu lugar, já estava lá (na empresa X) operário-chefe há vários anos. E havia aqueles que, sei lá, não engraçavam muito com a gente, diziam que a gente escolhíamos os piores trabalhos para eles. (...) Eu dava-me melhor com uns que com outros, também, mas, quer dizer, isso é a nível pessoal. Já estava um bocado saturado, havia muitas zangas. Foi isso que me fez mais sair. (cód. - O-16)

Entre operários havia era invejas! (...) Por várias razões, por exemplo, (...) eu quando entrei, entrámos à roda de 20 e tal (...). No primeiro dia são as apresentações (...), é um dia para conhecer os colegas e tal (...), depois a malta conferencia, um indivíduo pergunta as profissões e isto e aquilo e aqueloutro, os sítios em que trabalhavam. Eu, dentro daí dessa coisa, era o único que tinha apanhado uma categoria de especializado (...), enquanto eles ainda andavam como operários de segunda e operários de primeira. Pá!, isso logo no primeiro dia foi um desconforto para eles. Logo ali gerou-se uma certa antipatia. (...) No segundo dia, já houve ali uma coisa, parecia que eu tinha sido culpado, que eu tinha feito qualquer coisa de extraordinário, e não tinha feito nada. E isso fez com que haja uma certa desarmonia entre as pessoas, notava-se isso (...), havia rivalidades. Mas, lá estava, as pessoas eram promovidas por algo. (cód. - O-37)

Aquilo era uma família! (...) Tenho lá bons amigos, tenho lá uns que até choraram quando me vim embora. E até o próprio chefe de secção, que é engenheiro, demos uns grandes abraços. (...) Deixei lá muitos amigos. (...) Mas também deixei lá inimigos! (cód. O-3);

e outro, mais comum entre os estratos mais elevados, em que o trabalho não é percepcionado como obstáculo à realização pessoal, antes como quadro de uma certa forma de expressividade e afirmação. Adiante regressaremos a esta questão.

Para já, ainda em relação ao caso dos inquiridos com maiores qualificações, uma vez que o futuro não domina o presente num cálculo orientado pela "moral do êxito", que dizer do "individualismo" subjacente ao modelo (do individualismo meritocrático) que lhe subjaz?

Seguindo a construção tipológica proposta por A. F. Costa, F. L. Machado e J. F. Almeida (1990), considerou-se, para a caracterização dos modelos de orientação, um segundo atributo: o centramento no indivíduo ou no colectivo. A fraca adesão à orientação individualista nas três categorias é evidente,

observando-se, aliás, maior rejeição por parte dos indivíduos com trajectórias de quadros ([28]):

(P.66) Com qual das afirmações mais se identifica? ([29]) (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Individualismo	11	25	20	56
Colectivismo	88	75	79	242
N.S./N.R.	1	0	1	2.

(P=0.03)

Este resultado explica-se essencialmente pelas conotações que a pergunta suscita. Na verdade, se nos reportarmos às entrevistas, enquanto para os indivíduos com experiências profissionais de empregados e de operários, a recusa do "colectivismo" pode decorrer da fixação num tempo ido, erigido em referência dourada, ou mais simplesmente enraizar-se na crença na legitimidade de uma dada forma de organização social, e tem portanto a ver com comportamentos e atitudes de tipo tradicional ([30]):

[28]. Se considerarmos separadamente os trabalhadores por conta de outrem e os trabalhadores por conta própria, verificamos que a associação apenas se mantém no primeiro caso (P=0.0350), mas que é a orientação colectiva que predomina na segunda situação, para todas as categorias:

(P.66 - N=74)	T.Q.	T.O.	T.E.	Total
Individualismo	5	6	6	17
Colectivismo	22	15	20	57.

(n.s.)

[29]. A formulação exacta das alternativas de resposta era: (1) o importante é a pessoa ser livre de trabalhar, sem ter outros a atrapalhar; (2) o importante é as pessoas serem solidárias no trabalho e produzirem resultados colectivos. Esta redacção visava pôr em evidência, concretamente, uma modalidade de individualismo de tipo tradicional, não sendo, por conseguinte, lícito excluir que, entre os que optaram pela outra, não se verifique uma orientação de tipo individualismo meritocrático; e uma modalidade de colectivismo que se limita, tão-só, às situações de trabalho, sendo pois plausível encontrar esta orientação junto de indivíduos fortemente individualistas noutros planos.

[30]. No sentido cunhado inicialmente por Redfield para as comunidades, sobretudo no que concerne às componentes de fechamento, crença na imutabilidade e legitimidade das estruturas sociais, e conformidade com as normas. Note-se que, durante a fase exploratória, foram essencialmente pessoas de origem rural e que continuavam a manter fortes laços com a terra de origem, que apresentaram esse tipo de orientação.

Os chefes, (antes,) chegavam ao pé de nós e davam-nos uma ordem. Fosse mal dada ou fosse bem dada, nós só tinhamos que fazer uma coisa: cumprir. (Agora, as pessoas reagem) - "Veja-lá, pá!". Isto assim está mal! (...) Primeiro fazia-se o que se tinha a fazer, depois... (...) A gente tem que respeitar as leis! (...) Eu nunca tive problemas (com ninguém) porque eu nunca vesti camisola nenhuma, portanto dou-me bem com toda a gente. (...) Criei amizades (...), e ainda hoje (...) posso agradecer (a um ex-colega na empresa X), que é ele que é o meu chefe directo aqui (na empresa Y), e ele é que me puxou para cá. (cód. - E-18)

(A empresa X) era uma família, antes do 25 de Abril. Depois do 25 de Abril (...) fomentavam-se greves (...), quem não parasse, eles iam logo para cima da gente (...). Onde eu pudesse, tinha que me esconder em certos sítios, para eles não darem comigo a trabalhar. (...) Deixei lá bons amigos. Mas também deixei lá inimigos, (...) (os que) quando eu queria trabalhar, não me deixavam trabalhar. E, para mim, essa pessoa, eu não posso considerá-la como amiga, pois se eu estou a trabalhar e não me deixam trabalhar ...! (cód. - O-3);

no caso dos inquiridos com trajectórias de quadros, a percepção de que este tipo de comportamento pode comprometer as próprias necessidades operacionais, que requerem, outrossim, a mobilização da participação em equipas, faz com que o trabalho colectivo seja vivido como essencialmente instrumental, com vista ao melhor desempenho profissional:

Uma das coisas que eu gosto muito é de cultivar, (no trabalho), a boa disposição. Quer dizer, num sítio onde não, onde a pessoa não possa estar bem disposto, quer dizer, com harmonia naquilo que faz, não me convence. E além disso também cultivo um bom relacionamento de trabalho, quer dizer, gosto de tratar as pessoas que estão ao pé de mim por tu, gosto que me tratem pelo primeiro nome, gosto de os tratar pelo primeiro nome, gosto de saber quem são, como vivem ... (cód. - Q-45)

As condições de participação na esfera produtiva são, por conseguinte, determinantes na estruturação das percepções (e racionalizações) que os inquiridos formam sobre o universo do trabalho: centração no indivíduo ou no colectivo, no presente ou no futuro, assumem significados distintos ([31]), que não podem ser dissociados da situação concreta de trabalho.

[31] . Note-se que também não se verificou associação entre a tipologia resultante da combinação dos atributos (quatro tipos de orientações) e a trajectória profissional.

Emprego e participação na esfera produtiva

Se a decisão de mudar de emprego depende, entre outros aspectos, da avaliação da situação presente, então há que analisar as condições de desempenho profissional, na medida em que estas podem influenciar decisivamente as atitudes face ao trabalho realizado. E aqui, há que distinguir dois níveis: o das dimensões valorizadas na situação do emprego que dá corpo à participação na esfera produtiva e a forma como a integração e experiência concreta do universo de trabalho é vivida:

> *(Se tivesse outras condições), voltava (a trabalhar como torneiro), que eu gosto muito da minha profissão! Na (empresa X) ou em qualquer outra empresa. Eu gosto muito, gosto mesmo da minha profissão! (...) Eu já estava (na empresa X) operário-chefe há vários anos. (...) (Hoje,) sinto-me desaproveitado, só que vejo é que também que, vá lá, o que os operários ganham agora não chega, é pouco, os ordenados são muito baixos. E como são muito baixos, procurei ter um nível de vida melhor.* (cód. - O-16)

Este excerto de entrevista reflecte uma posição que, segundo R. Inglehart (1977), deveríamos classificar na categoria dos valores "materialistas", ou que, seguindo uma terminologia menos marcada ideologicamente ([32]), se inscreve numa ética tradicional do trabalho (vd. Andrade, 1989), sendo a segurança - um valor "extrínseco" ao trabalho - atributo característico fundamental. Por outro lado, para os indivíduos com maiores qualificações, já se disse que a carreira é um aspecto importante para avaliar o trabalho e a posição relativa em termos de integração na esfera produtiva. A carreira, por força da diversificação de experiências que implica (no sentido da qualificação profissional), estaria, ainda na linha de Inglehart, associada a valores "post-materialistas" ("intrínsecos" à esfera do trabalho), relacionados com o acesso a posições de maior nível de participação nas decisões e à centralidade do trabalho e da

[32]. Como refere J. F. Almeida (1991), se os valores post-materialistas de que fala R. Inglehart radicam na libertação dos constrangimentos materiais mais imediatos (sobrevivência) que a dinâmica de crescimento económico e de desenvolvimento do Estado-providência possibilita, e se definem por contraposição aos valores materialistas, característicos de sociedades que desconhecem a segurança social, seria de esperar que do retraimento do Estado e das novas tendências do emprego (precaridade, etc) resultasse um retorno ao "materialismo". Ora, esta hipótese de linearidade relacional está longe de ser demonstrada.

profissão na realização pessoal. Mas, ainda seguindo o mesmo quadro de análise, a afirmação de especificidade, que sustenta o "post-materialismo", conduz ao não fechamento no universo do trabalho, sendo este vivido como meio para a obtenção de recursos, nomeadamente financeiros, com vista a assegurar a integração naqueles outros quadros de participação social ([33]). Uma vez que a atitude de retraimento na empresa, na terminologia de Sainsaulieu (1977/1985), que caracteriza o comportamento de determinados grupos sociais (nomeadamente as mulheres e os imigrantes) e se traduz na preservação de quadros de referência identitários exteriores à organização (a família, a comunidade étnica, ...), não reflecte, necessariamente, a adopção de orientações "post-materialistas", optaremos por uma designação mais neutra que a proposta por Inglehart. Segurança e remuneração, carreira e realização pessoal, e relativização do trabalho no quadro da integração social foram, assim, as três dimensões consideradas, para observar as atitudes face ao emprego.

Os resultados relativos à primeira dimensão apontam os inquiridos com trajectória de operários e de empregados como os mais sensíveis às questões da segurança:

[33]. Nota redigida na fase de revisão: na mesma linha de raciocínio, C. Jesuíno (1993), no inquérito aos valores europeus, mostra que, nos dados relativos a Portugal, o índice de 'valorização dos factores intrínsecos' do trabalho é mais forte nos níveis de rendimento e instrução mais elevados, e está positivamente associado a inovação; enquanto o índice de 'valorização dos factores extrínsecos' é mais forte nos estratos mais baixos e está associado a tradição.

Quadro III.4.

(P.63) Qual o grau de importância que atribui ao facto de ter um emprego estável, regular, que assegure minimamente o seu bem- estar e o dos seus? (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Pouco importante	4	0	0	4
Importante	10	11	8	29
Razoavelmente imp.	13	10	9	32
Muito importante	39	40	32	111
Muitíssimo import.	34	39	51	124.

(F=3.394 ; P=0.034)

São também estas as categorias com menores níveis de instrução, menores rendimentos e horizontes profissionais à partida mais limitados, pelo que a necessidade de segurança pode bem traduzir uma sensação de maior exposição às incertezas da dinâmica mercantil, decorrente da escassez de recursos para lhes fazer face. Mas o maior contraste é o que distingue os indivíduos com trajectórias de quadros, dos que têm experiência de empregados. Ora estes possuem, como vimos (vd. Anexo "Metodologia"), maiores habilitações literárias que os inquiridos com percursos marcados pela experiência de operários, o que lhes garantiria, segundo a lógica da teoria do capital humano, mais oportunidades. Na verdade, trata-se de mercados distintos, e o que sobressai das entrevistas é que, junto dos indivíduos com experiência de empregados, e nomeadamente junto dos mais expostos ao "mercado da personalidade", se verifica uma noção bastante clara desta diversidade e que radica, por exemplo, na percepção de que factores como a idade podem ser um obstáculo difícil de transpor, no caso de se verificar instabilidade de emprego. Como nos referia uma empregada de uma perfumaria afectada pelo incêndio no Chiado:

> *Eu costumo dizer que sou ao mesmo tempo demasiado nova e damasiado velha: demasiado nova para me reformar, mas demasiado velha para arranjar emprego - com 38 anos já ninguém me quer!*

De qualquer forma, se considerarmos globalmente os valores do quadro, o que sobressai é o elevado valor médio que, em todas as categorias, é atribuído a esta dimensão "materialista". Na verdade, as condições de trabalho que, no passado, justificavam, como referia D. Lockwood, que os empregados dos serviços fossem tratados como uma classe distinta dos operários ([34]), hoje em dia ou já não se mantêm, ou já não são vividas como vantagens e suporte de diferenciação social. Da mesma forma, a necessidade de estabilidade e segurança colocada em evidência por H. Gans (1962/1982), como traço saliente da cultura operária, não se afigura como exclusivo dos trabalhadores manuais. Se nos fixarmos nas racionalizações de alguns entrevistados que, voluntária ou involuntariamente, deixaram de ser trabalhadores assalariados, verificamos que a segurança é, finalmente, vivida como a possibilidade de transferir para terceiros certas responsabilidades, em contrapartida da cedência aos mesmos de parte das decisões que dizem respeito ao próprio (no caso dos assalariados, à hierarquia; no caso dos não assalariados, às instituições que tutelam e controlam a esfera de actividade):

> *Fui empurrado para a rua (da empresa X) e eu digo-lhe sim, qu voltava ali para a (empresa X) porquê? Porque era uma segurança no campo de ter um emprego certo. Só por isso. (...) Eu aceitava sim ir para a (empresa X) porque, eh pá!, era uma estabilidade (...), era ter o tal fim-de-semana livre, não ter que me preocupar com a segunda-feira. Só nesse campo.* (cód. - O-8)

> *(Preferia, presentemente, um emprego estável, assalariado, pelas vantagens) financeiras, pelo menos. E, como o nome diz, a estabilidade, portanto, a pessoa não pôr em dúvida se o dia de amanhã lhe vai correr bem ou mal, sabe que há uma coisa que está garantida. (...) A rotina de trabalho é que não! A rotina de trabalho é uma coisa pessima. (...) A rotina de horários também é má. A estabilidade económica, no fim de*

[34] . A segurança no emprego, o salário auferido ao mês e não sob a forma de remuneração à hora, ao dia, ou à semana (ou à peça), o próprio facto de trabalharem em escritórios ou casas comerciais, etc., eram factores que, segundo Lockwood, explicavam posicionamentos distintos dos trabalhadores manuais e não-manuais na estrutura social, entendidos, aliás, como tal pelos próprios, e que se reflectiam, por exemplo, na fraca adesão dos empregados aos sindicatos: "As soon as the term "class situation" is understood to cover not only market situation but also work situation, it is clear that clerk and manual work do not, in most cases, share the same class situation at all." (1958 : 208)

contas, é a única coisa agradável do trabalho estável. Tudo o mais é bastante mau. (cód. - Q-13)

Pensava: eu, se tivesse um apoio, podia realmente fazer qualquer coisa, mas o quê? Eu punha, pus a mim próprio este problema. Não arranjei solução. Não sei o que é que eu posso fazer neste país que me dê créditos de realmente ser um (negócio seguro). Sei lá, fosse montar um negócio de quê? Ou (...) o que é que seria realmente que pudesse dar? Portanto, qualquer coisa que estivesse minimamente dentro do meu campo de conhecimentos, não é?! Aí não encontrei solução. (...) Se houvesse lá uma lista (num serviço de aconselhamento) onde se fosse escolher: -"Olhe, quero este!", aí talvez as coisas fossem mais fáceis. Mas, assim, não foi, de maneira nenhuma. (...) Não estou contente (com a experiência do supermercado) (...), fora do comércio (...) é que realmente uma pessoa pode fazer qualquer coisa que pode evoluir, não é?! (...) Se tivesse pistas, se tivesse uma experiência na família (...), aí, pois as coisas seriam talvez diferentes. Mas não tenho. Não tenho um mínimo, nenhuma referência. (...) Aí penso que precisava de um apoio, não só em termos monetários, mas em termos de conhecimentos, não é?! (cód. - O-10)

Quanto à segunda dimensão, são, novamente, de salientar os elevados valores médios que se registam, nas três categorias:

Quadro III.5.
(P.64) Qual o grau de importância que atribui ao facto de ter um emprego com perspectivas de carreira, que lhe proporcione satisfação e realização pessoal? (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Pouco importante	1	2	3	6
Importante	6	25	9	40
Razoavelmente imp.	3	6	7	16
Muito importante	39	41	32	112
Muitíssimo import.	51	23	49	123
N.S./N.R.	0	3	0	3.

(F=12.945 ; P=0.0000)

O contraste que se verifica entre, por um lado, os que tiveram percursos marcados pela experiência de operários e, por outro, as categorias dos inquiridos com trajectória de quadros e de empregados, confere alguma sustentação às teorias post-materialistas: enquanto estes, mais instruídos e socializados profissionalmente em ambientes mais exigentes em matéria de

qualidade de vida ([35]), privilegiam mais fortemente a realização pessoal através do trabalho; os primeiros, embora apresentem, quanto à dimensão da segurança, valores médios inferiores aos dos inquiridos com experiência de empregados, valorizam mais moderadamente esta dimensão da expressividade pessoal através do trabalho.

> *Aquilo que fiz como experiência profissional (...) foi no sentido de (...) criar coisas. (...) E toda a actividade criativa, quer seja empresarial, quer seja artística, ou outra qualquer, é sempre altamente satisfatória, gratificante! (...) Ter a possibilidade de conceber e realizar coisas (...), e com grande liberdade. (...) Quer dizer, eu vivo para viver, não vivo para outras coisas! Vivo para ter prazer! E viver.* (cód. - Q-51)

> *(Hoje trabalho numa) multinacional diferente, é uma multinacional de carácter familiar, em que eu conheço o patrão. Ou seja, o patrão é individualizável numa pessoa, que eu conheci, que eu vi. Ao passo que venho de uma multinacional, que é uma das maiores multinacionais do mundo, em que não existe patrão. Não existe afecto. (...) As minhas preocupações são preocupações de qualidade de vida. Quer dizer, a mim preocupa-me, porque já tenho o essencial. O que me preocupa a mim é não ter dinheiro para ir ao Japão (...), em vez de ter um Fiat Tipo, ter um Volvo. (...) Eu hoje estou num estadio em que aquilo que me preocupa é uma certa qualidade de vida. Como é isso que me procupa, também é isso que me preocupa no emprego: (...) ter boas relações pessoais, quer com colegas, quer com as hierarquias que estão acima de mim. Ter uma boa relação com eles, neste momento é essencial. (...) É muito importante, não só no trabalho, como em termos pessoais. (...) Eu não consigo dissociar a vida profissional da vida familiar e vice-versa. Eu sou um todo: se estou bem na vida profissional, isso vai-se reflectir inevitavelmente na vida familiar e vice-versa.* (cód. - E-56)

> *Eu nunca consegui separar bem o trabalho do homem. Eu, naquilo que tenho feito até agora (...), fiz porque gostava de fazer (...). E aqui (na empresa X), também. Enfim, neste momento tenho umas responsabilidades, enfim, tenho de arranjar dinheiro para os salários e outras coisas, não pode ser mesmo um hoby. Mas estou a fazer aquilo que gosto, quer dizer, não sinto que estou a trabalhar mais ou a trabalhar menos, quer dizer, as coisas estão a andar como eu gosto e eu sinto-me satisfeito com isto. (...) A coisa que*

[35]. O consumo, e não apenas a produção, traduz-se em práticas de identificação e diferenciação, pelo que constitui, como bem o sublinhou no início do século T. Veblen, mecanismo importante de integração social. A procura de qualidade de vida assenta assim, por um lado, no consumo acrescido de determinados bens conotados com estilos de vida socialmente valorizados. O facto de a sua produção em larga escala supor a padronização de comportamentos (a nível mundial) suscita a emergência de mecanismos de diferenciação, que se traduzem, designadamente, no acesso a bens não estandardizados, que permitem a afirmação da especificidade, e que se situam na esfera da cultura. Não há, assim, contradição, mas complementaridade: como sugere G. Benguigui, qualidade de vida e "consumerismo" são solidários da "invenção de valores fora do trabalho, no domínio cultural" e constituem um dos vectores estruturantes das orientações das "classes médias assalariadas" (1990 : 255).

eu gosto de fazer é isto (...), é, enfim, aquilo para que tenho jeito e que faço com prazer, enfim. Eu não sei exactamente onde começa o trabalho e *começa o homem, portanto, é nesta que quero estar.* (cód. - Q-50)

Os resultados relativos aos indivíduos com experiência de operários podem estar relacionados com a já referida consciência dos bloqueios que, em face das modalidades de organização do trabalho industrial, existem. A maior relativização da carreira por parte desta categoria resultaria, assim, de um comportamento adaptativo, de relativização de objectivos tidos como inatingíveis ou muito dificilmente atingíveis. Mas, se tivermos presentes os resultados apresentados no Quadro III.1., e designadamente que não é tanto pelo facto de se sentirem desaproveitados no trabalho realizado que se distinguem das outras categorias (apresentando, aliás, o mais baixo valor dos três grupos), mas pelo número de "resignados", então a explicação poderá também inclinar-se no sentido de ser esta uma manifestação mais intensa de ética tradicional do trabalho (obrigação, meio para angariar sustento, etc) ([36]).

Finalmente, quanto à terceira dimensão, não se observa qualquer relação significativa entre esta componente e o posicionamento estrutural, mediatizado pelas categorias de trajectos profissionais:

[36]. Em estudo recente, limitado aos encarregados da indústria em Portugal, Freire *et al.* (1992) observaram que apenas 19% dos inquiridos estimavam como "boas" as perspectivas de progressão dentro das empresas onde trabalhavam, contra 44% que as consideravam como "más". Em França, num estudo mais abrangente e incidindo sobre várias categorias operárias, J. P. Terrail mostra que os bloqueios de carreira, embora interiorizados, são fortemente constestados, mas que não são os operários que se encontram em piores condições (menos qualificados, ...) os mais críticos da situação profissional vivida. Sugere, assim, que "le rapport des salariés aux conditions de leur existence professionnelle n'est pas déductible de leur seule place dans l'organisation du travail. (...) le mode de son (leur existence professionnelle) appropriation subjective (...) engage l'ensemble de l'expérience biographique." (1990 : 187)

(P.65) Qual o grau de importância que atribui ao facto de ter um emprego que lhe dê oportunidade de fazer outras coisas para além do trabalho? (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Pouco importante	16	24	12	52
Importante	20	20	21	61
Razoavelmente imp.	12	13	16	41
Muito importante	32	25	21	78
Muitíssimo import.	20	15	29	64
N.S./N.R.	0	3	1	4

(n.s.)

Embora da ausência de relação possamos ser tentados a concluir que se verifica identidade de atitudes, concretamente quanto à existência de outras esferas ou quadros de acção que, no mesmo plano do trabalho, ou mesmo mais importantes que este, se afiguram como espaços de expressão e participação social, a distribuição dos resultados e a análise das racionalizações registadas nas entrevistas sugere que podemos estar em presença de lógicas distintas ([37]). Por um lado, manifestação de orientações "post-modernistas", como sugerido por R. Inglehart, traduzidas em realização através do trabalho, mas rejeição do mesmo enquanto fim em si, na medida em que a forma de participação no universo do trabalho possa implicar privação ou marginalização de outras esferas:

> *O trabalho, digamos, é um mal necessário. Eu acho que as pessoas não podem viver sem trabalhar e têm que encontrar uma forma de equilíbrio, digamos, entre as coisas que fazem. (...) É isso que eu procuro fazer: antes de mais, estar bem comigo próprio. Gosto de trabalhar, (...) mas também há outras coisas que me realizam (...), a amizade, por exemplo. (...) As pessoas têm que participar, devem intervir, quanto mais não seja nas coisas que lhe interessam. Quer dizer, uma pessoa que limita os seus interesses ao trabalho (...) é uma formiguinha!* (cód. - Q-54);

por outro, a estratégia do retraimento de que fala R. Sainsaulieu, que também radica na rejeição do trabalho enquanto esfera primeira de afirmação e identificação social, antes supõe a sua instrumentalização no sentido de obter

[37]. Se restringirmos a observação aos trabalhadores por conta de outrem, verificamos que a relação é significativa (F=3.127 ; P=0.045) e que o contraste mais saliente é o que distingue as médias dos inquiridos com trajectórias de operários (a mais baixa), por um lado, e dos indivíduos com experiência de empregados (a mais elevada), por outro.

recursos com vista a outro tipo de investimentos, esses sim considerados como prioritários ou mais gratificantes, mas que é mais comum entre segmentos de alguma forma marginais no universo das organizações (mulheres, imigrantes, ...), ou que, pelo tipo de integração que têm no domínio do trabalho, se sentem limitados noutras esferas de participação social:

> *Preferia ser empregada (por conta de outrem) (...) porque, (agora), não tenho autonomia. (...) Não tenho tempo para a minha casa, para os meus filhos, (...) nem para ir ao cabeleireiro! (...) Nem sequer para ir fazer umas compras com o meu marido!* (cód. - E-12)

O quadro ora traçado permite compreender as orientações que, em termos genéricos e mais ou menos abstractos, sustentam as racionalizações dos inquiridos em relação à sua participação na esfera do trabalho ([38]) - e que, consequentemente, balizam e influenciam os seus comportamentos e atitudes face à mobilidade. Importa, agora, passar ao outro nível da observação: indagar como, em situação de trabalho, se concretizam estas orientações e se forjam as identificações ([39]). Na verdade, como defende R. Sainsaulieu, as organizações não podem ser vistas tão-só como caixas de ressonância do que se passa nas esferas extra-trabalho, elas são espaços de produção de valores, normas e símbolos, que se combinam com os produzidos nos demais quadros de integração, num processo de fecundação cruzada, sendo assim entidades intervenientes na produção e modelação das "categorias colectivas de interpretação" e, por conseguinte, do 'reportório das identidades'. É nesse sentido que R. Sainsaulieu propõe uma abordagem cultural da empresa e da organização em geral ([40]).

[38]. Sublinhe-se que, ao distinguir entre trabalhadores por conta de outrem e por conta própria, não se verificaram diferenças sistemáticas e significativas nas médias destas três últimas variáveis.

[39]. Recorremos, aqui, ao quadro de análise proposto por R. Sainsaulieu (1977/1985), utilisando alguns dos indicadores por este elaborados, para a observação das identidades em situação de trabalho.

[40]. "Dire qu'il existe une culture d'entreprise suppose (...) que (...) les opérations culturelles (...) (suivantes) trouvent à se réaliser au sein de l'entreprise: qu'on y trouve une culture organisationnelle spécifique, un rapport aux institutions et à la culture environnante, des processus de constitution de communautés, d'apprentissage et de confrontations culturelles. Toutes ces opérations réunies au sein d'une même entreprise donneraient en dernière instance la

As organizações, enquanto universos de participação social, proporcionam ocasiões de interacção no seu seio, entre agentes individuais ou grupais, mas também constituem uma entidade autónoma, individualizável como totalidade. Consideraremos, assim, a leitura que os inquiridos fazem da sua integração no quadro concreto de trabalho atendendo às dimensões cognitiva e avaliativa da integração a nível das relações inter-pessoais, inter-categoriais e das relações com a organização.

Mas, enquanto espaço de participação assente em trocas entre indivíduos diferencialmente posicionados num quadro organizado, mais ou menos permeável a contactos entre níveis de autoridade, teremos de distinguir entre as sociabilidades informais e as relações modeladas pela estrutura organizativa ([41]). Quanto ao primeiro aspecto, privilegiámos a observação das relações entre "colegas", procurando, desta forma, neutralizar qualquer conotação hierárquica; quanto ao segundo, sublinhámos a dimensão "nível de responsabilidade superior", com vista a fazer sobressair essa mesma dimensão. Atendendo à maior ênfase colocada pelos mais qualificados no trabalho "colectivo", será de esperar que os inquiridos com trajectórias de quadros e parte dos que têm experiência de empregados privilegiem as relações com a hierarquia, mais que os indivíduos com trajectos de operários; e que, por força do maior empenho

possibilité aux rapports sociaux de fonctionner sur une claire appréhension du rôle de chacun de ses acteurs sociaux. (...) Loin d'être un pur réceptacle des formes culturelles reçues de l'extérieur, loin aussi de ne se définir que par le jeu abrupt des conflits et des pouvoirs, l'entreprise apparait bien comme une institution de transformation culturelle par l'intensité, la durée et la complexité même des rapports humains qu'elle met en oeuvre au cours de ses fonctions. (...) L'approche culturelle des rapports de travail amorce (...) une autre compréhension sociale de l'entreprise, puisqu'on peut l'apparenter aux diverses institutions qui façonnent les mentalités collectives au sein d'une même société." (Sainsaulieu, 1987 : 206, 224 e 226)

[41] . Trata-se, naturalmente, de verso e face da mesma medalha: assim como as relações informais não podem ser dissociadas do contexto formal em que emergem, a massa que permite a adaptação da organização às solicitações concretas de funcionamento encontra-se nas primeiras. A dissociação explica-se, aqui, fundamentalmente, pelo facto de não nos interessar a análise de situações organizacionais específicas, mas tão-só captar os traços que marcam a percepção do universo das relações de trabalho.

colocado no trabalho enquanto forma de realização pessoal, também cultivem, mais que os outros, as sociabilidades na esfera laboral.

Ora, os resultados da observação desmentem esta última relação:

Quadro III.7a.
(P.59) Quando faz uma pausa no seu trabalho, para tomar um café, comer qualquer coisa, ou simplesmente descontrair um pouco, costuma convidar colegas? (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Não	27	32	20	79
Sim	68	61	63	192
Não tem colegas ([42])	5	7	16	28
N.R.	0	0	1	1.

(n.s.)

que não se verifica nem mesmo quando se distinguem as relações que, pela maior selectividade que as define, supõem laços de maior intimidade:

Quadro III.7b.
(P.60) Quem costuma convidar? ([43]) (N=192)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Rel.indiferenc.	36	30	34	100
Rel.selectivas	32	30	29	91
N.R.	0	1	0	1 .

(n.s.)

É, portanto, de rejeitar a última parte da hipótese, que sugeria que as categorias mais empenhadas no trabalho como meio de realização pessoal também investiriam nessa mesma esfera laboral enquanto quadro de expressividade das sociabilidades de suporte afectivo.

[42] . Neste caso, o teste de associação, para além de não contemplar as não respostas, também não inclui os que não têm colegas.

[43] . A formulação exacta das alternativas de resposta era a seguinte: 1) aquele ou aqueles que estiverem disponíveis; 2) ou prefere esperar que um ou outro colega, com quem tem maior intimidade, também esteja disponível.

Já o mesmo não se verifica, porém, quanto à primeira parte da hipótese, registando-se, na verdade, um contraste significativo entre os inquiridos com trajectória de quadro (que mais frequentemente recorrem à hierarquia), por um lado, e os inquiridos com experiência de operários e de empregados (que expressam maior reticência no recurso à hierarquia), por outro:

Quadro III.8.

(P.61) Quando tem dúvidas no seu trabalho, costuma aconselhar-se junto de colegas de empresa que tenham níveis de responsabilidade superiores ao seu? (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Frequentemente	41	25	25	91
De vez em quando	41	43	48	132
Raramente	13	24	16	53
Nunca	5	8	11	24 .

(F=4.3670 ; P=0.0135)

Este aspecto reflecte-se, aliás, igualmente, nos resultados relativos à percepção da organização:

Quadro III.9.

(P.56) Para si, e atendendo à sua experiência de trabalho, uma empresa é constituída por: (N=300) ([44])

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Cooperação	84	57	68	209
Estratificação	16	42	31	89
N.S./N.R.	0	1	1	2 .

(P=0.0002)

Não obstante o facto de a primeira alternativa ("conjunto de indivíduos que cooperam") ser mais frequentemente apontada, pelas três categorias, como a modalidade organizativa que caracteriza o quadro concreto de participação na esfera produtiva - em conformidade, aliás, com a preferência conferida ao

[44]. A formulação exacta das alternativas de resposta era a seguinte: (1) um conjunto de indivíduos que cooperam, independentemnte das funções que exercem; (2) ou um conjunto de indivíduos, onde há os que mandam e os que obedecem.

trabalho (considerado em abstracto) realizado colectivamente (Quadro III.3) -, observa-se, claramente, que são os inquiridos com experiência de operários, seguidos a alguma distância pelos indivíduos com trajectória de empregados, os mais sensíveis à dimensão da estratificação na organização ([45]). Este resultado permite uma melhor comprensão dos dados do Quadro III.8: se o recurso à hierarquia é mais raro nas categorias de menores qualificações, tal facto deve-se a uma experiência do universo do trabalho em que a rigidez da hierarquia é um traço saliente e que é vivido como um constrangimento - eventualmente, até contrário aos próprios interesses da organização:

> *Uma pessoa ser cumpridora, zeladora, enfim, inclusivamente que saiba dizer quando está mal, isso é uma afronta para eles (hierarquia) - não gostam, não querem. Portanto, a pessoa tem que ser um burro (...). Portanto, se está mal, pronto: -"Primeiro fazes o trabalho, depois não tens que te queixar!" Portanto, vá lá, aquelas negligências, as próprias negligências deles - má organização do trabalho não sei que mais. Se as pessoas dissessem: _"Isto está mal, não pode ser assim". Não: -"Aqui quem manda sou eu!" E fica tudo mal, pronto. Eh pá!, e toda aquela pessoa que seja correcta, que seja honesta, enfim, que desenvolve o seu raciocínio, encontra uma sociedade que vê que não está bem, então tem que dizer que está mal!* (cód. - O-41)

> *Houve uma vez que me mandaram colocar uma (peça) ali a 30m de altura, sem um andaime, sem nada (...), foi um encarregado, um que era chefe na altura e que depois, mais tarde, foi (para encarregado). Ele (...) dizia assim: -"Eh pá!, eu hoje entrei em chefe, mas daqui por 3 ou 4 anos, eu quero ser encarregado!" E à conta dos outros (...), não era por ele. E eu disse-lhe mesmo: -"Se o Sr. tiver condições para ir fazer o serviço, eu vou lá fazê-lo. (...) Você faz e eu também sou capaz de o fazer. O que eu não vou é arriscar a minha vida por uma coisa destas!"* (cód. - O-23)

> *Muitas vezes, (nas empresas), (...) não se dá as mesmas oportunidades para ver quem é que pode, quem é mais capaz. (...) Acho que as pessoas que chegam cá em cima devem ser as pessoas mais capazes. E não é isso que acontece!* (cód. - O-21)

Se este resultado sugere, por um lado, que as condições de participação na esfera produtiva e, concretamente, o posicionamento estrutural mediatizado pela trajectória profissional é decisivo na formação das percepções relativas ao

[45]. Mesmo quando se consideram apenas os trabalhadores por conta própria:

	Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E.	Total
Cooperação	25	11	19	55
Estratificação	2	10	6	18.

(P=0.0058)

quadro organizacional; por outro, e à luz da observação anteriormente feita (Quadro III.3), reforça a interpretação quanto à dimensão instrumental subjacente às relações de trabalho, por parte dos inquiridos com experiência de quadros ([46]). Mas permite, também, esclarecer melhor os resultados apresentados nos Quadros III.7. Com efeito, tendo presente que os "interesses centrais" dos operários se situam fora da esfera do trabalho e que os inquiridos com experiência de empregados se situam numa posição intermédia, o que a ausência de associação evidenciada significa é que, não só no caso da categoria mais qualificada, mas em geral, as relações estabelecidas no quadro da organização têm um fundamento, essencialmente, de natureza instrumental ([47]), que não é, contudo, incompatível com o estabelecimento de relações selectivas, de maior afinidade ou intimidade, nem contradiz a dimensão afectiva nas relações de suporte no seio da organização - aspecto ao qual voltaremos.

Não é, portanto, pela importância conferida às relações inter-individuais que as diferentes categorias se distinguem no que concerne às modalidades de integração na organização; mas a partir do momento em que aquelas carreiem a matriz organizacional, a situação muda de figura. Será, então, de averiguar, para as três categorias em estudo, o tipo de ligação à organização.

Considerando a saliência que os valores "materialistas" assumem para as categorias de menores qualificações e que a carreira e a realização através do trabalho são dimensões fundamentais para os mais qualificados, será de esperar que os primeiros apresentem uma ligação à organização de tipo mais instrumental, estando consequentemente disponíveis para a abandonar logo que se apresente uma alternativa capaz de justificar os custos da mudança; enquanto

[46]. Se nos concentrarmos na situação dos trabalhadores por conta própria, e atendendo ao facto de se tratar, na maioria dos casos, de empresas de pequena e média dimensão, largamente dependentes, portanto, da boa articulação de esforços de todos os colaboradores, os resultados levam a concluir em reforço desta interpretação.

[47]. E que se reflecte nos contornos extremamente fluidos com que é frequentemente definida a noção de "amizade": *Os meus amigos são todos, pá!, desde o momento que eu me dou bem...* (cód.- O-5).

os segundos tenderão a sublinhar o empenhamento na organização, como forma de realçar a dimensão de competência que legitima a posição de algum privilégio que ocupam.

Na verdade, observam-se diferenças comportamentais significativas entre, por um lado, os inquiridos com trajectórias de quadros e, por outro, os indivíduos com trajectórias de operários e de empregados:

Quadro III.10a.

(P.57) Como se sente enquanto trabalhador da empresa? (N=300) ([48])

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Instrumental	54	74	62	190
Empenhamento	46	23	34	103
N.S./N.R.	0	3	4	7

(P=0.0047)

No geral, cerca de dois terços dos inquiridos revelam um posicionamento instrumental em relação à organização; mas os indivíduos com trajectórias de quadros apresentam uma distribuição substancialmente mais equilibrada pelas duas modalidades de resposta, enquanto os inquiridos com experiência de empregados voltam a evidenciar, através das respostas dadas, um posicionamento intermédio. No entanto, se considerarmos isoladamente os trabalhadores por conta de outrem, verificamos que o desequilíbrio em favor da posição instrumental se reforça ([49]), inclusivamente no que respeita àquela categoria mais qualificada:

[48]. A formulação exacta das alternativas era a seguinte: (1) como um trabalhador que está na empresa X, como poderia estar noutra empresa qualquer; (2) como um trabalhador da empresa X, que é a sua empresa e que não trocaria por outra.

[49] .Sublinhe-se, ainda, que a associação desaparece, no caso dos trabalhadores por conta própria, sendo o empenhamento a atitude dominante:

(N=70)	T.Q.	T.O.	T.E.	Total
Instrumental	7	10	9	26
Empenhamento	20	10	14	44.

(P=0.0047)

o que deixa supor uma forte motivação para o trabalho independente (e não uma mera alternativa provisória), por parte da maioria dos que se encontram nessa situação, em todas as categorias -

Quadro III.10b.

(N=223)	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Instrumental	47	64	53	164
Empenhamento	26	13	20	59.

(P=0.0332)

Assim, se a estrutura dos resultados fornece algum suporte à hipótese formulada, a substância dos mesmos aconselha alguma reserva. A consulta das entrevistas sugere, mesmo, que se interprete o "empenhamento" como condicional - a identificação com a organização é relativa e durará enquanto se mantiverem as condições tidas como fundamentais para alimentar essa identificação:

> *Amor à camisola não pode haver. Porque, hoje em dia, as pessoas têm que atender a uma realidade muito simples: é o dinheiro. (...) Eu hoje digo assim: se me oferecessem o dobro (do salário), eu não saio da empresa. É verdade. (Mas) aquilo que eu estou a dizer, hoje, pode não ser verdade daqui a um ano. Simplesmente, eu hoje não troco a (empresa X) pelo ambiente que tem, pela camaradagem que tem, pelos colegas que tenho, por aquilo que lá encontro, o desafio que isso constitui para mim, eu não troco pelo dobro. Daqui a um ano, é uma incógnita.* (cód. - E-56)

Novamente, portanto, se verifica que, dependendo da experiência concreta de participação na esfera do trabalho ([50]), certas noções relacionadas com o emprego assumem significados distintos e configuram quadros de referência particulares, que sustentam atitudes e comportamentos específicos que se irão possivelmente reflectir no que respeita à mobilidade.

excepto no caso dos inquiridos com experiência de operários, onde apenas metade dos trabalhadores por conta própria consideram que não trocariam de empresa.

[50]. Sublinhe-se, ainda, que quase todos estes resultados relativos à participação na organização se mantêm inalterados, em termos de estrutura de respostas, quando se dissociam os trabalhadores por conta de outrem e os trabalhadores por conta própria. Para além deste último resultado, a outra excepção à regra é a que se prende com as relações com os superiores hierárquicos: o valor médio dos indivíduos com trajectórias de operários e de empregados que se estabelecem por conta própria é inferior ao dos que trabalham por conta de outrem; enquanto no caso dos inquiridos com experiência de quadros, é o inverso que se verifica.

Profissão e subdivisões da sociedade global

Mas, se o conhecimento dos valores relativos ao trabalho e ao emprego é importante para compreender os mecanismos que, decorrentes da integração na esfera profissional (e da consequente percepção das relações intra e inter-categoriais na mema), contribuem para a formação das identidades sociais, para entender a substância das orientações em relação à mobilidade é indispensável a contextualização das mesmas através da análise das representações sobre a estrutura social. Dito por outras palavras, e regressando uma vez mais à teoria da privação relativa, consoante a percepção da distância que separa a situação vivida da situação desejada (ou entendida como merecida, à luz da comparação com outros significativos) - fronteiras rígidas e intransponíveis, ou flexíveis e permeáveis - e o valor de legitimidade associado à estrutura das desigualdades, assim o comportamento dos agentes poderá ser de fixação no grupo próprio ou de abertura a referências externas ([51]), o que condicionará, certamente, as atitudes (de rejeição ou de aceitação) face à mobilidade.

Assim, e começando pela identidade profissional, a tendência moderna para a institucionalização de profissões, numerosas e diversas, resulta, como refere Parsons (1968/1972), não apenas do aumento de escolarização e da complexificação da divisão do trabalho, mas também da necessidade de, em determinadas condições, criar um porto de abrigo, em relação ao mercado e à organização burocrática (vd. as referências aos mercados internos de trabalho - Cap. "Mercado, mercados ou sistemas de acção?"). Em termos mais gerais, a identificação subjectivamente vivida com o estatuto profissional resultaria da consciência da pertença a grupos de interesses mais ou menos claramente assumidos, cujos contornos se definem com base em critérios relacionados com a participação na esfera produtiva, mas, atendendo à complexificação da divisão do trabalho e à importância crescente da fragmentação do saber, não

[51]. Estamos, novamente, a socorrer-nos dos textos já citados de Merton e Rossi (1953/1966) e Tajfel (1983).

correspondem às fronteiras de classe, tal como definidas na teoria marxista ([52]) - o que se inscreveria, aliás, no que alguns autores consideram ser a tendência recente para o neocorporativismo de associação (nos termos de P. Schmitter) enquanto modelo particular de organização da sociedade civil. Deste modo, seria de esperar que, quanto mais longo e específico fosse o processo de formação requerido para aceder à profissão ou estatuto profissional, maior seria a tendência para uma identificação livre de certas referências particularistas (a família, a escola, a empresa, a comunidade local ...), mas, simultaneamente, assente em atributos que, sendo de natureza geral ([53]), pudessem ser suficientemente específicos para balizar as diferenças. Nas palavras de um entrevistado, engenheiro mecânico de formação, e gestor de uma sociedade imobiliária, de capitais portugueses e estrangeiros, na altura da entrevista:

> *Claro que tem os seus "senões" (trabalhar num sector novo). É preciso aprender, quer dizer, é preciso saber como é que funcionam as (instituições intervenientes) (...), mas isso, digamos que é um enquadramento, enfim, que não requer uma formação profissional específica. Quer dizer, não há pessoas formadas em Direcção-Geral (do sector)! (...) É uma espécie de "training on the job", quer dizer. Agora, o objectivo é um: é, ao fim e ao cabo, agarrar em qualquer coisa que não existe, ou em coisas que existem a meio, mas que, enfim, têm que acabar de ser tratadas e levar até ao fim.* (cód. - Q-45)

[52]. Estamo-nos a referir especialmente às relações aos meios de produção. Trata-se, naturalmente, de uma simplificação daquele quadro teórico. No entanto, como sublinhado na teoria de E. O. Wright sobre as "localizações contraditórias de classe", resultantes da pertença, em simultâneo, a posições de "explorador" e de "explorado" (por força do posicionamento nas três dimensões da estrutura de classe: propriedade dos meios de produção, controle sobre a organização da produção e propriedade de competências raras), e que definem *grosso modo* o que se conveio designar por "classe média", os diferentes critérios identitários (ou de posicionamento na estrutura social) permitem colocar em evidência dimensões de estruturação distintas e caracterizadas por uma certa autonomia em termos de lógica de funcionamento, que produzem resultados não coincidentes em matéria de classificação social.

[53]. Por exemplo, magnificamente ilustrada por uma certa terminologia hoje muito em voga: a "classe" dos médicos, dos professores, dos polícias, etc - e até a "classe" dos políticos! A questão da institucionalização das profissões é, de facto, mutíssimo mais complexa, nomeadamente porque também se prende com a criação de mecanismos e normas de acesso ao exercício e exclusão do mesmo, que só foram superficialmente referidas. Este não é, contudo, o local para as discutir em pormenor - vd. T. Parsons (1968/1972) e a revisão crítica das teorias sobre as profissões de A. Nóvoa (1987, Cap. I). Vd. também a análise de Lucena e Gaspar (1991), segundo os quais a fraqueza do associativismo em Portugal desaconselha que se fale de neocorporativismo - mesmo quando as aparências (práticas decorrentes da emergência e funcionamento das instâncias de concertação) o sugerem.

Atendendo, porém, à diferenciação decorrente da divisão do trabalho e à diversidade das qualificações que, no seio das grandes categorias profissionais, define estruturas de oportunidades de mobilidade específicas, será então lícito esperar que o mesmo mecanismo de demarcação das referências particularistas se verifique nos níveis de maiores qualificações de todas as categorias e assente em racionalizações baseadas no mérito:

> *Hoje, estar agarrado ao volante não me diz nada, está a perceber?! Qualquer pessoa se pode agarrar ao volante. (...) Não é aquele o meu mundo, o meu mundo é mais criativo, (...) estão sempre a aparecer coisas novas, o trabalho é criativo. Portanto, hoje, faz-se uma coisa de uma maneira, mas, amanhã, o mesmo trabalho já terá que ser feito de outra!* (cód. - O-41)

> *Há pessoas que fazem aquilo porque aquilo é rotineiro, porque fizeram, mas não sabem porque é que fazem assim. (...) Acho que as empresas deveriam (...) dar conhecimentos (aos seus trabalhadores), e depois vamos lá a ver quem é que tem unhas!* (cód. - O-21)

> *Havia muita gente que trabalhava dentro da (empresa X), a grande maioria, é triste dizê-lo, mas é verdade, trabalhavam lá, mas não eram profissionais. (...) Chegou-se a dizer que, para entrar para lá, o que era preciso era ter dois braços para trabalhar. Não tinham ofícios técnicos, chegavam da província, eram bem constituídos: -"Vais para a secção tal!" E era assim que as admissões foram feitas. Ora, essas pessoas, depois de sairem de lá e virem cá para fora, tiveram dificuldades. Eu cheguei cá fora, sou torneiro mecânico (...), estou a trabalhar. (...) Um indivíduo que lá fora (na empresa X) nunca passou de andar a (fazer trabalho pouco qualificado e específico da indústria naval), chega cá fora, não encontra a mesma situação. Não se acomoda a não ser (em empresas do mesmo ramo). (E) não há muitas empresas paralelas, no mesmo ramo. É evidente que as pessoas vão sentir dificuldades. Um torneiro, um mecânico, um electricista, um serralheiro encontra trabalho.* (cód.- O-37)

As referências particularistas assumirão, em contrapartida, especial saliência nos casos em que a competência profissional estiver intimamente dependente de um dado contexto de trabalho:

> *A maior parte da minha vida foi na construção civil, era taqueiro, sacador de tacos, era essa a minha profissão. (...) Hoje, sou serralheiro (...) e aquilo que sei hoje, agradeço à (empresa X), aprendi muito com os chefes e com os operários antigos da (empresa X). (...) Posso agradecer à (empresa X) aquilo que sou hoje!* (cód. - O-38)

Finalmente, será ainda de esperar que a recusa de referências no universo dos grupos associados à esfera do trabalho seja mais frequente entre os que situam em posição de retraimento em relação ao mesmo.

Embora os resultados parciais da observação estruturada assim o sugiram (maior concentração dos indivíduos com trajectórias de quadros no estatuto profissional, maior afirmação de individualismo no seio da categoria dos percursos operários e uma partilha quase equitativa dos inquiridos com experiência de empregados pelas três modalidades de resposta), a ausência de associação, contudo, aconselha a rever aquela interpretação:

Quadro III.11.

(P.58) Considera que as pessoas que têm o mesmo tipo de trabalho, o mesmo tipo de formação e o mesmo nível de responsabilidades que o Sr. formam ([54]): (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Emp.	Total
Estatuto profissional	41	33	36	110
Grupo na empresa	24	23	30	77
Conjunto de indivíduos	34	40	34	108
N.S./N.R.	1	4	0	5

(n.s.)

Na verdade, a identificação com o estatuto profissional concita para cima de um terço das escolhas, para as três categorias, o que sugere que se trata de uma referência importante, independentemente das trajectórias profissionais. Mas em relação às manifestações de "individualismo" registam-se valores muito semelhantes.

Em alternativa à hipótese formulada, e atendendo às recentes raízes urbanas de parte substancial dos inquiridos e à correlativa forte mobilidade intergeracional, o que o facto de se verificar uma muito ligeira preferência pelos dois pólos da

[54]. A formulação exacta das alternativas de resposta era: (1) um grupo com características e interesses comuns, independentemente da empresa onde trabalhem; (2) um grupo com características e interesses comuns, mas só na empresa onde trabalha; (3) ou não formam grupo nenhum porque cada qual é como é, independentemente do trabalho que efectua.

identificação - o estatuto profissional e o individual - sugere é que enquanto para uns a fixação na referência profissional poderá funcionar como meio de afirmação de uma identidade específica, mas partilhada e reconhecida a um nível macro; para outros, a ténue importância que a experiência social das profissões desempenhadas assume, no contexto de outras solicitações, que inevitavelmente se reflecte na relevância relativa atribuída às diferentes situações (ou quadros de interacção), fará com que os mecanismos de identificação social se encontrem mais tributários de outros contextos - e nomeadamente a família (origem geográfica, estatutária, ...), os amigos ou a comunidade local, enquanto espaços de integração e participação social.

A empresa surge, em contrapartida, como quadro de referência alternativo com menor poder de atracção que os dois primeiros, suscitando a preferência de cerca de um quarto dos inquiridos - o que se inscreve em reforço dos comentários anteriormente tecidos relativamente ao Quadro III.10a., e permite afirmar que, independentemente da trajectória profissional, a ligação à empresa poderá funcionar como inibidor activo da mobilidade apenas para uma minoria, no caso de se apresentar uma oportunidade alternativa.

A forte concentração no "modelo individualista" sugere, para além disso, que os mecanismos particularistas estão bem vivos e activos no universo das representações da população estudada, e isto independentemente da categoria socioprofissional a que "objectivamente" pertençam.

No entanto, quando cruzado com a posição de origem (mediatizada pela categoria socioprofissional da pessoa que criou o inquirido), mantém-se a ausência de relação:

Quadro III.11. ([55])

Categoria socioprofissional da pessoa que criou o inquirido

	Trab.rural	Oper.ind.	Empr.serv.	Quadro	Total
Estat.profis.	22	37	29	15	103
Grupo empresa	11	27	26	11	75
Conj.indivíd.	20	42	26	16	104 .

(n.s.)

Assim, também a hipótese baseada na fixação identitária na posição de origem não constitui, de facto, explicação alternativa. Se considerarmos, na verdade, as três categorias, separadamente, considerando a natureza da trajectória intergeracional ([56]), verificamos que se mantém a ausência de relação:

	Quadro III.12a. Traj.Quad. (N=98)		**Quadro III.12b.** Traj.Oper. (N=92)		**Quadro III.12c.** Traj.Empr. (N=92)	
	Estabil.	Mudança	Estabil.	Mudança	Estabil.	Mudança
Est.Pr.	14	26	15	16	11	21
Gr.Emp.	8	16	14	9	9	19
Cnj.Ind.	13	21	17	21	9	23 .
	(n.s.)		(n.s.)		(n.s.)	

J. Goldthorpe (1982 : 174) sugere que a forte heterogeneidade da base de recrutamento e a diversidade dos níveis de instrução e formação dos "quadros" ([57]) é responsável pelo fraco grau de identidade demográfica e sociocultural dos mesmos. À semelhança de outras categorias sociais, a "hereditariedade

[55] . O total é aqui de 282, por força das razões apontadas no Anexo "Metodologia".

[56] . Considera-se que a trajectória é "estável" quando a categoria socioprofissional da pessoa que criou o inquirido (posição de origem) é aparentada à deste (posição de destino mediatizada pela trajectória profissional intrageracional dos últimos dez anos); e que o trajecto é de "mudança" quando as posições de origem e de destino diferem. Naturalmente que estas comparações intergeracionais comportam sempre riscos. Contudo, a utilização de grandes categorias, por um lado, e a finalidade descritiva das mesmas (universo de trabalho) atenuam, de alguma forma, os erros que daí podem advir. As reservas e cautelas a observar foram explicitadas em pormenor noutro lado (vd. Anexo "Categorização das trajectórias socioprofissionais").

[57] . Na verdade, Goldthorpe refere-se à "service class", ou seja : "the class of professional, administrative and managerial employees", cuja característica saliente, em termos profissionais, é "that they involve the exercise of authority and/or of specialised knowledge and expertise" (1982 : 180). Como sublinhámos noutro lado, esta definição apenas parcialmente cobre a categoria dos quadros (vd. Anexos "Categorização das Trajectórias socioprofissionais" e "Metodologia").

profissional" tendencial que se começa a desenhar terá, a prazo, como resultado a consolidação da identidade demográfica e, consequentemente, o desenvolvimento e fortalecimento de uma identidade sociocultural específica, sendo a meritocracia e a tecnocracia os traços salientes e definidores da mesma ([58]). Se seguirmos esta hipótese, tendo presente a forte mobilidade geográfica e social verificada em Portugal (vd. Cap. "Mobilidade geográfica e diferenciação socioprofissional"), teremos de atribuir a estes mesmos factores a responsabilidade, nos escalões mais elevados de qualificação, pela frágil sedimentação de uma identidade forjada na dimensão profissional do estatuto, a forte afirmação de individualismo (com valores muito próximos daquela, trata-se, porém, de uma recusa de identificação com categorias sociais enraizadas na esfera profissional) e, finalmente, a ausência de qualquer relação sistemática com a trajectória profissional e intergeracional. Para os menos qualificados, porém, seria também de admitir a prevalência de comportamentos individualistas com forte pendor tradicional ([59]).

Outra via para a interpretação dos dados assenta nas representações que existem, em dado ambiente sociocultural, e que resultam numa hierarquia de prestígio das profissões, que favorecerá ou inibirá a identificação com as

[58]. Concretamente, e uma vez que a observação se restringe à "service class", meritocracia e tecnocracia são, segundo Goldthorpe, os fundamentos - racional e moral - que justificam a posição de privilégio ocupada pela "classe" (1982 : 183-185).

[59]. Veja-se, por exemplo, para o caso dos operários o estudo realizado no Barreiro por A. N. Almeida. A heterogeneidade social da categoria é a nota dominante, nesta cidade com mais de um século de experiência industrial. Quanto aos pais: 34.8% eram trabalhadores rurais; 13.9% não tinham trabalho manual, nem na indústria, nem na agricultura; enquanto 51.3% tinham, pelo menos, um operário entre os progenitores. Relativamente aos cônjuges: 30.7% eram domésticas; apenas 30.2% eram operárias; 12% eram empregadas dos serviços aos particulares; 22% encontravam-se no comércio ou nos serviços; e 5.1% tinham profissões intermédias. Finalmente, entre os que tinham filhos já integrados na vida activa, a heterogeneidade é ainda mais forte. Em conclusão, a autora sublinha que: "estes resultados sugerem o facto de a condição operária poder ser apenas um momento relativamente fugaz na história de uma família ou de gerações que se sucedem." (1992 : 38) - e isto para um número significativo de famílias operárias. Naturalmente que, nestas condições, não é de esperar que se forje uma subcultura operária que, à semelhança do evidenciado para os operariados inglês e alemão (vd. referências bibliográficas supra), não obstante a evolução dos modos de vida, se inscreva numa matriz específica que se transmita de geração em geração.

mesmas consoante o valor que lhes é conferido, condicionando, por conseguinte, as atitudes e comportamentos de mobilidade:

> *Comecei a procurar trabalho (...) no comércio. Foi aqui que a coisa sempre mais me atraiu, não é?!, falar com as pessoas, ver coisas diferentes. Enquanto na (actividade industrial) era tudo igual, não é?! (...) Até mesmo existem dois sexos nos humanos, não é?!, e eu só via um! Isso também me causava uma certa confusão, não é?!, porque não havia aquela possibilidade de falar com (...) o outro, saber o que é que se passava do lado de lá. (...) A maioria dos operários (...) tem a quarta classe. Eu também tinha a quarta classe, ou, vá lá, tinha o ciclo, que era quase a mesma coisa. E nós temos que ver (...), é que uma pessoa que efectivamente tenha estudado (...), que seja culto, tem forçosamente que saber mais qualquer coisa do que o outro. ...) Acontece que (na actividade industrial) as conversas (...) de uns para os outros era umas conversas que eu hoje acho que eram um bocado ridículas. (...) As conversas degradavam-se muitas vezes, degradavam-se até tal ponto que havia pessoas que eu sabia que se desviavam dos grupos. (...) E eu acho que aprendi muito pouco (...), tive muito contacto humano, mas não foi um contacto muito rico, isso não! Contacto rico foi, efectivamente, depois que eu (iniciei a vida comercial), porque comecei a contactar com todas as camadas sociais. (...) Eu hoje, quase a ler o jornal uma vez por semana (...), enquanto nessa altura eu lia o jornal talvez todos os dias, eu hoje (...), pelos contactos que tenho durante toda essa semana, eu (...) apercebo-me muito mais do que se passa no mundo! (...) Era (um universo) completamente fechado. (...) Logo que entrei na parte comercial, passado oito dias, vá lá, digamos, eu já não voltava (ao trabalho industrial)!* (cód. - O-43)

> *Eu acho que, se tivesse continuado (na actividade industrial), estava a embrutecer. Aquilo era um ambiente embrutecedor, não é?! (...) Se eu tivesse continuado (...), eu nunca vinha tirar um curso superior, não é?! (...) Porque, não há dúvida, a gente entra para a faculdade, começa a ler e a estudar coisas que nunca estudaria se não (fosse estimulado para o efeito) - ainda para mais (...) num curso de História, não é?! Começa a abrir novos horizontes, (a abandonar) ideias que a gente tinha, esses preconceitos ...* (Cód. - O-11)

Ora, se esta hierarquia de prestígio reflecte uma matriz de inteligibilidade das categorias sociais assente numa visão estratificada da estrutura social, então as categorias profissionais não são as únicas (ou mesmo as mais importantes) referências relevantes para explicar o auto-posicionamento dos indivíduos na esfera produtiva e, mais geralmente, a sua integração na sociedade, havendo ainda que atender à auto-afiliação em termos macro, ou seja, em relação às grandes subdivisões da sociedade global:

> *Há aquela classe média e há a classe mais baixa. (...) (Dentro da classe mais baixa), uns são mais operários que outros. Os que não fazem nada são mais operários e aqueles que*

mais trabalham não são operários, são escravos. São todos operários, mas (...) aqueles que não fazem nada são mais operários do que aqueles que trabalham. (...) Portanto, uma pessoa que ande a trabalhar no dia-a-dia, não é?!, no duro, esse, para mim, é operário, (mas) são escravos; o outro, portanto, que trabalha num banco, ou coisa assim no género, já é operário... É que há uns operários de primeira e outros de segunda. (...) Não tem a ver com a especialidade, (nem com) o sector. (...) Eu conheci (...) um moço que estava lá no pombal - a gente chama pombal à administração -, estava lá no pombal, conhecia-os, eles se viessem sozinhos, falavam bem para a gente, se viessem lá com uns senhores fulanos tais, já não conheciam a gente (...), são complexados! (cód. - O-25)

Quando vim do serviço militar, passei para o quadro dos técnicos. Aí já estava dentro dos técnicos (...), já estava com mais responsabilidades, já era completamente diferente. (...) Era um serviço bom, as condições eram totalmente diferentes e a pessoa sentia-se num cargo totalmente diferente, porque deixou de ser operário, para passar a chefiar a partir daí. (cód. - E-35)

Neste contexto, e seguindo a clássica hipótese de Tocqueville, considerando novamente a forte mobilidade intergeracional recente, será de esperar que quanto maior a mobilidade (ascendente), mais dilatadas serão as expectativas e, por conseguinte, menor a fixação em referências identitárias com conotações de rigidez da estrutura social (os pólos da distribuição desigual das posições sociais). Atendendo, contudo, à teoria da privação relativa, será igualmente de esperar que não seja a posição na estrutura social considerada em termos absolutos, mas a congruência entre o *status* percepcionado e a posição estatutária (considerada como) merecida que, influenciando a percepção da "justiça social" em dada sociedade (Cherkaoui, 1988) e, consequentemente, modelando as expectativas, determine a formação identitária:

Comecei a trabalhar aos 14 anos. (...) Fiz o ISCAL à noite. (...) Ainda me inscrevi em Económicas, mas desisti. A melhor licenciatura é a que se obtém através da experiência profissional. (...) Concorri para ROC no ano passado, (...) também concorreram uma série de economistas, advogados, até mesmo dois catedráticos, mas foram todos chumbados. (...) Eu fiquei aprovado na primeira fase (...) e dispensaram-me do estágio. Não me apresentei este ano à oral, vou-me preparar melhor e apresento-me para o ano. Mandei vir um livro dos Estados Unidos que é a bíblia dos especialistas de fiscalidade e finanças, são quase 3000 páginas! (...) Porque os juízes são uma casta (...), não decidem em função da competência dos candidatos, mas de outros critérios que eles lá têm. (...) Saí da (empresa X) porque me sentia confiante em mim próprio, sabia qual era o meu valor. (...) Já não estava para aturar a incompetência daqueles gestores, só queriam era servir-se da empresa para benefício deles, era uma mafia, que se auto-promoveram e

enriqueceram fraudulentamente à custa da empresa. (...) Havia gestores lá dentro que, se viessem cá para fora, nem para andar a varrer ruas serviam. (...) Alguns sairam, (...) (apesar de serem incompetentes) porque tinham cá fora os padrinhos para os proteger - filhos de família que nunca souberam o que era trabalhar. (...) No nosso país, o valor e a competência das pessoas não são reconhecidos. E se a pessoa vem de baixo, ainda calcam mais. (...) Hoje, (como profissional liberal), estou melhor, ninguém manda em mim - nunca aceitei, aliás, que mandassem em mim! -, mas hoje já me sei defender melhor (...) e só não estou melhor porque não quero, não tenho feitio para aparar certos golpes. (...) Não penso (evoluir para uma sociedade com os colaboradores), porque as responsabilidades fiscais, com a segurança social, etc, são demasiado pesadas. Ainda por cima, com o imposto único, até os lucros não distribuídos aos sócios são tributados! E o Estado não dá nada em contrapartida, a não ser às mafias. (cód. - Q-44)

Assim, será de esperar que a afirmação de "individualismo" seja mais comum entre os indivíduos que, tendo tido uma experiência de mobilidade intergeracional no sentido ascendente, a atribuam ao mérito individual (agente responsável pela trajectória ascendente), recusando associá-la a uma dinâmica estrutural que os afasta da posição de origem e os assimila a um conjunto de chegada que rejeitam (porque dele se sentem excluídos); será de esperar esta atitude essencialmente por parte dos que percorreram uma trajectória longa de mobilidade, por conseguinte, junto das categorias de qualificações mais elevadas, sendo assim favorável à mobilidade. Por outro lado, pode-se prever que a maior fixação nas posições polares da divisão em classes será protagonizada pelos indivíduos estatutariamente mais estáveis, que privilegiam as identificações particularistas com ambientes socioculturais mais ou menos homogéneos (a família, a escola frequentada, o bairro ...) - contribuindo para a formação de atitudes contrárias à mobilidade. Enquanto a identificação com uma "localização contraditória de classe" (Wright) emergirá mais facilmente em meios sociais de grande heterogeneidade (mobilidade intra e intergeracional, diversidade social a nível da comunidade local, ...), para os quais o modelo meritocrático é a referência básica e suporte de atitudes favoráveis à mobilidade.

Ora, quando observamos os dados referentes a este aspecto do auto-posicionamento na estrutura social, o resultado que, à primeira vista, sobressai é o facto de apenas uma minoria recusar identificar-se com as grandes

subdivisões propostas ([60]) (que corresponde a menos de um terço dos que, na pergunta anteriormente tratada, responderam de forma semelhante):

Quadro III.12.
(P.62) Em termos gerais, como qualificaria a sua participação na sociedade? ([61]) (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Cl.trabalhadora	23	78	56	157
Classe média	50	14	26	90
Acima da média	17	1	2	20
Individualismo	10	7	16	33

(P=0.0000)

Na verdade, não obstante a percepção generalizada de que as dinâmicas sociais recentes, engendrando uma forte mobilidade social, esbateram as distâncias:

> *Há de tudo um pouco (na vizinhança): operários, empregados bancários, funcionários públicos ... (...) Mas isso (não interfere nas relações), parece que mudou tudo do 25 de Abril para cá. (...) As pessoas dantes viam o senhor doutor, porque era o senhor doutor, não é?!, havia aquela coisa de: era senhor doutor, era superior. Agora, não. A pessoa já tanto faz ser doutor, como ser advogado, como ser engenheiro. Já não há aquela diferença. (...) Mas na minha criação, na minha juventude, havia certas diferenças, não é?! Até, por exemplo, eu não pedia namoro a uma menina que era filha de fulano tal, não é?! (...) Agora não (...), mesmo da parte da juventude (...), vê-se da parte da*

[60]. Lipset e Zetterberg (1953/1966), ao compararem a mobilidade social na Europa e nos EUA, já tinham sublinhado que o que difere de um caso para outro não são nem a "quantidade" nem os factores estruturais (demográficos) e motivacionais, mas os valores e crenças básicas relativos à forma de estruturação das sociedades, que eles caracterizam como sendo, na Europa, "class oriented" e, nos EUA, "open class".
Nota redigida na fase de revisão: no inquérito às atitudes face ao desenvolvimento da FLAD, os resultados são, contudo, surpreendentes: não apenas a sensação de privação relativa é bastante fraca (apenas 30% avaliam negativamente as distâncias que os separam dos grupos de referência), como o auto-posicionamento na 'escala social' revela uma concentração de respostas superior a dois terços na 'classe média' (sendo os valores registados para as restantes os seguintes: 'rica' - 0%; 'alta' - 2%; 'baixa' - 20%; e 'pobre' - 6%) - Cabral *et al.* (1993).

[61]. A formulação exacta das alternativas de resposta é a seguinte: diria que (1) é um membro da classe trabalhadora; (2) que é um membro da classe média; (3) acima da média; (4) ou entende que não se identifica com ninguém, a não ser consigo próprio. A utilização de uma quinta categoria, frequentemente utilizada sobretudo nos EUA, com vista a captar e diferenciar os "novos proletários" (ou "under class", ou "novos pobres"), não foi, aqui, considerada como pertinente, pelas razões apontadas no Anexo "Metodologia". A não diferenciação da "classe média" em categorias ordenadas, prática frequente nos estudos de mercado, também não foi considerada como relevante, atendendo aos propósitos e condições de realização da observação.

juventude, tanto faz ser fulana, ser isto ou aquilo. Eu vejo aí pessoas, vejo aí raparigas a andarem a estudar na Universidade e namoram com rapazes que trabalham nas obras, não é?! (cód. - O-28),

a recordação do passado (mais ou menos recente) ainda se encontra bem viva e actuante na percepção da estrutura social:

Bom, eu, a partir de determinada altura, até (gastava mais dinheiro) era com o filho, não é?! Para o filho andar bem arranjadinho. O filho andava na escola, os pais são trabalhadores, quer-se que o filho se apresente na escola como os outros. É claro, o estrato social da escola é diferente, não é?! E, é claro, nem toda a gente encara os filhos dos trabalhadores assim com, daquela maneira ... E então tem que se arranjar. (cód. - O-26)

O significado das categorias pode variar (com filiações ideológicas e partidárias, etc), mas a conotação com uma hierarquia de posições que corresponde a determinada forma de estruturação social, que se pretendia pôr em evidência, encontra-se presente ([62]). Assim, não admira que os resultados revelem uma distribuição das posições percepcionadas que varia em função das posições ocupadas (mediatizadas pela trajectória profissional).

Se observarmos, agora, a relação com a posição de origem (mediatizada pela categoria socioprofissional da pessoa que criou o inquirido), também verificamos uma associação significativa, com os inquiridos de origem rural e operária a optarem maioritariamente pela opção "classe trabalhadora", os de origens intermédias e elevadas a concentrarem a maioria das respostas nas "classe média" e "acima da média", enquanto que a opção "individualista" se reparte pelas várias categorias:

[62]. Uma das inquiridas, quadro técnico numa empresa, reagiu à formulação da pergunta porque "somos todos trabalhadores". Contudo, quando se lhe perguntou se era com essa opção que se identificava ("classe trabalhadora"), preferiu escolher "classe média".

Quadro III.13.

(N=287)Categoria socioprofissional da pessoa que criou o inquirido

	Trab.rural	Tr.indúst.	Emp.Serv.	Quadro	Total
Cl.trabalhadora	39	64	38	8	149
Classe média	10	28	30	19	87
Acima da média	0	6	4	10	20
Individualismo	5	10	10	6	31.

(P=0.0000)

Mas, e atendendo a que a posição de "partida" condiciona a de "chegada" (vd. Anexo "Metodologia"), se desagregarmos a observação pelas três categorias e considerarmos a trajectória intergeracional ([63]), verificamos que apenas no caso dos inquiridos com experiência de operários se volta a observar uma distribuição não aleatória dos indivíduos pelas quatro categorias identitárias propostas, mas, diversamente do previsto na hipótese de partida, com cerca de um quarto dos "estáveis" a afirmarem uma posição de "classe média" e um décimo dos "móveis" a rejeitarem qualquer referência a uma categoria colectiva:

Quadro III.14.

	Traj.Quad. (N=99)		Traj.Oper. (N=96)		Traj.Empr. (N=92)		Total (N=287)	
	Estab.	Mudan.	Estab.	Mudan.	Estab.	Mudan.	Est.	Mud.
Cl.trabalhad.	8	14	35	40	14	38	57	92
Classe média	14	36	11	3	9	14	34	53
Acima da média	10	7	1	0	0	2	11	9
Individualismo.	4	6	1	5.	6	9	11	20 .
	(n.s.)		(P=0.0150)([64])		(n.s.)		(n.s.)	

[63] . O que anteriormente designámos de estabilidade ou mudança estatutária - vd. supra.

[64] . Para efeitos de cálculo, as modalidades "classe média" e "acima da média" foram agregadas. Na verdade, no único caso "acima da média", trata-se de uma identificação com uma categoria social por força, essencialmente, do rendimento auferido.

Para além do mais, qualquer que seja a trajectória intergeracional, a preferência da auto-afiliação destes inquiridos com trajectória de operários recai, em larga maioria, na "classe trabalhadora" e, no que respeita às duas outras categorias, nas "classes média" e "acima da média", para os indivíduos com percurso de quadros, e nas "classes trabalhadora" e "média", no caso dos inquiridos com experiência de empregados. Assim, a percepção da trajectória socioprofissional própria é, de facto, mais importante para explicar o auto-posicionamento na estrutura social que o tipo de percurso intergeracional ([65]).

Nestas condições, e para regressar ao quadro de análise já anteriormente defendido (de que os mercados de trabalho devem ser entendidos como espaços de interacção social), na ausência de uma mediatização pessoal dos contactos (profissionais), e atendendo à falta de credibilidade de certas modalidades de credenciação formal (grau académico ou nível de qualificação) - vd. Cap. "Recursos e constrangimentos na procura de emprego"), as referências estatutárias (e portanto de natureza particular - escola frequentada, organizações por onde passou, família de origem ...) podem funcionar como elementos coadjuvantes de controle. Significativa quanto a este comportamento é a declaração de um dos entrevistados:

> *Há muita coisa que se faz em termos de formação que, depois, aparentemente desaparece, mas, na realidade, não desaparece. Eu, por exemplo, lembro-me de querer recrutar, para trabalhar comigo, engenheiros com o liceu. Em vez de dizer: -"Quero um engenheiro", dizia: -"Quero um engenheiro com o sétimo ano do liceu!" É uma especificação algo complicada às vezes, porque tinha a ver com a evolução de gente formada a partir de cursos médios, até cursos superiores, e eu dizia: -"Não é um*

[65]. O que suscita uma nova interrogação: atendendo aos resultados observados quanto à identidade socioprofissional (Quadro III.11), e designadamente ao facto de não se ter verificado qualquer diferença significativa no relevo atribuído, pelas três categorias, às modalidades de identificação propostas (estatuto profissional, grupo na empresa e individualismo), sendo que a primeira acolhia para cima de um terço das preferências, será de atribuir o esfumar da "memória intergeracional" a um efeito de socialização mais forte induzido pela integração na esfera profissional? Não é este o local apropriado para aprofundar esta questão, mas a análise que adiante se faz dos quadros de integração social contribui com alguns dados para a resposta.
Nota redigida na fase de revisão: no mesmo sentido parecem apontar os resultados atrás referidos de Cabral *et al.* (1993): 71% dos inquiridos auto-posicionam-se na 'classe média', o que revela, de facto, não uma percepção de hierarquia rígida da estrutura social, mas uma imagem de quase indiferenciação da mesma.

engenheiro desses que eu quero! Para trabalhar comigo, quero um engenheiro com o liceu!" E porquê um engenheiro com o liceu, o que é que ele tinha aprendido? Tinha aprendido uma série de coisas que lhe davam uma atitude diferente! Que já, provavelmente, não se lembrava de nada dessas coisas que tinha aprendido, mas a atitude, o estado de espírito e a maneira de fazer as coisas é que era diferente! (cód. - Q-51)

Ora, em face destes resultados, teremos de rejeitar a hipótese de que a estabilidade estatutária favorece a fixação identitária, bem assim como não poderemos aceitar que a mudança induza a identificação com a "classe média". Em contrapartida, e não obstante as limitações dos dados ([66]), verifica-se que são, de facto, os "móveis" que mais frequentemente recusam a assimilação às grandes subdivisões da sociedade global. Esta é, contudo, uma identificação mais frequentemente adoptada pelos inquiridos com trajectórias de empregados, que constituem, como se viu, uma categoria que assume frequentemente posições intermédias ([67]).

Assim, admitindo que as atitudes face à mobilidade dependem dos valores e modelos de orientação relacionados com o universo de trabalho, por um lado, e do auto-posicionamento estatutário, por outro, há agora que averiguar se os recursos e constrangimentos inscritos nos meios de socialização, integração e referência (que funcionam como níveis de comparação para a formação das auto-percepções e sobre os quais assentam, consequentemente, os mecanismos de controle social) facilitam ou inibem a mobilidade.

[66]. De facto, quando se perguntava a profissão da pessoa que criou o inquirido, não eram pedidas especificações na medida em que, para além de fazer apelo, por vezes, a uma recordação já bastante longínqua e, porventura, contagiada por mecanismos de legitimação social, a forte mobilidade registada nas últimas décadas tornaria difícil (se não mesmo impraticável) o estabelecimento de equivalências rigorosas e fiáveis.

[67]. Aqui, em relação às duas outras. Mas, quando é seguido outro tipo de categorização (por exemplo in Goldthorpe *et al.*, 1987), também sobressai esta mesma característica que, atendendo à diversidade interna, e à falta de terminologia mais rigorosa, designamos, como M. Crozier (1965), Goldthorpe e outros, de posicionamento intermédio (vd. tratamento mais pormenorizado no Anexo "Metodologia").

2. REDES DE INTERACÇÃO E SUPORTE

Começando pela família, é de sublinhar a diversidade de estatutos profissionais que caracteriza, pelo menos, as relações mais próximas dos inquiridos (pessoa que os criou e cônjuge - vd. Quadros A.11, A.12 e A.13 em Anexo) - como o atestam mais claramente os inquiridos com experiência de quadros (e já a análise dos contactos informais estabelecidos para a mudança de emprego tinha revelado - vd. Quadros II.11a e II.11b). Por outro lado, como se acabou de ver, não obstante as tendências detectadas, que diferenciam as três categorias observadas, a variabilidade interna das mesmas, relativamente a algumas das questões colocadas, sugere que outras influências, que condicionam as atitudes e comportamentos, se acrescentam ou sobrepõem à socialização profissional e apontam as redes sociais como direcção de análise.

Concentremo-nos na primeira situação: o facto de indivíduos com trajectos profissionais semelhantes apresentarem comportamentos similares significa que é porque os indivíduos interiorizam determinados valores e normas, que vão seguir rumos profissionais específicos?; ou que é porque a trajectórias profissionais aparentadas correspondem oportunidades de interacção semelhantes, com os mesmos tipos de actores, que se formam idênticas maneiras de pensar o meio envolvente?

No primeiro caso, os percursos profissionais das diferentes categorias reflectiriam comportamentos adaptativos, de conformidade com as normas comportamentais tidas como aceitáveis para as posições percepcionadas. Assim se explicariam, por um lado, as regularidades registadas - manifestações de conformidade com a norma maioritariamente aceite em determinado meio -; e,

por outro, a expressão de condutas desviantes (das orientações maioritárias), nas diferentes categorias, em consequência da adopção, por antecipação, dos comportamentos tidos como apropriados ao *status* ambicionado, ou da fixação em grupos de referência de origem - que se traduziria na variedade subcultural.

A outra forma de abordar a questão não pressupõe, à partida, a precedência de uma norma que, nos diferentes meios, obrigaria à conformidade dos comportamentos, mas admite que as percepções são o resultado da experiência concreta das situações e, nomeadamente, da interacção com determinado tipo de actores (e, correlativamente, que esses quadros de interacção constrangem estruturalmente os comportamentos dos indivíduos e vão, desse modo, modelando e fazendo evoluir as suas motivações e atitudes). E assim se explicaria que indivíduos com atributos (objectivos) semelhantes possam divergir nas orientações e comportamentos, e que outros, com características distintas, possam manifestar-se de forma semelhante, dependendo dos quadros concretos de interacção e comparação social.

A primeira orientação foi seguida no clássico estudo de H. Gans (1962/1982) sobre a "aldeia urbana" do West End de Boston. A incapacidade de resistir colectivamente e de forma organizada ao projecto de renovação, não obstante a forte coesão social da comunidade, foi explicada pelo autor como resultado de uma cultura de classe, que inibe a emergência de formas organizadas de acção - designadamente a aceitação e confiança numa liderança única, que se forja na experiência do trabalho colectivo, e que seria um traço mais comum entre a classe média ([1]). Em oposição a esta interpretação, e partindo da constatação de situações em que a "classe trabalhadora" soube mobilizar-se e organizar-se colectivamente, e com êxito, Granovetter (1973/1977 : 360-362) sustenta que

[1]. Alguns aspectos da interpretação foram, contudo, revistos e criticados por Gans na edição de 1982: "(...) I do not think now that my conception of classes as strata-with-subcultures is very useful. (...) Although (...) recurring relationships (to the means of socio-economic and political control) have their cultural aspects, class cultures or subcultures that fit large numbers of people are very general ideal types which can easily deteriorate into scholarly versions of popular stereotypes." (p.281)

não é necessário pressupor uma orientação cultural (de contornos pouco claros) específica daquela classe. Antes sugere que, por força da coesão comunitária, assente em laços familiares e de grupos restritos ("peer groups"), se a observação tivesse sido orientada no sentido de analisar a composição da rede local, esta teria, provavelmente, revelado uma comunidade fragmentada em cliques (dada a importância dos laços fortes), ou seja, uma estrutura social contrária ao surgimento de uma liderança comum, aceite como legítima porque disposta a obter os mesmos benefícios para todos (e, consequentemente, merecedora da confiança de toda a comunidade) ([2]). Esta crítica assenta, pois, na perspectiva socioestrutural, alternativa à abordagem cultural.

Mas se aquela permite colocar em evidência os condicionalismos estruturais que se impõem aos comportamentos (acesso a determinado tipo de recursos e constrangimentos à acção), a segunda abordagem possibilita a sua compreensão, por referência às categorias colectivas de interpretação que variam segundo os meios ([3]). Assim, como sublinhado no estudo de M. Grieco (1988) sobre trabalhadores fabris ingleses, relegar os elos familiares por afinidade para a categoria dos laços fracos revela insensibilidade à dimensão da "obrigação moral" subjacente aos mesmos e conduz a pressupor simplicidade em estruturas de redes de suporte que são, na verdade, bastante complexas ([4]).

[2]. Explicação alternativa que Gans acaba por acolher parcialmente: "Granovetter hypothesis may, however, explain the continued Italian-American reluctance to engage in formal voluntary associational activity" (1982 : 280).

[3]. A análise socioestrutural permite descrever a composição e o modo de funcionamento das redes; não explica porém, como refere Gans, qual a quota-parte da pertença étnica, de classe, ou da partilha de outro atributo relevante de identificação social na estruturação daquelas.

[4]. Estamos a fazer referência à crítica de Grieco à utilização da frequência dos contactos para mediatizar a observação da intimidade dos laços, que uma observação antropológica revela ser totalmente inapropriada, por exemplo, para captar o papel de "pivots" que as mulheres desempenham na articulação entre diferentes segmentos das redes - nomeadamente, através do recurso a relações de parentesco por afinidade. Para Grieco, esta orientação da investigação encontra-se, à partida, inquinada pelo pressuposto de que a modernização das economias é favorável à consolidação dos critérios universalistas (mérito, competência, etc), mesmo quando é com base na verificação da subsistência de intensos mecanismos particularistas (no caso, a importância dos contactos pessoais nas dinâmicas dos mercados de trabalho) que a observação é desencadeada.

Neste contexto, e dado que a formação das identidades assenta na comparação com os outros significativos e uma vez que a trajectória profissional (enquanto forma de mediatizar o posicionamento estrutural) proporciona oportunidades de contacto semelhantes a indivíduos com posicionamento equivalente na estrutura social (por força da não aleatoriedade dos contactos e relações sociais), importa analisar em concreto os quadros relevantes de comparação e integração social que alimentam aquelas referências identitárias, para as três categorias consideradas. Nessa análise importará, por conseguinte, destacar, por um lado, os recursos e constrangimentos inscritos nas redes ([5]); e, por outro, as referências identitárias que suportam a formação das categorias colectivas de interpretação ([6]).

Práticas de lazer e diferenciação sociocultural

As práticas de lazer e a ocupação dos tempos livres, em geral, constituem ocasiões particularmente interesantes para esse tipo de observação. Tratando-se de comportamentos sociais, encontram-se naturalmente sujeitos a constrangimentos, quer sejam praticados individual, quer colectivamente ([7]).

[5]. Para uma fundamentação teórica pormenorizada da opção seguida para a observação das redes egocentradas e do conceito de rede, veja-se o Anexo "Metodologia". Quanto à relevância da trajectória profissional como aproximação ao posicionamento na estrutura social, vd. Anexo "Categorização das trajectórias socioprofissionais".

[6]. Seguiremos, aqui, de perto o quadro de análise das "bases relacionais das atitudes" traçado por B. Erickson (1988). As modalidades diferenciadas de integração na esfera produtiva implicam que indivíduos com posicionamentos estruturais equivalentes, mediatizados pela trajectória profissional, tenderão a relacionar-se da mesma forma com o mesmo tipo de actores (identificação e demarcação) e, através desse relacionamento, a formar percepções semelhantes. Assim, não será por interiorização de uma cultura conflitual do relacionamento nas empresas que os interesses centrais dos inquiridos com experiência de operários se situam fora da esfera do trabalho, nem por força da identificação com uma cultura da participação que os indivíduos com trajectos de quadros sublinham a dimensão da realização pessoal através do trabalho: as modalidades concretas de organização do trabalho, num caso e noutro, definem, de facto, posicionamentos específicos na esfera do processo produtivo, que explicam esses comportamentos.

[7]. Não apenas determinados consumos, aparentemente supérfluos, são, de facto, quase obrigações decorrentes da posição social (ocupada ou ambicionada) - como o facto de ser membro de determinado tipo de associações (vd. Axelrod, 1956/1963), porque elas constituem

Mas, neste caso, assentam em relações não impostas ([8]), forjadas com base em afinidades (Maisonneuve, 1966) percepcionadas, e cujas características fornecem indicações importantes quanto à auto-imagem ([9]).

Como sublinhado nos já clássicos trabalhos de Dumazedier, o tempo livre não deve ser entendido como um tempo sem sentido; a sua observação deve, outrossim, ser dirigida no sentido de colocar em evidência o seu contributo para o desenvolvimento pessoal e a integração em quadros colectivos, graças à participação em actividades grupais ou individuais. Mas, como também sobressai dos estudos que colocam em evidência a heterogeneidade dos meios urbanos, o significado do tempo livre e do lazer é função não apenas da posição social ocupada (recursos e constrangimentos), como ainda depende da trajectória passada e dos quadros de integração e referência.

Assim, J. Larrue (1963), observando os "lazeres operários" como formas de "participação social", verificou que os mais novos são mais sensíveis que os mais velhos ao facto de poderem dispor de mais tempo de não trabalho. Estes últimos revelam, de facto, alguma dificuldade no preenchimento do tempo de não trabalho, assimilado a luxo supérfluo. No entanto, e pese embora a importância que assumem, para esta categoria social, as actividades de lazer "produtivas" (*bricolage*, manutenção da habitação, etc ([10])), já não se verifica que tal forma de ocupação do tempo livre seja necessariamente desenvolvida em detrimento dos "consumos culturais de massa" e constitua, assim, um

oportunidades de estabelecimento e consolidação de laços que extravasam a esfera do "livre interesse" (Chombart de Lauwe); mas ainda porque, quando envolvem relações simétricas, os grupos funcionam como meios de controle social e esses comportamentos devem obedecer às normas dos mesmos - nomeadamente a retribuição de apoios prestados, por exemplo, sob a forma de companheirismo, suporte emocional, etc.

[8]. No caso particular das relações de família (de origem) que também são relações de companheirismo ou amizade, não há, naturalmente, a componente da escolha no que ao laço familiar diz respeito; mas, no que se refere à dimensão do companheirismo, ela assenta, de facto, numa opção.

[9]. Ou, parafraseando o provérbio: "diz-me com quem andas, dir-te-ei quem pensas ser".

[10]. Vd., também no mesmo sentido, e realizadas na mesma altura, as observações de Chombart de Lauwe e de H. Coing.

obstáculo à participação social - o "consumo de massa" tem, antes, revelado ser um poderoso mecanismo de integração também desta categoria (vd., por exemplo, J.-P. Terrail, 1990).

Neste contexto, é de esperar que à recusa de determinado tipo de práticas de lazer ("massificadas") correspondam modos de vida centrados em referências particularistas (a família de constituição e a de origem, eventualmente a comunidade local, ...):

> *Agora tenho pouco (tempo livre) (...), (mas antes,) fora do trabalho, tinha sempre o tempo ocupado. (...) Fim-de-semana, ia sempre dar uma volta com eles (mulher e filho) (...) e domingo, da parte da manhã, quando não saíamos, tenho ali a horta e fazia a criação, portanto estava ali com a criação e acabou. (...) Gosto de jogar cartas e tal, mas é a tal coisa, dantes tinha tempo, mas não ia deixar a minha vida particular para ir jogar às cartas ou qualquer coisa. Agora se me pusessem, por exemplo, em casa do meu cunhado ou qualquer coisa, ou lá na terra ou qualquer coisa, ah pois jogava um bocado. Mas a coisa também me enche depressa, meia hora chega para mim, ficava logo cheio.* (cód. - O-27)

> *Nos tempos livres (aqui na vizinhança), uns vão assim jogar um bocadinho às cartas, outros vão jogar um bocadinho ao chinquilho ... Aqui no (bairro) são esses os nossos passatempos. Não vou ao cinema, não vou ao teatro, não vou a bailes. Nada disso. (...) Com a família, vamos à praia nos fins-de-semana, quando é possível, quando não trabalho. (Mas, em geral,) aos sábados e aos domingos é para descansar e arrumar o quintal.* (cód. O-3)

> *A gente mais ou menos de quinze em quinze dias vamos lá a cima (a casa dos sogros) (...) (Eles) têm lá uma quintazeca e tal (...) e a gente também trabalha-se - há lá uma horta, há lá de tudo. (...) Não gosto de cinema nem de teatro (...), (nem) de ir para a praia nem à pesca.* (cód. - O-6)

> *Eu, quando não trabalho, é o tempo que estou aqui (na horta). Não trabalho, repouso. Mas trabalho fisicamente, porque estou aqui, estou a trabalhar. (...) Também tenho muito que fazer: tenho criação minha para tratar, tenho a minha horta para cultivar, tenho essas coisas. (...) Eu sou mais caseiro, tirando de beber aí um copinho aí no coiso (...), não sei há quantos anos eu não vou a um cinema, não vou a uma bola, não vou a um teatro, não vou a uma revista. Pensar assim, por exemplo, agora houve aí essa coisa da Cicciolina. Dar dinheiro para ver uma coisa daquelas? Não!* (cód. - E-18)

Em contrapartida, será de supor que, quanto mais cosmopolitas forem os modos de vida (e, por conseguinte, mais diversificados os quadros de

integração e referência), maior será a abertura a práticas de lazer livres de referências particularistas:

> *Nos tempos livres sou columbófilo. (...) Além do futebol, vou ver futebol e tal, mas perco mais tempo é com os meus pombos! (...) Entretenho-me. (...) (Para além disso,) bebo uns copos (com os amigos), não é?!, vamos às discotecas... Dá para tudo! (cód. - O-7)*

> *Aqui é onde eu vivo há catorze anos (...), é uma vida calma, não é aquele bairro agitado, nem de roubos, nem de discussões, nem disto nem daquilo. Embora que eu digo-lhe honestamente que eu, a casa aqui é para eu dormir, que eu tenho um café mesmo em frente e eu, em catorze anos, entrei lá quatro ou cinco vezes. (...) Não, não faço mesmo vida de bairro. Eu, se vou a um cinema, vou a Lisboa, não vou a Almada, nem à Piedade! (cód. - O-8)*

Em função dos resultados obtidos na observação exploratória, e designadamente da fraca intensidade e diversidade de consumos culturais ([11]), optou-se por recorrer a três indicadores com vista a destacar, através da análise da ocupação dos tempos livres, os quadros de integração extra-trabalho: a leitura de jornais e revistas (procura de informação), a frequentação do café (ligação à comunidade local) e as idas ao cinema e a locais de diversão nocturna (consumos de massas).

Como era de esperar, são as categorias com menores níveis de instrução que

[11]. Que os estudos mais recentes sobre leitura confirmam (Freitas e Santos, 1991).

mais se alheiam da procura de informações através da leitura de jornais ([12]), sendo, contudo, de sublinhar a fraca percentagem dos que assim se comportam:

Quadro III.14.
(P.68) Costuma ler jornais? (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Não	7	18	17	42
Sim	93	82	83	258.

(P=0.0463)

O reduzido número de não-leitores poderá, naturalmente, dever-se a um reflexo de legitimação social, em face de uma prática tida como socialmente valorizante. Se considerarmos, porém, o tipo de publicações lidas, distinguindo os jornais de referência, dos especializados e considerarmos, dentro destes, diferentes categorias, consoante a dominante temática, verificamos que é a própria natureza das leituras que varia:

[12]. O posicionamento intermédio dos indivíduos com trajectórias de empregados, que também se reflecte na forte heterogeneidade dos níveis de instrução, encontra, uma vez mais, tradução, aqui, no facto de se tratar da categoria que, no que respeita ao número total de publicações periódicas lidas, apresenta maior desvio-padrão:

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total .
0	7	18	17	42
1	14	18	9	41
2	24	32	31	87
3	54	32	41	127
N.R.	1	0	2	3
Média	2.26	1.78	1.97	2.00
Dsv.-pad.	0.95	1.08	1.10	1.06.

(F=5.3016 ; P=0.0055)
Sublinhe-se que, na pergunta, eram solicitados até três títulos.

Quadro III.15.

(P.69) Quais os jornais que prefere? (N=300-42=258)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.
Jornais de Referência			
Diários	64	70	66
Semanários	83	12	46
Estrangeiros	3	0	0
Jornais Especializados			
Desporto	6	38	17
Economia	10	0	0
Espectáculos/TV	1	1	4
Regionais	0	3	3
Político-partid.	0	4	1
Sensação (a)	1	6	8
Outros (b)	2	2	5
N.R.	1	0	2

Notas: (a)inclui: Tal e Qual e Crime; (b)inclui jornais "femininos" (Maria, Máxima), de informática, religiosos (Família Cristã), e outros (Gente, Reader's Digest, etc).

Antes de mais, é de sublinhar que as leituras de periódicos revelam, para as três categorias, a predominância de referências informativas massificadas. No que respeita ao primeiro tipo de publicações, e não sendo embora possível uma observação aprofundada dos temas privilegiados, pode-se deduzir da franca maioria de inquiridos com trajectória de quadros que indicam os semanários, seguidos a considerável distância pelos inquiridos com experiência de empregados, que são estas as categorias que mais procuram diversificar e aprofundar a informação de âmbito supra-local ([13]). Em contrapartida, se considerarmos a segunda parte do quadro, dedicada às publicações especializadas, verificamos que são os indivíduos com percurso marcado pela experiência de operários que mais procuram informação específica - concretamente em publicações desportivas -, seguidos a distância pelos inquiridos com trajectórias de empregados e de quadros - estes últimos mais interessados em jornais de divulgação económica. No geral, são aliás estes os

[13]. Pretende-se, como referido, distinguir entre práticas particularistas e comportamentos cosmopolitas. A leitura de semanários de tiragem nacional (e, a fortiori, de expansão internacional), mais do que a dos jornais que, podendo ser de âmbito nacional, têm tradições de ancoragem regional, justifica-se, assim, como mais apropriada para a observação da procura de informação não particular.

que apresentam maior homogeneidade de leituras (de jornais e revistas, de referência e especializados). Os primeiros, em contrapartida, evidenciam uma diversidade heteróclita de leituras, conjugando aliás algumas de incidência particularista (jornais regionais) e outras de âmbito geral (jornais sensacionalistas, desportivos, etc). Os inquiridos com percurso de empregados apresentam os comportamentos mais heterogéneos - aproximando-se dos indivíduos com trajectórias de quadros, no que respeita aos jornais de referência, e dos activos com experiência de operários em relação às outras publicações.

Assim, no que respeita à leitura de jornais, a exposição a informação estandardizada e massificada é dominante nas três categorias, embora se verifiquem diferenças relativamente à diversidade dos estímulos a que cada categoria se encontra exposta. Os comportamentos relativos à ida ao cinema e a locais de diversão nocturna permitem apreender melhor, no entanto, as diferenças comportamentais que distinguem as três categorias. Com efeito, quando observamos estas outras formas de "consumo de massa", verificamos que são os indivíduos com experiência de operários (os que, como se viu, menos se concentram na procura de informação geral diversificada), que também mais se alheiam deste tipo de práticas:

Quadro III.16a.
(P.70) ([14]) (N=300)
Costuma ir ao cinema?

	Tr.Quad.	Tr.Op.	Tr.Emp.
Sim	75	31	71
Não	25	69	29
		(P=0.0000)	

Quadro III.16b.
(P.74) ([15]) (N=300)
Costuma ir a loc. div. nocturna?

	Tr.Quad.	Tr.Op.	Tr.Emp.
Sim	71	37	64
Não	29	63	36
		(P=0.0000)	

Em contrapartida, se considerarmos, agora, a ida ao café ([16]) enquanto aproximação à fixação em dada comunidade (particular, na medida em que

[14]. A formulação exacta da pergunta era: "Normalmente, quando vai ao cinema, com quem é que vai?"

[15]. A formulação exacta da pergunta era: "Quando vai a um local de diversão nocturna, por exemplo um bar ou uma boîte, com quem costuma ir?"

claramente delimitada, uma vez que se define com base num registo de natureza geográfica), podemos verificar que são os inquiridos com experiência de quadros que mais se demarcam deste tipo de prática, os indivíduos com trajectória de operários que mais a procuram, enquanto os que têm percursos de empregados evidenciam, uma vez mais, um comportamento partilhado:

Quadro III.17.

(P.72) Depois das horas de trabalho, (com quem) costuma ir ao café? (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Sim	47	74	58	179
Não	53	26	42	121.

(P=0.0005)

Todos estes resultados apontam, inequivocamente, para a clássica distinção entre cosmopolitas e locais (Merton). Com efeito, a repartição desigual de recursos constrange a mobilidade e o acesso a determinado tipo de bens e serviços:

> *Tenho familiares em Setúbal, que vêm cá quando podem, e os de Lisboa. Vêm cá quando podem. Porque para irmos nós, lá está o caso, somos quatro, já não conto com a velhota, porque já não sai de casa, transporte para quatro pessoas, para ir para Odivelas ou para o Cacém, onde eu tenho família, é um dinheirão!* (cód. - O-34)

Mas não será apenas por dificuldade de acesso a outras oportunidades de ocupação dos tempos livres que se verifica maior utilização dos equipamentos locais, nem será só por recusa de identificação com a comunidade local que se verifica a procura de consumos de lazer massificados. A gratificação que

[16]. Refira-se que a formulação da pergunta visava não fixar o respondente numa referência geográfica específica (local de residência, de trabalho, etc), deixando total liberdade ao entrevistado para, assim, orientar a sua resposta em função do que considera ser os seus hábitos extra-trabalho ("depois das horas de trabalho, com quem costuma ir ao café?"). Assim, e muito embora, naturalmente, nem todos os cafés possam ser assimilados a instituições locais, é perfeitamente legítimo considerar que a frequentação do café possa ser utilizada enquanto indicador de ligação a dada comunidade local, quando essa prática corresponde a um hábito enraizado e, consequentemente, se traduz em todo um conjunto de outros comportamentos e normas de conduta que têm como "epicentro" essa situação "localizada".

advém do investimento em dada situação, quando comparada com os benefícios esperáveis da participação noutras esferas, é uma dimensão que deve ser tida em conta na explicação de comportamentos que reflectem modalidades específicas de integração e participação social:

> *Sou muito caseiro. Só há uma coisa que me tira daqui, que é a caça. Quanto ao resto, sou capaz de passar um fim-de-semana aqui, fico por aqui, faço umas coisitas aqui em casa, trato do quintal, (...) conviver (com a vizinhança), tomar um cafézito. Aqui o bairro é quase uma família, um certo núcleo (...), é quase uma família. (...) Juntamo-nos no café - há aqui dois cafézitos -, (...) jogamos um dominó, umas damas, discutimos uns com os outros - que o Benfica é melhor que o Sporting e vice-versa -, conversas que se costuma ter, (...) vou jogar à bola, (...) temos um clube aqui no bairro (...), que é o que coordena o atletismo. Faço parte da direcção daquilo - (são) tudo carolas. (cód. - O-39)*

> *Leio um bocado, vou um bocado à praia, gosto de vez em quando, quando a malta assim vamos um bocadinho jogar à bola, fazer uma almoçarada, também gosto de ir. (...) Também gosto de ir a uma discoteca à noite, quando posso, ou a um bailarico, ou não sei quantos. Enfim, umas certas diversões. (...) Ir à discoteca ou por aí assim fora, isso (...) vou com os amigos, com os amigos ou conhecidos da, que nós nos conhecemos numa discoteca ou noutra - que eu não sou homem de discoteca, mas, de vez em quando, também gosto de ir, para não morrer estúpido!* (cód. - O-8)

Assim, importa agora saber como o cosmopolitismo dos indivíduos com trajectórias de quadros, o pendor localista dominante dos inquiridos com experiência de operários e a diversidade de modos de vida ostentada pela categoria dos que tiveram percursos marcados pelas actividades de empregados traduzem constrangimentos inerentes à posição social ocupada, mas também formas distintas de integração social activamente procuradas. Concretamente, trata-se de saber como, através daquelas práticas (e de outras), se organizam as diferentes formas de suporte socialmente aceites e valorizadas pelas três categorias sociais aqui consideradas e quais as características dos quadros de integração social que as sustentam.

Relações de suporte e quadros de integração social

Como refere B. Gottlieb (1981/1988), se é verdade que determinadas relações são fundamentais para o bem-estar (material, emocional, etc) dos indivíduos, o tipo específico de apoio que podem proporcionar (e a sua utilidade) depende dos laços concretos que suportam a relação ([17]). Assim, por exemplo, o facto de poder desabafar com alguém a propósito de uma questão banal não implica que a mesma relação seja procurada como suporte para a resolução de problemas tidos como graves:

> *Eu tenho bons amigos (...) cá (na vizinhança) (...) Conversamos, trocamos tudo, problemas até às vezes de família -"Ah, não sei quantos, estou chateado com fulana!" (...) São aquelas pequenitas coisas: -"Pá!, chateei-me com a mulher, pá!, a mulher começou-me cá com conversas por causa da filha e não sei quê!" Aquelas coisitas assim, às vezes. Eu chamo a isso uma pessoa que é amiga, não é?! -"Eh pá!, estava a fazer*

[17]. Assim, no caso dos idosos, estudado por Gottlieb, é uma simplificação abusiva pensar que a família pode substituir o suporte formal especializado e, desta forma, tornar dispensável a intervenção institucional. Por outro lado, pese embora a importância das relações familiares, verifica-se que as amizades dos pares são extremamente importantes para o bem-estar emocional dos idosos. Finalmente, o que as investigações reportadas nesta compilação de textos sobre "redes sociais e suporte social" colocam em evidência é a diferenciação funcional dos apoios, a consequente não intermutabilidade das relações na prestação do suporte (formal e informal) e a correlativa necessidade de analisar, para cada situação específica, quais as relações (formais e informais; especializadas ou afectivas; familiares ou amigos; etc) que intervêm nas diferentes dimensões dos mecanismos de apoio e de repensar a articulação entre elas.
Assim, a criação dos "Clubes de Desempregados", apoiada pelos poderes públicos, poderá, efectivamente, contribuir para, em determinados meios, proporcionar ocasiões de encontro (espaços de sociabilidade) e um ambiente de camaradagem desfavorável à interiorização (e cristalização) do estigma social que associa inactividade a conduta anti-social (a "crise internacional" é a responsável pelo encerramento das empresas; não se trata de casos isolados, mas de largas massas de indivíduos, que estão todos "no mesmo barco", embora ainda em idade activa; as empresas são mal geridas; etc). Mas se a criação deste tipo de ambientes encontra condições favoráveis ao seu enraizamento em meios onde os valores extrínsecos do trabalho dominam as representações e orientações sociais, será o mesmo possível em meios dominados pelos valores meritocráticos e intrínsecos à esfera profissional? As reacções à mobilidade descendente, na sequência do desemprego variam muito, como bem o demonstrou K. Newman (1988), de um ambiente sociocultural, para outro (foram considerados três grupos de indivíduos que perderam o emprego: gestores de empresas; controladores de tráfego aéreo; operários industriais - para além de mulheres divorciadas). Para além disso, e atendendo exactamente às características dos meios socioculturais que mais facilmente poderão recorrer a esse tipo de instituições, não poderá o apoio informal, forjado neste ambiente, provocar efeitos perversos, reforçando, designadamente, as atitudes de resistência à mobilidade?

conta de receber aquele dinheiro, pá!, mas esta vez ..." (...) Mas problemas de raiz não, de raiz não sai, isso é comigo. (cód. E-18)

Determinado tipo de apoios supõem, à partida, relações assimétricas: por exemplo, a tendência na procura de emprego é, como vimos, no sentido de contactar alguém com um estatuto profissional superior ([18]). Outras, porém, não se enquadram com qualquer tipo de assimetria, antes supõem a relativização de todo o traço de desigualdade que possa existir (ou subsistir da situação inicial que deu origem à relação). São estas relações simétricas que suportam a maior parte dos contactos quotidianos não constrangidos formalmente por prescrições organizacionais. Mas, e na medida em que são também estas que sustentam o funcionamento e reprodução dos grupos, é sobre elas que assentam os mecanismos de controle social, e nomeadamente da conformidade com as normas básicas de qualquer grupo: a reciprocidade e a equidade. Na verdade, como sublinhado por P. Blau (1964/1986), todas as relações, para além dos benefícios que proporcionam, têm um custo de manutenção (tempo, energia, disponibilidade afectiva, etc). O mesmo é válido tanto para os "fornecedores", como para os "beneficiários" dos diferentes tipos de suporte que alimentam as relações: um indivíduo que, por alguma razão, e a partir de dado momento, se encontre sistematicamente impossibilitado de retribuir o apoio prestado,

[18]. E aqui regressamos a um aspecto já anteriormente abordado: a difusão da informação, e em particular da "boa" informação, ou seja aquela que permite uma mobilidade profissional positivamente avaliada pelo "mutante", e que é, portanto, desejada não obstante os custos implicados na mudança, não se processa, necessariamente, sobre as mesmas bases em que assenta a formação dos grupos sociais. Esta supõe horizontalidade e simetria das relações; a outra, porque supõe acesso a oportunidades não directamente acessíveis a Ego (podemos aceitar que, através dos contactos informais, sejam eles activamente procurados, ou não, a informação que circula envolve, em regra, uma oportunidade que não interessa ao passador da informação, mas apresenta, muito provavelmente, vantagens concretas relativamente à situação do contactado), é mais facilmente atingida através de relações com outros situados em (ou com acesso a) posições de nível superior - relações assimétricas, portanto. O que significa que a obrigatoriedade de retribuir o "favor" é, neste caso, dispensável, porque logicamente impossível ou desnecessária - como poderá um indivíduo com determinado estatuto socioprofissional transmitir a alguém que ocupa uma posição superior uma informação válida e positivamente avaliada em matéria de emprego? Trata-se, contudo, de uma impossibilidade lógica apenas no que respeita a uma retribuição da mesma natureza. Na verdade, o "passador" da informação pode ter interesse indirecto na transmissão (ficar credor de um "favor", ter um conhecido na organização em causa, ter uma pessoa de "confiança" por perto, etc) e o beneficiário da mesma sentir-se na obrigação de "retribuir", dentro da sua esfera de possibilidades ou competências.

reagirá, muito possivelmente, no sentido de recusar a ajuda de terceiros ou, no mínimo, inibir-se-á de expressar comportamentos que possam ser interpretados como pedidos de apoio. O desequilíbrio da relação é, a prazo, insustentável para a manutenção da mesma no plano da simetria.

Neste contexto, reconhecendo embora a acessibilidade dos recursos inscritos nas redes sociais, o equilíbrio em que assentam as relações ("horizontais"), e designadamente a obrigatoriedade de retribuir, pode fazer com que o recurso às mesmas seja vivido não como um apoio, mas como um constrangimento, e inibir, por conseguinte, o desenvolvimento de determinado tipo de relações:

> *Aqui ao pé de casa, não falo assim com muitas pessoas. Bom dia, boa tarde. Sou uma pessoa que me considero uma pessoa educada, falo o que tenho a falar, não sou aquela pessoa para andar aí em conversa na escada com o A e com o B. (...) Cada um em sua casa, mas nunca me dei mal com essa maneira de ser. (...) Tive uma pessoa aqui no prédio, que era a ama das minhas filhas, mas pagava-lhe para ela ficar com elas. (...) Mas nunca recorri, para ir ao cinema com a minha mulher, e deixar os meus filhos aqui ou ali. Só ia, ou nas horas escolares, que eu tinha tempo livre, ou então não ia. Ou então deixava-as com a ama, mas a ama ficava durante a semana. Nunca recorri a esse tipo de amizade: -"Fica aí com os meus filhos que eu vou ao cinema!" Nunca, até à data.* (cód. - O-8)

Com vista a explorar a composição das redes das três categorias consideradas, procurou-se, portanto, diversificar as situações concretas de suporte, como sugerido por Gottlieb ([19]), tendo presentes os constrangimentos resultantes do grau de simetria das relações sublinhados por Blau. Seguimos a tipologia das relações de suporte proposta por Wellman e Hiscott (1985) ([20]), com ligeiras

[19]. Tendo presente que a escolha do conteúdo da relação condiciona a natureza e composição da rede colocada em evidência, as situações concretas submetidas as inquiridos foram, aliás, pensadas tendo em mente o observado durante a fase exploratória (vd. Burt, 1983).

[20]. Que assenta na natureza do conteúdo do suporte: 1) companheirismo (sociabilidade, fazer coisas juntos, etc); 2) apoio emocional (discussão de grandes ou pequenos problemas pessoais e familiares); 3) apoio material para a casa (empréstimos de equipamentos domésticos, ajuda nos trabalhos da casa, etc); 4) apoio financeiro; 5) informação especializada (sobre oportunidades de empregos, casas para alugar ou vender, etc). Estes tipos correspondem, na verdade, a dimensões específicas ("strands") dos laços sociais, o que significa que podem estar as cinco simultaneamente presentes, numa mesma relação, ou corresponder a segmentos especializados de relações, consoante o grau de "conectividade" da rede.

adaptações ([21]). Na grade (semi-aberta) de observação distinguimos à partida quatro esferas de interacção, para os diferentes tipos de apoios: relações familiares, de trabalho, de vizinhança e de amizade. Considerou-se, no entanto, que, para além destas, poderia haver duas outras situações possíveis: o isolamento ou o recurso a relações não informais.

Quanto às relações de companheirismo, os acompanhantes mais frequentes ([22]) para as práticas de ocupação dos tempos livres acima exploradas são, para as três categorias, familiares ([23]) - lugar apenas partilhado pelos amigos nas idas a locais de diversão nocturna, no caso dos indivíduos com experiência de quadros; e pelos amigos da vizinhança, no caso dos inquiridos com trajectórias de operários. Se exceptuarmos, contudo, as relações de família e desprezarmos a variação registada na frequentação dos equipamentos referidos, verificamos que o relevo dado pelas três categorias aos diferentes quadros de interacção não é o mesmo: os inquiridos com trajectória de quadros privilegiam as sociabilidades entre amigos - que são (como, aliás, para as trajectórias de empregados) relações tecidas ([24]) preferencialmente durante a juventude; os

[21]. Omitimos, nomeadamente, a dimensão do "apoio financeiro", na medida em que, na observação exploratória, verificámos que, para além de ser tema de grande sensibilidade para certas categorias de entrevistados, suscitava, sistematicamente, a mesma resposta: a haver possibilidade de recorrer informalmente a alguém, essa pessoa é invariavelmente um membro da família.

[22]. Perguntava-se quais os dois acompanhantes mais frequentes, lendo exaustivamente a lista das alternativas pré-definidas - familiares, colegas de trabalho, amigos da vizinhança, outros amigos, sozinho(a), ou não vai ao cinema/ ao café/ não frequenta diversões nocturnas. A pergunta era feita com a finalidade de determinar as situações que tinham dado origem às relações (e as alimentavam), não com o objectivo de caracterizar os parceiros das relações, mas com vista ao teste da hipótese (cosmopolitismo versus localismo).

[23]. Nota redigida na fase de revisão: no inquérito aos valores europeus verificou-se que, em Portugal como no resto da Europa (excepto a Holanda), a família era o domínio mais valorizado (numa lista pré-definida). Mas, em contraste com os outros países europeus, os inquiridos portugueses revelaram grande desconfiança face às relações extra-familiares. Em conformidade com este resultado, verificou-se, ainda, que os amigos (segunda posição no resto da Europa) eram preteridos, em benefício do trabalho (segunda posição em Portugal).

[24]. Adicionalmente, quando eram referidos "outros amigos", perguntava-se onde os tinha conhecido, com a finalidade de determinar a situação que tinha dado origem à relação. As respostas foram agregadas em cinco categorias: 1) juventude (que engloba as respostas: infância, juventude, escola e tropa); 2) vizinhança; 3) trabalho (colegas actuais ou passados de empresa e outras relações profissionais); 4) actividades organizadas (desporto, vida associativa, actividade

indivíduos com experiência de operários concedem maior atenção aos amigos da comunidade local; e os que têm percursos marcados pela actividade de empregados encontram-se partilhados entre essas duas esferas. Significa isto que a distinção anteriormente traçada entre cosmopolitas e locais se mantém válida. Quanto aos colegas de trabalho, eles são também escolhidos como parceiros de tempos livres (excepto no caso do cinema), mas a sua importância é, para as três categorias, bastante limitada.

Quadro III.18.
(P.70; P.72; P.74) Com quem costuma ir a:

	Café			Cinema			Divers.Nocturnas		
	Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E	Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E.	Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E.
Famil	21	48	30	58	24	53	44	18	42
Col.tr.	11	23	16	6	4	7	11	11	12
Am.viz.	10	31	18	4	5	14	7	17	22
Out.am.	16	5	13	32	4	31	46	11	35
*juvent.	7	0	6	17	1	17	25	5	15
*vizinh.	2	0	2	0	0	3	2	1	7
*trabalh.	4	1	5	6	0	6	7	0	6
*v.social	3	1	0	5	1	4	8	2	4
*act.Org.	0	2	0	2	0	1	2	1	1
*cnt.Fam.	0	1	0	2	2	0	2	2	2
Sozinho	9	5	8	4	2	7	0	2	1
Não vai	.53	26	42	25	69	29	29	63	36.

O suporte emocional, à semelhança do companheirismo, não é, contrariamente a uma certa ideia (negativa) de cidade, um "bem raro" em meio urbano. A possibilidade de desabafar com alguém, de lhe fazer confidências, ou de pedir conselhos e opiniões pessoais é, não obstante o estereótipo da multidão solitária (Riesman), compatível com os modos de vida urbanos. Havendo, embora, situações de isolamento dramáticas, não é difícil encontrar numerosos casos de "aldeias urbanas" em Lisboa e, mais vulgarmente, outras situações que sustentam redes de interconhecimento de menor densidade, mas que funcionam, pelo menos parcialmente, como relações de suporte emocional. Os

sindical e partidária, grupo terapêutico); 5) amigos de familiares ou familiares de amigos; e uma categoria residual: relações tecidas na vida social (nas discotecas, em festas...).

dados da observação confirmam que apenas uma minoria prefere guardar os problemas para si próprio ([25]).

Possivelmente em parte por força da fraca mobilidade residencial e da tendência para fixar domicílio junto da família de origem (Michelson, 1970 - e vd. infra), verifica-se, uma vez mais, que os familiares assumem, para as três categorias, lugar de destaque entre os laços de suporte emocional mobilizados em caso de necessidade:

[25]. Que não significa, necessariamente, ausência de pessoas com quem desabafar. Note-se, para além disso, que os resultados relativos ao número dos que "guardam os problemas para si próprios" estão, de algum modo, inflacionados, na medida em que, quando a resposta era: "alguns problemas converso com X, mas outros guardo-os para mim", foi sistematicamente considerada apenas a segunda parte da resposta. A opção deveu-se ao facto de considerar que, para haver necessidade de fornecer essa especificação ao inquiridor (afirmação de não isolamento), na base desse tipo de comportamento haveria um escrutínio do que poderia ou não ser assunto de conversa (gradação dos "problemas" e avaliação da receptividade à audição dos mesmos), que relativizaria, assim, a componente de abertura e espontaneidade subjacente a esta modalidade de suporte social. Se a intenção da observação fosse no sentido de explorar exaustivamente a estrutura das amizades, esta opção não seria válida. Na medida em que, aqui, apenas se pretende colocar em evidência os quadros de suporte mais imediatamente disponíveis, tal reserva não se coloca.

Quadro III.19.

(P.78) Quando tem necessidade de desabafar, por causa de um problema pessoal, com quem costuma conversar nessas situações? ([26]) (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Familiares	56	59	58	173
Amigos	54	29	41	124
*juventude	20	0	9	29
*vizinhança	4	16	10	30
*trabalho	23	8	16	47
*vida social	3	0	2	5
*act.organiz.	3	4	2	9
*cont.famil.	1	1	1	3
*N.S./N.R.	0	0	1	1
Guarda pbls.	17	23	22	62
Desconhecid.	1	1	1	3
N.R.	0	0	2	2.

A dependência em relação à esfera familiar é, contudo, menor no caso dos inquiridos com experiência de quadros e de empregados. Estes possuem uma rede de amigos-confidentes que é não apenas mais dilatada que no caso dos indivíduos com trajectórias de operários, como ainda é mais variada, no que respeita às situações que deram origem à relação. É de sublinhar, por exemplo, que, não obstante os resultados obtidos quanto às sociabilidades em situação organizada de trabalho (vd. Cap. "Identidades e representações sociais"), se verifica, aqui, uma diferença substancial de amigos-confidentes tecidos em situação de trabalho por inquiridos com experiência de quadros e empregados, por um lado, e por inquiridos com percurso de operários, por outro (o que sugere, desde logo, que a natureza das relações que alimentam as afinidades electivas é distinta - adiante voltaremos a esta questão). Esta última categoria, em contrapartida, volta a evidenciar grande concentração nas relações locais,

[26]. A pergunta admitia resposta múltipla. A semelhança das perguntas anteriores, quando eram mencionados "amigos", perguntava-se como o entrevistado os tinha conhecido. As respostas foram categorizadas em: 1) juventude (infância, juventude, escola, tropa); 2) vizinhança (vizinhança, conterrâneos); 3) trabalho (colegas actuais de trabalho, ex-colegas de trabalho, outras relações profissionais intra e extra-empresa); 4) actividades organizadas (desporto, actividade sindical e partidária, vida associativa, grupo terapêutico, comunidade religiosa); 5) amigos de familiares ou familiares de amigos; 6) vida social (cafés, discotecas, festas, etc).

seguidos a alguma distância pelos indivíduos com trajectórias de empregados - e ambas constituem as categorias dos inquiridos que mais guardam os problemas para si próprios. Finalmente, os indivíduos com experiência de empregados aproximam-se, também, dos inquiridos com trajectórias de quadros no recurso a amigos-confidentes conhecidos na juventude.

Para já, portanto, importa reter que, se em todas as categorias, a maioria pode aceder a suporte emocional junto de relações tecidas nas esferas extra-familiares, a variedade dos apoios mobilizados por estas duas últimas (trajectórias marcadas pelas experiências de empregados e de quadros) indicia redes mais segmentadas, condição favorável ao evitar de situações de sobrecarga:

> *(Desabafos é) mais com os meus amigos (colegas de trabalho). (...) Acho que não vale a pena estar a transpor os nossos problemas para aqueles que os sentem mais directamente, que acaba por ser a família. Acho que faz muito mais sentido, neste aspecto, preocupa menos, se um amigo me vier expor um problema grave, por muito amiga que eu seja, eu nunca fico tão preocupada como se fosse a mãe dele, ou filho dele, naturalmente. Portanto, é uma certa forma até de evitar preocupações às pessoas que estão mais perto de nós e que mais directamente são afectadas pelas coisas. (cód. - Q-13)*

Ao contrário do que se verifica nas redes de maior densidade e consequente maior multiplexidade das relações:

> *Gosto do Barreiro, gosto de viver no Barreiro, gosto das pessoas do Barreiro. Só há um (senão), por exemplo, na (localidade X), onde eu moro há 24 anos, na (localidade X), sou uma pessoa bastante conhecida, e também um pouco dinâmica, muito comunicativa, toda a gente me conhece. (...) Depois, portanto, com esta vida que lhe, portanto, tracei, de problemas familiares que tive (separação), de determinadas ordens e, portanto, a coisa, há uma campanha e cada um fala à sua maneira. Portanto, eu falarei à minha maneira, penso que tenha razão, a senhora que casou comigo falará à maneira dela, porque tem as razões dela, evidentemente não lhas tiro, porque, quando a porta não se fecha, não será só do batente, mas sim também da porta - deve de haver um empeno, talvez. Eu sou uma pessoa que compreendo tudo, completamente isso. Portanto, houve grandes campanhas, calúnias até, que me magoaram bastante, contra mim, e até houve uma corrente de pessoas até um pouco contra mim na altura. Que hoje, felizmente, eu trabalho em público, numa praça, ou em praças, contacto com as pessoas, às vezes fala-se, pessoas até que às vezes: -"Eh pá!, mas então tu, como é que foi isto? Eh pá!, mas é de facto assim? Eh pá!, a tua filha?", não sei que mais. -"Eh pá!, desculpe lá, pá!, ou*

desculpe minha senhora, ou você está a ver isso mal. Eh pá!, não tenho contas nenhumas a dar, não tenho contas nenhumas a dar! Eh pá!, certo, mas olha que isso não é assim, a coisa foi assim, foi assado." Olhe que até inclusivamente uma corrente constou que eu não dava nada à minha filha, que eu que não queria saber da minha filha, que eu que não ajudava ninguém, nem nada, não sei quê. (...) Bem, isso é mentira, eu dou à minha filha aquilo que posso. (...) É um dos problemas graves, muito graves, que, por acaso, a (localidade X) em especial, e em todo o bairro, tem é meter-se um bocadinho aonde, em posições que a eles não lhes diz respeito. Esse é um facto. (cód. - O-14)

No que respeita ao suporte material, há que distinguir entre a pequena ajuda doméstica e o apoio financeiro (vd. supra). Este último é um tema delicado e, como tal, preferencialmente tratado no interior dos segmentos de rede delimitados pelos laços fortes - as relações de família, assentes na obrigação moral de entreajuda, exercem exactamente esse efeito de concha (vd. Marques, 1988):

(Se precisasse de um empréstimo,) primeiro, ia à família. Mal parecia, não é?!, até quando a família soubesse que eu tinha ido pedir dinheiro a um amigo e não tinha ido pedir a eles. (...) Portanto eu estava a ofender a minha família nesse aspecto de eu ir pedir dinheiro a pessoas que não me sejam nada e não ir pedir à família. (cód. - E-18)

Os meus irmãos estão na Suiça (e) ajudam, e o avô da minha parte, o meu pai, também me ajuda (na educação dos filhos). (cód. - O-19)

O verso da medalha é, no entanto, a exposição ao escrutínio, avaliação e controle da família extra-nuclear:

Os apoios, isto é a gente a falarmos com franqueza, os apoios a nível seja do que for, só surgem depois de as pessoas começarem a andar para a frente. (...) Porque eu, quando comecei a trabalhar, para poder agarrar em qualquer trabalho (...), que não tinha um carro sequer, nem velho nem novo, era preciso pelo menos um carro para me deslocar, para me atirar no mergulho, no caso de me aparecer um trabalho. E eu não tinha nada, e, nessa altura, ninguém tinha um tostão para me emprestar! Depois de eu aparecer com um carro, que eu comprei em segunda mão, para me poder começar a movimentar, já havia dinheiro para o que eu quisesse! Da parte de familiares, portanto. Isto é, esta coisa dos apoios é, realmente, funciona nesses termos. (cód. - O-15)

No que respeita ao pequeno apoio doméstico ([27]) é, uma vez mais, a família que surge em primeiro lugar, como fonte de suporte. A própria natureza do apoio, porém, permite o recurso a serviços pagos, e verifica-se que são os indivíduos com experiência de quadros que mais recorrem aos mesmos. São estes, também, os inquiridos que menos diversidade apresentam em termos de recurso a relações informais. Os indivíduos com trajectórias de operários são, em contrapartida, os mais bem colocados neste aspecto: para além dos familiares, tanto recorrem a vizinhos (o que a centração local, naturalmente, facilita), como a colegas de trabalho (frequentemente também residentes na mesma zona), ou a amigos vários. Os indivíduos com experiência de empregados também podem contar com alguma diversidade de apoios, maior que os primeiros, graças ao maior suporte local, mas inferior aos segundos.

[27]. Em regra, são equipamentos e situações triviais relacionadas com o quotidiano doméstico que são referidas (ferramentas, condimentos culinários, etc). Contudo, não apenas determinadas práticas (de recurso à vizinhança, por exemplo) são pouco usuais ou raramente admitidas (tivemos ocasião de observar directamente a contradição entre a prática de trocas entre vizinhos e a afirmação de total ausência de relações, para além do cumprimento polido) em determinados meios, como estas não implicam, necessariamente, o empenhamento no apoio externo que a situação aqui considerada supõe. Assim, optou-se por uma formulação da pergunta que, referindo uma situação concreta, implicasse um custo efectivo (disponibilidade e esforço) para o "fornecedor" do apoio.

Quadro III.20.

(P.76) Quando precisa de uma ajuda para fazer uma mudança de mobiliário, ou transportar qualquer coisa para sua casa, a quem recorre? ([28]) (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Familiares	57	60	72	189
Col.trabal.	6	21	9	36
Vizinhos	7	34	25	66
Amigos	31	14	24	69
*juventude	15	5	10	30
*vizinhança	0	4	4	8
*trabalho	11	1	3	15
*vida social	4	0	2	6
*act.organ.	1	3	2	6
*cnt.famil.	0	1	2	3
Agência	29	6	10	45
A ninguém	9	7	5	21
N.R.	0	0	1	1.

Em suma, se a maior segmentação da rede é favorável (como no caso dos inquiridos com trajectórias de quadros) à diversificação dos apoios afectivos e consequente doseamento da carga emocional dos diferentes quadros de integração; a centração local verificada no caso dos indivíduos com experiência de operários é, em contrapartida, benéfica para o acesso a apoios materiais que, de outra forma, teria de depender mais fortemente de recursos formais (como no caso dos primeiros).

No que respeita à obtenção de informação especializada, recorremos a dois indicadores: um para observar o funcionamento das relações de suporte em relação às solicitações do quotidiano; e outro especificamente para as questões de trabalho. Quanto ao primeiro, a formulação da pergunta é, em larga medida, responsável pela franca preferência conferida à família. Em muito menor escala, o recurso a profissionais ou especialistas é, para as três categorias, considerado como apoio coadjuvante, embora, sobretudo no caso dos indivíduos com experiência de quadros, os amigos também possam fazer parte do lote dos que, muito possivelmente graças à sua experiência própria, são

[28]. Pergunta de resposta múltipla.

procurados como "consultores" - o que reforça a já anteriormente sublinhada maior importância dos amigos (incluindo as relações tecidas na esfera profissional) para esta categoria.

Quadro III.21.

(P.80) Quando precisa de tomar uma decisão que envolve alguma ponderação, por exemplo comprar ou mudar de carro, ou comprar uma nova máquina para a cozinha, com quem costuma conversar? ([29]) (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Familiares	72	81	81	234
Amigos	28	6	16	50
*juventude	10	0	2	12
*vizinhança	1	3	3	7
*trabalho	13	2	7	22
*vida social	3	0	1	4
*act.organiz.	1	0	2	3
*cont.famil.	0	1	0	1
Profissionais	29	21	28	78
Decide sozinho	15	13	9	37
N.R.	0	0	1	1.

Se observarmos, agora, que no caso dos inquiridos com trajectórias de quadros esses amigos-consultores são, como os amigos-confidentes e os amigos-ajudantes, relações tecidas, preferencialmente, na esfera do trabalho e, em segundo lugar, durante a juventude; e que, diversamente, se verifica maior variabilidade das amizades junto dos indivíduos com experiência de operários e de empregados, será de admitir que estas amizades (e, neste último quesito, os seus padrões de consumo) funcionem como grupos (e níveis) de referência com uma influência importante sobretudo no que respeita à primeira categoria. Adiante voltaremos à questão.

A segunda pergunta refere-se à informação especializada relativa à esfera do trabalho. O acesso a recursos informais é, neste caso, claramente diferenciado - muitíssimo superior no caso dos individuos com experiência de quadros, ao

[29]. Pergunta de resposta múltipla. A dupla exemplificação (carro e máquina para a cozinha) decorre da necessidade de limitar a influência do sexo (segregação dos papéis conjugais).

verificado nas outras duas categorias (Quadro III.22a). Mas, quando se verifica tal prática, a natureza dos apoios mobilizados pelas três categorias não difere substancialmente (Quadro III.22b).

Quadro III.22a.
(P.82) Acontece-nos a todos, por vezes, termos dúvidas quanto à melhor maneira de resolver uma questão técnica do nosso trabalho. Já lhe aconteceu, nessas situações, recorrer a conhecidos de fora da empresa, possivelmente mais dentro do assunto? (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Não	24	69	59	152
Sim	76	31	40	147
N.R.	0	0	1	1.

(P=0.000)

Quadro III.22b.
(P.83) Quem são, normalmente, essas pessoas? (N=147)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Ex-col.empr.	16	8	4	28
Cont.profis.	36	15	22	73
Amigos,famil.	23	7	13	43
Especialistas	1	1	1	3.

(n.s.)

Este resultado, à semelhança do anteriormente observado contraste na frequência do recurso aos superiores hierárquicos (Quadro III.8), prende-se com o tipo de solicitações que o trabalho realizado suscita. Estas, sobretudo aos níveis de maiores qualificações, implicam, por um lado, um forte investimento nas relações interpessoais (dinamização de trabalho em equipa, etc - vd. Cap. "Identidades e representações sociais") e traduzem-se, por outro, em diversidade de contactos profissionais (dentro e fora do quadro organizacional). Enquanto o investimento na intensificação das relações interpessoais tem, naturalmente, custos de manutenção elevados (tempo, disponibilidade psicológica, etc), a diversificação, por seu lado, possibilita o acesso mediato a esferas situadas fora do raio de acção rotineiro de *Ego*:

Quando uma pessoa (...) tem um ritmo de trabalho (...) muito grande, (...) perde um bocado a noção das coisas. (...) Quer dizer, a sua vida centra-se à volta do local de trabalho e dali sai pouco. (...) É muito absorvente. E penso que é salutar que as pessoas tenham contactos com outros colegas e amigos, enfim, com quem almoçam, com quem estão durante o dia, procurando tratar dos seus assuntos profissionais, mas com os horizontes um bocadinho mais largos. (...) E isso é até motivo de um certo enriquecimento profissional porque, não só na nossa terra, talvez mais na nossa terra, mas não só, muitos assuntos resolvem-se através dos conhecimentos que as pessoas têm. Quer dizer, não estou a dizer isto sequer em termos de situações menos lícitas, ou de situações de favor. Mas, sei lá, se eu preciso de um projecto que me seja feito muito depressa, é óptimo saber que tenho um amigo que funciona numa empresa (...), porque recorri a ele e sou capaz de ter com ele uma conversa diferente do que aquela que teria se fosse com um estranho, quer dizer. Portanto, penso que isso é um enriquecimento e que, enfim, seria um conselho que eu daria às pessoas que estão em trabalhos muito absorventes, é que apesar de tudo não percam de vista os horizontes mais largos. (cód. - Q-45)

Para além disso, a informação especializada mediatizada por conhecimentos pessoais tem ainda o cunho de credibilidade que lhe é conferido pelo facto de assentar numa relação exposta a mecanismos de controle social que abrangem os diferentes parceiros da relação:

Ao nível das empresas, vão-se fazendo relações. Eu agora trabalho com várias pessoas, às vezes até são pessoas que trabalham do meu lado, outras vezes trabalham a fazer um contrato do outro lado, e vamo-nos conhecendo. (...) (Quando) me interessa resolver um determinado problema, obviamente que eu vou recorrer às pessoas que conheço para ver se mo resolvem, porque, se não, tenho que ir para desconhecidos e aí sinto-me, à partida, menos posicionado para saber com o que conto. (cód. Q-46)

Sublinhe-se, ainda, que esta é a única ocasião em que a família não surge em primeiro lugar nos suportes mobilizados, posição cedida às relações profissionais - à semelhança do observado na análise das relações informais que apoiaram a mudança de emprego (vd. Quadro II.10).

Assim, a manutenção de um espectro diversificado de contactos tecidos na esfera profissional surge como uma opção conscientemente assumida e condição favorável ao normal desempenho profissional, especialmente para certas categorias. Neste contexto se compreende que, não obstante os custos de manutenção, as relações profissionais, cultivadas na esfera organizacional,

também o possam ser fora das situações específicas de trabalho - mas sem que se traduzam, necessariamente, em laços de maior intimidade:

> *Há amigos, digamos, ao nível das relações profissionais (...), a quem nós damos uma certa atenção, a quem nós consideramos, enfim, uma pessoa de boa relação, um bom profissional, com quem nos damos bem. Neste caso estarão alguns. Haverá outros que eu, de facto, considero mesmo meus amigos. Enfim, não faço muito a minha vida privada com eles, não se juntam muito as famílias, mas, enfim, são indivíduos com quem eu almoço, a quem telefono, quando eles têm problemas vêm-me pedir a minha opinião, e almoçamos de vez em quando. (...) A minha rede de amizades, digamos, privada tem alguma coisa a ver com (a experiência profissional), mas não tem muito.* (cód. - Q-46)

> *(Trabalho e amizade) são dois universos (distintos). Quer dizer, enfim, quando eles se podem juntar, e juntam-se, tudo bem. Mas, quer dizer, normalmente não gosto de passar os meus tempos livres a falar de trabalho, quer dizer. Agora, posso é estar, nos meus tempos livres, com colegas de trabalho. (...) Quer dizer, somos capazes de sair juntos (...), de ir jantar fora e assim, mas, quer dizer, não vamos é falar de trabalho.* (cód. -Q-45)

Em suma, à semelhança do verificado aquando da análise dos comportamentos de mobilidade, as questões que relevam da esfera profissional são, maioritariamente, tratadas através dos laços profissionais; mas os familiares e amigos (não necessariamente ligados à mesma esfera de trabalho, mas podendo funcionar, contudo, como ponte de acesso à mesma) também são fonte de suporte para cerca de trinta por cento dos inquiridos.

Resumindo, o que esta análise das relações de suporte permitiu colocar em evidência foi, antes de mais, a presença constante (e significativa) da família, para todas as categorias profissionais, qualquer que fosse a dimensão de apoio considerada. Para além das relações familiares, mas dependendo das situações concretas, o apoio informal também pode ser procurado junto de outras pessoas. A comunidade local é importante fonte de suporte, sobretudo no caso dos inquiridos com experiência de operários, que aí encontram os parceiros das idas ao café ou a locais de diversão nocturna, mas também o apoio afectivo e material, no que se assemelham aos indivíduos com trajectória de empregados, que a ela recorrem, contudo, mais moderadamente. A homogeneidade social,

que o elevado ritmo de crescimento das periferias compromete, é condição importante para o estabelecimento e manutenção das relações:

> *A minha casa aqui neste bairro foi feita, talvez, a número quatro (da localidade - bairro de "habitação clandestina"). (...) Ao princípio, isto aqui, a malta foi vindo, a gente era muito educada. Hoje já está mais ... Isto cresceu muito! Mas a malta antiga, pois é uma família! (cód. - O-3)*

> *Eu já moro aqui desde 1972, conheço toda a gente. (Mas) há muita gente, por exemplo desta parte nova, que não conheço. É tudo andares de cinco mil e tal contos, são pessoas de nível mais alto (que o dos residentes mais antigos). (...) Dou-me bem com toda a gente, (...) (mas) cada um em sua casa, não é?! (cód. - O-6)*

> *Há um certo cinismo entre as pessoas, pessoas muito fechadas. Portanto, dentro de um prédio, a maior parte das pessoas não se entendem umas com as outras, não é?!, porque os prédios têm que ser administrados e portanto isso tem gerado assim uma série de conflitos. (...) Os antigos senhorios têm feito tudo por tudo por vender os andares, não é?! (...), e daí, as pessoas compram, umas compram por um preço, outras compram por outro (...) e depois surgem conflitos. Depois, os prédios têm de ser administrados, não é?!, (...) e daí muito desentendimento. (cód. - O-10)*

O facto de, nas comunidades com forte componente operária, se verificar facilmente sobreposição de conteúdos relacionais (para além da vizinhança, o trabalho, a vida associativa, etc) pode, contudo, confundir a análise, levando a subestimar certos quadros de suporte em benefício de outros, por força da ênfase colocada na observação da situação que deu origem ao interconhecimento:

> *Desde que nasci, sempre morei onde moro. (...) Acho que aqui, um gajo, sei lá, apesar que isto agora já está quase uma cidade, não é?!, mas, eh pá!, acho uma vida gira, boa, um gajo está sempre aqui ao pé de casa, como trabalho aqui, eh pá!, e pronto. (...) A malta aqui, Piedade, Almada, é quase tudo colegas de trabalho.* (cód. - O-9)

Assim, por exemplo, os colegas de trabalho e outras relações tecidas na esfera profissional são também escolhidos por aquelas duas categorias como parceiros de ida ao café e de apoio material. Mas, no caso dos indivíduos com experiência de empregados, são ainda apontados como fonte de suporte afectivo, no que se aproximam dos inquiridos com percursos marcados pela

experiência de quadros, que também se aconselham junto dos colegas de trabalho ou se inspiram nas suas práticas para a obtenção de informação especializada. A esfera do trabalho parece assim assumir, no que respeita à comparação social, uma relevância maior no caso dos trabalhadores não manuais; mas, atendendo à anteriormente referida multiplexidade das relações nas comunidades operárias, não é possível traçar com rigor este tipo de distinções.

Finalmente, os outros amigos são referidos mais frequentemente por esta última categoria, mas também pelos inquiridos com experiência de empregados, como fontes de suporte para todas as situações, e repartem-se essencialmente entre as relações que foram tecidas durante a juventude e as que foram originadas na esfera do trabalho.

Em definitivo, as observações relativas aos quadros de suporte sugerem (para além da família) espaços de acção diferencialmente valorizados pelas três categorias sociais e, por conseguinte, diversidade, por um lado, de quadros de comparação social e, por outro, de recursos e constrangimentos. Mas, como sobressai da análise das características familiares, bem assim como das relações informais mobilizadas aquando da mudança de emprego, o acesso a posições diferencialmente posicionadas na estrutura social (mediatizadas pelas profissões) não parece em geral ser difícil. Assim, torna-se necessário distinguir entre o suporte percepcionado e as redes sociais. Importa, portanto, observar agora concretamente as características das relações que compõem as redes sociais, com vista a identificar os traços que definem as referências de *Ego* e determinar se existe um padrão de relações típico de cada uma das três categorias estudadas.

Na medida em que são as referências que, através desta observação, se pretendem colocar em evidência, os atributos escolhidos para a análise serão sistematicamente comparados com as características de *Ego* e traduzidos num índice que não visa medir a amplitude das semelhanças, mas caracterizar as

redes de cada categoria. Esta comparação será feita através da análise das constelações amicais, ou seja, do segmento de maior proximidade percepcionada da rede, que pode ser assimilado a grupo de referência na medida em que possui características avaliadas positivamente por *Ego* (pois nele se integra na qualidade de amigo), podendo consequentemente ter um efeito influenciador das atitudes e comportamentos relativamente à mobilidade ([30]). Razões de operacionalidade fizeram com que se optasse por solicitar aos inquiridos que referissem os seus cinco melhores amigos ([31]).

Noutras observações cujos resultados consultámos, são recolhidos variadíssimos elementos de caracterização dos "amigos" - como nível de instrução, rendimentos e profissão do pai, etc (cf. Maisonneuve, 1966; Fischer et al., 1977; Goldthorpe et al., 1988). Contudo, para além da informação limitada de que os indivíduos dispõem sobre os outros, mesmo quando se trata dos "melhores amigos", são, sempre, elementos de identificação que, não

[30]. Muito embora o facto de se considerar, apenas, as relações directas possa condicionar os resultados: partindo do princípio que Ego será mais facilmente influenciado por aqueles que lhe são próximos (ou que ele considera como tal), corre-se o risco de desprezar a influência de terceiros que, mesmo que indirecta, pode ser importante. Contudo, as observações realizadas permitem pensar que os melhores amigos representam, só por si, uma boa aproximação à percepção do auto-posicionamento na estrutura social - nas palavras de J. Maisonneuve: "les amis (...) servent le plus souvent d'indicateurs du statut que l'on s'accorde et ainsi de médiateurs entre soi-même et un certain groupe." (1966 : 60). O que tivemos, aliás, ocasião de observar na fase exploratória: O meu melhor amigo, temos uma diferença de um ano um do outro, (...) trabalhou muitos anos na CUF, agora também pediu a indemnização e montou um (café na zona onde reside), por eu ter aqui (o mesmo tipo de comércio). (cód. - O-28)

[31]. A metodologia geralmente proposta (nomeadamente por autores norte-americanos) assenta na identificação dos "amigos" pelo nome, que é depois utilizado na referenciação das restantes perguntas; as resistências detectadas na fase exploratória conduziram à adopção de uma estratégia de observação diversa: inicialmente era perguntada a profissão e, no caso de haver mais do que um "amigo" com a mesma profissão, as restantes perguntas eram efectuadas tendo o cuidado de distinguir as situações. Também a fixação arbitrária do número de "melhores amigos" é passível de crítica: obriga, por um lado, os que têm maior leque de amizades a restringirem a escolha a apenas uns quantos e pode conduzir, por outro, aqueles que têm menos amigos a incluir casos que permitam perfazer o número sugerido (evitar transmitir a ideia de isolamento). Os estudos feitos nos E.U.A. sobre o processo através do qual a influência age mostram, contudo, que são relativamente pouco numerosas as relações que, em dado momento, têm de facto o poder de influenciar (Marsden, 1987). Vd. no Anexo "Metodologia" a discussão mais pormenorizada deste aspecto. Quanto ao efeito da estratégia de observação seguida sobre os resultados, vd. R. Milardo (1986).

apenas caracterizam o "amigo", como também caracterizam o indivíduo que o apresenta nessa qualidade. Assim, e tendo presente a necessidade de limitar as perguntas àqueles aspectos que permitissem mais directa e estrategicamente uma aproximação ao *status* dos "amigos", apenas foi perguntado qual o seu estatuto profissional. Os factores que podem influenciar a estrutura das redes são, contudo, variados. Assim, os restantes atributos de caracterização social solicitados foram: o sexo e a idade (factores sociobiológicos), a situação que deu origem à relação, se tinha havido uma experiência de trabalho conjunto, a localização residencial, as relações entre famílias e a própria existência, ou não, de relações de parentesco.

A família é, como se viu através da análise das relações de suporte, um quadro privilegiado de interacção, qualquer que seja a dimensão considerada. O mesmo se observou noutros contextos, conduzindo ao abandono das previsões catastrofistas da escola de Chicago (e de Parsons) e à revisão das teorias sobre os modos de vida em meio urbano. No entanto, as observações também revelam que os amigos não familiares assumem, por força da diversidade e segmentação dos universos citadinos, uma grande relevância em meio urbano, consoante as situações concretas de interacção, e que representam fatia importante dos membros extra-família das redes dos habitantes das cidades ([32]). Os amigos constituem a parcela das redes que, não obstante a não aleatoriedade dos contactos, por força dos constrangimentos impostos pelo posicionamento na estrutura social, assenta em escolhas baseadas em afinidades (reais ou percepcionadas). O que significa que pode bem acontecer que, entre o conjunto das relações seleccionadas com base nas afinidades electivas, se integrem indivíduos com os quais *Ego* tenha relações de família - a frequência de familiares-companheiros e familiares-confidentes assim o sugere ([33]).

[32]. C. Fischer (1982), por exemplo, num inquérito realizado na Califórnia em 1977, chegou à seguinte distribuição: 42% dos membros da rede são familiares, 10% são colegas de trabalho, 10% são vizinhos, 12% têm outras características e 26% são apresentados como amigos.

[33]. No estudo indutivo de C. Fischer, excluem-se os familiares e conclui-se ser necessário distinguir entre "amigos" e "amigos íntimos". A enumeração de atributos a que se chegou foi a seguinte: a noção de amigo sugere "relations of sociability, ones in which people visited, went out together, discussed shared pastimes, participated in an organization together and so on. To a

Aliás, verifica-se que, em determinadas condições (de intimidade, afecto, etc) certas amizades evoluem para elos familiares (sendo a formação de nova família um caso típico) ou procuram reforçar-se assumindo características formais de tipo familiar (por cooptação):

> *Houve amigos meus que eram (colegas de trabalho) e que foram para o estrangeiro. Emigraram. Por exemplo, tenho o caso do padrinho da minha filha e a madrinha dela, da mais nova, estão na Austrália. Esses são amigos mesmo do peito, além de serem meus compadres. E conheci-o (na empresa X), a ele, trabalhávamos os dois na mesma secção, tornámo-nos amigos e depois ele foi padrinho da minha filha. Hoje é emigrante, mas, enfim, contactamos um com o outro através de cartas, sempre.* (cód. - O-8),

mesmo quando, à partida, já existem laços familiares a dar corpo à relação:

> *(Os amigos são) mais assim familiares, são todos meus familiares - os meus irmãos. (E) sou padrinho de três sobrinhos.* (cód. O-16)

O que significa que a exclusão pura e simples dos familiares do círculo de amizades pode, de facto, assentar numa escolha arbitrária ou numa simples convenção sem significado real ([34]). Mantém-se, contudo, a dificuldade operacional de delimitar as relações de maior proximidade que assentam em escolhas voluntárias: se a observação for limitada às relações fora da família, exclui, desde logo, a eventualidade de haver relações no seio da mesma que possam ser activamente procuradas ([35]); se as contemplar, porém, coloca-se o problema de saber qual o grau de voluntarismo na escolha. Porque, se as

secondary extent, they were also intimate relations, ones in which respondents discussed personal matters - but not ones (...) in which respondents sought serious advice from the other. (...) In contrast, relations labelled close primarily involved intimacy - discussing personal matters (...), seeking advice, being a steady date." (1982b : 306)

[34]. Por exemplo, se se seguisse C. Fischer quando este sustenta que há que distinguir entre "amigos" e "íntimos" e que só estes últimos podem, de facto, influenciar Ego, restringindo-se os primeiros à função de parceiros de sociabilidades, não se estaria a correr o risco, ao excluir à partida os familiares, de subavaliar, em determinados meios, o círculo de intimidades e, noutros, os quadros de sociabilidades?

[35]. A mesma observação sendo válida se considerarmos apenas o segmento extra-agregado familiar: podendo, assim, englobar eventualmente algumas relações de família (primos, etc), omitir-se-iam outras (irmãos, etc).

escolhas são sempre, de alguma forma, constrangidas pelas oportunidades disponíveis para estabelecer relações, as estruturas sociais também são resultado da manipulação activa das redes ([36]), e fora da família a diversidade é, por definição, favorável à livre expressão das necessidades de associação. Neste sentido, também é de esperar que, se não se excluir os familiares da análise das constelações amicais, estas se venham a revelar como quadros de grande heterogeneidade social; mas que, se as desprezarmos, certas categorias (mais concentradas na família) se apresentem como desprovidas de relações de amizade.

Ora, atendendo a que o estudo das constelações amicais tem como finalidade permitir, através da análise das características dos "melhores amigos", determinar os traços que estruturam a auto-imagem, para as diferentes categorias consideradas (revelada pela descrição da configuração das redes sociais de maior proximidade - real ou percepcionada), justifica-se que ambas as definições operacionais sejam consideradas (constelações amicais com e sem familiares). A primeira, por força da própria natureza dos laços familiares, dar-nos-á, possivelmente, uma ideia de grande heterogeneidade das relações, que a segunda permitirá, certamente, relativizar.

Se desagregarmos as relações de família em três grupos (fazem parte do actual agregado familiar; formam outro agregado familiar; elos familiares por cooptação - compadrio), os resultados obtidos mostram a importância dos familiares, em particular os que não pertencem ao mesmo agregado, na rede de constelações amicais das três categorias, cuja dimensão (número de amigos referenciado), aliás, não difere significativamente:

[36]. Nas palavras de C. Fischer: "Social structure impinges on individuals through chains of relations, and it is partly constructed by individuals forming and using chains of relations" (1977 : 28-29).

Quadro III.23.

(P.85) Tem relações de família com algum dos amigos referidos?

(N=298*)	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Não tem rel. família	299	195	225	719
Rel.fam. - mesmo agr.	17	73	46	136
Rel.fam. - outro agr.	42	68	62	172
Rel.fam. - cooptação	3	5	2	10
Total	361	341	335	1037
(*Não resposta	0	1	1	2)

Mas enquanto o número de amigos exclusivamente familiares é mais elevado entre os indivíduos com experiência de operários, o número dos que menos referem as relações de família ([37]) é maior entre os inquiridos com percurso de quadros:

Quadro III.24. (N=298)

	Número de amigos não familiares			*Número de amigos familiares*		
	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.
1	10	15	19	15	16	16
2	23	25	21	6	14	26
3	22	22	26	8	15	9
4	20	6	7	2	8	2
5	20	9	12	0	4	1
Média	3.0	2.0	2.3	0.6	1.4	1.1
D.-P.	1.45	1.53	1.52	1.04	1.54	1.19
	(F=11.7784 ; P=0.0000)			(F=10.7322 ; P=0.0000)		

Segundo dados obtidos na observação exploratória realizada, a família é valorizada pelo efeito de concha que, se por um lado isola o grupo do exterior, proporciona, por outro, um meio seguro e previsível de integração:

> *Na terra tinha (amigos), pois, até aos 18 anos tinha aquele meu grupo. (...) Ainda hoje nos damos bem. Já estamos todos dispersos - aliás, é verdade, lá na terra estão três ou quatro, enquanto cá fora estão uns sete ou oito. E cá em Lisboa, praticamente nesse género de amizades não tenho assim muitas amizades, etc. Apenas os meus cunhados, a minha mulher, uma pessoa amiga dos meus cunhados. (cód. - O-17)*

[37]. Estão, aqui e nos quadros seguintes, integradas as relações de compadrio.

Bem, a minha amiga mais meu amigo é a minha mãe! Depois, a seguir, é o meu irmão. O meu pai também está metido. (...) O resto, a gente sabe, hoje tem muitos amigos, amanhã não tem ninguém, não é?! (...) A gente tem muitos amigos, chega um ponto onde uns saturam-se dos outros. (...) Amigo? Amigo é quando às vezes há, não é?! (cód. - O-7)

Mas a manutenção da proximidade familiar e, *a fortiori*, a centração na mesma tem, como contrapartida, a exposição ao seu escrutínio. A rejeição da sujeição a um controle global por parte da família não implica, necessariamente, o corte das relações, mas supõe, certamente, a segmentação das esferas de acção:

Eu dei-me sempre bem com os meus irmãos, mas os meus irmãos nunca atinaram com a minha mulher. E eu, para me estar a zangar com a minha mulher por causa deles, então resolvi a cortar. É bom dia, boa tarde. (...) E tenho a impressão que aqui (na zona) a maior parte das pessoas é assim. Não sei se é geral, mas aqui é, vejo. Há amizades sem ser da família (com as quais) há mais amizade do que com a própria família. (cód. - O-28)

Essa segmentação, que alguns autores tomaram como indício precursor de desaparecimento da família alargada e sua redução ao núcleo conjugal, é aliás a regra em meio urbano: na "esfera privada" - constituída por família e amigos -, como na "esfera pública" (Fischer, 1981), mormente nos estratos intermédios da estrutura social, por força da especialização das funções em meio urbano, e que se traduzem em práticas e sociabilidades decorrentes da necessidade de satisfazer as exigências inerentes ao *status* ([38]). Na verdade, não se trata aqui de um processo de tipo vasos comunicantes - quanto mais importantes forem os amigos, menos atenção é dada à família -, se bem que, naturalmente, a disponibilidade tenha de ser partilhada. A observação exploratória sugere, aliás, que pode bem ser, pelo contrário, um processo cumulativo:

Eu sou um indivíduo muito sociável. E acho que há lugar para (a família e os amigos). Enfim, os amigos verdadeiros também são família, não é?! A gente não pode, vamos lá a ver, a amizade e a estima não pode ser limitada ao ambiente familiar só, não é?! Eu,

[38]. São, por exemplo, numerosos os estudos que mostram que determinado tipo de práticas, e nomeadamente de consumos tidos como ostentatórios (restaurantes, clubes privados, desportos caros ...), são condição necessária ao normal desempenho de determinadas funções (Katz, 1959; Axelrod, 1956/1963; Tepperman, 1988).

pois a família tem o seu lugar, os amigos têm também o seu lugar. Mas são, tanto uma coisa como outra são indispensáveis! E são complementares, não é?! (cód. - Q-53)

No Quadro III.24, volta-se a confirmar a maior importância conferida aos "amigos" (não familiares) pelos indivíduos com experiência de quadros (seguidos a alguma distância pelos inquiridos com trajectórias de empregados), já anteriormente destacada aquando da análise das relações de suporte. Na verdade, tanto neste, como no caso dos inquiridos com experiência de operários (localismo), trata-se de regularidades comportamentais, também observadas noutros contextos (vd., para além dos já citados, os estudos pioneiros de Chombart de Lauwe, em França, e de L. Festinger nos EUA), e que assentam em modalidades particulares de integração na sociedade urbana.

Assim, a maior diversidade de solicitações a que se encontram submetidos os indivíduos com experiência de quadros, bem assim como a necessidade de se apoiar no trabalho de terceiros (e nele confiar) estão na origem da segmentação das suas relações e consequente especialização dos controles; enquanto a centração na comunidade local é responsável pela maior sobreposição das relações dos inquiridos com experiência de operários e inerente globalização do controle social. Desta forma, é de esperar, por um lado, maior abertura ao estabelecimento de amizades por parte dos primeiros, mais habituados a ambientes e meios não inteiramente previsíveis, e maior segmentação das constelações amicais; e, por outro, maior resistência a investir em relações submetidas apenas a um controle parcial, sobretudo por parte dos segundos, e consequente tendência para a integração das amizades:

Como é que a gente pode dizer que uma pessoa é amiga? O dar-se bem acho que é diferente de se considerar uma pessoa amiga. Eu conheço-os (vizinhos) há 12 ou 13 anos, (...) e acho que sou uma pessoa de confiança. Agora, sermos amigos, amigos ... Não, acho que há que ter consideração por certas e determinadas pessoas. Agora, amigos, o que é que se considera ser amigo? (...) Como é que nós vamos saber se aquela pessoa é mesmo nossa amiga? (...) Eu acho que (amigos de verdade) são só os familiares. (...) (Em relação aos outros) podemo-nos dar bem, agora se a pessoa é mesmo amiga, eu acho que isso é um bocado difícil! (cód. - O-6)

Um amigo é aquele que nunca falhou! Aquele que demonstrou, através dos tempos, do convívio, que não tentou enganar-me, nem, não atrofiou nada! Nunca. Foi sempre aquilo, aquilo, aquilo - transparência! Aquela transparência que a gente então pode chamar amigo. (cód. - O-29)

Adiante regressaremos à questão, bastando sublinhar, por agora, que os indivíduos com trajectórias de operários apresentam, por força da maior centração na família, o índice de particularismo das constelações amicais mais elevado. Podendo embora as relações de família apresentar um espectro diversificado de estatutos profissionais, o acesso a informação variada é, necessariamente, maior no caso dos inquiridos que se encontram menos dependentes das relações familiares - no caso, os que têm experiência de quadros.

As respostas relativas à profissão dos "amigos" traduzem, inevitavelmente, o mecanismo de legitimação social acima referido, e uma tendência, mais evidente sobretudo nos casos dos inquiridos com experiência de operários e de empregados, para referir mais "amigos" de categorias mais qualificadas ou com estatutos profissionais superiores dentro de cada categoria:

Quadro III.25.
(P.84) O que fazem os seus melhores amigos?

	Incluindo familiares (N=1037)			Sem familiares (N=729)		
	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.
Adm.,Dir.-G.	21	1	0	19	0	0
S.-G.,Enq.	38	0	14	35	0	12
Quad.Técn.	203	13	56	182	10	46
Pr.,Ger.com.	9	25	26	7	18	19
Técn.interm.	42	30	77	34	24	61
Empreg.adm.	17	35	37	12	22	22
E.com.,serv.	5	30	52	4	17	36
Empr.,encar.	1	14	7	1	10	5
Op.qualific.	5	80	13	2	60	5
Op.especial.	1	33	9	0	20	5
Op.indifer.	0	14	0	0	10	0
Tr.n/especif.	0	0	2	0	0	2
Desempregado	0	0	6	0	0	6
Doméstica	11	31	19	1	2	4
Estudante	8	29	17	5	6	4
Trab.rural	0	6	0	0	1	0.

Merece ainda registar que são os inquiridos com trajectórias de quadros os que apresentam maior homofilia de relações, enquanto os que têm experiência de operários evidenciam maior diversidade no estatuto profissional dos membros das redes, com forte presença de empregados em ambas as situações (com e sem relações de família). A categoria dos que têm percursos marcados pela experiência de empregados também ostenta uma forte tendência para a homofilia no que respeita ao estatuto profissional dos melhores amigos, mas cultiva as amizades extra-categoriais preferencialmente junto de indivíduos com profissões de quadros. De forma mais sintética, e abrangendo apenas os "amigos" (não familiares), é esse o resultado do índice de homofilia de estatuto

profissional ([39]):

Quadro III.26.

(N=256*)	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Homofilia	58	22	40	120
Heterofilia	4	16	8	28
Misto	33	39	36	108.

(P=0.0001)

Nota:*O número corresponde ao total de respostas (298), menos os que não referiram "amigos" não familiares (41) e uma não resposta.

Depois de excluídas as relações familiares, verifica-se, pois, que as "constelações eclécticas" (situações de heterofilia e mistas - Maisonneuve) têm um peso tão importante como as situações de homofilia, no caso dos indivíduos com trajectória de empregados, maior no dos percursos operários e menor só no caso dos inquiridos com experiência de quadros. As situações de heterofilia de estatuto profissional são, pela importância numérica que revelam, interessantes de explorar: são os inquiridos com experiência de operários, que apresentam maior diversidade de experiências profissionais (vd. Anexo "Metodologia"), os que, também aqui, revelam maior diversidade nas amizades. É contudo de registar que só uma minoria dos casos se deve à

[39]. Considera-se que se verifica homofilia quando as profissões dos "amigos" são aparentadas à de Ego (vd. Anexo "Categorização das trajectórias socioprofissionais"); heterofilia, quando não pertencem à categoria de Ego; e que a rede é mista nas restantes situações.
Note-se que, quando a família é também considerada na análise, o resultado espelha a maior diversidade esperada (número de situações de heterofilia e mistas aumenta), mas a relação de base mantém-se:

(N=295)	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Homofilia	54	23	40	117
Heterofilia	5	19	9	33
Misto	41	55	49	145.

(P=0.0001)

categorização das trajectórias profissionais adoptada ([40]). Na verdade, como já anteriormente se observou, os interesses centrais dos inquiridos com trajectórias de operários cruzam-se com a esfera do trabalho num plano essencialmente instrumental, e a análise das relações de suporte colocou, claramente, em evidência a importância que assumem, para esta categoria as relações locais. E são estas, finalmente, que aqui também, associadas às relações estabelecidas na juventude, se revelam largamente responsáveis pela forte heterofilia detectada nas constelações amicais.

No caso dos indivíduos com experiência de empregados e de quadros, o peso da heterofilia é menor, confirmando, aliás, a maior importância conferida às relações de trabalho anteriormente destacada aquando da análise das relações de suporte, voltando-se igualmente a encontrar, para os casos de heterofilia, as referências extra-trabalho (juventude e, para os primeiros, também a comunidade local), aqui também mais fortemente responsáveis que as relações de trabalho pela heterofilia detectada. Vejamos, então, as situações que deram origem às relações.

[40]. Se cruzarmos a trajectória dos inquiridos que apresentam situações de heterofilia com a profissão exercida no momento da observação, os resultados são os seguintes:

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Prof.quadro	4	0	0	4
Prof.operário	0	11	1(b)	12
Prof.empregado	0	5(a)	7	12 .

Que se traduzem, aliás, nos casos (a) e (b) (como nos restantes), em números de relações tecidas em situação de trabalho inferiores às amizades estabelecidas noutras situações:

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Prof.quadro				
Rel.tecidas sit.trab.	2	0	0	2
Rel.tecidas out.sit.(a)	9	0	0	9
Prof.operário				
Rel.tecidas sit.trab.	0	6	0	6
Rel.tecidas out.sit.	0	19(b)	2(c)	21
Prof.empregado				
Rel.tecidas sit.trab.	0	5	3	8
Rel.tecidas out.sit.	0	8(b)	11(c)	19 .

Notas: (a)-relações sindicais (2), de juventude (5) e outras (2); (b)-relações de vizinhança (9), de juventude (8) e outras (10); (c)-relações de vizinhança (3), de juventude (8) e outras (2).

A homofilia de estatuto profissional, de facto dominante, deve-se a percursos sociais e profissionais semelhantes, que permitiram tecer o mesmo tipo de amizades. Se explorarmos o que deu origem às relações, voltamos a deparar-nos com a juventude e as relações de trabalho como as situações privilegiadas pelos inquiridos com trajectórias de quadros; a comunidade local também volta a surgir como quadro de relacionamento privilegiado pelos inquiridos com experiência de operários, associado porém às relações de trabalho; e a categoria dos que têm percursos marcados pelas actividades como empregados partilham com os primeiros a grande importância que as relações de juventude assumem, com os segundos o forte investimento nas relações locais e com ambos uma importante atenção aos laços tecidos no trabalho:

Quadro III.27.

(P.87) Como conheceu os (amigos referidos) que não são seus familiares? (N=739)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Juventude (a)	141	23	70	234
Comun.local (b)	5	63	35	103
Rel.trabalho	96	84	71	251
*colega trab.	85	82	61	228
*sup.hierárq.	1	0	3	4
*out.rel.prof.	10	2	7	19
Act.organ. (c)	14	5	5	24
Vida social (d)	26	16	26	68
Amig.de famil.	15	8	16	39
Outra situação	3	1	3	7.

Notas: (a) tropa, escola, infância, juventude; (b) vizinhança, conterrâneo; (c) desporto, sindicato, partido político, grupo terapêutico; (d) discotecas, amigos de amigos...

O peso das relações tecidas na esfera do trabalho, considerável nos três casos, suscita alguma perplexidade, no caso dos inquiridos com trajectórias de operários, uma vez que parece ser pouco compatível com alguns dos resultados anteriores (interesses centrais fora da esfera do trabalho, relações de suporte extra-familiar maioritariamente concentradas na comunidade local). Na verdade, apesar de a situação de trabalho ter possibilitado o estabelecimento de relações, a amizade não decorre necessariamente desta situação. O facto de

frequentemente as "bacias de recrutamento" das empresas industriais se localizarem nas proximidades das mesmas proporciona ocasiões de encontro e oportunidades de desenvolvimento de uma relação de tipo amical, que só casualmente teve como ponto de partida a esfera do trabalho e se consolidou na comunidade local ([41]). Na verdade, se tivermos presente este aspecto (que se verifica de facto numa larga percentagem de casos, como adiante se verá), podemos facilmente chegar aos dois terços (ou mais) das relações amicais centradas na comunidade local ([42]), sendo, então, apenas aparente a diversidade de situações que deram origem às relações amicais. Em contrapartida, no caso dos inquiridos com experiência de quadros, a fortíssima presença de laços tecidos durante a juventude (dois terços dos quais em situação escolar) e, mais moderadamente, das relações de trabalho, que adicionadas representam mais de três quartos das suas amizades, supõem, à luz do resultado anterior, homofilia de *status*, mas não excluem necessariamente a também já referida segmentação das relações. Finalmente, os inquiridos com trajectórias de empregados apresentam, uma vez mais, uma situação intermédia: para além da forte concentração nas relações tecidas na esfera do trabalho, a juventude e a comunidade local são dois outros pólos importantes, em torno dos quais se articulam para cima de três quartos das relações que integram as suas redes.

Assim, sendo embora a homofilia de estatuto profissional a situação dominante nas constelações amicais das três categorias consideradas, são as duas de menores qualificações que apresentam maior eclectismo de amizades, frequentemente com indivíduos de categorias mais qualificadas (trajectórias de empregados) ou com estatutos profissionais situados nos níveis superiores de outras categorias (trajectórias de operários) e conhecidos fora dos contextos de

[41]. Esta perspectiva do "desenvolvimento gradual" das relações no sentido do aprofundamento das amizades é, sem dúvida, passível de crítica, uma vez que não se aplica a todas as situações (vd., por exemplo, Berg e Clark, 1986).

[42]. Se considerarmos ainda que parte significativa das relações de juventude, por força da fraca mobilidade residencial (em particular a resistência a afastar-se da família), também faz parte da comunidade local (como nos foi dado observar na fase exploratória), então o peso desta comunidade com bases locais pode atingir 85% do total das relações amicais referidas pelos inquiridos com experiência de operários.

trabalho. O que, por um lado, significa que os ambientes formais e hierárquicos são propícios à fixação no próprio estatuto profissional (e à consequente segregação dos outros) e, por outro, indicia um importante processo de mobilidade social, favorável à manutenção (ou estabelecimento) de pontes com estatutos diferentes.

Das três categorias, é a trajectória marcada pela experiência de empregado aquela que, na verdade, apresenta maior diversidade nos meios de recrutamento das amizades: posição intermédia no que respeita ao peso dos familiares nas constelações amicais, à homofilia de estatuto profissional da rede social e às situações que deram origem às relações, como se viu; mas também o menor número de "amigos" que sejam ou tenham sido colegas de trabalho (Quadro III.28), posição intermédia no número dos que habitam num raio de cinco kilómetros (Quadro III.29), menor isolamento em relação às amizades com o sexo oposto (Quadro III.30) e posição intermédia no que respeita à idade (Quadro III.31):

Quadro III.28.
(P.86) Foi ou é colega de trabalho dos amigos referidos?

	Incluindo amigos familiares (N=1037)			Não incluindo amig. famil. (N=729)		
	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.
Não	232	229	257	181	100	158
Sim	129	112	78	121	100	69 .

Os inquiridos com trajectórias de quadros são, em contrapartida, os que apresentam maior homogeneidade de atributos das constelações amicais - os "amigos" têm maioritariamente o mesmo estatuto profissional, preferencialmente o mesmo género e a mesma idade, e as relações teceram-se, na larga maioria dos casos, durante a juventude ou a vida activa. As relações familiares não se coadunam com a sua concepção de amizade (embora se

encontrem presentes em todas as dimensões de suporte), o que contribui para a menor variedade. Isto não implica, contudo, que, ao nível das constelações dos "cinco melhores amigos" aqui consideradas, e, *a fortiori*, no plano mais vasto das redes de amizades (que podem extravasar largamente esse limite), se verifique qualquer tendência para a formação de um grupo uniforme. Podendo, embora, acontecer, nomeadamente quando se verifique unicidade do contexto social de "recrutamento" das amizades:

> *Eram grupos de amigos que se conheciam, que se criavam, em Cascais e no Estoril, tinham festas, que em miúdos andávamos todos juntos - era aquela ideia do grupo e não sei quê e tal. (cód. - Q-45),*

trata-se de um tipo de práticas que só é possível em meios bastante homogéneos e fechados (normalmente nos extremos da pirâmide da estratificação social). De outra forma, a segmentação é a regra, por força da heterogeneidade social do meio (vd. Boltanski, 1982; Goldthorpe *et al.*, 1980/1987):

> *Eu tenho meia dúzia de amigos - quando digo meia dúzia é daqueles com quem vou almoçar ao fim-de-semana, juntam-se as famílias e tal. (...) Esse aspecto (das bases de estabelecimento das amizades) é variado. Não tem a ver só comigo, tem a ver também com a minha mulher.* (cód. - Q-46)

> *Acho que nunca se deve recorrer muito à família porque há sempre determinadas coisas que as pessoas lá têm contra aquela pessoa da família, ou aquela geração, que não ... Acho que só em parentes muito chegados. De contrário, assim primos e tal, as pessoas ... (...) E depois, até a separação geográfica, as poucas vezes que as pessoas se vêem, acaba por haver muito, relações muito mais próximas com amigos do que com uma família que a gente tem lá não sei onde, não é?!* (cód. - Q-13)

Na verdade, se considerarmos a localização residencial como aproximação (grosseira) à segmentação, verificamos que esta categoria dos indivíduos com experiência de quadros é a que apresenta maior dispersão das amizades (apenas um quarto dos "amigos" vive num raio de cinco quilómetros). A vida local, para esta categoria, decorre dentro de casa e pouco no espaço público. Enquanto a frequentação dos equipamentos locais, como suporte de práticas de

sociabilidade, é mais moderada que nas outras duas categorias - como no caso dos cafés (vd. Quadro III.17) -, já o mesmo não acontece com o espaço privado da habitação, o que se traduz no índice de menor segregação conjugal desta categoria, quando comparada com as outras duas (Quadro III.32), particularmente evidente se desagregarmos os casados do total.

Receber em casa, com convite formal, é, como foi posto em evidência noutras observações, uma prática não muito comum em determinados meios (vd. as observações sobre meios operários de Chombart de Lauwe, Young e Willmott, etc).

Finalmente, a categoria dos inquiridos com experiência de operários é, como se pode ver, a que maior índice de homofilia sexual apresenta. Assim, a centração na comunidade local significa "abertura para a rua" e não "para dentro de casa"; mas a maior dependência em relação à mesma implica, também, maior sujeição ao controle comunitário e, consequentemente, maiores riscos de conflitos locais, pelo que a segmentação sexual das relações é uma das formas de limitar o controle:

> *Os conflitos (...) (notam-se) principalmente nas mulheres: -"Ai o meu marido trouxe trinta contos este mês!", -"O meu marido trouxe vinte". (...) Outra, que o marido só trazia cinco ou seis ou quatro, ela tinha de comer e beber, e a outra passava por cima dela. Chegava à praça, ao peixe: -"O melhor peixe que está aí é para mim!"; no talho: -"O melhor bife que está aí é para mim!" Na minha casa não aconteceu isso (...), até porque eu raramente fazia horas (extraordinárias).* (cód. - O-19)

> *A minha mulher é mais dada com os meus amigos do que eu sou com os dela. É mais comunicativa. Enquanto eu sou, por exemplo, assim no caso dos colegas dela da praça, que é mais, é um pessoal assim mais, quer dizer, não é estar a fazer descriminações, mas é assim mais coiso. Por exemplo, no caso da venda, são capazes de se chatear e andar sempre com aquelas políticas. Pois, aquelas coisas de praças, aquilo para mim é muita confusão, que eu entro ali mudo e saio calado. Ajudo-a, não entro ali naqueles caldinhos -"E porque o saco está aqui, porque a venda era minha e porque eu ..." E eu, eh pá!, isto quando há qualquer coisa, afasto-me logo!* (cód. - O-9)

Quadro III.29.

(P.89) Onde vivem os amigos referidos? (a)

(N=896)	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.	Total
Vizinhança-5km	83	172	123	378
Outro lado do rio (b)	40	27	29	96
Este lado do rio (b)	182	49	112	343
Terra de origem	11	10	8	29
Outro lado	28	6	16	50.

Notas: (a)-não inclui os familiares pertencentes ao agregado familiar de *Ego* (N=1037-136=911-5 não respostas); (b)-o significado de "este" e "outro" lado do rio variava, naturalmente, consoante o local onde decorria a entrevista ([43]).

Quanto à intensidade da centração local, ela é dada pelo facto de cerca de dois terços dos "amigos" desta categoria (inquiridos com trajectórias de operários) habitarem num raio de cinco quilómetros ([44]) (e não tendo em conta as relações de família, pertencentes ao agregado familiar de *Ego*, referidas como elementos das constelações amicais). Ora, é também esta a categoria que mais frequentemente inclui as relações familiares (do mesmo agregado ou não) no rol dos "amigos". E quando estes vivem na vizinhança, verifica-se, à semelhança do observado noutros contextos (vd. bibliografia já citada de Gans, Young e Willmott), que as relações locais, podendo revelar-se concorrentes dos laços familiares, não são necessariamente por eles inibidas ([45]):

> *Eu tenho pessoas que, até por coisas passadas, (...) ainda hoje são amigos. São amigos, mas são amigos. E que não são sequer da minha família, mas que estão ligados à minha família. (...) No domingo passado, (...) estive com dois (...) e esteve uma pessoa de*

[43]. Os custos associados à travessia do rio constituem, para alguns, um esforço financeiro que dificulta a mobilidade geográfica (vd. supra). E, não obstante os custos dos transportes também poderem limitar as deslocações no "lado do rio" onde a pessoa habita, o facto de aí residir permite práticas alternativas de mobilidade e acesso, baseadas nos relacionamentos locais (vd., por exemplo, as experiências de manipulação de redes, designadas por problema do "small world", de Travers e Milgram, 1969/1977 e Lin, Dayton e Greenwald, 1983).

[44]. Sublinhe-se que a forma como a modalidade da questão se encontrava formulada ("na vizinhança, num raio de 5 Km") visava colocar em evidência a referência "vizinhança". O reforço (5 Km) foi pensado atendendo às características (de dispersão) de algumas periferias, pelo facto de ser uma distância relativamente fácil de transpor com a ajuda de um meio não motorizado de transporte.

[45]. Como observado por Young e Willmott, para a população vivendo num bairro operário de Londres em fase de renovação (Bethnal Green) - "la parentèle constitue (...) un pont entre l'individu et la communauté" (1957/1983 : 132).

família que não é tão meu amigo - além de ser meu amigo - que é o meu cunhado, e que não é tão amigo como os outros dois. Quer dizer, considero os outros mais meus amigos derivado àquilo que nós passámos na nossa mocidade, do que o meu cunhado! (...) Então, um filho de um desses meus amigos comprou agora aqui um andar ao pé de mim ...! (cód. - E-18)

Quadro III.30.
(P.84)Grau de homofilia sexual (N=257*)

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.
Homof.	54	60	40
Hetero.	4	1	6
Misto	37	16	39
	(P=0.0017)		(n.s.)

Quadro III.31.
(P.88)Que idade têm esses seus amigos referidos? ([46])

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.
Homof.	44	27	33
Hetero.	9	18	19
Misto	42	32	33.

Nota:*total igual ao número de inquiridos que não limitam as suas amizades às relações de família (e excluindo duas não respostas).

Finalmente, sendo o sexo o critério de segmentação com maior relevância, é à forte centração dos inquiridos com experiência de operários na comunidade local que deve ser atribuída a responsabilidade por parte significativa da heterofilia registada no que respeita ao estatuto profissional e à idade.

[46]. Seguimos a metodologia proposta por S. Feld (1982) para definir o intervalo da homofilia etária (nove anos), compreendido entre o limite inferior correspondente à idade de Ego menos quatro anos (inclusive), e o limite superior correspondente à idade de Ego mais quatro anos (inclusive). Não obstante a parte de convenção que a fixação deste tipo de limites comporta, pareceu-nos ser esta a via mais apropriada para colocar em evidência a heterogeneidade relacional, atendendo ao largo espectro etário considerado e à influência do ciclo de vida na estruturação das relações amicais e das redes sociais em geral.
Os resultados, relativamente ao número total de amigos referidos, são os seguintes:

	Incluindo familiares			Não incluindo familiares		
	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.
Mais novo	60	115	79	47	52	44
Mesma id.	232	155	182	207	105	143
Mais velho	69	71	74	48	43	40 .

Note-se que, com estes dados, os inquiridos com experiência de operários revelam, quer se considere a família, quer não, maior abertura a estabelecer relações amicais com indivíduos mais novos ou mais velhos que as duas outras categorias. À semelhança do observado quanto ao considerável grau de heterogeneidade dos estatutos profissionais dos amigos, esta diversidade etária inscreve-se nas práticas comunitárias locais.

Quadro III.32.

(P.90) As famílias costumam-se juntar em casa de uns e outros, por exemplo para um jantar ou uma festa de anos? (a)

	(Total=893)			Casados (N=676)		
	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.
Frequentem.	168	94	129	133	84	94
Raramente	94	80	87	80	65	64
Nunca	82	87	72	41	70	45

Notas: (a)-não inclui, no total, os familiares pertencentes ao agregado familiar de *Ego* (nem oito não respostas).

Em suma, a família e as relações tecidas na esfera profissional foram: os principais interlocutores ouvidos, pelas três categorias, durante a fase de decisão de mudar de emprego (vd. Quadros II.22 e II.23); os contactos privilegiados para obter a informação que dá acesso ou facilita a iniciação na nova experiência profissional (Quadro II.10) - associados às relações locais para os inquiridos com experiência de operários e às relações tecidas durante a juventude, para os que têm trajectórias de quadros; e mais especificamente proporcionam o suporte especializado em matéria relacionada com a esfera do trabalho (Quadro III.22b), essencialmente procurado pelos entrevistados com experiência de quadros.

Verifica-se, portanto, no que respeita especificamente às questões profissionais, alguma continuidade entre a configuração das redes que sobressai das práticas efectivamente seguidas nas situações concretas de interacção (acima analisadas) e os resultados postos em evidência pela análise das redes percepcionadas (e descritas) pelos inquiridos, permitindo, pois, admitir que as referências sociais relevantes para a avaliação das situações e formação das atitudes são, para as três categorias observadas, distintas - podendo a categoria "intermédia" evidenciar práticas ora próxima de um dos grupos, ora do outro.

Neste contexto, é possível extrair desde já algumas conclusões e, a partir daí, formular novas hipóteses. Antes de mais, verificam-se, de facto, modalidades

distintas de integração social, que se traduzem em relações de suporte e constelações amicais assentes em bases específicas, para as três categorias observadas. No que respeita à esfera profissional, especificamente, as diferenças detectadas nas relações informais exploradas aquando da mudança de emprego mantêm-se na análise das redes de suporte percepcionadas. Assim, e em reforço do já evidenciado através da análise dos sistemas de representações e valores, pode-se afirmar que, não obstante a variabilidade interna detectada em cada uma categorias, trata-se de universos com referenciais específicos em matéria profissional, que resultam de formas de integração e experiências distintas na esfera do trabalho.

Tendo em atenção estes resultados, e considerando o anteriormente evidenciado na análise dos valores e representações relativas à esfera do trabalho (vd. nomeadamente Quadros III.4, III.5 e III.6), podem-se formular algumas previsões quanto aos comportamentos em relação à mobilidade profissional. Assim, é de esperar que a maior homofilia de estatuto profissional seja favorável à identificação com referências específicas à esfera profissional, e que tal se venha a reflectir, em termos de maior uniformidade de atitudes face à mobilidade. Neste contexto, prevê-se que sejam os inquiridos com trajectória de quadros que, mais concentrados na carreira, revelem maior preocupação em acautelar aspectos intrínsecos à esfera do trabalho, em caso de mobilidade. Em contrapartida, aqueles cujas redes apresentam menor homofilia de estatuto profissional, os inquiridos com experiência de operários, que também são os que revelam menor centração na esfera laboral, será de esperar que manifestem, por força da grande sensibilidade às dimensões materiais evidenciada, preocupações de natureza instrumental (com vista a objectivos situados fora da esfera do trabalho). Podendo, finalmente, prever-se que sejam os indivíduos com experiência de empregados, os que, embora mais sensíveis às questões da segurança e estabilidade, também revelam alguma centração no universo profissional, manifestem maior diversidade de comportamentos e atitudes em relação à mobilidade profissional.

IV. ATITUDES FACE À MOBILIDADE

1. História de trabalho e atitudes face à mobilidade

2. Mobilidade: dificuldades e motivações

3. Conclusões

Observou-se, pois, que, para os indivíduos que mudam de emprego, os contactos informais são a via privilegiada de acesso a informação sobre as oportunidades que deram origem à mudança (para os que assumem novamente o estatuto de assalariado) ou sobre algumas das características da actividade (para os que ensaiam uma experiência por conta própria). Por outro lado, confirma-se a maior versatilidade dos mais qualificados na mobilização de recursos, evidenciada na análise dos comportamentos (de procura e mudança efectiva), uma vez que são estes que, para além dos contactos pessoais, mais exploram também as vias formais - à excepção do recurso aos serviços públicos.

Também no que concerne às "pessoas ouvidas" aquando da mudança, se verificou uma clara preferência, das três categorias, pelo mesmo tipo de relações: familiares e profissionais. Se a primazia é dada aos primeiros pelo facto de se tratar de uma decisão que pode afectar o grupo familiar como um todo, já a consulta dos segundos prende-se com o facto de serem as relações profissionais o quadro privilegiado de referência para avaliar o que diz respeito à esfera do trabalho. Nesta linha, também são estes laços tecidos na actividade profissional os contactos que mais frequentemente transmitem a informação que origina ou facilita a mudança de emprego.

Mas as relações tecidas na esfera profissional apenas representam metade dos contactos informais mobilizados aquando da mudança de emprego, sendo os restantes constituídos por relações familiares e amicais (com enraizamento local ou não). A análise dos segmentos de rede a que os inquiridos recorreram nessa ocasião revela uma composição homóloga à das constelações de suporte e das afinidades electivas (distinta para as três categorias). Verifica-se, assim, que o encastramento da mobilidade profissional na estrutura social é uma

dimensão fundamental para compreender e explicar as dinâmicas dos mercados de trabalho ([1]).

As condições distintas em que se processa a mudança (nomeadamente o facto de a saída ser voluntária ou não e de a alternativa estar ou não garantida, mas também as condições que conduzem ao surgimento da oportunidade ([2])), revelando a diferencial exposição das três categorias a recursos e constrangimentos, confirma, também, que estamos em presença de mercados de trabalho diversos.

Contudo, se observarmos as reacções à pergunta sobre as condições em que os inquiridos aceitariam considerar uma (nova) mudança de emprego ([3]), autonomizando as respostas que traduzem a recusa liminar de considerar qualquer tipo de mudança, verificamos que não há diferenças significativas entre as três categorias:

Quadro IV.1.
(P.46) Se lhe fizessem neste momento uma proposta de emprego, sob que condições aceitaria? (N=300) ([4])

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Nunca aceitaria	13	13	19	45
Aceit.sob condições	87	87	81	255

(n.s.)

[1]. Para agir sobre as dinâmicas dos mercados, necessário se torna, pois, ter em atenção os quadros específicos de referência e orientação, criando as condições para que estes evoluam no sentido desejado.

[2]. Veja-se o teste da hipótese da cadeia de vagas.

[3]. Nesta dimensão, como na da mobilidade geográfica, são as atitudes face à mudança voluntária que estão em causa.

[4]. Eram dez as modalidades de resposta propostas (maior remuneração, etc), sendo a última "nunca aceitaria". Os resultados relativos a esta última foram aqui autonomizados (as restantes modalidades serão exploradas adiante) na medida em que se trata de uma posição específica, de recusa de mudança sejam quais forem as condições.

Sublinhe-se, ainda, que a esmagadora maioria, ao referenciar as condições que julga importantes para considerar a eventualidade de uma mudança, evidenciou uma atitude de abertura em relação à mobilidade profissional - o que alguns dos resultados anteriores já deixavam antever (vd. Quadros III.10a e III.10b).

Atendendo, porém, a que a mudança de emprego tem, frequentemente, associada uma mudança de localização residencial (e a história de trabalho de muitos citadinos assim o mostra - vd. infra), então convém considerar não apenas a experiência profissional, como ainda a vertente geográfica, para poder traçar o quadro da mobilidade ([5]). E, quanto a este aspecto, também não se verificam, de facto, diferenças substanciais entre categorias:

Quadro IV.2.
(P.47) E se a proposta implicasse uma saída prolongada, eventualmente definitiva, para fora da região onde vive, aceitaria? (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Não	32	40	50	122
Sim	34	22	20	76
Talvez	34	38	30	102.

(n.s.)

Mas não é apenas a falta de contrastes significativos que sobressai destas respostas, como ainda a reduzida percentagem dos que rejeitam qualquer das duas formas de mobilidade aqui consideradas. Na verdade, embora a rejeição seja substancialmente mais acentuada no caso de envolver deslocação geográfica, o que se justifica pela maior complexidade de factores

[5]. Se cruzarmos as atitudes face às duas dimensões da mobilidade consideradas - geográfica e profissional -, verificamos que, na verdade, a não aceitação desta está associada à rejeição da primeira, em todas as três categorias:

(P.46) e (P.47)

Ac.mob.profiss.	**Aceitação de mobilidade geográfica**								
	Traject.Quad.			Traject.Oper.			Traject.Empr.		
	Não	Sim	Talvez	Não	Sim	Talvez	Não	Sim	Talvez
Nunca aceitaria	10	0	3	12	1	0	16	0	3
Aceit.sob cond.	22	34	31	28	21	38	34	20	27.
	(P=0.0005)			(P=0.0002)			(P=0.0028)		

potencialmente envolvidos (vd. infra), é de sublinhar o facto de mais de um quinto dos inquiridos, das três categorias, ter respondido afirmativamente, sem qualquer reticência. Se confrontarmos este resultado com os dados conhecidos sobre a emigração e a mobilidade interna, poderemos admitir como plausível a hipótese clássica (já referida - vd. Cap. "Identidades e representações sociais") que associa a maior abertura face à mobilidade às expectativas forjadas num passado marcado pela experiência (pessoal ou socialmente próxima) da mudança.

Assim, será de esperar que, não obstante o acesso diferencial a oportunidades estruturalmente determinadas, os comportamentos em relação à mudança reflictam o grau de concretização das expectativas forjadas durante a história de mobilidade (de trabalho e social): maior abertura quando, em face do trajecto percorrido, os indivíduos considerarem que ainda podem atingir objectivos mais distantes; menor quando estimarem que alcançaram a posição que lhes é devida. Para testar a validade deste quadro, sobre o qual assentam as teorias neo-clássicas (vd. Cap. "Mercado, mercados, ou sistemas de acção?"), testaremos duas hipóteses: quanto maior a mobilidade passada, menor a rejeição da mudança; e quanto maior a satisfação com a situação alcançada, maiores as reticências em relação à mesma.

1. HISTÓRIA DE TRABALHO E ATITUDES FACE À MOBILIDADE

Mobilidade geográfica

O facto de um pouco menos de metade do total dos inquiridos ser natural da região de Lisboa não surpreende, sendo aliás congruente com os dados dos censos (vd. Cap. "Mobilidade geográfica e diferenciação socioprofissional"). A naturalidade dos indivíduos com trajectórias marcadas pela experiência de

operários revela, porém, maior mobilidade geográfica que as duas outras categorias:

Quadro IV.3.
(P.2) De onde é natural? (N=300)

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Empr.	Total
Norte litoral	4	4	3	11
Norte e centro interiores	11	9	16	36
Centro litoral	9	12	9	30
Área metropolitana de Lisboa	50	36	50	136
Alentejo	9	32	15	56
Algarve	3	3	1	7
Regiões autónomas	4	1	0	5
Ex-colónias	8	3	5	16
Estrangeiro	2	0	1	3.

Nota:a naturalidade é aqui apresentada seguindo a compartimentação proposta em Gaspar (1987) ([6]).

S. M. Lipset (1955/1963) defende, contudo, que a naturalidade não é tão importante como o tipo de meio ecológico em que os indivíduos viveram durante a juventude, para explicar os comportamentos de mobilidade. Com efeito, e seguindo aquele autor, o *habitat* é uma forma mediata de captar a complexidade ecológica do meio e, assim, indirectamente conhecer o nível de estímulos a que os indivíduos se encontraram expostos durante a fase de maior permeabilidade à influência (e à informação) sobre os horizontes e as perspectivas de estudo e a esfera do emprego. Foi neste sentido que, para além da naturalidade, também procurámos saber onde tinha sido passada a juventude dos inquiridos. Diversamente de Lipset, no entanto, adoptámos como limites de "juventude" as idades compreendidas entre os 7 e os 14 anos (por força das informações recolhidas na fase exploratória, que apontavam idades muito precoces de início de vida activa, sobretudo para os operários) e considerámos três tipos de *habitat* - cidade, vila e aldeia -, que nos pareceram mais

[6]. A compartimentação (adaptada) é feita pela seguinte agregação de distritos: Norte litoral: Viana do Castelo, Braga e Porto; Norte e centro interiores: Vila Real, Bragança, Viseu, Guarda, Castelo Branco; Centro litoral: Aveiro, Coimbra, Leiria, Santarém; Area metropolitana de Lisboa: Lisboa e Setúbal; Alentejo: Portalegre, Évora, Beja; Algarve: Faro.

apropriados que os intervalos numéricos de dimensão ([7]). O facto de a informação ser reportada pelo próprio pode colocar problemas (e nomeadamente o de saber se as noções de cidade, vila e aldeia são comuns a todos os inquiridos); contudo, e uma vez que todos os entrevistados vivem na região de Lisboa, esta experiência funciona necessariamente como referência ([8]).

E aqui, são novamente os inquiridos com experiência de operários os que menos contacto tiveram, durante a juventude, com um meio urbano, enquanto quase três quartos dos indivíduos com trajectórias de quadros viveram, enquanto jovens, numa cidade:

Quadro IV.4.
(P.3) Onde viveu entre os 7 e os 14 anos? ([9]) (N=300)
(P.92) Quais são as suas habilitações literárias? (N=300)

	Traj.Quadros			Traj.Operários			Traj.Empregad.			Total		
	cid.	vila	ald.	cid.	vila	ald.	cid.	vila	ald.	cid.	vila	ald.
Analf.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Primár.	0	0	0	15	20	18	7	6	6	22	26	24
Prepar.	0	0	0	5	1	3	2	1	1	7	2	4
Unific.	0	1	1	21	5	3	20	7	6	41	13	10
Compl.	3	0	0	4	1	1	15	5	12	22	6	13
Super.	70	19	6	1	0	1	9	0	2	80	19	9
N.R.	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Total	73	20	7	46	27	27	54	19	27	173	66	61.

[7]. Quanto mais não fosse, pela dificuldade que a sua adopção colocaria, no caso de ser necessário procurar, nas estatísticas censitárias correspondentes, para cada indivíduo, qual a dimensão do local referido; mas também por, no caso de se ter optado por apresentar aos entrevistados os diferentes intervalos de dimensão, se ter de partir do princípio de que o nível de informação (e de exactidão da memória) seria, quanto a esse aspecto, uniformemente rigoroso.

[8]. Procedimento semelhante foi, por exemplo, seguido por T. Wilson (1991).

[9]. A pergunta era de resposta múltipla (cidade, vila ou aldeia), prevendo a possibilidade de o inquirido ter vivido em mais do que um lugar, e era complementada com a informação sobre o distrito onde esse lugar se situava. Quando os inquiridos viveram em mais do que uma cidade, perguntou-se-lhes qual aquela onde tinham vivido mais tempo - que foi aqui retida.

A maioria, no entanto, nasceu e ou cresceu em contexto urbano, o que se traduz no facto de apenas uma minoria dos inquiridos não ultrapassar o grau de instrução elementar (ter frequentado ou completado o ensino primário), confirmando-se, ainda, que a cidade favorece a aquisição de níveis mais elevados que a aldeia e a vila, particularmente visível nas experiências de operários e empregados, como previsto na hipótese de Lipset. Assim, também as profissões mais qualificadas são mais facilmente atingidas por aqueles que nasceram ou passaram a juventude em meios urbanos.

A vinda para a região de Lisboa (distritos de Lisboa e Setúbal) (Quadro IV.5.2.) dos naturais de fora não ocorre, necessariamente, logo após a saída da terra de origem (Quadro IV.5.1). Não se verificam, no entanto, grandes diferenças entre as três categorias, quanto às idades de saída da terra e fixação na capital:

Quadro IV.5.1.(a)
(P.4) Com que idade deixou a sua terra? (N=164)

Quadro IV.5.2.(b)
(P.6)Com que idade veio viver para a região de Lisboa? (N=172)

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.
Menos de 7 anos	15	14	15	9	8	12
Dos 7 aos 13	9	9	7	7	11	9
Dos 14 aos 17	12	17	14	12	17	12
Dos 18 aos 21	9	13	8	15	14	10
Dos 22 aos 30	4	9	5	9	12	7
Mais de 30 anos	0	1	0	0	3	0
N.S./N.R.	1	1	1	1	1	3

Notas:(a)só naturais de fora da A.M.L.; (b)inclui naturais da A.M.L. que viveram, entre os 7 e os 14 anos, fora da região.

A maioria, em qualquer das três categorias, abandonou bastante cedo a terra de origem e veio directamente para a região de Lisboa, sendo contudo de sublinhar o número significativo de indivíduos que se situam nos escalões superiores dos intervalos entre saída da terra e fixação na capital (vd. Quadro IV.6, que inclui

os naturais da A.M.L. que viveram, entre os 7 e os 14 anos, fora), e que engloba, entre outros, "retornados" das ex-colónias:

Quadro IV.6.

(N=164)	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Emp.	Total
Directamente para a AML	31	46	40	117
Passado 1 ano	1	1	0	2
Passados 2 anos	1	2	0	3
Passados 3 anos	1	1	2	4
Passados 4 anos	0	3	0	3
Passados 5 anos	2	1	1	4
Passados entre 6 e 10 anos	4	5	3	12
Passados entre 11 e 20 anos	8	4	3	15
Passados mais de 20 anos	2	1	0	3
N.S./N.R.	0	0	1	1 .

Onde se registam, no entanto, diferenças significativas é nas finalidades que os entrevistados apresentam para sair da terra de origem: a maioria deslocou-se por razões independentes da sua vontade (acompanhar os pais, serviço militar, etc.); mas, quanto aos restantes, enquanto os indivíduos com experiência de quadros vieram maioritariamente para estudar, os inquiridos com trajectórias operárias vieram à procura de trabalho e a categoria dos trajectos marcados pela experiência de empregados apresenta um padrão comportamental intermédio.

Quadro IV.7.

(P.5) Com que finalidade (deixou a sua terra)? (N=164)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Emp.	Total
Trabalhar	6	31	15	52
Estudar	20	0	10	30
Outras	23	32	24	79
N.S./N.R.	1	1	1	3 .

O que também se reflecte, naturalmente, na mobilidade geográfica associada a experiência de trabalho. Em resposta à pergunta relativa ao número de

sítios/regiões diferentes ([10]), do país (Quadro IV.8.1) e do estrangeiro (Quadro IV.8.2), onde viveu desde que começou a trabalhar, só em relação à mobilidade interna se verificam diferenças significativas entre categorias:

Quadro IV.8.1.

(P.14) Em quantos sítios diferentes, do país ou do estrangeiro, viveu, desde que começou a trabalhar? (N=300)

	Dentro do país		
	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.
1	60	45	
2	27	36	30
3	12	10	7
4	0	6	2
5	1	2	1
>5	0	1	1
Média	1.55	1.91	1.60.

(F=3.6096 ; P=0.0283)

Quadro IV.8.2.

	No estrangeiro		
	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Emp.
0	75	77	85
1	13	13	9
2	9	7	5
3	1	1	1
>3	2	2	0
Média	0.49	0.43	0.22.

(n.s.)

O quadro relativo à mobilidade no país presta-se a duas interpretações diametralmente opostas: se estruturarmos a leitura em função da primeira linha (viveu sempre no mesmo sítio/região, desde que começou a trabalhar - que corresponde a mais de metade do total das categorias, excepto no caso dos indivíduos com experiência de operários), somos obrigados a privilegiar a estabilidade; se articularmos a análise em função do resto do quadro (cerca de 45% do total geral), é a (forte) mobilidade que se revela. Novamente se verifica que as experiências de quadros e empregados são relativamente próximas,

[10]. A formulação da pergunta visava conhecer a mobilidade interna em termos de diversidade de experiências ecológicas e geográficas e não no sentido restrito de mobilidade residencial. Assim, uma mudança de Loures para outro Concelho dos distritos de Setúbal ou de Lisboa não é considerada como mobilidade. É de admitir, contudo, que a noção de "região" e "sítio" possa ter não apenas conotações distintas junto dos inquiridos, como suscitar problemas de interpretação. Com efeito, um indivíduo que veio de Brejos de Azeitão, onde começou a trabalhar na agricultura, para Almada, há 40 anos, mudou, à face desta definição, de um ponto da região de Lisboa para outro. Para ele, no entanto, a mudança correspondeu a uma experiência de mobilidade interna e, na verdade, atendendo às condições da época em que se verificou a deslocação, era bem de uma migração interna que se tratava. Neste contexto, e em continuidade com a escolha feita relativamente ao quadro ecológico, optámos por deixar ao critério do entrevistado o que ele entendia como "sítios diferentes", chamando-lhe, contudo, a atenção para o facto de a simples mudança de residência não interessar, indicando-lhe que se devia referir às experiências de trabalho que tinham implicado mudança de "região".

enquanto que as trajectórias operárias apresentam maior diversificação de experiências ecológicas. No que respeita à vivência no estrangeiro ([11]), não há dúvidas quanto à leitura dos dados: é, de facto, considerável a mobilidade que sobressai do quadro. Embora menor no caso dos indivíduos com experiência de empregados, cerca de um quarto das duas outras categorias tiveram ocasião de trabalhar no estrangeiro ([12]).

Em suma, no que respeita a mobilidade interna e externa, associada ou não a mudança profissional, o que os resultados deste inquérito revelam é, de facto, uma grande conformidade com a já anteriormente analisada significativa mobilidade geográfica da população da região de Lisboa (vd. Cap. "Mobilidade geográfica e diferenciação socioprofissional"). Especificamente no que se refere a mobilidade directamente induzida pela experiência profissional, são, de facto, os inquiridos com trajectória de operários que apresentam maior diversidade de experiências ecológicas.

Mobilidade profissional

Passemos, então, à exploração dos dados referentes à história de trabalho dos inquiridos.

E antes de mais, atendendo ao facto de a trajectória profissional dos últimos dez anos ser utilizada como aproximação ao posicionamento na estrutura social, importa distinguir os comportamentos de contra-mobilidade (Quadro IV.9.1) das restantes situações envolvendo diversidade de experiências (Quadro IV.9.2) e estas das que reflectem estabilidade (de estatuto profissional) (Quadro

[11]. Que inclui ex-colónias, uma vez que, à semelhança da saída para os restantes países europeus, correspondeu a uma experiência de emigração, frequentemente determinada por razões económicas.

[12]. No caso dos indivíduos com trajectórias de quadros, tratou-se, na realidade, de experiências muito diferenciadas: desde estágios, passando por trabalho sazonal em campos de férias, até situações "normais" de exercício profissional.

IV.9.3). Os resultados do cruzamento das trajectórias com a profissão actual confirmam os inquiridos com percursos marcados pela experiência de operários como os indivíduos com trajectórias mais diversificadas:

Quadro IV.9.1.

(P.15) Actualmente, qual é a sua profissão/cargo?

(P.20) Antes de ter o seu actual emprego, o que é que fazia? (profissão /cargo)

(P.21) E há dez anos atrás, o que é que fazia? (profissão/cargo) (N=300)

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Empr.	Total
Administrador/Director-geral	0	0	0	0
Sócio-ger./Enquadramento especial.	1	0	0	1
Quadros técnicos	0	0	0	0
Propriet. e gerentes - pequeno com.	0	0	0	0
Técnicos intermédios	0	0	2	2
Empregados administrativos	0	0	0	0
Empregados do comércio e serviços	0	0	2	2
Pequen.empreit., encarregados indúst.	0	1	0	1
Operários qualificados e semi-qual.	0	6	0	6
Operários especializados	0	4	0	4
Operários não qualificados	0	0	0	0
Total	1	11	4	16.

Quadro IV.9.2.

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Empr.	Total
Administrador/Director-geral	0	0	0	0
Sócio-ger./Enquadramento especial.	5	0	0	5
Quadros técnicos	14	0	0	14
Propriet. e gerentes - pequeno com.	1	3	3	7
Técnicos intermédios	0	2	6	8
Empregados administrativos	0	2	1	3
Empregados do comércio e serviços	0	9	1	10
Pequen.empreit., encarregados indúst.	0	0	1	1
Operários qualificados e semi-qual.	0	2	2	4
Operários especializados	0	3	1	4
Operários não qualificados	0	0	0	0
Total	20	21	15	56.

Quadro IV.9.3.

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Empr.	Total
Administrador/Director-geral	5	0	0	5
Sócio-ger./Enquadramento especial.	28	0	0	28
Quadros técnicos	46	0	0	46
Propriet. e gerentes - pequeno com	0	0	14	14
Técnicos intermédios	0	0	25	25
Empregados administrativos	0	0	16	16
Empregados do comércio e serviços	0	0	26	26
Pequen.empreit., encarregados indúst.	0	8	0	8
Operários qualificados e semi-qual.	0	40	0	40
Operários especializados	0	17	0	17
Operários não qualificados	0	3	0	3
Total	79	68	81	228 .

Assim, a contra-mobilidade é mais notória nos indivíduos com experiência de operários ([13]), que são também mais frequentemente protagonistas de trajectórias de mobilidade com diversidade de experiências (parte das quais poderá vir a traduzir-se, a prazo, em contra-mobilidade). Sublinhe-se, nesta segunda situação, a passagem a pequeno comerciante (uma das fileiras tradicionais de mobilidade operária - vd. N. Mayer, 1977) e, sinal dos tempos, a entrada no sector dos serviços através essencialmente do recrutamento por empresas de segurança privada. A estabilidade numa mesma fileira é mais comum entre os indivíduos com experiência de quadros (com realce para as trajectórias de mobilidade ascendente) e de empregados (sendo de sublinhar a passagem a pequeno comerciante - que não é, pois, monopólio dos operários).

A primeira experiência de trabalho remunerado ([14]) permite melhor avaliar os diferentes comportamentos de mobilidade das três categorias.

[13]. Esta maior experiência de contra-mobilidade por parte dos indivíduos com trajectórias operárias deve ser reportada à forte crise que afectou particularmente o sector industrial do país. De facto, tivemos ocasião de observar na fase exploratória que, na ausência de trabalho industrial, o terciário se perfilou como alternativa para alguns dos entrevistados, à espera de regressar à actividade de origem (ou similar) - vd., também, Cap. "Identidades e representações sociais".

[14]. Ou seja, implicando regularidade e continuidade, para além da remuneração. Sublinhe-se, ainda, que esta situação não corresponde, necessariamente, à primeira experiência de trabalho pois, como pudemos observar na fase exploratória, alguns dos entrevistados começaram como ajudas familiares não remunerados (nomeadamente nos trabalhos do campo).

Quadro IV.10.

(P.12) Em que actividade (teve o primeiro emprego remunerado)? [a] (N=300)

	Traj.Quadros				Traj.Operários				Traj.Empregados			
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D.
Soc.-ger.	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Q.técnicos	0	0	5	23	0	0	0	0	0	0	0	0
Técn.int.	0	4	19	8	0	0	0	0	1	1	7	1
E.admin.	0	7	6	5	0	0	0	0	0	2	9	5
E.com.ser.	2	6	4	0	9	5	4	0	11	16	13	3
O.qual.s-q.	0	4	0	0	1	6	4	1	0	1	2	2
O.especial.	0	1	1	0	1	2	0	1	0	1	0	0
O.n/qual.[b]	0	3	0	0	15	28	3	0	9	12	2	0
Trab.rural	0	1	0	0	14	5	0	1	2	0	0	0
Total	2	26	36	36	40	46	11	3	23	33	33	11.

Notas:[a] o código A corresponde ao grupo etário inferior ou igual a 13 anos; o B a idades compreendidas entre os 14 e 17 anos; o C dos 18 aos 21 anos; e o D a idade superior ou igual a 22 anos; [b] inclui aprendizes.

A sobrevalorização das situações profissionais é notória nas três categorias ([15]). Verifica-se, no entanto, que a experiência profissional não começa, de facto, com iniciativas empresariais por conta própria ([16]) (vd. Cap. "Recursos e constrangimentos na procura de emprego"). Quanto aos comportamentos específicos das três categorias, não surpreende que os indivíduos com experiência de quadros apresentem as trajectórias mais longas e diversificadas: tratando-se de profissões de elevada responsabilidade e ou qualificação, requerem um treino relativamente prolongado, incompatível com precocidade. Observa-se, aliás, que não apenas os indivíduos que se estrearam em empregos de elevada qualificação, como a generalidade dos inquiridos com experiências de quadros se iniciou, em média, bastante mais tarde que as restantes categorias

[15]. Cinco indivíduos com trajectórias de quadros afirmam ter começado a trabalhar como técnicos de elevada qualificação entre os 18 e 21 anos de idade; entre os entrevistados com experiência operária que afirmam ter começado a trabalhar como operários qualificados, um começou antes dos 14 anos e seis entre os 14 e os 17; da mesma forma que, entre os indivíduos com trajectórias marcadas pela experiência de empregados, dois inquiridos afirmam ter começado como técnicos intermédios, um antes dos 14 anos e outro antes dos 18 anos de idade.

[16]. Só num caso de um indivíduo com experiência de enquadramento se regista essa situação, que corresponde, na verdade, à gestão de uma empresa herdada do pai.

na vida activa. Embora a maioria dos indivíduos com experiência de operários e de empregados apresentem grande estabilidade de trajectórias, os primeiros revelam maior diversidade de recrutamento (com particular destaque para os que vêm da agricultura).

Note-se, porém, que a maior precocidade de entrada na vida activa dos indivíduos com trajectória de operários (seguidos dos que têm experiência de empregados) não tem correspondência directa no número de empregos remunerados durante a história de trabalho dos inquiridos:

Quadro IV.11.
(P.13) Lembra-se de quantos empregos remunerados teve até hoje? (inclui o actual emprego) (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.
2	12	7	12
3	19	19	27
4	22	23	22
5	11	16	19
entre 6 e 10	32	30	18
mais de 10	2	4	0
Muitos, não se lembra	2	1	2
Média*	5.1	5	4.3
Desvio-padrão*	2.8	2.3	1.8

(n.s.)
Nota:*excluída a última categoria ("muitos, não se lembra").

A definição adoptada ([17]) é, largamente, responsável pelos elevados valores médios registados. O facto de, aqui, surgirem os indivíduos com experiência de quadros (ligeiramente) à frente, diversamente do observado para o total da população activa (vd. análise da "rotatividade" no Cap. "Recursos e constrangimentos na procura de emprego"), prende-se com duas questões: por

[17]. Considerou-se o emprego remunerado, executado em bases de regularidade e continuidade, o que engloba, por exemplo, as "explicações" que os indivíduos com trajectória de quadros davam enquanto estudantes; o guardar cabras a partir dos 7 anos de idade, para ajudar a mãe, empregada numa quinta; a embalagem de camisas numa fábrica, a partir dos 10 anos de idade, depois das aulas, etc.

um lado, as listagens utilizadas só muito marginalmente contemplam trabalhadores indiferenciados (os mais móveis no total nacional), e, por outro, algumas dessas experiências ocorreram anteriormente à estabilização na actividade de quadro, correlativa da já referida necessária entrada tardia na mesma. Quanto aos indivíduos com trajectórias marcadas pelas experiências de operários e de empregados, em conformidade com as indicações obtidas através da análise dos dados a nível nacional, teremos de atribuir a principal responsabilidade por este comportamento à maior precocidade (sobretudo dos primeiros) e correlativos estádios de aquisição e estabilização de uma qualificação profissional específica.

Em suma, e tal como anteriormente observado para a mobilidade geográfica, continuam a ser os indivíduos com trajectórias marcadas pela experiência de operários os que apresentam maior diversidade de histórias de trabalho (trajectórias dos últimos dez anos); os inquiridos com percursos de quadros, não obstante a variedade de pontos de partida, revelam, por seu turno, a maior estabilidade (vd. Quadros IV.9). Regressando à hipótese de partida, estas deveriam, pois, ser as categorias que, nos limites superior e inferior, respectivamente, balizariam as atitudes face à mobilidade.

Ora, no que respeita à mobilidade profissional, não se observou (Quadro IV.1) qualquer relação no sentido previsto, nem mesmo quando se mantém constante o número de empregos havidos no passado ([18]):

[18]. Se considerarmos a componente geográfica da mobilidade, seja ela interna ou externa, também não se verifica qualquer associação:

(P.14) e (P.46) ***Aceitação de novo emprego***

	Nº.p.país =1			Nº.p.país>=2			Nº.p.estr. =0			Nº.p.estr.>=1		
	T.Q.	T.O.	T.E.	T.Q.	T.O.	T.E.	T.Q.	T.O.	T.E.	T.Q.	T.O.	T.E.
N.ac.	5	4	10	8	9	9	10	9	19	3	4	0
A.s.c	55	41	49	32	46	32	65	68	66	22	19	15 .
		(n.s.)			(n.s.)			(n.s.)			(n.s.)	

Quadro IV.12.

(P.13) e (P.46) *Aceitação de novo emprego*

	No.empregos <=2			No.empr.>2 e <=5			No. empregos >5		
	Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E.	Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E.	Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E.
Nunca aceitaria	1	1	3	9	5	11	3	7	5
Aceit.sob cond.	11	6	9	43	53	57	33	28	15 .
		(n.s.)			(n.s.)			(n.s.)	

A história de mobilidade considerada unicamente como acumulação de experiências de trabalho remunerado pode, no entanto, induzir a confundir dois tipos de mobilidade: um que se inscreve na articulação "normal" de experiências (porque congruentes entre si) e outro, substancialmente diferente, que resulta do período dilatado que a estabilização profissional supõe (no caso, a experiência de parte significativa dos inquiridos com trajectórias de quadros, até assumirem esse estatuto). Atendendo a que não é possível, através dos dados possuídos sobre a história de trabalho, distinguir entre as experiências de trabalho passado, optou-se por observar a mobilidade social em função do percurso inter-geracional ([19]).

Mas, mantendo esta constante, não se verifica qualquer relação entre a trajectória e a abertura face à mobilidade, observando-se, aliás, uma ligeira tendência para a maior rejeição por parte dos que passaram pela experiência de uma mudança de estatuto:

Quadro IV.13.

(P.46) e (P.7) *Aceitação de novo emprego*

	Estabilidade			Mudança		
	Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E	Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E.
Nunca aceit.	3	6	4	9	7	14
Ac.sob cond.	33	42	25	54	41	49 .
		(n.s.)			(n.s.)	

[19]. Dicotomizado em: estabilidade ou mudança - vd. operacionalização no Cap. "Identidades e representações sociais".

Por outro lado, assim como não se verificou qualquer associação entre as três categorias e a abertura face à mobilidade geográfica (Quadro IV.2), se desagregarmos a mobilidade interna (Quadro IV.13a), observamos que não se registam diferenças significativas. Em contrapartida, se considerarmos a mobilidade externa (Quadro IV.13b), verificamos que os que já tiveram uma experiência no estrangeiro, independentemente da categoria a que pertençam, se mostram menos reticentes que os outros à mudança. Isolando os que não tiveram qualquer experiência profissional no estrangeiro, verificamos que são os inquiridos com trajectórias de empregados os que mais rejeitam a mobilidade e os indivíduos com percursos de quadros os mais abertos à mudança:

Quadro IV.13a. **Quadro IV.13b.**

(P.14) e (P.47) Aceitação de mobilidade geográfica

	No.p.país =1			No.p.país>=2			No.p.estr. =0			No.p.estr.>=1		
	T.Q.	T.O.	T.E.	T.Q.	T.O.	T.E.	T.Q.	T.O.	T.E.	T.Q.	T.O.	T.E.
Não	20	18	29	12	22	21	25	34	46	7	6	4
Sim	18	11	12	16	11	8	23	11	14	11	11	6
Talvez	22	16	18	12	22	12	27	32	25	7	6	5
	(n.s.)			(n.s.)			(P=0.0211)			(n.s.)		

Assim, não é possível aceitar aquela parte da hipótese que prevê maior abertura em relação à mudança, em consequência da dilatação de expectativas forjadas num trajecto longo de mobilidade.

Em alternativa, pode-se admitir que a mudança voluntária assenta num cálculo orientado pela procura de gratificações, e que a abertura à mobilidade será tanto maior quanto menor for a satisfação experimentada no presente.

É, finalmente, essa a base de partida das teorias neo-clássicas ([20]), que prevêem que a mudança será tanto mais provável quanto mais dilatado for o fosso percepcionado entre a satisfação experimentada no presente e os benefícios

[20]. Vd. Cap. "Mercado, mercados, ou sistemas de acção?"

esperáveis da(s) alternativa(s) que forem surgindo ou que o sujeito for capaz de despoletar. Assim, a probabilidade de mudar aumentaria com a distância percepcionada entre os ganhos efectivos e os ganhos tidos como merecidos:

> *Era torneiro-mecânico (...), (profissão) de que gostava e gosto. (Mas) não exerço, quer dizer, porque entendi que não me pagavam o suficiente para eu exercer, e eu deixei.* (cód. - O-37)

> *Não via perspectivas de me desenvolver por mim mesmo dentro da (empresa anterior) (...). Eu tinha experiência anterior, possivelmente sentia-me mais capaz do que o lugar em que estava, e havia todo um estatismo de não valorizar as pessoas pelas iniciativas, ou pelos valores que tinham, mas mais pelo tempo de serviço. Portanto, estava-se nessa situação, essa situação eu não via que viesse a ser alterada, não via perspectivas de alteração, (...) portanto eu aí não teria grandes hipóteses. (...) Eu estive com o mesmo vencimento durante três ou quatro anos, praticamente, as perspectivas de mudança do meu estatuto dependiam de factores que, (...) digamos que mesmo que um quadro tivesse alguma qualidade, não alterava a situação dele. (...) Para mim era visível que não tinha carreira lá.* (cód. - Q-48)

Ora, confrontando a satisfação ([21]) com as atitudes face à mobilidade das três categorias aqui consideradas, verifica-se que, apenas no caso dos inquiridos com trajectórias de empregados, os indivíduos que manifestaram maior satisfação com a sua situação laboral presente apresentam, igualmente, maior relutância em mudar, representando, embora, os que rejeitam essa eventualidade apenas um terço do total dos "satisfeitos":

Quadro IV.14.
(P.55) e (P.46) (N=300) Aceitação de novo emprego

	Trajectór.Quadros			Trajectór.Operár.			Trajectór.Empreg.		
	Desap.	Bem	Resign.	Desap.	Bem	Resign.	Desap.	Bem	Resign.
Nunca aceit.	3	10	0	2	7	4	2	16	1
Ac.sob cond.	37	47	3	31	43	13	40	32	9
		(n.s.)			(n.s.)		(P=0.0020)		

[21]. Recorde-se que a avaliação da satisfação era feita tendo em atenção o "nível de merecimento" a que os respondentes consideravam ter direito - vd. formulação das perguntas no Quadro III.1.

Considerando, agora, o que se passa em relação à mobilidade geográfica, observa-se que apenas no caso dos inquiridos com experiência de operários se verifica um claro predomínio dos insatisfeitos ("desaproveitados") entre os que manifestam posições de maior abertura em relação à mudança; mas que é entre os "resignados" e não entre os "satisfeitos" que se regista o maior peso relativo dos opositores à mudança:

Quadro IV.15.

(P.55) (P.47) (N=300) Aceitação de mobilidade geográfica

	Trajectór.Quadros			Trajectór.Operár.			Trajectór.Empreg.		
	Desap.	Bem	Resign.	Desap.	Bem	Resign.	Desap.	Bem	Resign.
Não	11	19	2	6	22	12	15	28	7
Sim	13	20	1	12	9	1	11	8	1
Talvez	16	18	0	15	19	4	16	12	2
		(n.s.)			(P=0.0047)			(n.s.)	

Assim, se, por um lado, as reacções à mobilidade só de forma ténue se prendem com a satisfação com a situação presente, por outro, manifestam-se de maneira diversa, consoante o tipo de mudança considerado ([22]).

O que permite supor, em primeiro lugar, que, como defendido por March e Simon (1958/1979), não bastando haver insatisfação com o presente, para haver mudança, também a sensação de satisfação não inibe a mobilidade. Em qualquer dos casos, é necessário que as vantagens esperáveis da(s) alternativa(s) aconselhem a mudança e, nesse cálculo, entram factores materiais, mas também considerações subjectivas:

> *As coisas nunca são lineares (...), isto é um conjunto de várias coisas. Em termos profissionais, portanto, a passagem pela (empresa X) foi uma actividade profissional extremamente interessante. Não me senti frustrado, senti-me, à partida, um bocado desorientado por cair, digamos, numa empresa em muito mau estado e tentar recuperar aquilo. (...) Tinha graves desacordos sobre a política de fundo da empresa (...), portanto,*

[22]. Aliás, não obstante a associação verificada entre as duas, o facto de cerca de um terço dos que aceitam condicionalmente considerar a mudança de emprego recusarem, liminarmente, a mobilidade geográfica assim o sugeria.

aí, havia um desacordo. (...) Em termos profissionais não estava mal, quer dizer, era uma actividade que achava interessante e estava a fazer uma série de coisas interessantes, portanto não era propriamente, não me sentia frustrado, não me sentia mal nesse aspecto. Agora, o desafio (da actual empresa) é que foi também ...! Para dizer com clareza, é difícil pôr o dedo num ponto e dizer: é este ponto! (...) Quando vim para aqui, vim ganhar menos do que ganhava (na outra empresa)! Quando deixei de ser (primeira actividade) e entrei para a (empresa X), fui ganhar menos do que ganhava como (primeira actividade). Quer dizer, é um investimento (...), não era um risco de uma dimensão incomportável! (Cód. - Q-51)

Em ambos os casos (avaliação da situação presente e das alternativas), e de acordo com a teoria da comparação social, o nível de referência para proceder à avaliação é definido não em termos absolutos, mas em função do socialmente aceitável, ou seja, do padrão de comportamento percepcionado nos outros significativos e da percepção da posição ocupada em relação aos mesmos.

Por outro lado, a satisfação é, de facto, uma realidade multidimensional, no cômputo da qual entram factores de vária ordem, sendo pois ilusório pretender estabelecer uma hierarquia das dimensões, com vista a determinar uma lei geral de motivações fundamentais para a mudança. O raciocínio baseado na "maximização dos valores utilitários", quando estes são reduzidos à vertente remuneração, parece assentar, de facto, num pressuposto (forte), só muito parcialmente assente no conhecimento da realidade, quando se sabe que as dimensões relevantes para a tomada de decisão podem diferir de indivíduo para indivíduo, de grupo para grupo, ou de meio sociocultural para meio sociocultural, e que, para um mesmo sujeito, consoante a situação (designadamente, o estádio no ciclo de vida), as prioridades auto-fixadas podem variar:

O que me conservou tanto tempo (no anterior emprego) (...) foi a ferramenta (de que dispunha), porque a função era aliciante. (...) A (actual empresa), agora, paga-me bem. Mas talvez valha a pena investir quando se acredita em alguma coisa. (...) As pessoas devem sacrificar-se quando têm um ideal. (...) Como o sistema que lá (na anterior empresa) temos (...) está-se a degradar, e eu, antevendo isso, (...) não podia continuar a contemporizar com as orientações seguidas. (...) Todos os que tinham posição hierárquica igual à minha (...) (e defendiam essas orientações), todos eles estão em cargos de administração, ou quase todos. (...) Têm andado a saltar. (...) O que devem ser é uns frustrados, e eu sou realizado. (...) É pena é eu já ter 49 anos, posso ter mais, vá, 15 ou 20 anos de vida, e esta experiência tão rica vai desaparecer comigo. (cód. - Q-52)

Eu era montador de andaimes (...), a gente andava ali empoleirado, até que parecia um macaco. (...) Portanto, tudo bem quando eram umas idades que a gente se podia amarinhar por qualquer lado, subir por um tubo acima e nada coiso. Agora, daqui para a frente (a partir dos 42 anos), é que já era um bocadinho mais moroso e talvez fosse esse o motivo que me levou a sair (do anterior emprego). Olhar, realmente, a idade a começar a avançar e a gente agora já não ter as pernas e ter aquela agilidade. (cód. - O-27)

Eu saí porque ia ganhar mais, porque ia sair da (anterior empresa), porque tinha um futuro à minha frente - e não foi por causa da indemnização. Foi porque ia ganhar mais, principalmente porque ia ganhar mais. A (anterior empresa) não precisava de mim e estava na iminência de despedir as pessoas e eu não gostava daquela situação, pronto! (...) Fiquei lá (na outra empresa) cerca de dois anos. Depois as coisas não corriam tão bem como isso, ou melhor, a sensação que me deu foi que eu estava a trabalhar bem de mais e as pessoas, não sei pá!, se era por feitio ou se queriam eles dar mais um salto na vida, mas eu entendi que se estavam a aproveitar do meu profissionalismo e eu disse que não a uma proposta que esse senhor me fez e pronto, saí. (...) E quase simultaneamente (...) apareceu-me (...) (alguém) a fazer-me uma oferta. (...) Portanto, não tive férias, (..) vim para aqui (...), a ganhar menos, (mas) tinha melhores condições, tinha - exigi! - um horário a sair às 5h30, que era para poder ir à escola. (...) Foi concedido. De repente, há dois meses apareceu-me outra coisa, muito melhor, foi um salto - salto financeiro e salto ..., foi uma promoção! (cód. - E-4)

A própria decisão de mudar é, como sugerido por Halaby (1988), um processo complexo, na sequência de um período mais ou menos longo de "sondagem" activa das oportunidades disponíveis (para dado tipo de perfil - ou "mercado"), e ou de avaliação e escrutínio das alternativas efectivamente transmitidas, e que pode ou não resultar em mobilidade - mas que se traduz, em regra, numa "estimativa" da avaliação feita pelo meio de referência:

Eu ainda fui convidado para ir para uma empresa - bom, para ir para duas empresas. Uma delas era bom de mais para acreditar. (...) Eu aí comecei numa confusão medonha. (...) Eu já tinha feito o requerimento para (regressar) aqui (empresa pública). Por outro lado, ali davam-me condições muito boas, bastante melhores que aquelas com que eu entrei aqui - nem por sombra, não é?! (...) Entretanto oferecem-me também para uma empresa pequenita, essa já era mais pequena, mas mais próximo de casa, o vencimento também não era mau, só que era inferior ao da (outra empresa). E eu comecei a pensar. Nessa altura, as empresas andavam com tantas dificuldades que, realmente, só uma sensação de prudência me fez realmente regressar à casa-mãe. (...) (Na decisão) de regressar aqui pesou imenso (...) (também) eu já ter descontos aqui para a Caixa Geral de Aposentações. Eu tinha aqui já dez anos de desconto, não é?! (...) Adaptei-me. Quer dizer, no princípio com uma certa dificuldade, (...) eu passei de uma situação de chefia para uma situação que não era de chefia, já vê a queda que é! (...) (Ambas as propostas

no privado) me davam um vencimento muito superior àquilo que (...) eu estou a ganhar aqui (...), podia ter ascendido a uma posição que eu tinha (tido anteriormente), e aqui não (...), com a mesma autonomia (da situação anterior). (...) Aí é que foi o meu momento mais difícil. (..) Foi mais difícil essa opção, essa aflição, essa confusão, não sei, esse tomar de decisão é que foi muito difícil, sabe. (...) Entre uma coisa que seria muito boa, que seria como, vá-lá, um bocado de mel, e uma coisa que não, que tivesse menos mel, mas que se conservasse mais tempo no prato, pois eu preferi essa, eu preferi a segunda. (cód. - Q-47)

Antes de sair (da anterior empresa), comecei a responder a anúncios. Portanto já foi, não foi premeditado, mas foi já com um pé atrás. Comecei a responder a anúncios e, simultaneamente, apareceu-me uma resposta a um anúncio desses. (...) Fiz testes para tudo e para mais alguma coisa, pá! Mas nunca consegui nada por aí (anúncios)! (...) Eu fiz estes contactos todos, sei lá, para ver, para sondar, também. (cód. - E-4)

Eu não saí da (empresa X) e fui procurar trabalho, mas saí da (empresa X) porque me ofereceram outra oportunidade. Isto é, eu fui convidado para dirigir um projecto no âmbito (de outra empresa) (...), e efectivamente a proposta para mim era aliciante. Não posso dizer que, na altura, não tivesse feito constar - que estas coisas, nos círculos de amigos, pode-se fazer constar que uma pessoa está descontente com o local de trabalho onde está. (cód - Q-49)

Mas, neste contexto marcado pela diversidade de racionalidades (e não por comportamentos obedecendo a uma lei geral das motivações), também se observam regularidades comportamentais importantes. Assim, não se verificou qualquer relação entre a trajectória profissional e a rejeição da mudança de emprego (Quadro IV.1). Mas, se desagregarmos os trabalhadores por conta própria (TCP), obervamos padrões comportamentais distintos dos evidenciados pelos outros, verificando-se neste segmento uma clara tendência para referir mais frequentemente que os outros que "nunca aceitariam" qualquer mudança de emprego (excepto no caso dos inquiridos com experiência de operários) - embora em número inferior ao dos que avançaram com algumas condições:

Quadro IV.16.

Aceitação de novo emprego

	Traject.Quad.		Traject.Oper.		Traject.Empr.	
	TCO	TCP	TCO	TCP	TCO	TCP
Nunca ac.	3	10	11	2	10	9
Sob cond.	70	17	68	19	64	17
	(P=0.0001*)		(n.s.)		(P=0.0386)	

Nota:*com correcção de Yates.

Assim, verifica-se que as situações de trabalho por conta própria (quando este corresponde a uma opção plenamente assumida) e de trabalho por conta de outrem se inscrevem em quadros de acção que assentam em lógicas diversas. Pode-se dizer que definem mercados de trabalho diferentes, alicerçados em orientações de actuação distintas, por força da própria diversidade de situações envolvidas.

Na sequência do já anteriormente sugerido (vd. Cap. "Recursos e constrangimentos na procura de emprego" e "Identidades e representações sociais"), é de admitir que o trabalhar por conta própria seja, de facto, uma opção intencionalmente procurada por determinado tipo de indivíduos, para os quais, portanto, o abandono da empresa representaria um desvio a um projecto de vida:

> *Quando saí da (anterior empresa), fui trabalhar por conta própria, já não queria trabalhar para mais ninguém! (..) Trabalha-se muito mais (por conta própria), mas ao menos ninguém manda. É de livre vontade. (...) Desde início foi sempre (essa a) minha intenção. E até mais gostava era na construção civil - mas era por conta própria, não era por conta de outrem!* (cód. - O-6)

> *(De início, o marido) opos-se porque o meu marido é uma pessoa, como é que lhe hei-de explicar, para ele, desde que tenha o dia-a-dia, está tudo bem. E eu sou muito o género de pessoa que nunca estou bem onde estou. E talvez fosse isso que me levasse mesmo a sair de lá (anterior empresa), não fosse só (a má situação económica da empresa). (...) Em princípio foi mesmo a nossa situação, e depois foi uma maneira de irmos para a frente. A gente não lucrou nada (na anterior empresa)!* (cód. - E-1A)

> *Eu, na (anterior empresa), tinha de facto total capacidade de manobra, como tenho aqui (enquanto sócio-gerente). Se me perguntar qual é a experiência mais aliciante, foi esta! Foi esta na medida em que, enfim, aos 40 anos, mudei de vida, completamente. (...) Tudo*

isto, enfim, começou do nada. (...) Os salários que as pessoas aqui recebem dependem muito de mim, porque sou sócio-gerente da empresa. (...) A tarefa é de maior responsabilidade aqui (...) e, por conseguinte, e nesta fase da minha vida, mais aliciante. (cód. Q-53)

Enquanto para outros - no caso, essencialmente inquiridos com trajectórias de operários -, a experiência por conta própria pode constituir tão-só uma forma provisória de trabalho, em face da ausência de alternativas (vd. Cap. "Identidades e representações sociais").

Assim, a mobilidade profissional deve ser estudada no contexto do funcionamento de mercados de trabalho diferenciados, consoante as situações específicas (matriz de relações sociais) envolvidas (Dupuy e Thoenig, 1986), que se constituem como "arenas" onde os actores vão ajustando os seus comportamentos às práticas percepcionadas dos outros, em conformidade com o posicionamento auto-atribuído nesse contexto ([23]). O mesmo é válido quer se trate de empresas, quer os actores sejam indivíduos:

O que nós pensámos, bom, o mercado de trabalho está como está, nós somos técnicos, e vamos tirar partido daquilo que aprendemos (noutras empresas) (...), vamos unirmo-nos e vamos tentar formar algo. (...) E nós tentámos unir os nossos esforços, o pouco que tinhamos, e aplicarmos nisto (cooperativa). (cód. - C-59)

A experiência que eu adquiri (na anterior empresa) foi-me extremamente útil em todos os sentidos. (...) Com pessoas da (anterior empresa) comecei por montar uma "trading" (...), que se especializou na venda (...) para mercados que eu conheço. (...) Depois (...), montei uma empresa de "shipping", e uma empresa de engenharia (...). Ora bem, e aí

[23]. Socorremo-nos, aqui, de referências substancialmente distintas: a imagem da "arena", de Sorensen e Kalleberg ("Labor markets are arenas for the matching of persons to jobs." (1981 : 52)), com a qual pretendem colocar em evidência que "there are different mechanisms through which people and jobs are matched. In an external labor market, competitive market processes governed by the logic of supply and demand determine the allocation of people to jobs. In contrast in an internal labor market, administrative rules and procedures govern the allocation process, and jobs are linked together into job ladders providing opportunities for advancement." (Hachen, 1988 : 36); e a ideia de mercado enquanto espaço de controle social, de White, para quem a análise dos mercados deve incidir não sobre os indivíduos, mas sobre as relações, na medida em que os comportamentos dos agentes são efectivamente o resultado de orientações próprias, mas que se vão, por sua vez, modelando e evoluindo em função da percepção da actuação dos outros ("I propose that we interpret a market as a *tangible clique of producing firms, observing one another in the context of an aggregate set of buyers.*" (1988 : 228)).

temos uma experiência muito grande, todos nós. (..) São muitos anos (de experiência), são 20 anos! (...) O arranque foi ideia minha, mas depois fui aliciando colegas meus (da anterior empresa) (...) e formámos uma equipa. (...) Escolhi-os por várias razões: (...) primeiro, pela amizade que nos liga, segundo, pela confiança profissional. (...) Para mim era muito mais fácil trabalhar com pessoas que eu já conhecia do que com desconhecidos, não é?! (cód. - Q-53),

Colegas meus, com formação equivalente (...), com experiência de trabalho (equivalente), tiveram uma ascensão mais rápida (de carreira). (...) Posição que eu consigo, agora, com a mudança (de empresa). (cód. - Q-54)

Saí (da anterior empresa) por uma razão profissional, digamos, por uma melhoria. Porque, repare, ao nível das empresas, o que é que vai acontecendo? Como sabe, vai acontecendo que as empresas não têm lugares indefinidos, e portanto a pirâmide vai fechando, quando há meia dúzia de pessoas novas que estão, digamos, nos lugares, evidentemente que sempre podemos pensar que eles saem, não sei é se saem hoje, ou daqui a dez anos. (...) Quer dizer, normalmente a pessoa gosta de fazer uma carreira. (...) As razões que me levaram a mudar (depois) para a (empresa X) foram diferentes das que me levaram a mudar para a (empresa Y). (...) Se eu fosse, (...) (atendendo) ao tipo de empresa que é - que aqui somos poucos (...), (enquanto na empresa Y) a minha direcção tinha muito mais gente do que temos aqui (...), para aí o triplo! (...) -, portanto, se eu fosse a medir em número de pessoas (...), eu nunca mediria, não é?! Portanto, as coisas são bastante diferentes. (cód. - Q-46)

É neste contexto que as relações pessoais assumem importância decisiva e que supor que as dinâmicas particularistas vão, tendencialmente, esbater-se, em proveito de critérios universalistas, à medida que forem sendo institucionalizados mecanismos e regulações tendentes a criar as condições do modelo clássico do mercado (vd. Cap. "A mobilidade como problema" I e II), é persistir na posição da avestruz. Não sendo, em regra, possível o conhecimento directo de todos os intervenientes em dado mercado, a possibilidade de acesso através de terceiros pode atenuar substancialmente essa limitação (vd. Cap. "Redes de interacção e suporte"). As relações pessoais, directas ou mediatizadas, apresentam ainda o cunho da credibilidade que lhes é conferido pelo facto de os elementos da relação se encontrarem expostos aos mesmos mecanismos de controle social ([24]). Assim, e bem longe do pressuposto de atomicidade dos mercados, encontramos situações concretas muito diversas,

[24]. Com a ressalva, natural, para as cadeias que envolvem grande número de mediatizações permitindo, assim, a diluição da eficácia do controle.

verdadeiros observatórios (ou 'arenas" estruturadas), onde os intervenientes se controlam uns aos outros e procuram ajustar os seus comportamentos em conformidade:

> *Posso (...) colher informações complementares (para tomar uma decisão profissional) eventualmente através de amigos que me podem dar alguma informação. (...) Por exemplo, tenho que adjudicar uma empreitada, se tenho dois concorrentes e não sei exactamente como é que um deles está, sou capaz de telefonar a um amigo e dizer assim: -"Ouve-lá, tu conheces alguma coisa destes tipos assim assim e tal?" E ele diz-me: -"Ah, eh pá!, esses tipos estão quase falidos e tal!" -"Também tinha uma ideia disso e tal. Olha, obrigadinho pela informação, isso ajuda-me!" Sei que ele não me está a enganar, que não vai perder nem ganhar nada com isso, e a mim está-me a ajudar.* (cód. - Q-45)

> *Quando há trabalho (...), eles (os subempreiteiros) telefonam-me para casa. (...) Eles não me conheciam, mas pessoas que já trabalharam para eles conheciam-me a mim e o meu nome foi-lhes indicado. (...) Por exemplo, ele diz: -"Ó pá!, eu preciso de um mecânico." E eu digo assim: -"Olha, então fulano tal." -"Então onde é que eu ..?", -"Olha, está aqui o telefone, telefona-lhe para ele." E então esse empreiteiro telefona para o tal fulano tal porque a indicação foi minha, e se ele já me conhece a mim, enfim ... (...) Já trabalhei para vários (subempreiteiros), mas ultimamente (...) trabalho sempre para o mesmo, (..) porque, até à data, é uma pessoa que tem sido certa a pagar. E portanto nós que já não ganhamos muito, enfim, gostamos de ter a certeza que chegamos ao fim da quinzena ou do mês, conforme combinamos para o nosso pagamento, recebermos. Porque eu sei que há aí montes de pessoas que acabam o trabalho e não há dinheiro. Então, às vezes é preferível pagarem-nos um preço relativamente mais baixo e nós termos a certeza que vamos receber.* (cód. - O-8)

Mas a fraca relação observada da satisfação, com a abertura face à mudança, também se manifesta de forma distinta, consoante o tipo de mobilidade considerado. Assim, e é o segundo aspecto que ressalta dos resultados acima apresentados, a observação sugere ainda que os quadros de referência relevantes para avaliar uma e outra formas de mobilidade podem não ser exactamente os mesmos.

No que respeita à mobilidade geográfica, não se verifica qualquer diferença substancial entre os padrões de resposta dos trabalhadores por conta de outrem e os por conta própria - sendo, todavia, de sublinhar que a rejeição aumenta quando se trata de mobilidade geográfica em ambos os casos. Mas, se a modalidade de regime de trabalho não constitui impedimento significativo à

relocalização territorial, é porque ela não constitui, só por si, atributo relevante para condicionar as opções em matéria de mobilidade geográfica. Em contrapartida, outro tipo de atributos, potencialmente afectáveis de forma directa pela deslocação, poderão, neste caso, ter maior saliência na tomada de decisão e funcionar como amarras.

Antes de mais, é uma decisão que envolve geralmente terceiros, em primeiro lugar, a família (quer a mudança seja individual, quer seja colectiva - familiar ([25])). Ora, se, no quadro relativo à mobilidade geográfica (Quadro IV.2), desagregarmos os casados, verificamos que são estes que manifestam maiores reticências à mudança. Neste segmento, são ainda os inquiridos com trajectórias de empregados que apresentam uma maior propensão para rejeitar a eventualidade de mudar:

Quadro IV.17.

Aceitação de mobilidade geográfica

	Não casado			Casado		
	Tr.Qua.	Tr.Op.	Tr.Emp.	Tr.Qua.	Tr.Op.	Tr.Emp.
Não	6	5	8	26	35	41
Sim	10	6	9	24	16	11
Talvez	8	3	11	26	35	19
	(n.s.)			(P=0.0163)		

Em contrapartida, não é o facto de ser casado ou não que interfere, de forma significativa, nas respostas quanto à mudança de emprego. O que, tendo presentes os resultados anteriores, sustenta a ideia de que, não obstante a associação entre atitudes face às mobilidades profissional e geográfica, os comportamentos e as decisões em relação a ambas têm pontos de referência distintos.

[25]. Recorde-se que a família assume um peso muito significativo nas relações (de suporte e amizade) das três categorias.

Importa, pois, conhecer as dificuldades e motivações que, num caso e noutro, inibem ou facilitam a mudança.

2. MOBILIDADE: DIFICULDADES E MOTIVAÇÕES

Se não é a insatisfação decorrente da comparação entre os "valores utilitários" (e designadamente a remuneração) que definem a situação presente e os que são considerados como o nível de "recompensas" merecido ou atingível numa situação diferente (alternativa), a mola que necessariamente despoleta a mobilidade, então os pressupostos sobre os quais as teorias neo-clássicas assentam pecam pela fraca ligação com a realidade. Este facto, só por si, não implica, contudo, rejeição liminar das mesmas. O paradigma do mercado fornece, com efeito, um quadro de observação e análise particularmente apropriado para captar a forma singular de compatibilização de interesses (através das trocas) entre actores com orientações divergentes ([1])- se se abandonar a ideia simplista da "naturalidade" do seu processo de constituição e funcionamento.

Os mercados constituem observatórios e espaços de aprendizagem, onde os intervenientes se orientam e comportam em função da percepção que vão formando sobre os restantes actores em cena, da experiência efectiva que vão adquirindo dos contactos que com eles estabelecem e do auto-posicionamento reflectido nessas arenas de dimensão e complexidade variável. Nesta espécie de jogo de espelhos, porém, só aparecem reflectidos aqueles intervenientes cujo comportamento pode, de alguma forma, interferir sobre as orientações de *Ego*. Assim, o rol dos intervenientes pode ir mudando (por abandono de uns, entrada de outros, etc), mas, tratando-se de pequenas alterações ou adaptações, as

[1]. Sendo especialmente de reter, da teoria do capital humano, a ideia da multiplicidade e diferenciação dos mercados.

características de base dos actores e do mercado mantêm-se - em caso de mudanças radicais, já não se pode, em rigor, continuar a considerar que se trata da mesma realidade ([2]).

Tivemos ocasião de observar, para as várias situações consideradas, como ao universo dos valores e representações das três categorias analisadas correspondiam redes de suporte e amizade igualmente distintas. Considerando os resultados então obtidos, formulou-se a hipótese (vd. Cap. "Redes de interacção e suporte") de que seriam os inquiridos com trajectórias de quadros que, nas atitudes face à mobilidade, apresentariam maiores preocupações relacionadas especificamente com o tipo de trabalho realizado e a esfera profissional em geral. Em contrapartida, para os entrevistados com experiências de operários, cujos interesses centrais se situam fora da esfera do trabalho, previu-se que as preocupações reflectiriam orientações de natureza instrumental. Finalmente, quanto aos indivíduos com percursos de empregados, espartilhados entre os valores materialistas e a participação na esfera profissional, foi sugerido que poderiam apresentar grande diversidade de posições.

Efectivamente, observando as respostas dadas à pergunta sobre as condições de aceitação de uma nova experiência de trabalho, verifica-se uma concentração dos primeiros, significativamente superior aos valores das duas outras categorias, em torno dos factores intrínsecos do trabalho ("ambiente de trabalho", "dinamismo da empresa") e da esfera profissional ("prestígio da empresa", "perspectivas de carreira"); dos segundos nos aspectos instrumentais do trabalho ("segurança do emprego", "regalias sociais"); enquanto os terceiros

[2]. Considere-se, por exemplo, o caso do mercado do livro. Com o surgimento da distribuição nas grandes superfícies, que frequentemente se socorrem de determinados produtos específicos, entre os quais livros, para atrair a atenção do consumidor para outros bens, podendo, assim, praticar preços incomportáveis para as pequenas livrarias, e comprometendo a sobrevivência destas, é um mercado bem diferente que surge. A imposição do preço único reclamada pelas livrarias corresponde, de facto, a uma nova forma de regulação cuja reivindicação decorre do aparecimento das grandes superfícies na distribuição do livro.

dedicam forte atenção a factores materiais ("segurança do emprego"), mas também a aspectos profissionais ("perspectivas de carreira"):

Quadro IV.18.

(P.46) Se lhe fizessem, neste momento, uma proposta de emprego, sob que condições aceitaria? ([3]) (N=300)

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Maior remuner.	71	68	58	197
Perspect.carr.	45	29	45	119
Segur.emprego	25	48	44	117
Ambiente trab.	38	24	24	86
Regal.sociais	12	43	27	82
Dinamismo empr.	30	9	17	56
Sector expansão	16	13	13	42
Prestígio empr.	15	3	8	26
Outras	2	10	2	14.

Em contrapartida, do lado dos valores materialistas, a "remuneração" é a preocupação mais frequentemente referida por todas as categorias, sem distinção; enquanto no que respeita aos valores intrínsecos à esfera do trabalho, o facto de se tratar de um "sector em expansão", sendo embora pouco escolhido, é referenciado da mesma forma pelos três grupos.

Dada a regularidade manifestada, mesmo tendo presentes estes dois últimos factores, é de facto possível concluir que nos encontramos em presença de formas distintas de apreender a esfera do trabalho, escoradas em valores e representações distintas, resultantes da aprendizagem feita no confronto com a experiência dos parceiros das relações que, a todos os níveis, se vão tecendo - e que não podem deixar de se reflectir nos comportamentos adoptados.

Quanto à mobilidade geográfica, exceptuando a eventualidade de uma deslocação para um "concelho vizinho", que suscita maiores reticências

[3]. A resposta é múltipla, sendo aceites até três escolhas de uma lista de nove "condições" e uma décima opção, "nunca aceitaria", já tratada.

(resposta "talvez") aos inquiridos com trajectórias de operários, nenhum dos outros destinos propostos deu origem a padrões de resposta significativamente diferentes:

Quadro IV.19.

(P.48 a P.53) Aceitaria deslocar-se para: *

		Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Empr.	
Concelho vizinho	Não	9	4	4	
	Sim	44	27	36	
	Talvez	15	29	10	(P=0.0047)
Distrito vizinho	Não	11	9	6	
	Sim	35	20	27	
	Talvez	22	31	17	(n.s.)
Cidade, noutra	Não	9	10	9	
região	Sim	35	21	19	
	Talvez	24	29	22	(n.s.)
Fora de centro	Não	19	14	10	
urbano	Sim	30	19	17	
	Talvez	19	27	23	(n.s.)
Estrangeiro	Não	10	13	11	
	Sim	32	20	17	
	Talvez	26	27	22	(n.s.)
Regresso à terra	Não	14	8	11	
de origem *	Sim	13	14	8	
	Talvez	9	15	10	(n.s.)

Nota: * O total corresponde aos inquiridos que, na pergunta de âmbito genérico sobre a receptividade à eventualidade de uma deslocação geográfica não responderam negativamente (N=178); para a última pergunta, unicamente colocada aos não naturais da região de Lisboa, o total é diferente (N=102).

Note-se, contudo, que os indivíduos com experiência de operários apresentam, simultaneamente, a maior reticência em aceitar uma deslocação para um concelho vizinho e o menor valor relativo de rejeição da mesma. Assim, não é de recusa de mudar que se trata, mas, possivelmente, de receio dos custos de acessibilidade - atendendo à localização excentrada das unidades fabris e aos meios de transporte disponíveis:

> *Eu gostava daquilo (empresa X), não há dúvida nenhuma. Antes, tinha lá estado três anos e tal é porque gostava. E agora eram situações novas, a estrear máquinas electrónicas, ainda mais gostava. Só que era muito longe, era em Odivelas, tinha que*

apanhar três transportes e para cá a mesma coisa, e nas horas de ponta e com o trânsito ... (Era) um bocado chato! (cód. - O-37)

De qualquer forma, o índice de rejeição é, globalmente, bastante baixo, verificando-se mesmo que as respostas incondicionalmente positivas acolhem um pouco menos de metade das escolhas no caso dos indivíduos com experiência de operários e à volta dos dois terços no das duas outras categorias. Também em relação à deslocação para um distrito vizinho ([4]), o número de rejeições é surpreendentemente reduzido (à volta dos 15%), embora superior ao caso anterior, sendo muito próximo do índice de recusa da opção de deslocação para uma cidade situada noutra região. Esta manifestação de grande abertura em relação à mobilidade por parte das três categorias, que não é condicionada, como se viu, pela mobilidade interna do passado, é ainda confirmada pelo escasso volume de recusas de uma deslocação para o estrangeiro - em conformidade com a continuada tradição de emigração.

Esta é, na verdade, uma experiência já vivida por parte significativa da população portuguesa e considerada ainda como projecto alternativo, provisório ou definitivo, por largos segmentos, como o atestam os números consideráveis de candidatos à emigração. A prévia experiência pessoal de emigração, como se viu, favorece a adopção de atitudes favoráveis à mobilidade. Mas a "experiência indirecta", que resulta da existência de familiares ou outros contactos nos países de acolhimento, e abarca vastos segmentos da população, pode ter o mesmo efeito na medida em que facilita esse tipo de opção:

Olhe, já estou há três, três ou quatro anos, à espera de ir para a Suiça, e não há maneira de abalar daqui. (...) Para trabalhar na construção civil, o que dá dinheiro é isso. (...) Ficava lá quatro ou cinco anitos e depois ia para a terra. (...) Eu tenho um tio que levou para lá, portanto, um primo, que agora já é médico, lá; tenho uma prima também. Ele casou com uma moça cá e ela casou com um moço lá. (cód. - O-25)

[4]. Excluía-se a possibilidade de se tratar de um concelho vizinho.

Dentro dessa mesma linha, são a possibilidade de regresso à terra de origem (para os naturais de fora da região de Lisboa) e de deslocação para fora de um centro urbano as alternativas que apresentam os maiores índices de rejeição. Apesar de tudo, trata-se ainda de valores bastante baixos. Se os compararmos entre si, verificamos, no entanto, que o regresso à terra de origem provoca, em termos relativos, maior rejeição que a saída para fora de um centro urbano considerado em abstracto, excepto no caso dos inquiridos com trajectórias de operários. Estes não diferem, todavia, substancialmente das duas outras categorias no que se refere à manutenção de elos afectivos na origem (Quadro III.29) e, para muitos dos migrantes, a origem não é urbana. O que este resultado indicia é, portanto, que para os inquiridos com trajectórias de operários não faz sentido uma experiência fora de um meio citadino considerado em abstracto; mas, a admitir a saída da cidade, é concretamente no quadro de um projecto, a médio ou longo prazo, de regresso à terra de origem:

> *Estou a pensar todos os dias ir para lá! Só os meus filhos é que me prendem ainda cá. É lá é que eu vou viver o resto da minha vida! (...) Depois de sair do Algarve, estou bem em qualquer lado - não é Barreiro, nem Lisboa. Não, no Algarve é que eu estou bem! (...) Por mais que eu queira gostar disto, não consigo! (...) Eu nasci lá, cresci lá, pá!, gosto daquilo, gosto daquele ambiente, gosto de lá estar, gosto de tudo quanto há lá pois faz parte daquilo que eu quero para viver. (...) Vou para lá, quer dizer, quando for possível, disparado! É o termo, assim, disparado! Só os meus moços é que me agarram aqui, se não já tinha ido há muito tempo. Assim como comecei há três anos (a trabalhar lá, na pesca), já lá estava!* (cód. - O-29)

Em contrapartida, entre os inquiridos com trajectórias de quadros e de empregados, mais expostos e sensíveis a certas ideias e discursos ambientalistas, os resultados sugerem que não é o regresso à terra, mas a saída de um centro urbano que suscita o entusiasmo:

> *Gostava imenso de sair de Lisboa. Detesto, todos os dias detesto mais Lisboa. (...) Por razões de clima, preferia o Algarve, porque é mais quentinho, tem praia - só por essas razões. De contrário, eu sinto-me bem no país, (...) eu tenho andado por aí no país todo, gosto muito de estar em todo os sítios.* (cód. - Q-13)

Em suma, quando confrontados com a pergunta colocada, não se verificou de facto grande resistência à mobilidade geográfica, sendo mesmo de assinalar que as respostas reticentes e as afirmativas se equivalem. As dificuldades percepcionadas prendem-se, naturalmente, com as prioridades que cada indivíduo se fixa em relação às diferentes esferas de acção:

> *Eu já pensei até inclusivamente em ir para fora (do país). Mas digamos que, enfim, pensar mas não assim com muito os pés (na terra). Não teria muitas dúvidas em o fazer, quer dizer, desde que efectivamente ... - sair de Lisboa por sair de Lisboa acho uma cretinice como outra qualquer. (...) Agora, se efectivamente me lançassem assim um repto qualquer que fosse suficientemente atraente para ir para o Porto, acho óptimo! Não tenho, não teria muitas dúvidas em o fazer! Claro que a pessoa depois tem que equacionar o problema, quer dizer, sei lá, desde a escola das criancinhas, quer dizer, enfim, há um mínimo de vida social que a pessoa tem (...), mas era tudo uma questão de se equacionar os problemas.* (cód. - Q-45)

E quanto a esse aspecto, embora não se verifiquem diferenças significativas de atitudes face à mobilidade entre as três categorias, é de esperar alguma continuidade com os resultados anteriores e, por conseguinte, focos de preocupações distintos. Na verdade, os resultados mostram que os inquiridos com trajectórias de quadros voltam a manifestar maior sensibilidade às questões relativas à esfera do trabalho e que os entrevistados com percursos de operários e de empregados revelam maior preocupação com as questões materiais:

Quadro IV.20a.

(P.54) Quais as principais dificuldades que antevê para uma opção desse género? *([5]) (N=300)*

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Afast.rel.sup.,amiz.([a])	67	63	91	221
Desenraiz.familiar ([b])	50	58	41	149
Dificuld.materiais ([c])	18	32	36	86
Esfera profissional([d])	28	11	14	53
Acesso info.,distr.([e])	25	10	14	49
Caracter. pessoais ([f])	4	13	8	25
Nenhuma dificuldade	6	7	5	18
N.S./N.R.	1	0	2	3.

Notas: ([a]) desenraizamento pessoal, afastamento da família, afastamento dos amigos; ([b]) estudos dos filhos, guarda dos filhos, responsabilidades familiares, desenraizamento do cônjuge e dos filhos; ([c]) problemas económicos, dinheiro para instalação, acesso a alojamento; ([d]) dimensão do mercado, trabalho disponível, remuneração, acabar projecto iniciado, tipo de proposta, tipo de empresa, desenraizamento profissional; ([e]) acesso a manifestações culturais, acesso a informação, acesso a distracções; ([f]) ser sedentário, idade, ser comodista, problemas de saúde, não saber línguas estrangeiras, adaptação ao clima.

Não significa isto que os indivíduos com trajectórias marcadas pelas experiências de operários e empregados sejam insensíveis às condições ambientais que envolvem o exercício da profissão; mas que os inquiridos com percursos de quadros são particularmente sensíveis às mesmas e à sua influência sobre a qualidade do desempenho profissional - recorde-se, aliás (vd. Quadro III.1), que os primeiros apresentaram os valores mais elevados de "resignados" em matéria de satisfação com o trabalho realizado:

> *Na altura em que eu comecei a fazer (a casa na terra), era com essa hipótese (de regresso) que eu trabalhava ali (na empresa X), não é?! (...) Portanto, estava a pensar em reformar-me, depois, (lá na terra), arranjava qualquer coisa (trabalho).* (cód. - O-27)

> *Trabalhava ao gancho (...), entretanto (...) apareceu lá um moço que jogava à bola comigo e perguntou-me se eu queria ir para lá (Suiça), para estar lá três meses e eu disse que sim. (...) Pronto, o moço mandou-me o contrato (...) e estive lá a fazer três meses na campanha. É totalmente diferente do trabalho que eu efectuava, porque eu não sou do campo, não é?! Eu nasci aqui, nunca trabalhei no campo. Mas, pronto, eh pá!, aventurei-me! (...) Estive lá três meses, dei-me bem com aquilo (...), embora, eh pá!, enfrentasse dificuldades, não é?!, portanto eu nunca tinha emigrado, (...) o trabalho,*

[5]. Pergunta aberta, aceitando-se até três respostas.

também não estava habituado, (...) trabalhava na apanha da fruta, vindimas (...), pronto, aquela parte da vindima, da colheita, que é os três meses. (cód. - O-9)

Eu acho que a minha terra hoje, para mim, que não tinha, que não me podia receber em termos profissionais. Tenho consciência disso. (...) Admiti perfeitamente que pudese ir para o Porto, pudesse lá viver. Mas, realmente, enfim, Lisboa é a capital, Lisboa é Lisboa, não é?! E eu, de facto, sinto-me muito mais útil aqui em Lisboa do que se estivesse no Porto, não é?! (..) Conheço o meio empresarial - foi toda uma vida, não é?! (cód. - Q-53)

Evidentemente que eu, em termos de organização, não ponho de parte a hipótese de trabalhar noutro sítio. (...) Agora, vamos lá a ver, eu não me pareceria correcto ir trabalhar numa outra parte com condições piores do que aquelas que tenho! Também não vejo muita possibilidade de eu melhorar nesse sentido. (cód. - Q-46)

Quanto aos problemas materiais, sendo as categorias de menores recursos as mais sensíveis, também se verifica por parte dos inquiridos com trajectória de quadros alguma preocupação, sobretudo com as dificuldades de acesso a alojamento. Este é, de facto, o aspecto material mais frequentemente referido, pelas três categorias, como obstáculo à mobilidade:

Aí há tempos um cunhado meu que mora ali diz-me assim: -"Eh pá!, eu se fosse a ti a melhor coisa ainda era ir para lá para o Alentejo." (...) E eu digo-lhe assim: -"(...) Tu, do teu lado não tens nada, mas ainda tens agora do lado do teu sogro. Vais lá, ainda tens lá casa. (...) E eu no meu caso? Vou daqui, vou dormir lá para um palheiro? Não tenho casa, não tenho lá nada, que é que eu vou para lá fazer?" (cód. - O-23)

Se a recusa de saída para fora de um centro urbano é, como se viu, relativamente modesta, para as três categorias, a invocação da dificuldade de acesso aos equipamentos urbanos é muito mais frequente entre os inquiridos com trajectórias de quadros - que, como se viu anteriormente (vd. Quadro III.18), é também a categoria que mais frequenta os espaços colectivos de lazer (não locais):

Eu gosto muito de cinema, mas vou muito poucas vezes ao cinema. Se eu estivesse numa terra onde não houvesse cinema, eu tenho a certeza que aquilo, para mim, era capaz de ser um problema complicado. (...) Vou poucas vezes ao teatro, mas se eu estivesse numa terra onde nunca houvesse teatro, eu sentir-me-ia com um certo vazio. Na prática, (...) não tem um grande significado, porque eu acabo por ir pouco ao cinema. Mas não é um

factor de pressão sobre mim. (...) Eu gosto de não me sentir privado das coisas. Embora eu, muitas vezes, possa não as utilizar. (cód. - Q-46)

Assim, verifica-se que os motivos avançados para aceitar ou rejeitar a eventualidade de uma mudança geográfica por indivíduos com trajectórias de quadros, por um lado, e por inquiridos com experiências de operários e empregados, por outro, formam constelações distintas, e congruentes com os resultados obtidos anteriormente.

Os restantes tipos de dificuldades mencionadas não apontam para qualquer diferença significativa entre categorias. A forte preocupação manifestada, pelos três grupos, com a eventualidade de surgirem problemas ao nível do núcleo familiar só é, também por todas as categorias, ultrapassada pela referência ao afastamento das relações de suporte e amizade. Entre estas, é a ausência da família que é mais frequentemente apontada ([6]) como dificuldade, pelo que, também aqui, o resultado mostra continuidade com o já anteriormente evidenciado papel primacial desempenhado pelas relações familiares:

[6]. O afastamento da família pode contemplar o núcleo conjugal e o segmento extra-nuclear. Durante a fase exploratória, era perguntado se, a haver mobilidade geográfica, a deslocação se faria em família ou individualmente. Em regra, se a mudança fosse temporária, ou permitisse manter um contacto regular com o núcleo familiar, a deslocação era individual (caso de um quadro que trabalhava no Porto, mas cuja família continuou em Lisboa, onde ele regressava todos os fins-de-semana; caso de um operário que foi trabalhar na construção civil, durante seis meses, no Canadá; etc); na eventualidade de a opção ser definitiva ou de duração imprevisível, a família seguiria depois.
Assim, esta desagregação entre "problemas ao nível do núcleo conjugal" e "afastamento das relações de suporte e amizade" é, de facto, pouco rigorosa. Atendendo, contudo, a que a pergunta visava apreender, unicamente, os focos de preocupação das três categorias, não se justificava uma exploração exaustiva, que implicaria uma multiplicação desnecessária das perguntas (para cada uma das modalidades de mobilidade, quais as dificuldades antevistas; o mesmo em caso de deslocação individual ou familiar; ou ainda para prazos mais ou menos dilatados de estadia - eventualmente saída definitiva; etc).

Quadro IV.20b.

Dificuldades relacionadas com o afastamento das relações de suporte e amizade

	Traj.Quad.	Traj.Oper.	Traj.Empr.	Total
Afastamento da família	38	44	56	138
Afastamento dos amigos	26	15	34	75
Outros	3	4	1	8.

Em conformidade com resultados anteriores (Quadro III.23), são os indivíduos com trajectórias de operários, que referenciam relativamente menos amigos não familiares, os que aqui menos se referem ao afastamento dos amigos como fonte de preocupação. Em contrapartida, os inquiridos com percursos de empregados revelam preocupações muito semelhantes às dos entrevistados com experiência de quadros - no que se refere ao afastamento da família e dos amigos.

Ora, conhecendo o importante papel desempenhado pela família em termos de suporte (material, afectivo, informativo... - vd. Cap. "Redes de interacção e suporte"), é, de facto, o receio da perda desse apoio que estes resultados aqui traduzem. Os amigos, não obstante a diversidade das bases de recrutamento, também constituem fonte de suporte importante para as três categorias. Embora a sua ausência seja menos referida como problema que a dos familiares, a frequência da sua evocação sugere que, à semelhança da família, é o afastamento dos amigos considerados enquanto quadro de suporte activo (afectivo, material, informativo ...) que surge, aqui, como preocupação.

Assim, se o recurso aos amigos e aos familiares e a importância relativa conferida a cada um destes segmentos no quadro relacional das categorias aqui consideradas diferem, como vimos, é a possibilidade de poder contar com os apoios que eles podem dispensar, no caso de tal se vir a revelar importante, que explica o facto de, nos três casos, o afastamento ser referenciado como objecto primacial de preocupação.

No entanto, tivemos ocasião de observar que, não obstante a disponibilidade dos apoios informais, o recurso aos mesmos é feito com alguma parcimónia. Se nos concentrarmos nos laços de mais forte obrigação moral - a família - verificamos que mesmo entre as categorias que a ela mais recorrem em caso de necessidade, existe a preocupação de não ultrapassar um limiar de tolerância tácito:

> *Tenho parentes nas redondezas (...), (mas quanto a) visitar, pouco, esporadicamente. (...) Prefiro que eles: -"Ah, nunca mais tornas a minha casa ...!", e porque torna e porque deixa. -"Eh pá!, eu qualquer dia vou lá." Do que andar lá e eles dizerem assim: - "Este gajo não me larga a casa!"* (cód. - O-37)

> *A minha sogra ajudava (na fase dos atrasos salariais), pá!, ali do pouco da praça, porque eram seis irmãos, não é?! -"Eh pá!, toma lá!" (...) Mas, eh pá!, um gajo custava-me aquilo, não é?!, porque eu via que a mulher que ia para ali e pronto, que não tinha obrigação de dar. Pronto, sinto-me coiso! Que não é que ela me levasse dinheiro ou coiso, que ela não me levava, e: -"Eh pá!, toma lá!" Dava à filha, sim senhor - e às vezes até tabaco me comprou e coiso! Não tenho vergonha nenhuma de o dizer, não tenho complexo nisso. Mas, pronto, aquilo para mim, pá!, complicava-me assim com o meu sistema, pá! Pronto, eu sempre fui habituado a trabalhar desde miúdo e, pronto, e a ter as coisas em casa. Se não tiver cem, tenho cinquenta, mas dá para todos!* (cód. - O-9)

Na verdade, e como referido anteriormente, a dependência da rede familiar implica submissão ao escrutínio e controle da mesma. Ora este pode, a partir de determinado limiar, ser considerado como um constrangimento:

> *O meu sogro tem alguma coisa dele. É claro que eu, quando foi esta crise toda, podia-me pôr à sombra da bananeira, não é?!, podia ir para lá ... Mas, eh pá!, não era situação para mim. (...) Porque nós, durante a vida, recebemos muita patada, não é?! A coisa não nos corre como nós queremos e à vezes nós até nem fazemos por isso, e então a patada ferve! E depois, nós temos de ter um certo orgulho, pá!, para saber onde nos metemos.* (cód. - O-15)

Assim, a dimensão moral que caracteriza as relações de família funciona nos dois sentidos, pois obriga o "fornecedor" e o "beneficiário" do suporte, num equilíbrio tendencial, que, como refere P. Blau (1964/1986), por força da intensidade e diversidade das solicitações que caracterizam as relações simétricas, e sob pena de a incapacidade de retribuir se transformar num

constrangimento, precisa de ser continuamente alimentado e tem como limites as referências identitárias dos intervenientes na relação:

> *Por exemplo, hoje, que trabalho, embora não esteja a trabalhar de efectivo, mas vou ao café (com os amigos), vou com eles beber um copo. Na altura (do atraso salarial), pá!, andava assim afectado psicologicamente. (...) Pronto, meti na cabeça que não estava à altura como, eh pá!, como bom chefe de família, pá!, e dos filhos. E como princípio de vida - porque, ao fim e ao cabo, um gajo tem as crianças pequenas, está no princípio, não é?! (...) Claro, a malta, às vezes: -"Eh pá!" -"Eh pá!, oh pá!, não dá! Não dá porque eu não, pronto, não tenho hipótese de ir, pá! Sabes qual é o meu problema." -"Eh pá!, tu és maluco e coisa e tal, eh pá!, vamos, ou bebe aqui um copo!" E pronto, lá lhes fazia a vontade. Mas, quer dizer, não é aquela coisa de, eh pá!, pronto, nunca gostei de estar às atenças assim de, eh pá!, pronto, sentia-me inferiorizado nesse campo, até!* (cód. O-9)

Mas, se por um lado, a disponibilidade e o efectivo recurso ao apoio familiar têm limitações inerentes às necessidades de manter o tendencial equilíbrio que caracteriza as relações simétricas, por outro, o universo familiar é tecido de relações de intensidade, distância e substância variável. Como referem Gottlieb *et al.* (1981/1988), por muito indispensáveis que sejam as relações familiares (ou outras) para o bem-estar dos indivíduos, o seu contributo deve ser avaliado em função de dimensões específicas da existência desses indivíduos. Assim como a "entrega" a instituições especializadas, no pressuposto de que, sendo as únicas capazes de fornecer um apoio profissional, são necessariamente as melhores formas de suporte, peca por menosprezar a infuência decisiva das relações interpessoais na qualidade do apoio efectivamente recebido; também a lógica inversa, que "devolve" às relações informais a responsabilidade pelo apoio, no pressuposto de que o suporte não profissional é o que melhor pode satisfazer as necessidades de empatia e afecto indispensáveis para a criação de condições favoráveis à realização do mesmo, peca pela subvalorização da complexidade e especificidade do suporte profissional. Mas não é só relativamente à família, como ainda em relação aos "amigos" que esta reflexão é válida: a natureza do apoio dispensável e aceitável é específica e limitada. A segmentação inerente à organização da vida urbana, favorável à especialização dos laços, reforça essa tendência para a contenção das relações dentro de espectros de trocas, de conteúdos mais ou menos específicos. Assim, não

obstante a dimensão moral que obriga as relações familiares, a disponibilidade do apoio pode até ser nula:

> *Da parte da minha família, tenho até um irmão do meu marido (...), é o único que ele tem, está na Alemanha, tem uma vida mais ou menos, ao pé da nossa, ele nunca (se propôs ajudar durante a fase de atraso salarial). O único conselho que ele deu ao irmão foi para se matar. Ele andava desorientado: - "Olha, mata-te!"* (cód. - O-17)

O que nos envia, de novo, para a discussão dos apoios dispensados no âmbito do funcionamento normal do complexo das relações informais (e formais não púbicas) de suporte (que, evidentemente, extravasa os limites estreitos da família e abarca as comunidades locais, as redes dispersas de amizades, as formas organizadas de socorro mútuo, etc) e sua relação com os apoios fornecidos pelos serviços públicos (ou de âmbito público). E se as limitações destes desaconselham que, não obstante a organização formal apontar para a existência de mecanismos de redistribuição à semelhança dos implantados nos países do Norte da Europa, se confunda esta situação com a do Estado providência existente nesses países; a subsistência de organizações privadas (Misericórdias, instituições de solidariedade social, etc) que, com fundos próprios ou atribuídos pelo Estado, intervêm na prestação dos serviços públicos, também não pode ser assimilada a uma herança de um passado de associativismo, emanado da sociedade civil, e assim ser alcandorada à dimensão de sistema alternativo (não obstante a sobrevivência, de facto, de instituições herdadas do mutualismo da viragem do século, das organizações religiosas caritativas, etc).

A canalização de subsídios públicos através destas (e outras) instituições, que, em vários domínios (formação profissional através dos sindicatos, serviços de saúde prestados pelas Misericórdias, cursos superiores ministrados em Universidades privadas ..), deverão compensar a desejada retracção e especialização dos serviços prestados pelo Estado, escora-se na argumentação de que as mesmas se encontram mais próximas das populações, têm formas de funcionamento mais flexível, sendo a sua existência garante da diversificação

de escolhas alternativas, possibilita, pelo menos teoricamente, algumas vantagens interessantes, pela sinergia de recursos que supõe. Mas, globalmente, não impede que a função de redistribuição fique aquém do observado nos países do *welfare state* e, certamente mais importante, essa opção radica no pressuposto de que o recurso a (ou a aceitação de) um serviço público, seja ele prestado pelo Estado ou por uma instituição privada, assenta em atitudes idênticas - "valor utilitário" do serviço (técnico) prestado. Ora, a percepção da legitimidade institucional varia em função de múltiplos factores (ideológicos, religiosos ...) e condiciona, decisivamente, os comportamentos dos agentes.

Ainda durante a fase exploratória, procurou-se observar as atitudes face ao apoio institucional. No que respeita ao Estado, tivesse ou não havido contacto directo no sentido de beneficiar de apoios públicos (atraso salarial, subsídio de desemprego, apoio ao início de actividade por conta própria ...) e usufruto dos mesmos, a sensação geral é de que os mesmos não estão à altura das necessidades (vd. também Quadros III.14 e III.15). Mas, pelo menos, têm uma cobertura uniforme dos beneficiários, de acesso universal e, portanto, exposta (mesmo que apenas ligeiramente) ao escrutínio público (e correlativas formas de sanção). O mesmo não acontece em relação ao serviço público prestado ou canalizado através das instituições privadas:

> *Nunca iria pedir de mão estendida nada a uma entidade (Misericórdia, Igreja, ...) que nem sequer riqueza produz, que lhe chega a riqueza à mão não sei como. (...) E para quê essa distribuição (de apoios) ser feita por uma entidade que não produz riqueza? (...) Penso que uma pessoa que trabalha não há direito de ter de viver com esmolas.* (cód. - O-22)

A retracção e especialização dos serviços do Estado, desejada pelos poderes públicos, encontra algum eco nas instituições que prestam um serviço de tipo público, que assim podem ampliar, em determinadas áreas, a sua margem de manobra, ou mesmo tendencialmente monopolizar certas esferas de actuação - e deste modo influenciar positivamente o escrutínio de legitimidade a que se encontram sujeitas. A situação não é, contudo, assimilável a um jogo de soma nula, pois embora o reforço de legitimidade adquirido por uns

(designadamente, os chamados agentes da sociedade civil: sindicatos, associações patronais, instituições de solidariedade social ...) também signifique capacidade acrescida de questionação crítica do outro (o Estado, através da administração pública), a fragilidade de recursos próprios dessas instituições, que alimenta a dependência em relação ao Estado, permite que este continue a assumir o papel de "chefe da orquestra", beneficiando dos aplausos pelas "harmonias" produzidas, mas, simultaneamente, associando-se às situações de "pateada" que possam surgir.

Em suma, o questionamento a que, com base numa argumentação de tipo liberal (criar as condições de adaptabilidade às novas dinâmicas dos mercados), vêm sendo submetidas determinado tipo de condições criadas a partir dos anos 60, inspiradas (pelo menos em parte) no modelo de redistribuição do tipo social-democrata e de reequilibração de poderes na esfera laboral em favor dos assalariados (consignado na institucionalização do direito do trabalho), tem, entre nós, evitado a discussão de uma questão fundamental: é que as limitações das "contribuições públicas" (traduzidas na fragilidade dos bens, serviços e garantias oferecidos) não podem ser dissociadas da constatação de que a mais ou menos forte dependência em relação ao suporte informal esbarra com limites (de quantidade, de substância e de legitimidade percepcionada) que resultam da diversidade das motivações individuais e grupais, da complexificação das sociedades e da consequente evolução das solicitações a que os indivíduos, as famílias e outras instituições da sociedade civil se encontram sujeitos.

3. CONCLUSÕES

A flexibilização do mercado de trabalho entrou na linguagem comum, graças aos discursos dos políticos (ajudados pelos profissionais da comunicação social), como sinónimo de facilitação dos despedimentos. A conjuntura em que essa linguagem se difundiu entre nós facilitou, de facto, essa redução simplista (vd. Rodrigues, 1988). As repercussões que tiveram as discussões que, entretanto, mobilizavam diferentes perspectivas e sensibilidades ideológicas, em acesos debates por toda a Europa, não passaram, entre nós, de suaves murmúrios. Uma vez mais, é a conjuntura que deve arcar com as responsabilidades. A monopolização da discussão por um certo discurso de ressonância económica (vd. Cravinho, 1984) facilitou o entendimento entre parceiros sociais, partidos políticos e Estado, com os adversários remetidos ao silêncio dos protestos ancorados em lógicas entretanto esvaziadas de legitimidade (vd. Barroso, 1984; Santos, 1990). Mas se flexibilidade se passou a conjugar com competitividade, produtividade, modernidade e outras "decorrências" da integração na Comunidade Europeia e da globalização, já no que concerne à discussão das propostas que iam surgindo na Europa para combater o desemprego (trabalho partilhado, trabalho comunitário, etc), a vastidão das diferenças em termos de estruturas sociais e económicas impos alguma contenção prudente. O bom-senso dos parceiros sociais, mais directamente expostos às solicitações (e sanções) da realidade, permitiu no entanto alguma discussão sobre o que se pretendia com a adaptabilidade da mão-de-obra em Portugal. Contudo, e levados pelas marés dos apoios comunitários, tal não evitou algumas euforias assentes em bases irrealistas.

A observação directa, efectuada junto de indivíduos que mudaram de emprego pelo menos uma vez nos últimos dez anos, e categorizados em função da trajectória socioprofissional percorrida nesse lapso de tempo, permitiu estudar os comportamentos e atitudes de mudança, os valores associados à esfera do trabalho e do emprego, e o encastramento social da mobilidade. Verificou-se uma abertura à mobilidade profissional que, embora sob condições específicas, é deveras significativa. Em relação à mobilidade geográfica, as resistências são maiores, mas ainda assim o volume de recusas é suficientemente reduzido para se poder afirmar que, aqui também, a abertura evidenciada é grande.

Na verdade, a amplitude dessa abertura é de tal modo importante que há lugar para perguntar se as condições que têm marcado, nos últimos vinte anos, o funcionamento das empresas e da economia em geral (pelo menos na região de Lisboa), e não obstante a preocupação veiculada nos discursos públicos com a criação de condições para a emergência de novas "culturas de empresa" (centradas na mobilização para a qualidade, inovação ...), não estarão, pelo contrário, a ajudar à cristalização de uma mentalidade de tipo mercenário. Não se trata de um juízo de valor, mas, num tecido empresarial dominado pelas empresas de pequena dimensão (onde as relações pessoais entre empregadores e empregados são naturalmente obrigatórias), e cada vez mais expostas à lógica da globalização, quando, em substituição da moral da solidariedade tradicional, se instala este tipo de comportamento, é de temer que as profecias dos teóricos marxistas da segmentação se venham a cumprir - designadamente a dominação da malha empresarial por algumas grandes empresas (com participação de capital estrangeiro), no centro, a atrairem no seu espectro magnético os melhores trabalhadores das pequenas empresas, situadas na periferia (que entretanto suportaram os seus custos de formação e treino); e nestas, incapazes de competir com as primeiras em matéria de remunerações e outras formas de retribuição material, uma forte rotação do pessoal (com a agravante de, às clivagens internas, se adicionarem as segmentações ditadas pela dinâmica da globalização).

A observação indirecta (e a consulta dos trabalhos de M. de Lucena, A. Barreto, B. S. Santos e outros) permitiu colocar em evidência a forte (e inevitável) presença interventora do Estado - que contrasta com os apelos ao entendimento directo entre parceiros sociais, os discursos de tónica liberal e as exortações à mobilização para a "batalha da modernização" - e o papel importante que desempenha na definição e funcionamento dos mecanismos de regulação dos mercados de trabalho. Relativamente a esta, como bem sublinhado por M. J. Rodrigues (1988), a crise que tão duramente sacudiu a indústria portuguesa (e em particular as unidades mais modernas) nos anos setenta sobreveio, em larga medida, em consequência das novas condições impostas à laboração das empresas, no imediato post 1974 (segurança social, salário mínimo, aplicação do direito do trabalho, existência dos sindicatos ...). Essas alterações, então introduzidas com a finalidade de "dignificar o trabalho assalariado", produziram, de facto, efeitos perversos, entre os quais o desemprego, cuja amplitude legitimou nova intervenção dos poderes públicos no sentido da mudança das regras. A flexibilidade procurada na alteração do normativo legal, na criação de infra-estruturas de formação profissional e na institucionalização de quadros de concertação visava, primeiro, restabelecer algum equilíbrio de poder, a nível das empresas, mas, depois, através da institucionalização de novas regras de articulação de interesses, já rodadas noutros países europeus, criar as condições formais para a emergência de mecanismos de regulação compatíveis com a livre negociação e contratação de mão-de-obra, conducentes à modernização das empresas.

Na prática, no entanto, quer as oscilações observadas nas políticas de formação (entre o procurar dar resposta às solicitações imediatas das empresas, ou a tentação de "guiar" as empresas no "bom caminho" das tecnologias de ponta e dos sectores da "terceira geração"), quer a instrumentalização política da participação nos órgãos tripartidos (utilizada como instrumento de controle dos parceiros sociais pelo Estado) não obviaram a que o desemprego voltasse recentemente a aumentar, as empresas continuem fortes procuradoras de mão-de-obra pouco qualificada, enquanto a concertação não permitiu reforçar

(eventualmente até salvar) mercados em "crise" e muito menos conduziu à modernização desejada do tecido produtivo nacional. A questão que se coloca é então a de saber se os apelos e as condições formais criadas podem, de facto, e por si só, dar origem a novas formas de regulação do mercado de trabalho.

A economia nacional assenta numa estrutura social que tem, naturalmente, capacidade limitada de adaptação. O êxito que a distribuição concertada de rendimentos, primeiro, e a flexibilização negociada, depois, conheceram nos países industrializados do Norte da Europa supos, em ambos os casos, a existência de riqueza a negociar, vontade e capacidade para tal. A nível nacional, o peso das pequenas e médias empresas e a importância relativa da presença do Estado, não são alheios ao fraco associativismo empresarial e à concentração do movimento sindical em alguns sectores de actividade, o que dificulta a obtenção do "monopólio de representação" (Schmitter) na vertente da mobilização em torno de objectivos consensuais, negociados na esfera política; e a própria dificuldade de relacionamento entre parceiros sociais, obrigados a partilhar um bolo de dimensão muito reduzida, favorece a intervenção constante e activa do Estado ao nível das negociações. A continuação da litoralização no último decénio é, por si só, reveladora da permanência de bloqueios estruturais.

Mas se o objectivo específico da intervenção do Estado consiste em negociar com os "parceiros sociais" as regras que, no plano macro, contribuem para o "normal" funcionamento da economia, a eficácia das mesmas normas só pode ser aferida a nível dos mercados concretos, ou seja, na sua tradução em termos de criação, ao nível micro das empresas, das condições favoráveis à negociação da flexibilização da mão-de-obra. Há, portanto, que distinguir os dois planos: aquele, estudado entre nós por M. J. Rodrigues, das "regulações" do "sistema de emprego" - que permite compreender a constituição dos agentes institucionais que, em determinado momento, reclamam para si o monopólio da representação e o direito de participação na elaboração de compromissos e consensos que se vão tecendo e evoluindo ao sabor das relações de forças entre

interesses colectivos ([1]); e o que permite entender os comportamentos concretos dos agentes individuais - os planos micro e meso.

Aumentar a "transparência" dos mercados do emprego, pela criação de instituições e mecanismos formais tendentes a facilitar o "encontro" entre a oferta e a procura - através da formação profissional, da multiplicação de centros de emprego e aprendizagem, etc -, procurando, deste modo, resolver (ou eliminar) os "desajustamentos" provocados pela dominância das dinâmicas particularistas, e conferir, assim, maior "racionalidade" ao funcionamento dos mercados é ilusório: todo o mercado é, antes de mais, um sistema de acção social concreto e as regulações que permitem a compatibilização de interesses particulares divergentes são múltiplas e multiformes (consoante a situação de mercado concreta).

Com efeito, os mercados, enquanto formas de cooperação construídas, também podem enfraquecer, ou mesmo desaparecer, se não se verificarem as condições básicas indispensáveis para o seu funcionamento, e nomeadamente a possibilidade de os agentes adaptarem os comportamentos às condutas percepcionadas dos restantes intervenientes. A observação dos comportamentos, do lado da procura, permitiu colocar em evidência essa acção de "pilotagem" das condutas próprias e dos outros socialmente significativos, num contexto de diversidade de mercados de trabalho (aqui, mediatizada pela observação dos comportamentos, valores e atitudes de diferentes categorias de trajectórias socioprofissionais). Mas, nessas arenas, que são os mercados, figura, ainda, outra categoria de intervenientes, que também participam nesse jogo de interacções, e que dão corpo à oferta. Deste lado, é igualmente de esperar que os comportamentos se estruturem e adaptem em função das condutas observadas de outros significativos (específicos, portanto), cuja identidade depende dos meios envolventes concretos.

[1]. De facto, na tese de M. J. Rodrigues, apenas é dada atenção à segunda vertente. Mas M. de Lucena e J. D. Barroso, sobretudo, e B. S. Santos aprofundaram com algum pormenor a primeira.

Tendo isto presente, a observação conjugada da procura, com o que se passa do lado da oferta deveria, então, permitir determinar os atributos que diferenciam as condutas de empregadores e trabalhadores, nesta matéria (em função da dimensão, sector de actividade, localização ...), com vista a, por via indutiva, identificar as bases de funcionamento dos mercados de trabalho concretos, em função dos quadros de referência e orientação que os caracterizam.

Atendendo às mudanças profundas em curso e àquelas que se avizinham (em especial em matéria de emprego), e nomeadamente as tremendas consequências (de toda a sorte) que as crises que afectam regiões dependentes de sectores em forte recessão ou reconversão acarretam, o desenvolvimento de um modelo de observação deste tipo, em que surgissem repertoriados os agentes intervenientes nos mercados e os ambientes (meio sociais, concorrência...) a que reagem, e como o fazem, permitiria que, tendo presente que todo o mercado é uma forma de cooperação complexa, se pudessem preparar, em tempo útil, formas de intervenção específicas, orientadas no sentido de corrigir as fragilidades e reforçar os eixos estruturantes desses sistemas de cooperação complexos - nomeadamente potenciando o conhecimento acumulado do quadro de interacção social que suporta o funcionamento dos mesmos.

Com este dispositivo de observação montado, se, na sequência (ou antevisão) de uma crise sectorial (metalomecânica, têxtil, etc) ou local (com encerramento de unidades fabris, falta de escoamento de produção agrícola, ...), se pretendesse relançar a actividade económica das regiões mais expostas (ou, previsivelmente, a prazo, as mais duramente afectadas), baseando o esforço de reconversão na requalificação da mão-de-obra e na inovação tecnológica das empresas, seria possível prever qual a evolução mais provável dos mercados locais. Se os esforços de reconversão se orientassem no sentido da acção sobre as bases específicas dos mercados locais, seria de esperar que tal opção viesse a provocar uma profunda desestruturação dos sistemas de interacção concretos (forjados ao longo do tempo, na "confiança" mútua tecida na experiência

comum - entre produtores, fornecedores e comerciantes; como entre empregadores e trabalhadores), podendo conduzir à destruição dos mesmos (não sendo de excluir, contudo, e consoante as condições específicas que fossem criadas para o efeito, a emergência de novas formas embrionárias de quadros de interacção - mas que, só a prazo, se poderiam vir a estabilizar e constituir em novos mercados). Se, em contrapartida, a reconversão se escorasse nas fundações concretas dos mercados pré-existentes, ou seja, a formação, os incentivos empresariais, etc, fossem orientados no sentido de apoiar os quadros de troca existentes, criando condições para que eles se adaptassem a novas solicitações (internas e externas), e salvaguardando, fundamentalmente, os quadros de interacção que suportam o seu funcionamento, então seria de prever maiores probabilidades de êxito ou, no mínimo, sobrevivência desses mercados ([2]) - que não seria, de todo, incompatível, com a emergência de novos.

[2]. Por exemplo, se o saneamento das situações herdadas do passado, com a correcção das fragilidades do mercado de trabalho local, se apoiasse na reciclagem total ou parcial dos trabalhadores, opção baseada no pressuposto de que os "saberes ocultos" dos trabalhadores experimentados podem, com custos reduzidos de formação, permitir rentabilizar mais rapidamente os novos equipamentos.

ANEXOS

Metodologia

Classificação das trajectórias socioprofissionais

METODOLOGIA

No estudo da mobilidade profissional intra-geracional (como aliás no de qualquer outro objecto de investigação), os resultados obtidos em observações anteriores podem-se subdividir em três categorias. Na primeira, colocamos aqueles a que a comunidade científica não opõe contestação, quer no que respeita à substância das conclusões, quer no que toca à natureza do método que guiou o trabalho. Por exemplo, a detecção e caracterização de certas manifestações de mobilidade como fluxos de "contra-mobilidade" ([1]) conduziu à hipótese defendida por Girod e Fricker (1971) e retomada em Girod (1977), entre outros, da existência de uma articulação entre as trajectórias profissionais inter e intra-geracionais - ponto de partida necessário para avaliar correctamente o sentido e intensidade da mobilidade, em dado momento e estrutura social.

Outros resultados, porém, têm sido objecto de acesa contestação, por força essencialmente dos pressupostos que subjazem à construção dos instrumentos de observação. É o caso, por exemplo, das observações transversais (*cross-section*) que conduzem à "descoberta" de padrões (supostamente) típicos de trajectos profissionais intra-geracionais; e, no que concerne à mobilidade inter-geracional, de grande mudança, ou, pelo contrário, de imobilismo social, consoante a categorização adoptada como pertinente para a análise do universo (classes sociais, ocupações, profissões, etc) ([2]). Quanto aos estudos de mobilidade inter-geracional, o argumento de maior peso em que assenta a crítica é o facto de a análise não respeitar as dinâmicas temporais de evolução das estruturas socioeconómicas e,

[1]. Os autores defendem que a origem social e a primeira profissão exercida são informações contextuais que devem, necessariamente, ser tidas em consideração para uma correcta avaliação da mobilidade no decurso da carreira dos indivíduos. Tendo colocado em evidência que parte substancial dos indivíduos "regressam" aos meios de onde partiram, ou deles se reaproximam, os autores consideram que estas manifestações de mobilidade devem ser analisados como fluxos de contra-mobilidade.

[2]. Vd., por exemplo, as críticas de Goldthorpe *et al.* (1987).

consequentemente, desprezar a mudança na importância relativa das categorias socioprofissionais na determinação das posições sociais (vd. Sharlin, 1979). No que se refere à apreensão da mobilidade intra-geracional, são as limitações que decorrem do facto de a posição estrutural ser mediatizada apenas através da ocupação, desprezando outras dimensões de definição estatutária (nomeadamente, a relação aos meios de produção, o enquadramento em estruturas burocráticas ou não, o grau de exposição aos mecanismos da oferta e da procura, etc), que concitam as maiores críticas, uma vez que conduzem a confundir situações de facto distintas ([3]).

Uma terceira categoria de resultados, embora não totalmente rejeitados, tem dado origem a críticas apoiadas na parcialidade das observações. Estão neste caso as investigações baseadas em planos de observação que, com vista a garantir condições de controle rigorosas, impõem restrições severas - por exemplo, a eliminação da influência da idade, do sexo, etc, transformados em constantes. Ora, se a verificação de padrões de mobilidade distintos, por exemplo, para os dois sexos, sustenta essa opção, a acrescida participação das mulheres no mercado de trabalho e o consequente rápido crescimento do número de famílias em que ambos os cônjuges têm uma actividade profissional são aspectos que conduzem a questionar a pertinência dos argumentos e, *a fortiori*, o valor das extrapolações estabelecidas com base naqueles resultados (vd. Vallet, 1986) - a mesma argumentação é válida quanto à idade.

[3]. "(...) our work-history data (...) (shows) that a wide diversity exists in the actual routes and sequences of work-life movements that men have followed even between similar origins and destinations. Thus, these data must serve to undermine the idea of there being, as some writers have suggested, a "normal career curve", by reference to which the interpretation of cross-sectional data might be aided. It is true that our findings would suggest that certain relatively well-defined types of work-life "trajectory" could be specified; but whether it would be possible to assimilate the mobility experience of the population at large to some manageable number of such types is a question which here at least, we must leave in doubt. (...) What (the) intermediate-class positions (rank-and-file white collar, lower-grade technical occupations, self-employed, manual supervisory occupations) have in common, and what, we would suggest, chiefly accounts for their tendency to (...) generate mobility, is their *marginality* in relation to the two major organizational principles or forms which underlie the occupational division of labour: namely, those of bureaucracy and the market." (Goldthorpe *et al.*, 1987 : 140-141).

Por outro lado, o estudo da mobilidade profissional tem, frequentemente, sido apresentado como simples forma de apreensão da mobilidade social em geral e, por conseguinte, de mediatização da análise do grau de rigidez das estruturas sociais - "porosidade" entre estratos ou posições sociais ou, pelo contrário, cristalização e fechamento dos mesmos. Assim, enquanto o clássico estudo de Blau e Duncan (1967) coloca em evidência a mobilidade entre *status* socioeconómicos num *continuum* de posições que se definem essencialmente pela ocupação - processo esse que assenta em valores universalistas e meritocráticos que contribuem para consolidar a democracia liberal e dificultar a cristalização de classes; Lipset e Zetterberg (1966), realçando a pluridimensionalidade do *status* e os problemas que advêm da "inconsistência estatutária", sublinham os obstáculos estruturais e motivacionais à mobilidade, que funcionam *a contrario* dos valores liberais. Se considerarmos, agora, os autores que de alguma forma se inscrevem na esteira da tradição marxista, naturalmente que a ênfase colocada na macro-análise das estruturas sociais surge ainda reforçada: para Gurvitch, a relação aos meios de produção define uma hierarquia de posições que são ocupadas por "grupos à distância" de indivíduos concretos, o que faz com que não se possa, em rigor, falar de um *continuum* de posições socioeconómicas, mas antes se deva insistir na formação de classes. De qualquer forma, só se poderá falar de classes sociais em sociedades onde as posições não são, de uma vez por todas, definidas pelo nascimento, e é exactamente por isso que, não obstante a estrutura das desigualdades existente, a maior ou menor amplitude das oportunidades de mobilidade entre grupos concretos de indivíduos diferencialmente posicionados (em relação aos meios de produção) favorece ou dificulta a consolidação das classes.

Outras orientações, no entanto, têm vindo a privilegiar a análise da mobilidade profissional como matéria específica que, embora relacionada com a mobilidade em geral, merece ser estudada de forma autónoma. Na verdade, se, a partir de finais do século passado, se foram consolidando as condições ideológicas e sociais (e, designadamente, o reconhecimento das novas dinâmicas sociais, que conduziriam à formação das "classes médias") favoráveis à constituição da

mobilidade social enquanto objecto específico de análise (Goldthorpe *et al.*, 1987 : 1-36), também hoje em dia são as mutações aceleradas que se observam ao nível do tecido socioeconómico, mas igualmente no contexto ideológico (e que se reflectem na mudança e diversificação de modos de vida e, especificamente, na evolução das representações, valores e comportamentos relacionados com a esfera do trabalho), que facilitam esta autonomização da mobilidade profissional como objecto de observação e análise específico. É neste contexto que, quer a ênfase colocada pela escola de orientação marxista na segmentação do mercado de trabalho, quer o relevo dado ao investimento em capital humano pelos neo-liberais, são perspectivas que, apoiadas em paradigmas distintos (vd. Cap. "Mercado, mercados ou sistemas de acção?"), focalisam um mesmo aspecto: a existência de fileiras de mobilidade que desenham as fronteiras, não de um mercado de trabalho único e abrangente, mas de vários mercados concretos, que se distinguem pelas qualificações, sua transferibilidade, a exposição à concorrência, etc.

A primeira questão que se coloca a quem quer que pretenda debruçar-se sobre mobilidade profissional é a de saber qual a unidade de análise a reter para a observação e, correlativamente, qual o universo a considerar ([4]). Em conformidade com as orientações seguidas nas investigações sobre mobilidade social, também aqui se optou por considerar a trajectória profissional, e não a profissão ([5]) (vd.

[4]. Vd. a diversidade de métodos seguidos nos estudos referidos no Cap. "O encastramento social da mobilidade profissional").

[5]. Na tradição anglo-saxónica é, em regra, a ocupação (*occupation*) e não a profissão (*profession*) que é referida. Mas as especificidades terminológicas dessa literatura não devem iludir. Na verdade, enquanto a "profession" está associada a actividades de responsabilidade, que supõem autonomia, acesso condicionado e um nível de qualificação e ou responsabilidade elevado, e enviam para a ideia de carreira num mercado interno (vd. Parsons, 1972), a "occupation" abrange, para além dessas, todas as outras actividades. Na terminologia de raiz latina, embora no início do século o termo de profissão se tenha tornado quase sinónimo de profissão liberal, definindo-se por oposição ao "ofício", de características manuais (vd. Nóvoa, 1987), essa conotação foi-se diluindo. Na base das categorizações que foram sendo produzidas em Portugal (classificações nacionais de profissões), encontram-se as listagens de profissões identificadas na classificação do Bureau International du Travail (vd. Anexo "Categorização das Trajectórias Socioprofissionais"). Também em França, país de forte e longa tradição na produção estatística específica em matéria de categorização socioprofissional, na nomenclatura das "profissões e categorias socioprofissionais" (PCS) de 1982 (vd. Desrosières e Thévenot, 1988 : 27), que abrange a população activa e a inactiva, estão contempladas todas as profissões, qualificadas ou não, supondo ou não uma carreira, os diferentes escalões da hierarquia e de relação aos meios de

Anexo "Categorização das Trajectórias Socioprofissionais"), como atributo de posição social. Importa, por conseguinte, estabelecer os procedimentos adequados a estabelecer, em caso de diversidade de experiências, o sentido da trajectória. Ora, quanto a este aspecto, se os resultados dos estudos realizados apontam inequivocamente para a rejeição da aleatoriedade e atomicidade das experiências de mudança de emprego, já no que se refere à definição das fronteiras para a categorização concreta dos fluxos de mobilidade, ela tem variado ao sabor das influências ([6]) - relação aos meios de produção, na esteira do marxismo; autoridade, seguindo Dahrendorf; etc.

Não cabe aqui desfiar as classificações que, por via indutiva, ou dedutiva, têm sido produzidas. Vejamos apenas três que, na tradição anglo-saxónica, para além de proporem uma arrumação das profissões em função de afinidades na divisão social do trabalho, visam a construção de uma escala ordenada de posições sociais - duas americanas e uma britânica. Assim, R. Breiger (1981) identifica sete "classes" (que proporcionam, no seu seio, condições facilitadoras da mudança, mas funcionam como barreiras à mobilidade ocupacional entre elas), a saber: a classe dos "proprietary professionals", a dos "salaried middle class", a dos "small employers", a dos "routinized white-collar workers", a dos "semi-autonomous craftsmen", a dos "manufacturing workers" e a "archaic working class" (na verdade, Breiger ainda se refere a uma oitava categoria: a "agricultural class"); M. Snipp (1985) identifica apenas cinco classes (as clivagens correspondem, novamente, a ausência de mobilidade ocupacional), que são: "professionals", "other nonmanual occupations", "skilled craftsmen", "semi-skilled operative and service workers" e "unskilled

produção. É exactamente nessa acepção mais lata que entendemos aqui a profissão (com excepção dos inactivos desde que o seu estatuto formal corresponda ao seu estatuto de facto). Da mesma forma, não reduziremos a carreira à dimensão de um mercado interno (de empresa, sector, região, etc), entendendo-a antes como sucessão articulada de experiências. A abundância de pequenas empresas e dos trabalhadores com baixas qualificações associada à ainda fraca importância conferida à certificação formal aconselha, como recorda Granovetter (1984), a evitar extrapolar modelos de análise elaborados tendo, frequentemente, por base os mercados internos das grandes empresas.

[6]. Nas palavras de R. L. Breiger, "what has been missing is an explicit model of class boundaries by which occupational autonomy may be brought to bear directly in an explanation of detailed mobility flows." (1981 : 594)

laborers" (os "farmers" formam um grupo à parte); finalmente, Goldthorpe *et al.* (1980/1987 : 40-43) sugerem, para a Grã-Bretanha, sete classes, baseadas na conjugação da ocupação e do estatuto face ao trabalho: "administradores e outros com elevadas autoridade, qualificação e autonomia", "*management* com autoridade subalterna e outros quadros com elevadas qualificação e autonomia", "empregados subalternos administrativos, do comércio e dos serviços - rotina não-manual, estruturas burocráticas, segurança", "trabalhadores independentes (não quadros) e pequenos proprietários", "trabalhadores manuais de alta qualificação e de supervisão", "trabalhadores manuais qualificados" e "trabalhadores manuais não qualificados e rurais".

As especificações operacionais adoptadas revelam, claramente, grande proximidade com a definição de classe social de M. Weber ([7]). Em relação ao clássico trabalho de Blau e Duncan, que apontava três clivagens fundamentais na "estrutura ocupacional" (as que separam os "manual", dos "nonmanual" e estes dos "farm"), verifica-se que se mantém a preocupação de separar os manuais dos não-manuais, a que se acrescenta a dimensão da qualificação (mais insistentemente no grupo dos trabalhadores manuais da indústria, subdivididos em três categorias ([8])), nas duas componentes da autonomia e de conhecimentos específicos adquiridos. Quanto ao resto, a filiação em "escolas" diferentes é a principal responsável pela não uniformidade de critérios: Breiger dá maior ênfase à distinção proprietário/assalariado, Snipp confere maior realce aos níveis de organização dos trabalhadores, enquanto Goldthorpe sublinha a dimensão da autoridade.

Todas as categorizações que, partindo de classificações de nível nominal, visam o estabelecimento de escalas ordenadas simples estão sujeitas a críticas. A tradição anglo-saxónica, fértil nessa matéria, é consequentemente a que apresenta maior diversidade de categorizações hierárquicas - mas também a mais exposta a todo o

[7]. "A *social class* makes up the totality of those situations within which individual and generational mobility is easy and typical." (1978 : 302).

[8]. Em conformidade com o sugerido por J.-D. Reynaud (1987), esta pormenorização no universo operário pode dever-se, tão-só, ao facto de este se encontrar mais distante das esferas profissionais mais familiares aos analistas.

tipo de contestações (vd. Cherkaoui e Lindsey, 1977). Não cabe aqui, no entanto, desenvolver esse aspecto. Importa, outrossim, sublinhar que, qualquer que tenha sido a via (indutiva ou dedutiva) seguida, ao identificar as clivagens sociais, que facilitam ou inibem percursos específicos de mudança profissional, fica do mesmo passo definida a trama sobre a qual se estruturam as oportunidades de contacto entre diferentes categorias de agentes. Ora, tal como também referido por Weber, de nada servirá uma categorização excessivamente pormenorizada (uma vez que é sempre possível encontrar uma infinidade de "situações de classe"). Neste contexto, a relevância teórica e operacional do conceito de "classe" (tal como ele o define) radica na possibilidade de colocar em evidência as formas como se organizam as trocas e interacções sociais que configuram em dado momento uma estrutura social. Assim, Goldthorpe e os seus associados, atendendo ao esvaziamento tendencial da "classe VII" (invadida, no sentido ecológico do termo, por imigrantes) e considerando, por um lado, a forte tendência de reforço das "classes I e II" e, por outro, o comportamento de maior mobilidade das "classes intermédias" (categorias III, IV e V), não hesitam em reduzir as sete classes a uma tripartição ([9]).

E é, exactamente, uma partição do mesmo tipo (com as reservas adiante referidas, no que respeita ao conteúdo efectivo dos agregados) que, apoiada nos critérios "clássicos" (a distinção manual/não-manual, a autonomia e a qualificação), sustenta a partição dos trajectos socioprofissionais aqui apresentada (vd. Anexo "Categorização das Trajectórias Socioprofissionais"). Deixando de lado as actividades ligadas ao sector primário, e considerando o significativo acréscimo das profissões de mais elevadas qualificações, o reforço das categorias intermédias do

[9]. Seguindo a terminologia de R. Huckfeldt (1983), poderíamos designá-las de "professional-managerial"; "clerical-service-sales"; e "working class". Mas a "classe" V, que engloba as pequenas chefias, poderia, na verdade, ser incluída em qualquer dos três grupos. Goldthorpe engloba-a nas "classes intermédias" - "(...) routine clerical and sales personnel, junior technicians, foremen, and the like are groupings characterized by an uncertain and ambiguous location between "staff" or "management" and the manual labour force; while small proprietors and other own-account workers could be said to operate not so much "independently" as "conditionally" within the industries of the corporate economy." (1987 : 141). Assim, a tripartição de Goldthorpe é a seguinte: "quadros (professionals and managers)" ("classes" I e II), "classes intermédias" ("classes" III, IV e V) e "operários qualificados e não qualificados" ("classes" VI e VII).

terciário e a estabilização dos efectivos dos trabalhadores manuais das indústrias transformadoras (vd. Cap. "Mobilidade geográfica e diferenciação socioprofissional"), subdividiram-se os percursos profissionais em "trajectórias marcadas pela experiência de quadro", "trajectórias marcadas pela experiência operária" e "trajectórias marcadas pela experiência de empregado".

Mas se a categorização permite diferenciar trajectórias distintas (à face dos critérios de equivalência utilizados), a heterogeneidade social interna também não pode ser menosprezada, quanto às consequências em termos de significado sociológico dos resultados. Qual, então, a pertinência dos critérios utilizados e, consequentemente, o significado das categorias dessa forma estabelecidas? Não serão menores as distâncias sociais entre, por exemplo, um técnico intermédio e um operário altamente qualificado, que as que separam este dos operários não qualificados? A questão não se reduz à operacionalização dos critérios, também supõe a discussão da sua relevância. Se os operários se definem, à face do primeiro critério, como trabalhadores manuais, então o que é que os diferencia, por exemplo, de um artista plástico ou de uma parteira? A clássica distinção entre "trabalho sobre coisas" e "trabalho sobre símbolos" tem, hoje, as fronteiras baralhadas ([10]). E a diversidade de situações de trabalho operário não aconselha a reduzir a questão à variação no grau de esforço físico exigido. À luz do critério qualificação, poder-se-ia então dizer que os primeiros possuem conhecimentos mais específicos e limitados que os segundos? Também neste aspecto, a argumentação é frágil, bastando considerar, por exemplo, a complexidade das situações a que um electricista deve poder dar resposta. Será, então, a outra componente da qualificação - a autonomia -, a dimensão pertinente para a diferenciação? Considere-se, por exemplo, o caso dos

[10]. Como defende M. Verret, nunca o trabalho operário se confinou ao simples esforço físico e à vigilância da maquinaria; a maior visibilidade do "trabalho sobre as coisas" não deve fazer esquecer a componente do "trabalho sobre signos de coisas" - ou "índices" de funcionamento das máquinas, de estado da matéria prima, etc. - que, com a criação de instrumentos que operam sobre símbolos, veio revolucionar tanto o trabalho industrial, como o de escritório. Assim, "il s'en faut que le "travail de signes" et le "travail de choses" puissent aujourd'hui distinguer l'ouvrier et l'employé, comme c'était encore le cas il y a trente ans. L'apparition de la machinerie informationnelle et décisionnelle dans le travail de bureau, puis son inclusion dans la machinerie productive à l'usine, ont désintellectualisé le travail d'employé, tandis qu'elles démanuelisaient le travail ouvrier, rapprochant leur mode, sinon leur fonction." (Verret, 1992 : 26)

encarregados da indústria: não obstante executarem as orientações emanadas de uma cadeia hierárquica, essa execução depende largamente da capacidade de coordenar o trabalho de terceiros ([11]).

É, na verdade, a conjunção específica destas três propriedades (objecto de incidência do trabalho, nível de conhecimentos específicos e autonomia) que confere pertinência sociológica à categorização de trajectórias socioprofissionais consideradas, na medida em que coloca em evidência modos distintos de integração no universo relacional que caracteriza a esfera do trabalho. Sem negar a heterogeneidade das posições sociais no seio das categorias, podemos assim distinguir os operários das outras categorias não manuais, mas também diferenciar os quadros (actividades de concepção, planeamento e controle, com elevado grau de autonomia e grau variável de autoridade) ([12]) dos empregados (actividades rotineiras não manuais, assentes em conhecimentos específicos limitados e com

[11]. Num estudo sobre os encarregados na indústria em Portugal, chegou-se à conclusão que estes são recrutados, em regra, no meio operário, com o qual se identificam, e escolhidos em função, primeiro, da competência técnica possuída e, em segundo lugar, das capacidade relacionais que evidenciam no trabalho - Freire, Rodrigues e Ferreira (1992).

[12]. Utilizamos a designação de quadro no sentido que lhe é dado na literatura francesa (e que, na terminologia anglo-saxónica, corresponde aos *professionals* e *managers* - mas também, possivelmente, alguns *technicians*). Assim, não apenas o enquadramento (mas não as pequenas chefias), como outras funções ligadas às tarefas de concepção, organização e orientação de trabalho são contemplados. A constituição dos quadros enquanto grupo social em Portugal, nos anos 60, foi estudada por C. Gonçalves (1991), que seguiu de perto a metodologia seguida para França por L. Boltanski (1982). A verificação da importância das missões de produtividade e outras iniciativas promovidas pelo Instituto Nacional de Investigação Industrial, em íntima ligação com o que se fazia em França, suporta aquela opção. Na verdade, essa ligação contribuiu, nomeadamente ao nível de alguns organismos de maior competência técnica da administração e outros serviços públicos (Banco de Fomento, G.E.B.E.I., Secretariado Técnico da Presidência do Conselho, etc.), mas também de agentes privados que com eles contactavam e sobre os quais exerciam alguma influência, para o estabelecimento de uma linguagem comum. Contudo, a fragilidade das ligações entre as esferas produtiva e académica e a consequente menor importância conferida às certificações formais (que se traduz, por exemplo, numa ainda reduzida percentagem de quadros com formação superior - vd. "Quadros solicitados", **Expresso**, Caderno Emprego, 18 de Maio de 1991, p.1), bem assim como a longevidade das guerras ultramarinas, iniciadas justamente na década de 60, e a formação recebida e consolidada durante um serviço militar de longa duração (seria, por exemplo, interessante indagar quantos "especialistas de organização" adquiriram essa especialidade durante a vida militar), sugerem diferenças de monta em relação à organização empresarial francesa.

grau variável de autonomia) ([13]), abrangendo na mesma classificação os trabalhadores assalariados, os independentes e os patrões.

Mas, uma vez mais, é preciso sublinhar que se a função das classificações consiste em simplificar situações por natureza complexas, também aqui, no que respeita ao conteúdo das categorias, são necessariamente tidos como não relevantes certos aspectos que podem, no entanto, ser essenciais para explicar a variabilidade interna das categorias - e, eventualmente, até indiciar tendências de evolução futura, ou tão-só reflectir permanências estruturais, que os instrumentos de observação estatística (estandardizados) "escondem" (vd. Anexo "Categorização das trajectórias socioprofissionais"). Considere-se, por exemplo, o critério "situação face ao trabalho" e, para simplificar, apenas duas modalidades: "trabalhadores por conta de outrem" e "trabalhadores por conta própria". Não obstante a ampliação

[13]. Seguimos a terminologia francesa (*employés*) e a agregação proposta na nomenclatura das "profissões e categorias socioprofissionais" de 1982, que engloba: "employés civils et agents de service de la fonction publique" (excepto quadros), "policiers et militaires" (patentes subalternas), "employés administratifs d'entreprise", "employés de commerce" e "personnels des services directs aux particuliers". A este conjunto, acrescentámos a categoria dos "pequenos comerciantes", que desapareceu da classificação francesa (desagregação a dois dígitos), mas que não é aconselhável esquecer, em Portugal, atendendo à importância que (ainda) assumem no sistema nacional de distribuição, e os "técnicos intermédios", por força das limitações do ensino técnico e das já referidas dificuldades de articulação entre as empresas e as escolas (vd. Anexo "Categorização das Trajectórias Socioprofissionais"). Aproximamo-nos, assim, das "classes intermédias" de Goldthorpe *et al.* (1980/1987) - mas sem os "encarregados da indústria". Nesta última classificação, os "pequenos comerciantes e trabalhadores independentes" estão na "classe" IV, um escalão abaixo dos "empregados administrativos, do comércio e dos serviços", situados na "classe" III, dadas as condições de maior estabilidade dos segundos, frequentemente integrados em estruturas burocráticas. Os autores reconhecem, contudo, que a propriedade dificulta o acesso à "classe IV", pelo que a ordenação tem algo de arbitrário. Para além disso, e atendendo à forte feminização da "classe III", Goldthorpe sugere que, no caso das mulheres, se distingam os "empregados administrativos" dos "empregados subalternos do comércio e dos serviços", sendo estes últimos agregados à "classe VII", dos "trabalhadores, manuais e não-manuais, não qualificados" (1987, Cap. X). Todavia, se pretendessemos adoptar esta divisão em "classes" em Portugal, algumas dúvidas se colocariam: se considerarmos, por exemplo, a recente expansão dos serviços de segurança privada, deveríamos classificar as mulheres-"segurança" na "classe dos trabalhadores não qualificados" e os homens-"segurança" na "service class"? A observação permite pensar que se trata, na verdade, não de um falso problema, mas de uma questão de enviesamento cultural, à semelhança do verificado por M. Maruani para a qualificação dos "tipógrafos-homens" e das "*clavistes*-mulheres" - "la qualification apparait comme une construction sociale sexuée: la distinction masculin/féminin constitue l'axe central autour duquel se constitue la notion même de qualification (clavistes=dactilos; typos=ouvriers qualifiés)." (1992 : 72).

significativa do assalariamento em Portugal, após 1974, e o consequente reforço do peso dos salários nos rendimentos das famílias, sobretudo nas zonas urbanas (vd. dados estatísticos citados in B. Sousa Santos, 1990), não se atingiram os níveis dos restantes países países da C.E., nem em matéria de assalariamento (M. J. Rodrigues, 1988), nem no que respeita ao valor das prestações sociais. Esta situação não pode deixar de baralhar as fronteiras entre situações de actividade e inactividade. Quanto aos trabalhadores não assalariados, para além das limitações das fontes para captar os artifícios formais (independentes ou pequenas empresas que trabalham em exclusivo para uma dada empresa), e se colocarmos de lado as actividades agrícolas, os valores elevados que se continuam a registar em Portugal não permitem confirmar a suposta irreversibilidade do processo de assalariamento que o marxismo apresentava como consequência do desenvolvimento do capitalismo; mas o tipo de actividades dominante também não permite assimilar este comportamento a uma inversão de tendência, consubstanciada na multiplicação de pequenas empresas modernas e de estrutura flexível. No entanto, se é bem verdade que enquanto algumas dessas actividades resultam de tendências recentes de descentralização e flexibilização da produção (informática, tecnologias da informação, etc) e da especialização de funções inerente ao desenvolvimento da divisão social do trabalho (artistas plásticos, analistas de sistema, etc), outras acompanham o processo de crescimento e diferenciação urbano (reparação e manutenção da habitação, comércio local, etc) e não podem, portanto, ser assimiladas, em bloco, à sobrevivência de anacronismos. Mas também é indesmentível que a chamada "especialização flexível", e a externalização de actividades que se lhe encontra frequentemente associada (com vista a contornar as deseconomias de escala), assume modalidades distintas em diferentes estruturas sociais (Casassus-Montero, 1981), conjugando tendências "inovadoras" com relações sociais de tipo arcaico (frequentemente apontado como o "segredo" do êxito da Benetton, mas bem presente também em Portugal, por exemplo, na famigerada "industrialização difusa" no Vale do Ave). Para além disso, o trabalho por conta própria pode ser encarado como um mal menor, alternativa provisória ao desemprego, mas também pode ser percepcionado como experiência de mobilidade social ascendente, vantajosa, portanto, em relação à situação de assalariado.

O que se deve concluir daqui, e em conformidade com a hipótese central defendida (de considerar os mercados de trabalho como espaços de aprendizagem e controle social), é que o significado das situações concretas de trabalho e consequentemente as atitudes face à mobilidade profissional devem ser reportados às experiências vividas pelos agentes, ou seja, aos sistemas de interacção concretos e à percepção subjectiva que formam dos mesmos. O que as fontes construídas com base em instrumentos estandardizados de observação raramente permitem apreender, e que, não obstante as funções cometidas ao Observatório do Emprego ([14]), só poderá ser trazido à luz do dia se forem criados novos instrumentos de registo libertos dos espartilhos das matrizes até agora utilizadas - e designadamente os que impedem que os inquéritos periodicamente realizados incidam, para além de outros aspectos, sobre a dimensão psicossociológica dos comportamentos ([15]).

Assim, não obstante o controle contextual que a consideração das trajectórias profissionais permite, a observação da mobilidade profissional não pode prescindir de considerar a decisão de mudar e consequentemente as dimensões cognitiva, avaliativa e afectiva das percepções e do cálculo dos agentes da mudança. Ora, na

[14]. O Instituto de Emprego e Formação Profissional promoveu, em Junho de 1992, na Póvoa de Varzim, um seminário europeu subordinado ao tema: *Profissões de Futuro*, "visando a clarificação e avaliação do mercado de emprego e analisando as profissões em vias de extinção e as que estão a ser geradas pela dinâmica do mercado de emprego". Nestas condições, anunciava-se que "o IEFP vai ter um *Observatório do Emprego* para detectar a evolução do mercado de trabalho, como ficou assente no último acordo de concertação social." (in *Jornal do IEFP*, No. 20, Junho de 1992, p.2). O texto assinado (sobre política de rendimentos e preços para 1992) previa, de facto, na alínea G, dedicada ao emprego, o seguinte: "O Governo e os Parceiros Sociais consideram importante o acompanhamento da evolução do emprego em termos quantitativos e qualitativos, tendo em conta, nomeadamente, a evolução das qualificações, por forma a avaliar o impacto sectorial e regional bem como a eficácia dos instrumentos de política de emprego e formação profissional. Para o efeito, será constituído no primeiro semestre de 1992 um observatório de emprego, de composição tripartida, que funcionará no âmbito do IEFP." (CPCS, 15 de Fevereiro de 1992). Não é, portanto, feita qualquer menção aos organismos especializados de produção de informação estatística e, consequentemente, ao aperfeiçoamento dos instrumentos de observação já existentes.

[15]. É evidente que a categorização das trajectórias socioprofissionais aqui adoptada tabém não permite aceder aos sistemas concretos de interacção; mas, e na medida em que possibilita uma observação das referências e quadros de orientação específicos caldeados nos mesmos, permite uma aproximação às atitudes face à esfera do trabalho e à mobilidade profissional em particular.

análise exploratória (vd. Documentos No. 1 e 2), verificou-se que o meio envolvente dos agentes tem um peso variável na decisão e nos movimentos concretos de mudança de emprego dos entrevistados. Assim, e conhecendo a importância das dinâmicas particularistas no processo de procura e mudança de emprego (vd. Cap. "Recursos e constrangimentos na procura de emprego" e "O encastramento social da mobilidade profissional") e, em geral, os mecanismos de ajustamento entre oferta e procura em diferentes mercados de trabalho (caracterizados em função da qualificação, mediatizada pelos níveis de instrução, ou pela trajectória profissional), importava, à semelhança do inquérito realizado por J. Maisonneuve (1966), criar os instrumentos e condições de observação susceptíveis de apreender as percepções, com vista a atingir o porquê dos comportamentos. Se, em relação aos mecanismos de ajustamento entre oferta e procura, a observação extensiva aleatória se revela apropriada; no que respeita a esta outra orientação, para captar a dimensão psicossocial dos comportamentos de mobilidade, é necessário criar condições de controle mais apertadas, mantendo constantes as características dos indivíduos (trajectórias profissionais da população em idade activa, tendo mudado de emprego nos últimos dez anos, vivendo na região de Lisboa) ([16]). Em suma, as três trajectórias profissionais descritas deveriam permitir colocar em evidência os efeitos das relações interindividuais sobre a definição dos quadros de referência dos indivíduos. Mas a dimensão subjectiva de apreensão da realidade (formação de atitudes através dos mecanismos de comparação social, etc) tem de ser reportada às redes sociais que definem os meios envolventes relevantes dos indivíduos (relações e grupos de referência).

Ora, a relevância, aqui, tem a ver com a dimensão instrumental das redes (possibilidade de mobilizar recursos), mas também com os efeitos que certos

[16]. O valor da comparação pretendida radica no pressuposto de que as modalidades específicas de integração social modelam as percepções, e se posicionamentos equivalentes (mediatizados através das trajectórias profissionais, das idades, etc) definem oportunidades de interacção semelhantes com os mesmos tipos de agentes, dando origem à formação de atitudes idênticas (Erickson, 1988); posições distintas estão associadas a normas de conduta, valores e quadros de orientação diferentes (por exemplo, no que respeita à importância atribuída às diferentes dimensões de apreciação das situações de trabalho: segurança, realização através da carreira, dimensão instrumental - meio para atingir fins extra-trabalho -, etc).

segmentos de rede têm sobre as representações, motivações e aspirações dos indivíduos (Duncan, Haller e Portes, 1968). Assim, não são apenas as relações directamente emergentes do universo do trabalho que têm de ser consideradas; como também não interessa considerar a totalidade das redes (tarefa, aliás, de difícil e morosa realização, atendendo à grande dimensão das mesmas ([17])). Das clássicas definições da psicologia social e da antropologia ([18]), aceitaremos, então, que é através dos meios sociais formados pelas redes que os indivíduos são influenciados pela sociedade e nela integrados, e que esses meios envolventes emergem em "campos" de actividade específicos, que não formam necessariamente grupos estruturados com base na distribuição de papéis ([19]). Quanto à especificação das "fronteiras" das redes egocentradas, os métodos da sociometria revelam-se mais indicados para captar os efeitos da posição estrutural, que os da antropologia. Com base nos mesmos, verifica-se que a dimensão média dos

[17]. J. Boissevain (1973; 1974/1978) defende que a dimensão total da rede de um indivíduo (contactos directos de Ego) pode atingir, em média, para cima de 1000 indivíduos. Numa observação realizada em Malta, estimou a dimensão das redes ego-centradas de um professor vivendo numa aldeia em 1751 e de outro vivendo numa cidade em 638. Distingue, ainda, os laços com indivíduos que fornecem directamente recursos - os "patrons" -, dos contactos com pessoas que mobilizam recursos de segunda ordem - os "brokers" (a "second-order zone" engloba os amigos dos amigos, enquanto a "primary or first-order network zone" é composta pelos "amigos").

[18]. Na esteira de K. Lewin e outros psicólogos sociais, para os quais as situações sociais podem ser entendidas como campos de força, que dão origem, à semelhança dos campos magnéticos, a uma topologia específica de "life-spaces", J. Barnes e a escola inglesa de antropologia definem as redes sociais como o "social environment" dos indivíduos (redes ego-centradas), que não possui limites exteriores, nem divisões internas claras, mas se encontra organizado em "sets" de relações, obedecendo a determinados critérios (por exemplo, no caso da ilha norueguesa estudada: as interacções de base territorial, as relacionadas com a esfera industrial e as outras - com a família, os amigos, os vizinhos). A definição de rede também se inspira das imagens da topologia: "Each person is (...) in touch with a number of other people, some of whom are directly in touch with each other and some of whom are not. Similarly each person has a number of friends, and these friends have their own friends; some of any one person's friends know each other, others do not. I find it convenient to talk of a social field of this kind as a *network*. The image I have is of a set of points some of which are joined by lines. The points of the image are people, or sometimes groups, and the lines indicate which people interact with each other." (Barnes, 1954/1977: 237).

[19]. Nas palavras de E. Jay, "(the activity field) of any individual or group consists of all the units with which that individual or group maintains a certain type of relationship. The boundaries of such a field are meaningful only with reference to the individual or group under consideration. The units of a field may be individuals, families, communities or other social aggregates, but the field as such does not *constitute a group*." (1964 : 138).

segmentos nucleares das redes ([20]), ou seja, as relações que são mais gratificantes e susceptíveis de modelar as atitudes e influenciar os comportamentos dos indivíduos, são relativamente pequenos (de um a cinco indivíduos, em média - vd. Fischer, 1982).

Por outro lado, a observação da frequência de contactos em meios urbanos, enquanto aproximação à densidade, revela grande diversidade de densidades, consoante os 'sectores' considerados (trabalho, família ...) e variando com os estratos sociais; e que não há relação directa entre a densidade das 'bolsas' de maior frequência de contactos e a integração das redes - ou seja, não é pelo facto de, em termos globais, as redes sociais em meio urbano serem de baixa densidade que os indivíduos se encontram, necessariamente, isolados ou marginalizados (Cubitt, 1973). Aliás, são, justamente, os laços fracos (menos frequentes) que, contrariamente às denúncias de anomia e alienação do início do século (a "multidão solitária"), favorecem a integração das comunidades, por força da articulação que possibilitam entre diferentes "círculos sociais" (Simmel), proporcionando, por exemplo, o acesso a informação situada fora das esferas de maior intimidade dos indivíduos (Heider, 1946/1977; Cartwright e Harary, 1956/1977; Granovetter, 1973/1977); enquanto os laços fortes são, em contrapartida, os que mais favorecem a segmentação e clivagem em "círculos" mais ou menos exclusivos (Boissevain, 1974/1978). Por outro lado, a multiplicidade dos campos de actividades (ou "focos") ([21]) em que os indivíduos se

[20]. P. Marsden define os "core networks" como os segmentos das redes ego-centradas cuja influência sobre as atitudes, comportamentos e, em geral, o bem-estar dos indivíduos é decisiva: "influence processes and normative pressures operate through intimate, comparatively strong ties (...) (core networks in the U.S.) are small, centered on kin, comparatively dense, and homogeneous by comparison to the respondent population as an opportunity structure." (1987 : 123, 126-127).

[21]. S. Feld defende que "the relevant aspects of the social environment can be seen as foci around which individuals organize their social relations. A focus is defined as a social, psychological, legal or physical entity around which joint activities are organized." (1981 : 1016). Assim, não é a similitude de atributos individuais que explica a formação das relações, as oportunidades de contactos estão estruturalmente condicionadas: "clustering will most often be a result of the tendency of the foci to organize exclusive social interaction" (1981 : 1016) e "individual preferences can only affect the choice of associates within limited sets of available alternatives." (Feld, 1982 : 797).

encontram envolvidos desautoriza a redução das relações, apenas, à dimensão da intensidade dos laços (fraco/forte), suscitando, outrossim, a identificação da especificidade das trocas que os caracterizam (atendendo aos custos de manutenção das relações, aos benefícios esperados das mesmas e à necessidade, ou não, de manter a reciprocidade das trocas - vd. Blau, 1964/1986) e dos factores que estruturam as oportunidades de estabelecimento dos contactos. Assim, os instrumentos de observação das redes egocentradas a utilizar deverão, por um lado, permitir colocar em evidência as situações concretas (significativas) de interacção e troca para as diferentes posições estruturais (companheirismo, apoio material, afectivo e informativo), tentando captar os recursos e constrangimentos inerentes - objectiva e subjectivamente vividos - (Documento No. 1) (Depner, Wethington e Ingersoll-Dayton, 1984) e, por outro, comparar de forma sistemática as situações que dão origem às relações, com vista a tentar estabelecer tipos de redes característicos das três categorias de trajectórias profissionais consideradas (Documento No. 3).

Neste contexto, com vista a criar condições de observação com controle dos efeitos do estádio no ciclo de vida sobre os comportamentos, valores e atitudes, e porque os riscos de enviesamento da observação de tipo intensivo podem deitar a perder a principal riqueza desse tipo de observação - a profundidade da informação -, foi traçado um plano de tipo quase experimental. Assim, à semelhança de J. Maisonneuve, foram seleccionados (vd. Documento No. 3) trezentos indivíduos vivendo na região de Lisboa, sendo deliberadamente ignorada a regra da representatividade. Por outro lado, seguimos os mesmos procedimentos que M. Cherkaoui (1988) utilizou para montar o seu plano de observação de tipo experimental ([22]). Para além das profissões e da idade, o esquema contempla o controle adicional da trajectória profissional e a observação incide sobre indivíduos da região de Lisboa, que mudaram de emprego pelo menos uma vez nos últimos dez anos (o que exclui, portanto, os procuradores de primeiro emprego). Mas, em

[22]. O estudo tinha em vista analisar a percepção da mobilidade social de quatro grupos (categorias socioprofissionais) de 125 indivíduos. Cada um dos grupos foi, por sua vez, composto por subgrupos de idades, todos também com a mesma dimensão (25 indivíduos).

vez de considerar grupos de idades em abstracto, definimos categorias que correspondem aos diferentes estádios do ciclo de vida profissional. A idade (que, nas listagens utilizadas, variava entre os 20 e os 65 anos) foi assim subdividida em quatro categorias e, para cada grupo etário, foi seleccionado o mesmo número de indivíduos. Os quatro estádios do ciclo de vida profissional deveriam, assim, permitir apreender atitudes e comportamentos distintos face ao trabalho e à mobilidade profissional. Considerámos como relevantes (na sequência das observações exploratórias efectuadas) os seguintes: a entrada na vida activa e adaptação à mesma, que situámos entre os 20 e os 32 anos de idade ([23]); a fase de estabilização de opções e orientações profissionais, que definimos entre os 33 e os 41 anos ([24]); o período de aproximação ao topo das carreiras possíveis, que identificámos entre os 42 e os 46 anos; e, finalmente, após os 47 anos de idade, considerámos que já não seria muito provável que a mobilidade fosse procurada como forma de melhorar a situação profissional, salvo em casos excepcionais. No entanto, e atendendo aos efeitos diferenciais dos constrangimentos inerentes à idade sobre as diferentes trajectórias profissionais, e concretamente considerando a importância do "mercado da personalidade" no caso dos "empregados", os limites foram, neste caso, outros: dos 20 aos 30 ([25]); dos 31 aos 36; dos 37 aos 46; e mais de 47 anos de idade. O cruzamento da trajectória profissional (três categorias) com a idade (quatro categorias) define assim doze grupos, razoavelmente homogéneos, de mesma dimensão (cerca de 25 indivíduos cada). Finalmente, não obstante

[23]. Embora a idade mínima para trabalhar seja inferior aos 20 anos, o facto de a entrada na vida activa dos que passam pelo ensino superior ocorrer, frequentemente, após os 22 anos, aconselhava a homogeneização a partir deste limite mínimo. Da mesma forma, se considerarmos que dez anos é um período suficientemente dilatado para a adaptação ao mercado de trabalho e que a idade de estabilização de carreira se situa por volta dos 30 anos, então atingimos o limite máximo dos 32 anos.

[24]. Nas entrevistas, foi frequentemente referido que os 40 anos seriam uma espécie de barreira psicológica, tanto para as actividades manuais (que requerem destreza e força física), como para as outras (esforço intelectual, adaptação a novas metodologias de trabalho, etc.). Nessa linha de raciocínio, aliás, os entrevistados que tinham enveredado por experiências de trabalho por conta própria referiam que, a partir dos 40 anos de idade, a alternativa que se colocava aos indivíduos em idade activa com intenções de mudar de emprego, ou pretendendo assumir novas experiências profissionais, já não seria entre um emprego ou outro, mas entre trabalho não dependente ou continuar no mesmo emprego.

[25]. Não apenas através da observação exploratória, como ainda da consulta de anúncios de jornais, ressaltam dois "marcos" para esta categoria de activos: os 30 e os 35 anos de idade.

alguns autores aconselharem a eliminação do efeito do sexo, evitando desse modo que as diferenças de comportamentos e atitudes face ao trabalho venham perturbar a observação, não foi essa a via aqui seguida. Com efeito, a feminização de determinadas categorias profissionais é uma evidência, pelo que a hipótese clássica em que assenta aquela opção ([26]) não nos parece sustentável para a análise dos comportamentos de mobilidade profissional ([27]). Finalmente, esses controles têm por finalidade explícita homogeneizar a população observada em relação a determinados atributos individuais, mas resultam, na prática, no obscurecimento ou atenuação da diversidade e evolução dinâmica da realidade do emprego.

DOCUMENTO No. 1: OBSERVAÇÃO EXPLORATÓRIA DIRECTA

1. ENTREVISTAS GUIADAS

a). Guião de entrevista:

Os objectivos visados com a observação intensiva consistem em traçar perfis e tipificar práticas e atitudes, através da abordagem aprofundada de um conjunto de temas criteriosamente seleccionados com base na exploração inicial da realidade e, naturalmente, nas leituras feitas - e eventualmente definir outros não inicialmente previstos. No caso vertente, importava utilizar estas entrevistas como ferramenta exploratória, com vista a conhecer, através do relato feito por indivíduos diferencialmente posicionados na divisão social do trabalho, a vivência objectiva, mas também subjectivamente percepcionada, das experiências passadas de mobilidade, bem assim como colocar em evidência os problemas antevistos de uma hipotética nova experiência de mobilidade. Para o efeito, importava contextualizar comportamentos e atitudes em função de atributos pessoais, mas também dos recursos e constrangimentos objectiva e subjectivamente percepcionados decorrentes da integração em meios socioculturais específicos. Esta contextualização suporia, assim, a caracterização dos elementos estruturantes das redes em

[26]. A família como unidade de análise nos estudos de mobilidade social leva a que a classe social das mulheres seja reportada à profissão do marido ou, em alternativa, à do pai - vd., por exemplo, Goldthorpe *et al.* (1980/1987).

[27]. Na verdade, da mesma forma que a constatação de situações em que a profissão das mulheres é mais qualificada que a dos maridos (não raras hoje em dia) conduz a considerar, para a definição da classe social da família, indiferenciadamente o cônjuge cuja posição é mais elevada, também o facto de não se verificar necessariamente uma relação entre as profissões do casal aconselha a que a distribuição das profissões seja analisada a nível individual.

diferentes meios sociais e a identificação dos modelos de orientação face ao presente e ao futuro, particularmente no que respeita ao trabalho, de agentes diferencialmente posicionados na estrutura social. Os temas estruturantes das entrevistas permitiram, por conseguinte, explorar: os meios de socialização (mobilidade geográfica e social, intra e intergeracional), as trajectórias profissionais, as redes de integração em meio urbano (família, vizinhança e amizades) e as relações à distância, os modelos de orientação e as representações sociais, e as atitudes face à mobilidade.

b). Escolha dos entrevistados:

O contacto com os entrevistados foi feito através da técnica da bola de neve. A condição para a inclusão no rol dos entrevistados era que se tratasse de pessoas em idade activa, que tivessem mudado de emprego nos últimos dez anos (eventualmente na situação de procura de novo emprego). Tendo iniciado a observação em 1987, junto de trabalhadores (operários, quadros e empregados administrativos) que tinham saído, entre 1978 e 1986, da Lisnave, o incêndio que, em 1988, consumiu parte da área comercial do Chiado permitiu que, em 1989, o estudo pudesse ser alargado por forma a contemplar, igualmente, trabalhadores do comércio e dos serviços. A escolha dos entrevistados foi feita, por um lado (no que respeitou aos operários e empregados administrativos), através do estabelecimento de contactos locais (cafés, sociedades recreativas, supermercados, feiras, etc), graças à introdução no meio feita por relações pessoais dos entrevistadores, o que trouxe inúmeras vantagens (designadamente porque permitiu, pelo menos parcialmente, liquefazer o gelo inicial, relativizando as distâncias sociais, mercê da mediatização proporcionada por alguém do meio), mas também comportou inconvenientes de monta, particularmente porque exigiu um consumo considerável de tempo e energias. O facto de a Lisnave ter os estaleiros sediados em Almada e na Rocha-Conde de Óbidos, tendo tido uma influência preponderante no recrutamento e fixação locais de parte substancial dos seus activos, permitiu esta metodologia de abordagem. Por outro lado, quando as condições não permitiram seguir esta via (por exemplo, a grande dispersão geográfica dos empregados do Chiado), foi através de contactos estabelecidos nos sindicatos (do comércio) ou de relações das redes pessoais dos entrevistadores (nomeadamente no caso dos quadros, através de pessoas que conheciam alguém que tinha saído da Lisnave nos últimos anos - esta foi, também, a metodologia seguida por L. Boltanski) que se conseguiu chegar aos potenciais entrevistados. A ausência da intermediação pessoal do contacto, no caso dos empregados comerciais, dificultou grandemente a observação, nomeadamente devido ao facto de parte substancial dos indivíduos contactados estarem dependentes de um subsídio estatal, receando, por conseguinte, que a gravação das entrevistas pudesse comprometer a sua situação - não obstante as garantias de anonimato.

c). Dificuldades e limitações das entrevistas:

Os problemas que se levantam à observação intensiva são, no entanto, conhecidos. Não obstante a diversificação de pontos de observação local (vd. infra), por um lado, os espaços e tempos de acção de homens e mulheres e de diferentes estratos etários não são necessariamente comuns, mesmo nos chamados bairros populares (mais homogéneos socialmente) e, por outro, verifica-se, mesmo em zonas habitadas pelos estratos mais baixos da população, determinadas práticas, outrora identificadas com a classe média, nomeadamente a tendência para o fechamento no espaço familiar e a frequentação, também em família, dos espaços públicos. Assim, se por um lado foi mais fácil encontrar "na rua" os homens do que as mulheres, também nem sempre foi cómodo afastar o entrevistado do controle que a presença de familiares, ou outros conhecimentos locais, exercia. De qualquer forma, procurou-se, na medida do possível, potenciar os efeitos da intermediação pessoal e da deslocação ao espaço do entrevistado para conseguir uma informação tão rica e específica quanto possível. Ao todo, foram realizadas 66 entrevistas, cuja duração foi muito variável (entre 45 minutos e uma hora e meia), por força, essencialmente, das dificuldades de comunicação encontradas, particularmente junto de indivíduos com mais fraco nível de instrução. As entrevistas foram pessoais (em quatro casos com uma interferência esporádica do cônjuge), no caso dos 57 entrevistados que seguiram uma via individual na procura de novo emprego, tendo ainda sido feitas 9 entrevistas junto de indivíduos com experiência operária que se associaram para formar pequenas empresas. Foram entrevistados individualmente 38 indivíduos com trajectória marcada pela experiência de operários ([28]), 12 com trajectória de quadros e, embora tivesse sido estabelecido contacto com cerca de duas dezenas de indivíduos com experiência de empregados, apenas foram gravadas sete entrevistas ([29]). Foi, contudo, possível realizar, junto desta categoria de trabalhadores, uma observação mais estruturada.

Localização das entrevistas individuais (gravadas):

[28]. O elevado número de entrevistas realizadas a operários deveu-se, entre outras razões, à ausência de familiaridade com este universo.

[29]. Para além do já referido receio dos trabalhadores do Chiado, pudemos verificar que, por exemplo, os ex-empregados administrativos da Lisnave também manifestavam um comportamento de maior retraimento que as restantes categorias. Na verdade, aconteceu mais do que uma vez que, depois de marcados e confirmados datas e locais para a realização das entrevistas, os entrevistados simplesmente não comparecessem - fossem eles homens, ou mulheres.

	Operários	Quadros	Empregados
Almada	2	1	1
Alto do Moínho	3	0	1
Barreiro/Qta. da Lomba	7	0	0
Cacilhas	3	0	0
Corroios/Qta.S.Nicolau	8	0	2
Costa da Caparica	1	0	0
Cova da Piedade	4	0	0
Cruz de Pau	5	0	1
Lisboa	0	9	0
Miraflores	0	1	0
Miratejo	1	0	0
Moita	1	0	0
Monte da Caparica	1	0	1
Pinhal Novo	1	0	1
Portela de Sacavém	0	1	0
Trafaria	1	0	0
TOTAL	38	12	7

Caracterização dos entrevistados:

Cód.	Idade	Profissão anterior	Profissão actual
a).Operários			
1b	~45	doqueiro	trab. numa expl.pecuária - começou a trabalhar muito novo a guardar animais; ajuda a mulher na mercearia que exploram
2b	~65	fogueiro	reformado, realizando esporadicamente pequenos trabalhos ("biscates")
3	48	serralh.mecânico	trab.polivalente na construção civil - sector onde começou a trabalhar quando veio para Lisboa
5	35	trab.limp.industr.	mesma profissão mas por conta de subempreiteiros; também explora uma banca de livros em segunda mão com a ajuda da mulher e de um ex-colega
6	~43	mont.estr.metálic.	montador de tectos falsos por conta própria - actividade que já tinha tido anteriormente; ajuda a mulher numa loja de prod.congelados que exploram (desfez a sociedade que tinha, para exploração de um café, com um ex-colega)
7	39	caldeireiro-mont.	mesma profissão mas por conta de subempreiteiros
8	37	serralh. mecânico	mesma profissão mas por conta de subempreiteiros
9	35	soldador	mesma profissão mas por conta de subempreiteiros e ajuda a mulher na venda de flores no mercado
10	35	mecânico	ajuda a mulher na exploração de um mini-mercado (finalista de Línguas e Literaturas Modernas-var.inglês/port.)
11	37	mont.casco-bordo	porteiro e sócio-gerente de sociedade de comercialização de prod. de olaria (finalista do curso de História)
14	49	serralh.polival.	vendedor-feirante, desfez sociedade que tinha com

			ex-colega
15	35	mecânico	mergulhador por conta própria
16	43	torn.-mec.(chefe)	comerciante - explora, com a mulher e o irmão, um café e uma mercearia
17	43	ferramenteiro	trab.ind.polivalente
19	47	serralh. mecânico	mesma profissão mas por conta de subempreiteiros
20	37	soldador	comerciante - explora, com ex-colega, um café
21	40	serralh. mecânico	serralh. mecânico
22	47	serralh. civil	desempregado, realizando esporadicamente pequenos trabalhos ("biscates")
23	50	serralh. caldeiras	baixa por doença, realizando esporadicamente pequenos trabalhos ("biscates")
24	40	serralh. caldeiras	comerciante - explora, com a mulher e um ex-colega, uma taberna-mercearia
25	30	serralh. mecânico	montador de andaimes na constr.civil
26	55	chefe de manobras	desempregado, trabalhando esporadicamente par subempreiteiros
27	42	montador andaimes	comerciante - explora, com a mulher, um mini-mercado
28	45	soldador	comerciante - explora, com a mulher e o filho, um café; trabalha esporadicamente, como serralheiro, para subempreiteiros
29	49	manobras	pescador - profissão que exerceu no início da vida activa
30	51	trab.limp.ind.	mesma profis. mas como subempreiteiro
31	35	trab.limp.ind.	mesma profissão mas por conta de subempreiteiros
32	~35	trab.limp.ind.	mesma profissão mas por conta de subempreiteiros
33	50	encarr.limp.ind.	mesma profis. mas como subempreiteiro
34	~46	maquinista marít.	mesma profissão
36	~40	manobras	ladrilhador
37	45	torneiro mecânico	pescador
38	45	serralheiro	mesma profissão mas por conta de subempreiteiros
39	43	serralh. montador	canalizador por conta própria
40	38	gruísta	realiza pequenos trabalhos na constr.civil, enquanto espera que o chamem para trabalhar na função pública
41	38	serralh. montador	motorista numa Câmara Municipal; realiza pequenos trabalhos de serralharia numa oficina que já foi do pai
42	45	marinheiro	baixa por doença, realizando esporadicamente pequenos trabalhos ("biscates")
43	~38	serralheiro	vendedor comissionista - já tinha tido uma breve experiência de caixeiro (frequenta o 12o. ano)

b). Empregados:

1a	~33	empreg.escritório	comerciante - explora, com ajuda do marido, uma mercearia
4	29	empreg.escritório	contabilista (finalista do curso de contabilidade)
12	32	empreg.escritório	comerciante - explora, com ajuda do marido, um mini-mercado
18	44	vigilante	vigilante - empr.seg.privada

35	32	técnico intermédio	técnico intermédio; realiza pequenos trabalhos de mecânica numa oficina que montou
55	~35	empreg.escritório	comerciante - explora, com ajuda do marido, um mini-mercado
56	35		técnico intermédio supervisor de vendas

c). Quadros:

13	45	técn.formação	mesma profissão mas por conta própria
44	~40	contabilista	consultor financeiro por conta própria
45	41	engenheiro proj.	director financeiro
46	41	chefe de serviços	director rec.hum. e serv.jurídicos
47	58	director	técnico assessor de direcção
48	43	engenheiro proj.	industrial
49	41	engenh. mecânico	director de investimentos
50	36	engenh. informát.	sócio-gerente empresa serv.informática
51	49	director	director comercial
52	49	economista	gestor financeiro

2. O INQUÉRITO DO CHIADO (ESTRUTURADO)

Como descrito em maior pormenor noutro sítio (Marques *et al.*, 1989), em relação aos empregados do Chiado, foi realizado um inquérito por questionário, que abrangeu 181 indivíduos, ou seja, cerca de 20% dos trabalhadores cujos postos de trabalho foram afectados pelo incêndio, e cuja selecção foi feita de forma sistemática, a partir da listagem que nos foi fornecida. Esta observação foi precedida por um pré-teste que cobriu a totalidade dos indivíduos que se inscreveram em cursos de formação e reciclagem profissional (74 respondentes). Embora apenas uma minoria dos 255 indivíduos contactados tivesse, na altura em que o inquérito foi feito, encontrado uma alternativa ao posto de trabalho perdido com o incêndio, a observação permitiu, em relação aos restantes eixos temáticos acima referidos, testar e afinar o modelo de questionário que seria posteriormente utilizado (vd. Documento No. 3).

3. AS LIMITAÇÕES DA OBSERVAÇÃO INTENSIVA

Para além do já referido risco de enviesamento resultante da via seguida para contactar os entrevistados, podendo conduzir à sobre-representação de determinadas categorias de indivíduos, outros problemas se podem colocar a nível do tratamento (temático) das entrevistas. Com efeito, a situação da entrevista está caracterizada, em todos os manuais, não apenas em função dos pormenores técnicos que envolve, como ainda da dimensão psicossocial que resulta da relação entrevistador-entrevistado. Ora, é inevitável que, quando entrevistador e codificador se

confundem numa mesma pessoa, como foi o caso ([30]), a interpretação dos dados de natureza qualitativa possa, inconscientemente, ser influenciada por juízos de valor, opiniões, atitudes, etc, de algumas entrevistas que tenham sido mais marcantes, ou gratificantes, para o entrevistador. É justamente a necessidade de controle desse possível contágio, que pode induzir a ver representatividade ou tipicidade de comportamentos onde ela não existe, que justifica a observação directa complementar descrita no Documento No. 3.

DOCUMENTO No. 2: ANÁLISE DOCUMENTAL

a). Objectivos:

A discussão em torno dos problemas suscitados pela mobilidade profissional em Portugal, bem assim como a evolução do quadro legal e institucional criado para lhes dar resposta, reflecte a saliência que, em dado momento, a questão assume para os agentes que, na situação, se mobilizam para a discutir. A análise documental, de fontes oficiais e privadas (Grawitz), permite assim, para diferentes momentos, identificar as facetas e perspectivas que polarizam a discussão, situar a mesma em função das posições assumidas pelos diversos agentes em relação aos pontos nodais da questão e das respostas institucionais que vai suscitando - em suma, contextualizar a mobilidade enquanto problema que mobiliza diferentes sectores da sociedade. Especificamente, a análise da legislação e do quadro institucional permitiu colocar em evidência a evolução dos mecanismos de regulação, enquanto objecto de competição entre os actores institucionais. A natural permeabilidade às orientações da reflexão que, internacionalmente, vão definindo rumos e ritmos da discussão, obriga, no entanto, a situar as medidas propostas e tomadas também em função da situação concreta da população activa. Assim, para determinar a partir de que momento e em que condições a mobilidade profissional se começa a perfilar como problema para diferentes agentes institucionais envolvidos na questão, para além da legislação e do quadro institucional, há que analisar a documentação estatística disponível. A amplitude que a emigração em massa assumiu, sobretudo nos anos 60, o reforço da litoralização que contribuiu para o envelhecimento dos campos e a hipertrofia dos estratos urbanos não qualificados, e a mobilização de vastos contingentes militares para as guerras africanas definem condições sociodemográficas específicas que devem ser consideradas na análise da mobilidade. Não obstante as consideráveis melhorias de registo e tratamento estatístico evidenciadas no recenseamento de 1960, só a partir do início da década seguinte começa a ser produzida de forma sistemática alguma documentação estatística específica, sobre o emprego. Mas é na década de 60 que se realizam os primeiros

[30]. Não obstante a inestimável colaboração de um grupo de alunos finalistas na realização de algumas entrevistas, a supervisão das mesmas exigia uma implicação muito próxima na sua concretização.

confundem numa mesma pessoa, como foi o caso ([30]), a interpretação dos dados de natureza qualitativa possa, inconscientemente, ser influenciada por juízos de valor, opiniões, atitudes, etc, de algumas entrevistas que tenham sido mais marcantes, ou gratificantes, para o entrevistador. É justamente a necessidade de controle desse possível contágio, que pode induzir a ver representatividade ou tipicidade de comportamentos onde ela não existe, que justifica a observação directa complementar descrita no Documento No. 3.

DOCUMENTO No. 2: ANÁLISE DOCUMENTAL

a). Objectivos:

A discussão em torno dos problemas suscitados pela mobilidade profissional em Portugal, bem assim como a evolução do quadro legal e institucional criado para lhes dar resposta, reflecte a saliência que, em dado momento, a questão assume para os agentes que, na situação, se mobilizam para a discutir. A análise documental, de fontes oficiais e privadas (Grawitz), permite assim, para diferentes momentos, identificar as facetas e perspectivas que polarizam a discussão, situar a mesma em função das posições assumidas pelos diversos agentes em relação aos pontos nodais da questão e das respostas institucionais que vai suscitando - em suma, contextualizar a mobilidade enquanto problema que mobiliza diferentes sectores da sociedade. Especificamente, a análise da legislação e do quadro institucional permitiu colocar em evidência a evolução dos mecanismos de regulação, enquanto objecto de competição entre os actores institucionais. A natural permeabilidade às orientações da reflexão que, internacionalmente, vão definindo rumos e ritmos da discussão, obriga, no entanto, a situar as medidas propostas e tomadas também em função da situação concreta da população activa. Assim, para determinar a partir de que momento e em que condições a mobilidade profissional se começa a perfilar como problema para diferentes agentes institucionais envolvidos na questão, para além da legislação e do quadro institucional, há que analisar a documentação estatística disponível. A amplitude que a emigração em massa assumiu, sobretudo nos anos 60, o reforço da litoralização que contribuiu para o envelhecimento dos campos e a hipertrofia dos estratos urbanos não qualificados, e a mobilização de vastos contingentes militares para as guerras africanas definem condições sociodemográficas específicas que devem ser consideradas na análise da mobilidade. Não obstante as consideráveis melhorias de registo e tratamento estatístico evidenciadas no recenseamento de 1960, só a partir do início da década seguinte começa a ser produzida de forma sistemática alguma documentação estatística específica, sobre o emprego. Mas é na década de 60 que se realizam os primeiros

[30]. Não obstante a inestimável colaboração de um grupo de alunos finalistas na realização de algumas entrevistas, a supervisão das mesmas exigia uma implicação muito próxima na sua concretização.

inquéritos de grande fôlego e os estudos de caso, que estimulam a autonomização do emprego enquanto objecto específico de preocupação institucional. A mudança de regime, a consagração da liberdade de participação cívica e o processo que caracterizou a transição e estabilização do novo quadro político e institucional após 1974 possibilitaram a constituição e consolidação, enquanto parceiros do Estado, de organizações sindicais e empresariais, com direito a pronunciarem-se livremente sobre as questões do emprego e a participarem no delinear das políticas e na execução das mesmas ([31]). As novas exigências decorrentes desta situação, associadas às resultantes da integração na CE, conduziram, a partir da década de 80, a uma maior especialização dos serviços da administração pública responsáveis pela produção de informação especializada, que se traduziu em maior abundância e diversificação de documentação específica (legislação, estatísticas e outra) e só parcialmente coordenada pelo INE.

b). Agentes institucionais considerados:

Nestas condições, importava consultar, no que à administração pública diz respeito, os documentos produzidos pelo Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra (e outros organismos criados na sua órbita) e as publicações que, directa ou indirectamente, reflectiam a reflexão que, no âmbito do Ministério das Corporações e Previdência Social, se vinha realizando sobre as questões do emprego desde a década de 60 (depois, o Instituto do Emprego e Formação Profissional). A associação dos parceiros sociais às decisões em matéria de emprego, consagradas após a mudança de regime, sugerem que, de 1974 em diante, sejam considerados os sindicatos (UGT e CGTP) e associações patronais (CIP e CCP), bem assim como as instâncias de negociação (em particular, o Conselho de Concertação Social). Quanto às confederações patronais, a quase identidade de pontos de vista (e unidade de actuação) em matéria de emprego, mas também o comportamento mais reivindicativo assumido pela Confederação da Indústria Portuguesa, conduziram-nos a privilegiar esta associação, em detrimento da do comércio.

c). Problemas da observação documental:

O tipo de informação contido em documentos tão diversos como a legislação, as estatísticas, os estudos e as publicações dos parceiros sociais, bem assim como a diferença de objectivos visados na divulgação dos mesmos, obriga a considerar separadamente as limitações de cada um. Em relação à legislação, não vale a pena insistir na necessidade de contextualizar a sua análise com

[31]. No que respeita aos sindicatos e aos grémios anteriores a 1974, o "dever de colaboração" e a ausência de liberdade de associação e expressão sugerem uma observação de tipo diferente para aprofundar a questão. Basta recordar, por exemplo, as severas críticas feitas por F. Pereira de Moura à forma como decorreu o processo de consulta para a elaboração dos planos de fomento. Esse tipo de estudo mereceria, por si só, uma investigação aprofundada autónoma que, naturalmente, não cabe aqui fazer. De qualquer forma, e não obstante os constrangimentos (Estatuto do Trabalho Nacional, câmaras corporativas ...), nos anos 30, e sobretudo a partir da década de 50, começam-se a fazer abundantes referências, em certa imprensa sindical (empregados de escritório e bancários), à formação profissional.

recurso a outras informações. Quanto às fontes estatísticas, para além dos problemas anteriormente referidos (vd. supra), é de sublinhar a variabilidade conceptual, que dificulta, quando não impossibilita, a constituição de séries - e que se prende, também, com as limitações que, hoje em dia, ainda tolhem a reflexão em torno dos problemas da categorização em matéria de emprego. Os estudos de natureza científica não merecem qualquer reparo adicional aos já clássicos *caveat* inscritos nos manuais. Já quanto aos documentos e publicações que veiculam as interpretações dos sindicatos e associações patronais (boletins e revistas de confederações sindicais e empresariais), eles devem ser analisados em função do conteúdo objectivo, mas também do tipo de comunicação pretendida e, concretamente, de afirmação e consolidação do papel institucional de mediatização (e monopolização) dos interesses colectivos e eventual mobilização dos "representados" para defesa dos mesmos.

DOCUMENTO No. 3: INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

1. O QUESTIONÁRIO

a). Objectivos visados:

Tratava-se de construir um modelo de observação que permitisse confrontar, de forma sistemática, os efeitos do encastramento social sobre as representações e valores relativos ao trabalho e à mobilidade profissional em três categorias sociais definidas em função das trajectórias profissionais, criando, para o efeito, condições de observação de tipo experimental. Estas categorias, cuja pertinência foi anteriormente discutida (vd. supra), foram definidas noutro lado (vd. Anexo "Categorização das trajectórias socioprofissionais"). Quanto às redes, para além dos problemas de delimitação anteriormente discutidos (vd. supra), suscitam ainda dificuldades operacionais muito concretas: a relutância em fornecer nomes ou a simples falta de informação específica - por exemplo, os endereços -, detectada já na primeira fase de observação (exploratória), inviabilizou a técnica da bola de neve em larga escala, para a caracterização da rede ([32]). Optou-se, por conseguinte, por definir as redes ego-centradas em função da informação dada pelo próprio entrevistado ([33]), para situações específicas de interacção e troca ([34]). Quanto

[32]. Na verdade, este método funciona bem em comunidades relativamente pequenas e auto-centradas, permitindo analisar, de forma aprofundada, redes de interacção. Este não era, no entanto, o principal objectivo do estudo (podendo-se, aliás, correr o risco de privilegiar os laços de maior intimidade, que não são necessariamente os únicos importantes para explicar os comportamentos de mobilidade profissional).

[33]. O que suscita inevitáveis comportamentos de legitimação, que discutiremos à medida que a informação for sendo tratada, mas apresenta a vantagem de permitir traçar as fronteiras das referências sociais dos entrevistados.

ao quadro da observação, a sua pertinência, bem como os modelos que lhe serviram de referência já foram discutidos (vd. supra). Finalmente, resta ainda sublinhar, no que respeita ao tratamento dos dados, que a metodologia seguida desaconselha o recurso aos testes estatísticos de significância mais sofisticados. Seguindo a posição defendida por Goldthorpe *et al.* (1980/1987 : 172, nota 12), partimos do princípio que, por um lado, dada a dimensão do inquérito, não se justificava a utilização de instrumentos construídos para trabalhar com grandes números, obtidos em condições de aleatoriedade na escolha das unidades de observação; por outro, e dada a não observância destas condições, considerou-se que a contribuição desses instrumentos mais sofisticados de teste estatístico teria menor importância para a explicação dos factos, que a avaliação teórica da "capacidade" dos dados construídos para colocar em evidência aspectos da realidade sociologicamente relevantes.

b). A selecção dos entrevistados:

A ausência de um registo exaustivo e actualizado dos indivíduos que mudaram de emprego nos últimos dez anos coloca um problema de monta: sem base de sondagem, como chegar ao contacto com os indivíduos que possuem exactamente aqueles atributos específicos? Mesmo que fosse possível recorrer a algumas listagens disponíveis (ou seja, mesmo que as instituições mostrassem abertura para facultar a sua consulta - o que raramente acontece na realidade), a sua utilidade seria, para a finalidade visada, muito limitada. Assim, o Inquérito ao Emprego (INE) é feito por amostragem junto das famílias de todo o território nacional; do Ministério do Emprego, não interessam as listagens de empresas, e o registo dos que passaram pelos Centros de Emprego ou recorreram aos serviços centrais do Instituto do Emprego e Formação Profissional (cursos de formação profissional, apoio às ILEs, orientação profissional...) não é de considerar pois o recurso às instituições públicas não é aleatório; também considerámos a possibilidade de recorrer aos registos de associações profissionais, sindicais ou outras (escolas, etc.), mas não apenas só algumas daquelas que contactámos não levantaram objecções à consulta dos ficheiros, como ainda estes, quando existem, nem sempre estão organizados de forma sistemática e raramente contemplam essa informação; finalmente, os registos dos serviços da Segurança Social que

[34]. A delimitação das "fronteiras" exteriores das redes não é tarefa simples (vd. supra). Mas, para além das metodologias seguidas por J. Boissevain e J. Barnes, pode ser mais útil adoptar um procedimento mais "pragmático" quando se trata de colocar em evidência a rede construída em torno de um conteúdo relacional específico e, *a fortiori*, quando se pretende delimitar o segmento que tem origem num *Ego* particular. Esta metodologia ostenta, sem dúvida, fragilidades evidentes (em particular pelo facto de não considerar os laços colaterais entre indivíduos relacionados com *Ego*), mas, como demonstrado por E. Bott (1955/1977), apresenta vantagens apreciáveis. No caso das vinte famílias londrinas estudadas, permitiu, concretamente, por um lado, associar os papéis conjugais à estrutura e composição das redes, sem pressupor necessariamente o determinismo normativo no desempenho dos mesmos, evitando, por outro, a eventual inexactidão de "memória" que uma informação colhida sobre as relações entre terceiros necessariamente comporta. Foi, por conseguinte, este o método aqui seguido, com ligeiras adaptações.

tivemos ocasião de consultar são periodicamente actualizados por forma a contemplar apenas a situação actual do beneficiário. Dois outros aspectos, embora marginais, merecem ser sublinhados: por um lado, mesmo que tivesse sido seguido um método de selecção aleatória (por exemplo, escolhendo primeiro a unidade geográfica, seguindo o método areolar, numa segunda fase, o alojamento, e dentro deste o indivíduo a inquirir), teríamos possivelmente fortes probabilidades de ser sistematicamente confrontados com a necessidade de arranjar substitutos, atendendo à mobilidade limitada dos últimos dez anos (vd. Cap. "Constrangimentos e recursos na procura de emprego"), para além do que acabaríamos, certamente, por obter uma sobre-representação das categorias intermédias, o que acabaria por se traduzir, inevitavelmente, em custos exorbitantes; ora, e é o segundo aspecto, a realização da observação não beneficiou de qualquer apoio financeiro, não obstante as solicitações nesse sentido dirigidas às instituições de investigação e de acompanhamento das questões do emprego. Foi neste contexto, e atendendo ao orçamento muito limitado de que dispunhamos, que optámos por seguir outra via para partir para a constituição da amostra.

c). Base de sondagem:

As listagens de que partimos para constituir a bacia de activos que mudaram de emprego nos últimos dez anos, de que seria extraída a amostra, foram as seguintes:

* dos cerca de cinco mil operários (3971), empregados (1014) e quadros (265) que saíram, entre 1980 e 1985, de um grande estaleiro de construção e reparação naval, durante e após a grave crise que afectou aquela que era uma das maiores empresas da região de Lisboa (a Lisnave);
* dos 970 trabalhadores que perderam os empregos na sequência do incêndio no Chiado e se candidataram ao subsídio extraordinário atribuído àqueles cujas empresas se limitavam ao equipamento na zona, ou que, possuindo outras unidades, não os recolocaram nas mesmas;
* dos cerca de quatrocentos quadros (18), empregados (45) e operários (307) que trabalharam numa empresa de revestimentos para a construção civil do concelho de Loures (Intermobel);
* e dos 83 quadros que colaboraram com uma empresa de consultores em Lisboa (Sociedade Nacional de Desenvolvimento).

Não sendo a construção de uma amostra representativa da população activa que já passou pela experiência de mudança profissional na região de Lisboa, mas o confronto de trajectórias profissionais, o eixo central do trabalho, as vantagens que advêm da utilização destas bases são consideráveis. Os operários provêm de empresas de construção e reparação, que eram, na época de maior expansão, bastante evoluídas em termos tecnológicos (tendo, portanto, características muito distintas dos que trabalham em indústrias tradicionais), possuem qualificações profissionais que não os limitam em termos de procura (utilização de vias formais e informais), nem confinam em exclusivo a um tipo específico de empresas e, diversamente dos trabalhadores

das indústrias de processo, estão habituados a grande autonomia de trabalho ([35]). A mesma observação é válida no que diz respeito aos quadros, sendo ainda de salientar a forte presença de indivíduos com formação em engenharia, direito e economia que, relativamente a outras formações mais recentes, não suscitam problemas de identificação no mercado. Finalmente, os técnicos e empregados administrativos têm a vantagem de terem tido contacto com equipamentos e técnicas de controle e planeamento complexos e modernos, enquanto os empregados comerciais possuem uma experiência profissional no centro comercial e de negócios da capital ([36]).

No total, as listagens acima referidas permitiram constituir uma base de sondagem de cerca de sete mil indivíduos que tinham, nos últimos 10 anos, saído de uma empresa da região de Lisboa. Assim, a amostra aqui utilizada é de tipo intencional ("purposive sampling"), sendo seleccionados, aleatoriamente, 100 indivíduos de cada uma das bases de sondagem (operários, empregados e quadros), respeitando as quotas de idades acima referidas. Na prática, e mercê da natural e inevitável desactualização de toda e qualquer base de sondagem (emigração, mudança de residência, reforma, falecimento ...), por um lado, e, por outro, da não necessária correspondência da saída com mudança de emprego (na altura da entrevista o indivíduo escolhido pode não estar a trabalhar, muitos adoptaram a solução da reforma ou da pré-reforma, outros estão desempregados), foi necessário proceder a bastantes substituições (por novas tiragens aleatórias), tendo-se ainda optado pela conjugação do arranque aleatório, com base nas listas, com a técnica da bola de neve originada pelos contactos estabelecidos - o que se veio a verificar, aliás, de difícil concretização, dadas as dificuldades atrás referidas e já observadas na primeira fase da observação: renitência, aliada a alguma falta de informação, em todas as categorias, impossibilitando a identificação sistemática de nomes e moradas de pessoas cohecidas

[35]. Na verdade, tratando-se, embora, nos dois casos, de níveis de elevada qualificação, as próprias condições em que decorre o trabalho constrangem o tipo de relações que se estabelecem: o processo obriga, de certa forma, na medida em que impõe movimentos - se a pressão aumenta, o caudal diminui ou a temperatura tem determinado comportamento, o equipamento pode ficar danificado, ou a matéria transformada ser destruída. O operário tem portanto, numa indústria desse tipo, um posto de trabalho fixo, que requer grande concentração e uma leitura minuciosa dos instrumentos. Os outros (operários da reparação), pelo contrário, não apenas têm de ter iniciativa em relação à ferramenta, ao material de que precisam, à coordenação de movimentos com os restantes membros da equipa, o que lhes permite, portanto, alguma amplitude de movimentos, como são essencialmente constrangidos por uma hierarquia personalizada. R. Sainsaulieu (1977/1985) propõe, nesse sentido, que se distinga entre o ambiente dos operários das indústrias de processo, que caracterisa como uma cultura de afinidades selectivas, e a cultura de negociação, mais comum entre os que se dedicam à manutenção.

[36]. B. Wegener previne, no entanto, que este tipo de argumentos pode provocar um enviesamento na observação: "most mobility research has used samples biased towards high status respondents, which (..) would overestimate the effects of weak ties (in job search)", isto porque "in a heterogeneous network, weak ties matter only for individuals near of the upper end of the network's status continuum." (1991 : 61)

(ex-colegas de emprego, amigos, etc.) em situações semelhantes. Todos estes factores conjugados, associados aos factos de trabalharmos com uma equipa de inquiridores (treinados) relativamente pequena e de as listas cobrirem toda a região de Lisboa, fizeram com que a observação se estendesse durante um longo período de sete meses: de Janeiro a Julho de 1991 (o pré-teste do questionário foi realizado durante o mês de Dezembro de 1990).

d). Problemas e inconvenientes:

Nestas condições, e não obstante as desvantagens serem largamente compensadas pelos benefícios que o recurso a estas listagens proporcionou, são de destacar algumas fragilidades. Assim, a base de sondagem adoptada quase não contempla funcionários públicos - apesar de Lisboa (região), enquanto centro administrativo do país, concentrar grande número de activos na função pública; as categorias profissionais registadas nas listagens nem sempre concordavam com o critério inicialmente adoptado (a trajectória nos últimos dez anos), pelo que houve que reclassificar esses indivíduos; os membros que constam das listagens eram assalariados das empresas que, eventualmente, na altura da entrevista trabalhavam por conta própria, mas a situação inversa não é, aqui, contemplada; finalmente, as qualificações dos indivíduos que integram as listagens estão sobrevalorizadas em relação às médias correspondentes das categorias a que pertencem, uma vez que contemplam, no caso dos quadros, uma grande maioria com cursos superiores e, no dos operários e empregados, praticamente não englobam trabalhadores não qualificados, o que se deve à natureza das empresas que nos forneceram as listas. Convém, todavia, sublinhar uma vez mais que não se procurou estabelecer uma amostra representativa da população activa da região de Lisboa, pelo que não interessava criar condições de observação centradas nos indivíduos (não são os atributos individuais que determinam os comportamentos), mas mediatizar o posicionamento estrutural (que condiciona o acesso aos recursos) através das trajectórias socioprofissionais.

e). Guião do questionário:

(vd. Anexo A.1.)

f). Localização das entrevistas:

As entrevistas por questionário cobriram, praticamente, toda a região de Lisboa (vd. Quadro A.1., no fim deste anexo), o que, não obstante o facto de os inquiridores residirem nas zonas de inquirição, também contribuiu para dilatar o período de observação. Na verdade, não foi a área geográfica coberta que dificultou o trabalho, mas as acessibilidades nos Concelhos periféricos de Lisboa (dificuldades de transporte entre diferentes pontos, de uma mesma zona, bem assim como os horários dos transportes colectivos), pensadas mais em função do acesso à capital do que das necessidades de comunicação local, e o facto de muitos residentes na periferia trabalharem em Lisboa (ou fora da zona de residência) e sairem muito cedo, para regressarem muito tarde a casa

(tendo, então, de se ocupar das obrigações domésticas), associados ao clima de insegurança que se vive em determinadas zonas, centrais e periféricas, que fazem com que a retracção a um contacto com pessoas de fora, mesmo depois de estas se terem identificado como estudantes universitários, seja grande.

2. CARACTERÍSTICAS DOS ENTREVISTADOS

O controle pela idade não foi, pelas vicissitudes já referidas, totalmente conseguido. Os desvios às quotas inicialmente fixadas são, porém, suficientemente pequenos para não inviabilizar a abordagem proposta. Refira-se, marginalmente, que a idade declinada pelos entrevistados pode não corresponder exactamente à idade efectiva - tanto no caso das mulheres, como no dos homens. Assim, os resultados são os seguintes:

Quadro A.2.1.

	Traj. Quadros		Traj. Operários		Traj. Empregados*	
	freq.	fr.acum.	freq.	fr.acum.	freq.	fr.acum.
idade-grupo 1	25	25	22	22	26	26
idade-grupo 2	26	51	24	46	26	52
idade-grupo 3	25	76	26	72	24	76
idade-grupo 4	24	100	28	100	24	100

Nota:*uma recusa de resposta foi integrada no grupo 4 (idade superior ou igual a 47 anos), com base em informações adicionais obtidas.

A média de idades e o desvio-padrão reflectem, igualmente, a homogeneização pretendida:

Quadro A.2.2.

	Traj. Quadros	Traj. Operários	Traj. Empregad.*	Total
média	40.8	41.7	38	40
desvio-padrão	9.5	9.4	9.5	9.5

Nota:*recorde-se que a categorização das idades dos indivíduos com trajectória marcada pela experiência de empregados foi adaptada, por forma a contemplar os constrangimentos decorrentes do "mercado da personalidade", pelo que a média é, necessariamente, inferior à das duas outras categorias. Em contrapartida, o desvio-padrão mantém-se significativamente estável em todas as categorias.

A homogeneização não abrangeu, contudo, e pelas razões já discutidas, o sexo. Em relação a este atributo, a distribuição é a seguinte:

Quadro A.3.

	Traj. Quadros	Traj. Operários	Traj. Empregad.	Total
Homens	69	85	51	205
Mulheres	31	15	49	95.

O grau de instrução, como seria de esperar, revela a maior preparação académica dos indivíduos com experiência de quadros e a posição intermédia dos indivíduos com trajectória de empregados.

Quadro A.4.

	Traj.Quadros	Traj.Operários	Traj.Empregad.	Total
Analfabeto	0	1	0	1
Primar.incompl.	0	1	0	1
Primar.completo	0	52	19	71
Prepar.incompl.	0	3	1	4
Prepar.completo	0	6	3	9
Unific.incompl.	0	15	14	29
Unific.completo	2	14	19	35
Complem.incomp.	0	2	11	13
Complem.compl.	3	4	21	28
Médio incompl.	5	0	2	7
Médio completo	13	1	4	18
Univers.incomp.	9	1	5	15
Univers.compl.	68	0	0	68
Não resposta	0	0	1	1

De salientar que a presença de 2 indivíduos com experiência operária e 11 com experiência de empregados nas categorias relativas ao ensino superior não se deve tão-só à metodologia adoptada para categorizar os indivíduos (vd. Anexo "Categorização das trajectórias socioprofissionais"), uma vez que tivemos ocasião de observar, durante a fase exploratória, situações de operários e empregados que tinham recomeçado a estudar à noite (vd. Documento No.1).

Passemos, então, às características familiares.

Quanto ao estado civil, não se verificaram diferenças notórias, o que terá, certamente, a ver com a homogeneização dos grupos de idade:

Quadro A.5.

	Traj.Quadros	Traj.Operários	Traj.Empreg.	Total
Solteiros	18	7	21	45
Casados/união de facto	76	86	71	234
Divorciados/separados	5	5	4	14
Viúvos	1	2	3	6
Não resposta	0	0	1	1.

A adaptação da tipologia de P. Laslett (1983), por forma a contemplar diferentes modalidades de famílias extensas e de integração familiar de solteiros (resultantes não apenas de fortes elos familiares, mas também, em larga medida, da dificuldade de acesso a alojamento) dá os seguintes resultados:

Quadro A.6.

	Traj.Quadros	Traj.Operários	Traj.Empreg.	Total
Nuclear com filhos	55	66	48	169
Nuclear sem filhos	15	10	15	40
Monoparental simples	4	6	3	13
Monoparental extensa	1	1	0	2
Extensa com filhos	6	9	8	23
Extensa sem filhos	0	1	0	1
Polinuclear c/filhos	0	0	1	1
Isolado	10	1	5	16
Solteiros n/aparentados	1	0	0	1
Solteiros aparentados	1	0	2	3
Solt.c/família origem	7	6	14	27
Solt.c/fam.polinuclear	0	0	1	1
Solt.c/nuc.fam.mm.geração	0	0	1	1
Viúvo c/nuc.fam.descend.	0	0	1	1
Não resposta	0	0	1	1.

Considera-se como extensa a família que engloba um ou mais membros, ascendentes, ou descendentes, exteriores ao núcleo familiar (não se vislumbrando qualquer diferença significativa entre as três categorias) e como polinuclear a que é composta pela agregação de dois ou mais núcleos familiares. A desagregação dos solteiros em seis categorias permite visualisar a maior independência dos indivíduos com trajectória de quadros em relação à família de origem - 10 isolados (embora nem todos solteiros), um caso de solteiros não aparentados e outro de solteiros aparentados, contra 7 vivendo com a família de origem.

O número total de membros do agregado familiar e o número de pessoas a cargo do entrevistado reflectem esta tipologia de famílias:

Quadro A.7.1.

No. membros do agreg. famil.

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Empr.	Tot.
0	0	0	0	0
1	10	1	5	16
2	18	14	21	53
3	21	38	31	90
4	40	33	34	107
5	7	9	7	23
6	4	3	1	8
7	0	1	0	1
8	0	1	0	1
N.R.	0	0	1	1

Quadro A.7.2.

No. pessoas a cargo no agr.fam.

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Empr.	Tot.
0	33	18	38	89
1	19	27	24	70
2	32	32	30	94
3	11	16	7	34
4	4	4	0	8
5	1	2	0	3
6	0	1	0	1
7	0	0	0	0
8	0	0	0	0
N.R.	0	0	1	1.

Não obstante o facto de as pessoas a cargo serem referenciadas pelos próprios entrevistados, o que pode enviesar os resultados ([37]), note-se que os resultados não apresentam grandes discrepâncias. Na verdade, o facto de, a esta pergunta, terem sido associadas duas outras, com vista a determinar a existência de outros membros do agregado familiar que auferissem rendimentos autónomos, permitiu controlar as respostas.

A presença de filhos (incluindo enteados e adoptados), mormente no caso de estes serem menores, pode representar um constrangimento adicional à mobilidade (profissional e geográfica). Dos resultados quanto a este aspecto, sobressai a maior frequência de indivíduos com filhos junto dos que têm trajectória de operários, embora no que respeita ao número, os comportamentos das três categorias não variem grandemente - forte concentração em um ou dois filhos.

Quadro A.8.1.

Agregados familiares com filhos

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Empr.	Tot.
N/tem	34	18	38	90
Tem filhos	66	82	61	209
N.R.	0	0	1	1

Quadro A.8.2.

Agreg. fam. com filhos menores

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Empr.	Tot.
N/tem	49	37	45	131
Tem filhos	51	63	54	168
N.R.	0	0	1	1.

[37]. Inflacionando, por exemplo, o valor das mulheres que, podendo embora ter rendimentos próprios, são, em determinadas categorias, assimiladas à esfera dos familiares dependentes do trabalho do marido, a quem é cometida a principal responsabilidade de "ganhar o pão" para o agregado familiar.

	Número de filhos				Número de filhos menores			
1	22	39	31	92	23	34	31	88
2	33	35	30	98	23	26	23	72
3	7	4	0	11	3	2	0	5
4	4	3	0	7	2	0	0	2
6	0	1	0	1	0	1	0	1.

A maioria dos cônjuges (dos inquiridos casados) trabalha e, como observado noutros estudos, verifica-se uma forte homogamia profissional entre indivíduos com experiências de quadros e de empregados, mas grande dissemelhança na categoria das trajectórias operárias.

Quadro A.9.

	Traj.Quadros	Traj.Operários	Traj.Empreg.*	Total
Cônjuge trabalha	59	54	63	176
Cônjuge desempregado	0	1	0	1
Cônjuge reformado	4	2	2	8
Cônjuge doméstica	13	29	6	48.

Nota:* uma não resposta sobre o estado civil inviabilizou a colocação da pergunta.

Quadro A.10.

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Empr.	Total
Sócio-ger./Enquadramento especial.	5	0	1	6
Quadros técnicos	27	0	6	33
Propriet. e gerentes - pequeno com.	3	0	7	10
Técnicos intermédios	17	4	15	36
Empregados administrativos	6	17	14	37
Empregados do comércio e serviços	1	9	12	22
Empreg. com. e serv. não qualific.	0	12	2	14
Pequen.empreit., encarregados indúst.	0	1	2	3
Operários qualificados e semi-qual.	0	5	4	9
Operários especializados	0	5	0	5
Operários não qualificados	0	1	0	1.

Olhando, agora, em direcção à mobilidade inter-geracional, dentro da mesma lógica que presidiu à determinação do meio ecológico da juventude, inquiriu-se a profissão do indivíduo que criou o entrevistado. Novamente aqui corria-se o risco de a noção poder ter conotações distintas, contudo, observámos na fase exploratória que, por um lado, o início da vida activa pode ocorrer muito cedo para certos indivíduos, podendo implicar, inclusivamente, abandono da casa paterna, e por outro, alguns entrevistados foram criados por outras pessoas, que não os pais. De qualquer forma, e com vista a evitar uma sobre-representação de domésticas (as mães, frequentemente apresentadas como as pessoas que mais influenciaram a juventude dos inquiridos), procurou-se sempre determinar a profissão de quem trazia o sustento para a casa. O facto de, mesmo assim, se registar a presença de domésticas deve-se ao facto de os inquiridos terem sido criados só com

a mãe. Finalmente, no caso de o inquirido referir mais do que uma profissão, pediu-se-lhe que indicasse aquela que a pessoa que o criou exerceu mais longamente durante a juventude do entrevistado.

Quadro A.11.

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Empr.	Total
Administrador/Director-geral	2	0	0	2
Sócio-ger./Enquadramento especial.	10	0	2	12
Quadros técnicos	24	0	5	29
Propriet. e gerentes - pequeno com.	7	3	8	18
Técnicos intermédios	14	2	8	24
Empregados administrativos	8	1	3	12
Empregados do comércio e serviços	6	13	9	28
Pequen.empreit., encarregados indúst.	4	3	5	12
Operários qualificados e semi-qual.	10	21	19	50
Operários especializados	7	19	13	39
Operários não qualificados	0	4	3	7
Trabalhadores rurais	7	30	17	54
Instituição - Casa Pia	0	0	1	1
Doméstica	1	4	7	12.

Mais do que a significativa parte de hereditariedade profissional dos indivíduos com experiência de quadros, o que sobressai destes resultados é a sua grande diversidade de origens, que reflecte, na verdade (vd. Cap. "Mobilidade geográfica e diferenciação socioprofissional"), a recente expansão sobretudo das profissões com forte componente técnico-científica (mobilidade com base na aquisição de instrução). No que respeita às duas outras categorias, registe-se o forte peso das origens rurais e operárias, embora no caso das trajectórias marcadas pela experiência de empregados também se observe uma apreciável componente de indivíduos que foram criados com pessoas com o mesmo tipo de profissões.

Passemos, então, agora à situação actual de trabalho dos inquiridos.

No que respeita à profissão principal ([38]), a situação face ao trabalho é a seguinte:

[38]. Definir em que consiste a profissão principal pode ser algo complicado. Nas estatísticas oficiais define-se como aquela que corresponde à principal fonte de rendimentos. No entanto, quer na fase exploratória, quer aquando do inquérito por questionário, verificaram-se situações, designadamente entre os indivíduos com experiências de quadros e de operários, que auferiam maiores rendimentos em actividades secundárias (por exemplo, o caso de um arquitecto, actualmente integrando os corpos técnicos de uma Câmara Municipal, e o de um motorista, também trabalhando numa autarquia, que possui uma oficina de serralheiro). Assim, optou-se por deixar ao critério do entrevistado a definição da profissão que ele considerava principal.

Quadro A.12.

	Traj.Quadros	Traj.Operários	Traj.Empreg.	Total
Trab.conta de outrem*	73	79	74	226
Trab.conta própria	27	21	26	74.

Nota:*engloba os indivíduos que, formalmente, são independentes, mas na prática trabalham em exclusivo e regularmente para uma mesma empresa.

O facto de cerca de um quarto dos indivíduos, de todas as categorias, trabalhar por conta própria, embora congruente com os dados relativos ao total de patrões e trabalhadores independentes do país ([39]), parece-nos ser largamente determinado pelas bases de sondagem que utilizámos, que não contempla, por exemplo, a administração pública, sendo, no entanto, Lisboa a capital administrativa. Mas, por outro lado, foi-nos referido com alguma frequência, durante a fase exploratória, que a mudança de situação profissional (saída de uma empresa e procura de alternativas de emprego) tinha-se limitado a despoletar, em termos práticos, projectos que correspondiam a ambições de há muito acalentadas, ou correspondia pelo contrário a dificuldade de encontrar colocações estáveis enquanto assalariados (vd. Marques, 1988).

Os vínculos dos trabalhadores por conta de outrem com as empresas onde trabalham limitam-se a traduzir a maior importância dos mercados internos para os indivíduos com mais elevadas qualificações ([40]).

[39]. O número de "patrões" e "isolados" é estimado, no Inquérito ao Emprego, do primeiro trimestre de 1990, em cerca de 25% (cit. in Rodrigues, 1991) - vd. Cap. "A mobilidade como problema II".

[40]. O que, não obstante o significado mais abrangente que conferimos à noção de trabalho por conta de outrem, apenas confirma os dados do Inquérito ao Emprego:

	Contrato	Contrato a prazo			
	permanente	estágio	n/conseguiu outro trab.	n/queria out.trab.	outras
Total	2472	63.4	466.7	3.4	55.5
Prof.cient.e lib.	296.7	6.2	24.8	0.2	3.3
Dir.,quad.adm.sup.	21.2	0	0.3	0	0
Pessoal administ.	457.3	6.8	54.8	0.8	2
Pessoal do comércio	132.8	2.9	33.6	0	1.6
Serv.seg.,pes.,dom.	360.3	7.6	74.4	1.3	16
Agric.,trab.agric.	98.1	0.8	34.7	0.3	9
Tr.ind.ext.,transf.	1028.6	35.9	209.3	0.8	17.2
Trab.não classific.	59	3	34.6	0	6.2
Forças Armadas	17.9	0.2	0.2	0	0

Fonte: I.N.E., Inquérito ao Emprego, 2o. trimestre de 1989.

Quadro A.13.

	Traj.Quadros	Traj.Operários	Traj.Empreg.	Total
Contr.tempo indeterm.*	62	55	53	170
Contrato a prazo	7	13	13	33
Trabalho à tarefa	1	5	1	7
Sem cont./cont.verbal	3	5	6	14
Outro tipo de relação	0	1	1	2.

Nota:*inclui, no caso dos indivíduos com experiência de quadros, um indivíduo que se encontra na situação de requisitado e três que cumprem mandatos em lugares de administração.

No que respeita ao exercício de uma actividade secundária, os resultados são os seguintes:

Quadro A.14.1.

	Traj.Quadros	Traj.Operários	Traj.Empreg.	Total
Não exerce	63	82	85	230
Exerce	37	18	15	70.

Quadro A.14.2.

	Traj.Quadros	Traj.Operários	Traj.Empreg.	Total
Act.sec.por c.outrem	10	4	7	21
Act.sec.por c.própria	27	14	7	48
Não resposta	0	0	1	1.

Quadro A.14.3.

	Tr.Quad.	Tr.Oper.	Tr.Empr.	Total
Sócio-ger./Enquadramento especial.	7	0	0	7
Quadros técnicos	30	0	1	31
Técnicos intermédios	0	1	7	8
Empregados administrativos	0	1	0	1
Empregados do comércio e serviços	0	1	5	6
Empregados do com. e serv.não qual.	0	3	0	3
Pequen.empreit., encarregados indúst.	0	1	0	1
Operários qualificados e semi-qual.	0	9	1	10
Operários especializados	0	2	0	2
Não resposta	0	0	1	1.

Se admitirmos que a observação é exacta, o exercício de actividade secundária não é, pois, monopólio dos mais qualificados (indivíduos com experiência de quadros), nem dos trabalhadores com mais baixos rendimentos (trajectórias de operários e empregados). Em relação aos primeiros, convém ainda sublinhar que não é só na "raridade" da qualificação que assenta a actividade secundária, os 7 indivíduos com experiência de quadros que, para além da actividade

por conta de outrem, são sócios-gerentes de empresas, obedecem certamente a motivações específicas ([41]).

Quadro A.1.

Localização das entrevistas

Distrito de Setúbal

	Almada (N=60)				Seixal (N=56)		
	Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E.		Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E.
Almada	6	9	6	Amora	0	2	1
Cacilhas	0	0	1	Arrentela	0	1	1
C.Caparica	1	2	1	A.Moinho	1	2	1
Ch.Caparica	0	1	0	Corroios	0	4	3
C.Piedade	8	7	2	Cruz de Pau	1	2	0
Feijó	0	2	3	C.Marco	0	2	2
Laranjeiro	0	4	1	Miratejo	2	1	1
M.Caparica	0	1	1	Paivas	0	1	1
Pragal	0	2	0	P.Frades	1	1	2
Trafaria	0	1	0	P.Pires	0	4	1
V.Fetal	0	1	0	P.Vidal	0	1	0
				Q.Brasileiro	1	0	0
	Barreiro (N=18)			Q.Niza	0	1	0
Tr.Q. Tr.O. Tr.E.				Q.Rouxinol	1	0	1
Barreiro	1	6	2	Q.S.Nicolau	1	1	1
Coina	0	2	4	Seixal	1	0	0
Qt.Lomba	0	3	0	.T.Marinha	1	1	0
				.V.Milhaços	2	3	2.

	Moita (N=3)				Setúbal (N=7)		
	Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E.	.	Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E.
A.Vedros	0	1	0	B.Azeitão	1	0	0
Moita	0	1	0	Setúbal	3	0	3.
V.Amoreira	0	1	0				

	Montijo (N=2)				Sesimbra (N=3)		
	Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E.		Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E.
Montijo	0	1	1	Q.Conde	0	1	2.

[41]. O "bichinho", como alguns referiram durante as entrevistas guiadas, está, no entanto, "domesticado" e a satisfação do seu "apetite" apoia-se na segurança que o emprego por conta de outrem proporciona.

Distrito de Lisboa

Amadora (N=14)

	Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E.
Amadora	3	0	3
Col.Sol	0	1	2
C.S.Brás	0	0	1
Damaia	1	0	1
Reboleira	1	1	0

Sintra (N=6)

	Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E.
Mercês	1	0	0
M.Martins	0	0	1
Queluz	2	0	2

Oeiras (N=30)

	Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E.
Algés	2	0	0
Carnaxide	2	0	0
Dafundo	1	0	1
L.-a-Velha	3	2	1
Miraflores	2	0	0
Oeiras	5	0	4
P.Arcos	0	0	1
P.Salvo	0	1	0
Queijas	2	1	0
V.Fria	0	1	1 .

Lisboa (N=81)

	Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E.
Lisboa	36	15	30 .

Loures (N=12)

.	Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E.
Fanqueiro	1	0	0
Loures	0	0	2
Moscavide	0	1	1
Pirescoxe	0	0	1
Portela	1	0	0
P.S.Iria	0	0	1
.Sacavém	0	1	1
S.I.Azóia	0	1	0
S.J.Talha	0	0	1 .

Cascais (N=8)

.	Tr.Q.	Tr.O.	Tr.E.
Cascais	1	0	0
Carcavelos	1	1	0
M.Cheirin.	0	1	0
M.Estoril	1	0	0
Parede	1	0	0
Sassoeiros	1	0	1 .

ANEXO A.1.

NIVERSIDADE NOVA DE LISBOA
aculdade de Ciências Sociais e Humanas

Exmo(a). Senhor(a),

Num período de rápidas e importantes mudanças, como aquele em que vivemos, é necessário conhecer os anseios, problemas e expectativas das pessoas que dão corpo, de uma forma ou de outra, a essas mesmas mudanças. É essa a finalidade do presente inquérito, realizado no âmbito de uma investigação universitária.

O seu nome foi seleccionado, ao acaso, de uma lista de pessoas que, nos últimos dez anos, mudaram de emprego. Interessa-nos saber como ocorreu a sua experiência de mudança de emprego porque, a partir de casos particulares, podemos extrair indicações preciosas, válidas para a generalidade da população.

As informações que tiver a gentileza de nos prestar têm um interesse meramente estatístico, isto é, uma vez o trabalho concluído, não serão referidos nomes, nem qualquer indicação particularizada, mas tão-só números globais. O anonimato dos entrevistados será, assim, escrupulosamente garantido, como se impõe em qualquer trabalho de natureza científica.

Agradecendo, desde já, a atenção dispensada e o acolhimento dado aos nossos entrevistadores, colocamo-nos à sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário.

Com os melhores cumprimentos

A responsável pelo projecto:

Maria Margarida Marques

(Dra. Maria Margarida Marques)

UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA
Faculdade de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Sociologia

Sondagem

CONFIDENCIAL

ENTREVISTADOR:

_____

No. INQUERITO: _____

LOCAL: _____

DATA: _____

HORA: _____

A. MEIOS DE SOCIALIZAÇAO

1 (sexo) masc. /__/ fem. /__/ /__/

2 De onde é natural? _____(distrito) /__/__/

3 Onde viveu entre os 7 e os 14 anos? (**múltipla**)
1. cidade /__/ --> Onde? _____ (dist) /__/ /__/__/
2. vila /__/ --> Onde? _____ (dist) /__/ /__/__/
3. aldeia /__/ --> Onde? _____ (dist) /__/ /__/__/

Naturais da região de Lisboa, saltar para P.7
Mas se adolescência fora da região de Lisboa, saltar para P.6

4. Com que idade deixou a sua terra? /__/__/

5. Com que finalidade?
1. trabalhar /__/ 2. estudar /__/ 3. outros fins /__/ /__/

6. Com que idade veio viver para a região de L»? /__/__/

7. Qual é ou era a profissão da pessoa com quem foi criado?
_____ /__/__/__/

8. Com que idade começou a trabalhar? (**reforço**) /__/__/

9. Em que actividade/profissão? _____ /__/__/__/

10. Esse foi o seu primeiro emprego remunerado?
Sim /__/-->13 Não /__/ /__/

11 Com que idade teve o primeiro emprego remunerado? /__/__/

12. Em que actividade? _____ /__/__/__/

13. Lembra-se de quantos empregos remunerados teve até hoje? (inclui o actual emprego) (**reforço**)
1. Sim - quantos? /__/__/
2. Não se lembra /__/ /__/__/

14 Em quantos sítios diferentes do país ou do estrangeiro viveu, desde que começou a trabalhar?
1. no país /__/__/
2. no estrangeiro /__/__/

15. Actualmente, qual é a sua profissão/cargo?
_____ TCO /__/ TCP /__/-->17 /__/ /__/__/__/

16. (**Se TCO**) Qual é o seu vínculo contratual com a empresa onde trabalha actualmente?
1. contrato por tempo indeterminado /__/
2. contrato a prazo /__/
3. outra situação, qual? _____ /__/

17. Qual a letra que, nesta lista (**cartão no.1**) corresponde ao seu nível de rendimento mensal (líquido, i.e. depois de deduzidos os impostos)? /__/

18. Para além da sua actividade principal, exerce alguma outra actividade? Sim /__/ Não /__/-->20 /__/

19. Qual?
1. por conta própria: _____
2. por conta de outrém: _____ /__/ /__/__/__/

20. Antes de ter o seu actual emprego, o que é que fazia? (profissão/cargo) _____ /__/__/__/

21. E há 10 anos atrás, o que é que fazia? (profissão/ cargo)
_____ /__/__/__/

B. MOBILIDADE E INFORMAÇAO SOBRE O MERCADO DE TRABALHO

22. Há quanto tempo deixou o seu anterior emprego?
/__/__/ anos /__/__/ meses /__/__/__/

23. E há quanto tempo se encontra no actual?
/__/__/anos /__/__/meses /__/__/__/

24. Quando se lhe proporcionou a oportunidade de exercer a sua actual actividade, conversou sobre o assunto com alguém, ou procurou ouvir a opinião de outras pessoas? Sim /__/ Não /__/-->26 /__/

25. De quem? **(múltipla)**
1. familiares /__/ /__/
2. colegas de trabalho /__/ /__/
3. outros amigos, como os conheceu? _____ /__/ /__/

Como avaliaria, utilizando esta escala (**cartão no.2**), o seu trabalho actual, relativamente ao que tinha há 10 anos atrás, no que diz respeito a:

26. remuneração
MM /__/ RM /__/ EM /__/ P /__/ MP /__/ /__/
27. satisfação com o tipo de trabalho realizado
MM /__/ RM /__/ EM /__/ P /__/ MP /__/ /__/
28. ambiente de trabalho
MM /__/ RM /__/ EM /__/ P /__/ MP /__/ /__/
29. condições de trabalho
MM /__/ RM /__/ EM /__/ P /__/ MP /__/ /__/
30. posição na carreira e perspectivas de progressão
MM /__/ RM /__/ EM /__/ P /__/ MP /__/ /__/

TCP saltar para P.32.1. ou P.32.2.

31. **(Só TCO)** Como foi criado o lugar que deu origem ao seu actual emprego?
1. é um lugar deixado vago pela saída de alguém /__/
2. a expansão da empresa levou a admitir mais pessoas /__/
3. a empresa precisava de pessoas com o seu perfil /__/
4. a empresa criou uma nova função que é o lo. a ocupar /__/ /__/

(só para os que estão no actual emprego há *mais* de 6 meses)

32.1. Desde que exerce a sua actual actividade, já alguém lhe falou de outras oportunidades de emprego abertas ou disponíveis para pessoas com as suas qualificações? Sim /__/ Não /__/-->34 /__/

33.1. E já alguém lhe fez ou transmitiu uma proposta concreta de emprego (que não o que actualmente tem)?
Sim /__/--->34 Não /__/--->34 /__/

(só para os que estão no actual emprego há *menos* de 6 meses)

32.2. No seu anterior emprego, e antes de ter conhecimento do que actualmente tem, alguém lhe falou de outras oportunidades de emprego abertas ou disponíveis para pessoas com as suas qualificações?
Sim /__/ Não /__/--->34 /__/

33.2. E alguém lhe fez ou transmitiu, então, uma proposta concreta de emprego (que não o que tem actualmente)? Sim /__/ Não /__/ /__/

34. Deixou o anterior emprego porque quis, ou foi involuntariamente?
Quis /__/ Involuntário /__/ /__/

35. Quando deixou o seu anterior emprego, já tinha este seu emprego actual em perspectiva? Ou já tinha este emprego assegurado?
Sim /__/ Não /__/ /__/

TCP saltar para P.36.2.

36.1. **(Só TCO)** Inicialmente, como é que teve conhecimento do seu actual emprego? Através
1. de familiares /__/-->39
2. de amigos, colegas ou conhecidos /__/
3. dos jornais /__/-->44
4. foi falar pessoalmente com empregadores /__/-->44
5. de informação obtida num centro de emprego /__/-->46
6. da inscrição numa agência privada de colocações /__/-->44
7. outra via, qual? _____ /__/

38.1. **(Só TCO)** Como é que conheceu essa(s) pessoa(s)?
1. **(só homens)** na tropa /__/
2. na escola /__/
3. eram vizinhos /__/
4. eram amigos de infância /__/
5. foram ex-colegas de emprego /__/
6. foram ex-empregadores/ex-superiores hierárquicos /__/
7. outra situação, qual? _____ /__/

39. **(Só TCO)** E eles sabiam que o Sr estava com vontade de mudar de emprego ou à procura de emprego, ou foi apenas uma mera coincidência?
Sabiam /__/ Mera coincidência /__/ /__/

40. **(Só TCO)** Como é que eles próprios souberam dessa oportunidade?
1. trabalhavam na empresa (ou dirigiam-na) /__/
2. não trabalhavam na empresa, mas conheciam pessoas que trabalhavam lá /__/
3. souberam, através de terceiros, que a empresa estava a precisar de pessoas com o seu perfil /__/
4. leram no jornal que a empresa estava a admitir pessoas com o seu perfil /__/ /__/

41.1. **(Só TCO)** Qual é a profissão/cargo dessa pessoa?

_____ /__/__/__/

42.1. **(Só TCO)** Se essa pessoa não aproveitou, ela própria, o emprego, foi porque não estava pessoalmente interessada nele, ou não se sentia capaz de o aceitar. Mas, em sua opinião, por que razão se sentiu ela na disposição de lho comunicar? Porque:

1. ele lhe devia um favor /__/
2. temos de ser uns para os outros /__/
3. ele próprio sai beneficiado com isso /__/
4. outra razão, qual? _____

_____ /__/

43.1. **(Só TCO)** Em regra, quando nos fazem uma sugestão que implica certas responsabilidades, à partida tendemos a reagir com alguma reserva, quando as pessoas não nos merecem grande confiança, e isto independentemente do interesse que possa ter a proposta. No seu caso, quando ele lhe falou dessa hipótese de emprego, qual foi o principal factor que o levou a tomá-lo a sério?

1. essencialmente o facto de ser uma pessoa amiga, e que nunca lhe daria um mau conselho /__/
2. o facto de estar convencido de que, no seu círculo de amigos e conhecidos, as pessoas são solidárias /__/
3. ou sobretudo o facto de se tratar de uma pessoa que conhece bem o mundo do trabalho /__/ /__/

TCO saltar para P.44.

36.2. **(Só TCP)** Quando decidiu enveredar pela sua actual actividade, conhecia alguém que tivesse ou dirigisse uma actividade do mesmo género ou equivalente? Sim /__/ Não /__/-->44 /__/

37. **(Só TCP)** Inicialmente, procurou conversar com ele(s) ou mesmo aconselhar-se sobre aspectos específicos da actividade junto dele(s)?
Sim /__/ Não /__/-->44 /__/

38.2. **(Só TCP)** Como é que conheceu essa(s) pessoa(s)?

1. **(só homens)** na tropa /__/
2. na escola /__/
3. eram vizinhos /__/
4. eram amigos de infância /__/
5. foram ex-colegas de emprego /__/
6. foram ex-empregadores/ex-superiores hierárquicos /__/
7. outra situação, qual? _____ /__/

41.2. **(Só TCP)** O volume de negócios (nível de rendimentos) dele, nos primeiros tempos em que o Sr. iniciou a sua actividade era:
1.superior /__/ 2.igual /__/ 3.ou inferior ao seu /__/ /__/

42.2. **(Só TCP)** Se essa pessoa aceitou dar-lhe algumas indicações ou mesmo aconselhá-lo quanto às características específicas da actividade, correu eventualmente o risco de o vir a ter como concorrente. Em sua opinião, por que razão se sentiu ela na disposição de o fazer?

1. porque ele lhe devia um favor /__/
2. porque temos de ser uns para os outros /__/
3. porque ele próprio sai beneficiado com isso /__/
4. outra razão, qual? _____

_____ /__/

43.2. **(Só TCP)** Em regra, quando nos procuramos informar sobre assuntos que implicam certas responsabilidades, à partida tendemos a ouvir com alguma reserva as experiências que nos transmitem, quando as pessoas não nos merecem grande confiança, e isto independentemente do interesse que possam ter. No seu caso, quando falou com ele (essa pessoa que tem uma actividade semelhante à sua) acerca dos seus projectos, qual foi o principal factor que o levou a confiar nele?

1. essencialmente o facto de ser uma pessoa amiga, e que nunca lhe daria um mau conselho /__/
2. o facto de estar convencido de que, no seu círculo de amigos e conhecidos, as pessoas são solidárias /__/
3. ou sobretudo o facto de se tratar de uma pessoa que conhece bem o mundo dos negócios /__/ /__/

44. E procurou obter informações junto de alguma instituição pública (IEFP, Centro de Emprego ...)? Sim /__/-->46 Não /__/ /__/

45. Por que razão?

1. desconhece existência de instituições do género /__/
2. não atribui credibilidade a instituições públicas /__/
3. outra razão, qual? _____ /__/

46. Se lhe fizessem, neste momento, uma proposta de emprego, sob que condições aceitaria? **(escolher 3 - cartão no.3)**

1.maior remuneração	/__/	6.empresa dinâmica	/__/	/__/	/__/
2.segurança do emprego	/__/	7.sector em expansão	/__/	/__/	/__/
3.regalias sociais	/__/	8.perspectivas carreira	/__/	/__/	/__/
4.prestígio empresa	/__/	9.outras	/__/	/__/	/__/
5.ambiente trabalho	/__/	10.nunca aceitaria	/__/	/__/	/__/

47. E se a proposta implicasse uma saída prolongada, eventualmente definitiva, para fora da região onde vive, aceitaria?
Sim /__/ Talvez /__/ Não /__/-->54 /__/

Aceitaria deslocar-se:	Sim	Não	Talvez	
48. para um concelho vizinho	/__/	/__/	/__/	/__/
49. para um distrito vizinho	/__/	/__/	/__/	/__/
50. para outra cidade, fora da região	/__/	/__/	/__/	/__/
51. para fora de um centro urbano	/__/	/__/	/__/	/__/
52. para o estrangeiro	/__/	/__/	/__/	/__/
53. **(naturais de fora)** p/ terra de origem	/__/	/__/	/__/	/__/

54. Quais as principais dificuldades que antevê para uma opção desse género? **(indicar até 3 - não ler)**

1. desenraizamento do cônjuge e filhos /__/ /__/
2. afastamento da família /__/ /__/
3. dificuldades de alojamento /__/ /__/
4. desenraizamento profissional /__/ /__/
5. dificuldades de acesso a informação /__/ /__/
6. afastamento dos amigos /__/ /__/
7. dificuldades de acesso a distracções /__/ /__/
8. outras, quais? _____ /__/

C. GRUPOS DE REFERENCIA/IDENTIDADE SOCIAL

55. Atendendo à sua competência e capacidade de trabalho, como é que se sente relativamente ao trabalho que faz?

1. desaproveitado, porque podia fazer melhor se tivesse oportunidade /__/
2. bem, porque está a fazer aquilo que sabe e gosta de fazer /__/
3. nem bem, nem mal, porque o que é preciso é fazer o trabalho que nos cabe /__/ /__/

56. Para si, e atendendo à sua experiência de trabalho, uma empresa é constituída por:

1. um conjunto de indivíduos que cooperam, independentemente das funções que exercem /__/
2. ou um conjunto de indivíduos, onde há os que mandam e os que obedecem /__/ /__/

57. E como é que se sente, enquanto colaborador da empresa?

1. como um trabalhador que está na empresa X, como poderia estar noutra empresa qualquer /__/
2. ou como um trabalhador da empresa X, que é a sua empresa e que não trocaria por outra /__/ /__/

58. Considera que as pessoas que têm o mesmo tipo de trabalho, o mesmo tipo de formação e o mesmo nível de responsabilidades que o Sr. formam

1. um grupo com características e interesses comuns, independentemente da empresa onde trabalhem /__/
2. um grupo com características e interesses comuns, mas só na empresa onde trabalha /__/
3. ou não formam grupo nenhum porque cada qual é como é, independentemente do trabalho que efectua /__/ /__/

59. Quando faz uma pausa no seu trabalho, para tomar um café, comer qualquer coisa, ou simplesmente descontrair um pouco, costuma convidar colegas? Sim /__/ Não /__/-->61 Não tem colegas /__/-->61 /__/

60. Quem?

1. aquele ou aqueles que estiverem disponíveis /__/
2. ou prefere esperar que um ou outro colega, com quem tem maior intimidade, também esteja disponível /__/ /__/

61. Quando tem (ou tinha) dúvidas no seu trabalho, costuma(va) aconselhar-se junto de colegas de empresa que tenham (ou tinham) níveis de responsabilidade superiores ao seu?

1. frequentemente /__/ 2. só de vez em quando /__/
3. raramente /__/ 4. nunca /__/ /__/

62. Em termos gerais, como qualificaria a sua participação na sociedade? Considera-se:

1. um membro da classe trabalhadora /__/
2. um membro da classe média /__/
3. acima da média /__/
4. ou entende que não se identifica com ninguém, a não ser consigo próprio /__/ /__/

D. MODELOS DE ORIENTAÇAO

Gostaria agora de saber, em relação ao trabalho, qual o grau de importância que, pessoalmente, atribui ao facto de: **(cartão no.4)**

63. ter um emprego estável, regular, que assegure minimamente o seu bem-estar e o dos seus
MMI /__/ MI /__/ RI /__/ I /__/ PI /__/ NS /__/ /__/

64. ter um emprego com perspectivas de carreira, que lhe proporcione satisfação e realização pessoal
MMI /__/ MI /__/ RI /__/ I /__/ PI /__/ NS /__/ /__/

65. ter um emprego que lhe dê oportunidade de fazer outras coisas, para além do trabalho
MMI /__/ MI /__/ RI /__/ I /__/ PI /__/ NS /__/ /__/

66. Gostaria, agora, de saber com qual das afirmações que lhe vou ler mais se identifica:

1. o importante é a pessoa ser livre de trabalhar sem ter outros a atrapalhar /__/
2. o importante é as pessoas serem solidárias no trabalho e produzirem resultados colectivos /__/ /__/

67. E relativamente às seguintes posições?

1. o importante é, no dia-a-dia, retirarmos alguma satisfação do trabalho que fazemos /__/
2. o importante é ir preparando, hoje, as condições para, no futuro, podermos ter o trabalho que queremos /__/ /__/

E. INTERACÇAO

68. Costuma ler jornais? Sim /__/ Não /__/-->70 /__/

69. Quais os jornais que prefere? **(indicar até 3)**
_____:_____:_____ /__/

70. Normalmente, quando vai ao cinema, com quem é que vai? **(escolher 2 acompanhantes mais frequentes)**

1. familiares /__/-->72 /__/
2. colegas de trabalho /__/-->72 /__/
3. amigos das vizinhanças /__/-->72 /__/
4. outros amigos /__/ /__/
5. sozinho /__/-->72 /__/
6. não vai ao cinema /__/-->72 /__/

71. Como os conheceu? _____ /__/

90. As famílias costumam juntar-se em casa de uns e outros, por exemplo, para um jantar ou uma festa de anos?
   1. Com a. Frequentemente /__/ Raramente /__/ Nunca /__/ /__/
   2. Com b. Frequentemente /__/ Raramente /__/ Nunca /__/ /__/
   3. Com c. Frequentemente /__/ Raramente /__/ Nunca /__/ /__/
   4. Com d. Frequentemente /__/ Raramente /__/ Nunca /__/ /__/
   5. Com e. Frequentemente /__/ Raramente /__/ Nunca /__/ /__/

F. SOCIODEMOGRAFIA

91. Qual é o seu estado civil? _____ /__/

92. Quais são as suas habilitações literárias?
_____ /__/__/

93. Por quantas pessoas é composto o seu agregado familiar?
/__/__/ (**preencher matriz** - 1a. coluna)

94. Que idades têm? (inclui entrevistado) (**matriz** - 2a coluna)

95. Tem pessoas a seu cargo, ou seja, pessoas que dependem total ou parcialmente dos seus rendimentos para a sobrevivência? (**preencher matriz** - 3a coluna)

96. No seu agregado familiar, há mais alguém, para além de si, que tenha um trabalho remunerado, ou outras formas de rendimento?
Sim /__/ Não /__/ -->FIM

97. Que actividade exercem? (**preencher matriz** - 4a. e 5a. colunas)

MUITO OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇAO

Relação de parentesco	Idade	Pessoas a cargo	Activos e suas activid.	Reform pensio
pais/sogr1(M/F)				
pais/sogr2(M/F)				
EGO				
cônjuge(M/F)				
filho1 (M/F)				
filho2 (M/F)				
filho3 (M/F)				
filho4 (M/F)				
filho5 (M/F)				
filho6 (M/F)				
filho7 (M/F)				
out.fam1(M/F)				
out.fam2(M/F)				
não fam.(M/F)				

Relação de parentesco	Idade	Pessoas a cargo	Activos e suas activid.	Reformados pensionist

72. E depois das horas de trabalho, com quem costuma ir ao café? **(escolher 2 acompanhantes mais frequentes)**

1. familiares /__/-->74 /__/
2. colegas de trabalho /__/-->74 /__/
3. amigos das vizinhanças /__/-->74 /__/
4. outros amigos /__/ /__/
5. sozinho /__/-->74 /__/
6. não vai ao café /__/-->74 /__/

73. Como os conheceu? _____ /__/

74. E quando vai a um local de diversão nocturna, por exemplo um bar ou uma boite, com quem costuma ir? **(escolher 2 acompanhantes mais frequentes)**

1. familiares /__/-->76 /__/
2. colegas de trabalho /__/-->76 /__/
3. amigos das vizinhanças /__/-->76 /__/
4. outros amigos /__/ /__/
5. sozinho /__/-->76 /__/
6. não frequenta diversões nocturnas /__/-->76 /__/

75. Como os conheceu? _____ /__/

76. Quando precisa de uma ajuda para fazer uma mudança de mobiliário, ou transportar qualquer coisa para sua casa, a quem recorre?**(múltipla)**

1. familiares /__/-->78 /__/
2. colegas de trabalho /__/-->78 /__/
3. vizinhos /__/-->78 /__/
4. amigos /__/ /__/
5. agência /__/-->78 /__/
6. a ninguém /__/-->78 /__/

77. Como os conheceu? _____ /__/

78. E quando tem necessidade de desabafar, por causa de um problema pessoal, com quem costuma conversar nessas situações? **(múltipla)**

1. com familiares /__/-->80 /__/
2. com amigos /__/ /__/
3. guarda os problemas para si próprio /__/-->80 /__/
4. prefere desabafar com desconhecidos /__/-->80 /__/

79. Como os conheceu?

1. na vizinhança /__/
2. no trabalho /__/
3. outra situação, qual? _____ /__/

80. Quando precisa de tomar uma decisão que envolve alguma ponderação, p.e. comprar ou mudar de carro, ou comprar uma nova máquina para a cozinha, com quem costuma conversar? **(múltipla)**

1. com familiares /__/-->82 /__/
2. com amigos /__/ /__/
3. com profissionais/especialistas /__/-->82 /__/
3. decide sozinho /__/-->82 /__/

81. Como os conheceu?

1. na vizinhança /__/
2. no trabalho /__/
3. outra situação, qual? _____ /__/

82. Acontece-nos a todos, por vezes, termos dúvidas quanto à melhor maneira de resolver uma questão técnica do nosso trabalho. Já lhe aconteceu, nessas situações, recorrer a conhecidos de fora da empresa, possivelmente mais dentro do assunto? Sim /__/ Não /__/-->84 /__/

83. Quem são, normalmente, essas pessoas?

1. foram, em tempos, colegas na mesma empresa /__/
2. pessoas com as quais teve contactos profissionais /__/
3. amigos/familiares que estão ligados a essas questões /__/
4. outros, quem?_____ /__/

84. Quem são os seus melhores amigos - o que fazem? **(reforço)**

		SEXO		
a.	_____	M /__/ F /__/	/__/	/__/__/__/
b.	_____	M /__/ F /__/	/__/	/__/__/__/
c.	_____	M /__/ F /__/	/__/	/__/__/__/
d.	_____	M /__/ F /__/	/__/	/__/__/__/
e.	_____	M /__/ F /__/	/__/	/__/__/__/

85. Tem relações de família com algum deles?

	Sim, quais?	Não	
a.	_____	/__/	/__/
b.	_____	/__/	/__/
c.	_____	/__/	/__/
d.	_____	/__/	/__/
e.	_____	/__/	/__/

86. Foi, ou é, colega de trabalho de algum deles?

a. sim /__/ não /__/ /__/
b. sim /__/ não /__/ /__/
c. sim /__/ não /__/ /__/
d. sim /__/ não /__/ /__/
e. sim /__/ não /__/ /__/

87. Como conheceu os que não são seus familiares? (situação)

a. _____ /__/
b. _____ /__/
c. _____ /__/
d. _____ /__/
e. _____ /__/

88. Que idade têm esses seus amigos?

a. /__/__/
b. /__/__/
c. /__/__/
d. /__/__/
e. /__/__/

89. Onde vivem esses seus amigos?

	a	b	c	d	e	
1. na vizinhança (num raio de 5Km)	/__/	/__/	/__/	/__/	/__/	a /__/
2. na região de Lisboa -outra banda	/__/	/__/	/__/	/__/	/__/	b /__/
3. na região de Lisboa -este lado do rio	/__/	/__/	/__/	/__/	/__/	c /__/
4. na terra de origem	/__/	/__/	/__/	/__/	/__/	d /__/
5. outro sítio	/__/	/__/	/__/	/__/	/__/	e /__/

CLASSIFICAÇÃO DAS TRAJECTÓRIAS SOCIOPROFISSIONAIS

Qualquer operação de categorização, seja ela o resultado da experiência prática que os actores têm das situações, ou construída por forma a obter uma classificação sistemática e verificável, reflecte modalidades específicas de apreensão da realidade. A definição dos aspectos considerados como relevantes para o estabelecimento de equivalências supõe, em simultâneo, o desprezar das diferenças consideradas como não significativas, pelo que as categorias devem ser reportadas aos momentos e contextos específicos que lhes conferem pertinência e operacionalidade (Tajfel, 1986).

A profissão, enquanto atributo classificatório, não foge à regra. Assim, os primeiros apuramentos e classificações censitários feitos em Portugal relativamente aos grupos profissionais reflectem não só a emergência de um novo tipo de preocupações e a assunção de novas funções por parte do Estado, como reproduzem, de alguma forma, a matriz de inteligibilidade da estrutura social aceite em dado momento e ambiente sociocultural ([1]). Na realidade, desde a autonomização da profissão relativamente a outros atributos de posição social (designadamente a propriedade - vd. Ravara, 1988), até à actual utilização da qualificação enquanto elemento estruturante da taxinomia profissional, a trajectória

[1]. Observe-se, por exemplo, que a primeira categoria da actual classificação das profissões (grande grupo 1 da Classificação Internacional Tipo das Profissões (C.I.T.P.) de 1988), os Membros de Organismos Legislativos, Quadros Dirigentes da Função Pública, Directores e Quadros Dirigentes das Empresas, aparecia, nas duas taxinomias anteriores (Classificações Nacionais das Profissões (C.N.P.) utilizadas nos censos de 1960 e 1981), em segunda posição, a seguir ao Pessoal das Profissões Científicas, Técnicas, Artísticas e de Profissões Similares (grupo 0 na classificação de 1960 e 0/1 na de 1981) - em conformidade, aliás, com a C.I.T.P. (B.I.T., 1969). Esta inversão de posições na taxinomia é significativa pela evolução das representações colectivas sobre as posições sociais que reflecte.

percorrida pelos analistas institucionais não apenas reflecte as mudanças observadas na estrutura social (alargamento da situação de assalariamento a vastas categorias da população activa, crescimento das "classes médias", etc.), como ainda deixa transparecer, por um lado, a evolução das representações sociais com que a sociedade se pensa a si própria - em particular o valor simbólico do trabalho na definição da posição social ([2]) -; e, por outro, as relações entre as forças sociais em presença - exemplarmente ilustrada nas sucessivas agregações ou desagregações de profissões ou grupos profissionais em determinados momentos (Desrosières e Thévenot, 1988) ([3]). Isto mesmo quando, como em Portugal, as chamadas "classificações nacionais de profissões" praticamente se limitam a reproduzir, mercê da incipiência da reflexão estatística específica, as directrizes do Bureau International du Travail.

1. A profissão enquanto atributo classificatório:

Hoje em dia, o valor e pertinência da profissão, enquanto atributo classificatório, é uma questão pacífica, quer nos inquéritos sociológicos, quer noutro tipo de estudos que, directa ou indirectamente, procurem medir os efeitos da posição social sobre determinados comportamentos. A pertinência da profissão, enquanto indicador de posição, é corroborada pela análise sociológica. Com a introdução do factor qualificação enquanto critério de aplicação geral (isto é, válido para todos os grupos profissionais) foram ultrapassados alguns dos problemas que resultam da tendência para a excessiva desagregação de categorias mais familiares para os técnicos responsáveis pela classificação da população activa e a confusão de

[2]. E, por conseguinte, do avanço dos valores "meritocráticos" e de raiz universalista, relativamente aos critérios particularistas, herdados ou estatutariamente atribuídos.

[3]. Atente-se, por exemplo, na constituição dos "Técnicos Intermédios" enquanto grande grupo autónomo (grupo 3) na C.I.T.P. de 1988, e na agregação dos "Empregados do Comércio e dos Serviços" no grande grupo 5. Observe-se, igualmente, a autonomização das categorias 2443 (Historiadores e Especialistas em Ciências Políticas) e 2445 (Psicólogos), nesta última classificação, que, ainda em 1981, apareciam agregadas na categoria "Sociólogos, Psicólogos, Antropólogos e similares" (código 192).

outras, pertencentes a universos socioprofissionais mais distantes ([4]). Todavia, e porque toda a classificação supõe a simplificação, este procedimento suscita ainda reservas quanto ao significado sociológico das categorias, sendo de salientar a que se prende com a secundarização das clivagens que, quer em termos "sociotécnicos" (evolução diferencial dos vários ramos de actividade e posicionamento das empresas na estrutura produtiva - cf. a distinção entre "indústrias do centro" (*core industries*) e de "periferia" ou "secundárias" de Piore e Berger, 1980), quer no que respeita à dimensão sociocultural (incidência da multiplicação dos meios de referência nos modos de vida - cf. Fischer, 1975; 1984), têm uma influência não desprezível sobre a integração dos colectivos de trabalho, extravasando para os universos extra-laborais (Sainsaulieu, 1985; 1987; Terrail, 1990).

Na maioria dos inquéritos, é a profissão exercida na altura da entrevista (eventualmente combinada com outro critério) que é retida como atributo classificatório dos indivíduos ([5]). Assim, se, no momento da sondagem, for

[4]. Embora na definição da taxinomia, as categorias socialmente significativas sejam sistematicamente construídas com base em critérios explícitos, estes têm origem na matriz de inteligibilidade aceite como legítima num dado universo sociocultural (vd. Bourdieu, 1989). Assim, apesar de a lógica de segmentação sectorial das profissões industriais de 1981 ter sido abandonada no censo de 1991, nesta última classificação impõe-se uma visão ternária (qualificados, especializados e indiferenciados - cf. Lima *et al.*, 1991; Valadares e Fernandes, 1991) que deixa supor uma integração simples desse sector, baseada numa hierarquia de competências que é, no mínimo, questionável em termos de pertinência sociológica, atendendo à complexificação crescente que a introdução de novas tecnologias implica. Por exemplo, entre um operador de torno mecânico e um operador de torno de controle digital, embora o resultado da actividade seja formalmente idêntico, existem diferenças significativas - claramente percepcionadas, aliás, pelos próprios agentes intervenientes nesse universo de actividade (vd.Terrail, 1990).
Por outro lado, e embora não fazendo sentido minimizar a importância operacional de tais instrumentos, é preciso não esquecer que, já na fase do apuramento dos dados, a experiência e posição social do codificador podem *contagiar* e enviesar os resultados.

[5]. Quando se verifica conjugação de atributos (profissão, instrução, rendimentos ...), em regra é o posicionamento numa estrutura hierarquizada da sociedade que se pretende medir - e que, vulgarmente, se cataloga como "classe social". Esta prática, inspirada na tradição anglo-saxónica (nomeadamente de estudos de mercado), não nos parece, contudo, a mais indicada, aqui neste caso, uma vez que com o esbatimento das fronteiras "clássicas" entre categorias sociais (por exemplo, entre manuais e não manuais), a grande mobilidade social intergeracional verificada nos últimos decénios, a própria mudança de atitudes em relação ao trabalho e à mobilidade verificada nas gerações mais novas, e dos modos de vida em geral, afigurou-se-nos mais pertinente recorrer a indicadores que traduzissem a experiência de trabalho para explicar o

declarada uma profissão que, na realidade, corresponde a uma experiência transitória, este aspecto é desprezado e os indivíduos em questão são integrados na categoria correspondente à resposta dada nessa altura. Esta opção, para além do já referido, também se sustenta num segundo argumento - o da distribuição aleatória, pelo menos em segmentos afins, ou fileiras dos mercados de trabalho, das experiências pontuais de mobilidade profissional. A lógica dos grandes números, na base deste raciocínio, supõe a assunção de normalidade na distribuição desses mesmos movimentos de mudança. Tal pressuposto tem implicações ao nível da definição do método de observação. Como referido no anexo reservado à apresentação da "Metodologia", estas não foram, deliberadamente, observadas no presente inquérito.

Porque todo o método é, antes de mais, uma estratégia de abordagem de problemas concretos e as operações de categorização traduzem, consequentemente, os objectivos visados pelo investigador, a classificação dos grupos socioprofissionais aqui apresentada foi construída por forma a permitir pôr em evidência **as condições de realização de diferentes trajectórias de mobilidade profissional** ([6]).

Concretamente, procurou-se, por um lado, evitar identificar as experiências profissionais em curso com a profissão, com o intuito de obviar a que a análise se fixasse em situações eventualmente transitórias; por outro, e correlativamente, a determinação da integração e identidade socioprofissional, condicionadora da mobilidade, exigia que se atendesse não só à situação presente no momento da entrevista, como ainda à experiência passada (o que alguns autores designam por "história de trabalho" - vd. Brown, 1982).

funcionamento dos mercados de trabalho, e em particular a mobilidade profissional. Quanto aos instrumentos de controle criados (nomeadamente para relativizar os efeitos das diferenças geracionais), vd. Anexo "Metodologia".

[6]. Como adiante se verá, embora não se pretenda estabelecer uma relação de ordem total entre categorias - procedimento frequente na tradição americana e britânica, mas que supõe a postulação de pressupostos fortes e de difícil e sempre criticável sustentação, quer teórica, quer metodológica (vd. Cherkaoui e Lindsey, 1977 - sobretudo a primeira parte) -, o facto de trabalharmos, não com a profissão (escala nominal de equivalências), mas com trajectos profissionais, permite-nos estabelecer relações de ordem parciais.

Na realidade, e não pretendendo alongar a discussão em torno da pertinência da profissão, enquanto atributo classificatório ([7]), podemos e devemos discutir a sua operacionalização quando se trata de mediatizar as estruturas sociais - quer em termos de relevância estatística (veja-se, por exemplo, a fraca utilidade dos grupos socioeconómicos do recenseamento de 1981 ([8])), quer, e *a fortiori*, em termos de conteúdo sociológico (Desrosières e Thévenot, 1988). Recordemos que, no presente inquérito, se pretende testar a hipótese de que a posição estrutural (e, portanto, os recursos e constrangimentos inerentes à mesma) condicionam a mobilidade profissional. Atente-se, por exemplo, nas funções e nas características das relações profissionais de um director de uma pequena empresa e outro de uma multinacional: serão elas idênticas? Mesmo que se considere, como atributo adicional, a dimensão da empresa, caracterizada em função do número de trabalhadores ([9]), poder-se-ia sempre colocar a mesma questão - a complexidade

[7]. As situações de ausência de trabalho fornecem a ilustração, pela negativa, dessa mesma função estruturante exercida pelo trabalho (Jahoda, 1982; 1987). Embora a importância das relações de trabalho no universo das relações de amizade varie em função do meio social de pertença (Maisonneuve, 1966; Fischer, 1984; Bidart, 1988), o seu peso nas redes não pode ser desprezado no que concerne às funções instrumentais das mesmas (Knoke e Kurlinsky, 1986) (vd. Cap. "Redes de interacção e suporte").

[8]. O primeiro esforço sistemático de operacionalização dos dados dos censos relativos à profissão, no sentido de estabelecer uma escala de estratificação da população portuguesa, foi ensaiado por A. S. Nunes e D. Miranda em 1969, utilizando os resultados do recenseamento de 1960.

À semelhança de organismos congéneres de outros países, o Instituto Nacional de Estatística criou, em 1981, os GSE (grupos socioeconómicos), categoria mais complexa que a profissão, pois, para além desta, é utilizado um segundo indicador - a situação na profissão (vd. Lima *et al.*, 1991) -, mas substancialmente mais limitada que a proposta por A. S. Nunes e D. Miranda. Esta não é, contudo, a categorização adoptada pela maioria das empresas de estudos de mercado, que seguem, em regra, metodologias inspiradas na prática anglo-saxónica, claramente ancoradas em escalonamentos hierarquizados de nível de vida, para a definição do qual factores como o grau de instrução, certos indicadores de conforto, para além da própria profissão, são considerados. A proliferação de escalas que hoje se verifica prende-se, naturalmente, com a finalidade instrumental das mesmas (definição de perfis de consumidores, etc), mas igualmente com o próprio quadro institucional - nomeadamente a quase total ausência de relações entre o INE e as organizações privadas e até as Universidades (para um aprofundamento desta questão, vd. Duriez *et al.*, 1991).

[9]. Este, embora contrariando as indicações europeias (número de directores - cf. Matejovic-Scott, 1988) foi, com efeito, o indicador utilizado no recenseamento de 1991 para a categorização das empresas (cf. Lima, Dores e Costa, 1991; Valadares e Fernandes, 1991).

das atribuições e do universo profissional de um administrador de uma empresa de média dimensão do ramo da metalomecânica e de outro de uma sociedade de comércio internacional, que, embora pequena, realiza um volume de negócios duas ou três vezes superior à primeira, determinam modalidades de integração no universo socioprofissional qualitativamente diferentes nos dois casos.

Cientes da importância fundamental das relações informais, para explicar os comportamentos de mobilidade profissional - não apenas o "como" (Granovetter, 1973, 1974) ([10]), mas também o "porquê" (Osterman, 1980; Granovetter, 1986; Newman, 1988; Marques, 1988a) -, trata-se, por conseguinte, de operacionalizar a profissão, por forma a ter em conta as múltiplas e complexas relações, dependências e identificações que se estabelecem, directa ou indirectamente, através do desempenho profissional e da imersão no universo sociocultural do trabalho.

Concretamente, **a categorização deverá permitir uma aproximação às constelações relacionais que um dado trajecto socioprofissional possibilita.** Uma vez assegurada esta função, poderemos, então, analisar a mobilidade profissional (passada e atitudes face ao futuro) em função dos recursos e constrangimentos inerentes à posição estrutural.

2. Operacionalização:

2.1. Trajectórias: regularidades e tendências

Assim, a categorização dos entrevistados em função dos grupos socioprofissionais foi construída atendendo à profissão exercida no presente, à profissão anterior e àquela que era exercida há dez anos atrás. Isto porque, por um lado, o período de

[10]. Designadamente quando, como em Portugal, o peso das pequenas e médias empresas no tecido empresarial é considerável (veja-se, por exemplo, no que concerne à Espanha: Requena, 1991).

10 anos representa, no mínimo e em média, entre 1/5 e 1/4 da vida activa ([11]); por outro, e no que concerne à profissão, quando se verifique descontinuidade (no sentido de diversidade) de experiências, os três momentos considerados permitirão descortinar regularidades e tendências.

As situações observadas permitiram-nos construir a seguinte tipologia de percursos:

Quadro B.1

	T1 prof. actual	T2 prof. anterior	T3 prof. há 10 anos
1.	operário*	operário	operário
2.	operário	empregado	operário
3.	empregado*	operário	operário
4.	operário	operário	empregado
5.	empregado	empregado	empregado
6.	empregado	operário	empregado
7.	operário	empregado	empregado
8.	empregado	empregado	operário
9.	quadro*	empregado	empregado
10.	empregado	quadro	empregado
11.	quadro	quadro	quadro
12.	quadro	empregado	quadro
13.	empregado	quadro	quadro
14.	quadro	quadro	empregado .

Nota: * adiante se apresentam as definições destas categorias

Os quatro primeiros casos foram agregados na categoria *trajectórias marcadas pela experiência de operários*, na medida em que tipificam situações de

[11]. Embora as normas administrativamente fixadas não tenham, necessariamente, uma correspondência efectiva na prática - como o provam os inúmeros casos ainda hoje detectados de trabalho infantil -, têm pelo menos a vantagem de fornecer indicações quanto à evolução global das sociedades. Ora, no que respeita à idade mínima de ingresso na vida activa, data de 1969 o regime jurídico que a fixa em 14 anos. Esta legislação foi revista, com a assinatura do Acordo Económico e Social (1990), que elevou a idade mínima (mas já foi, entretanto, criado novo diploma que prevê excepções).
Note-se também que, no caso dos que, há dez anos atrás, ainda não exerciam qualquer actividade, o período de cinco anos retido representa, no mínimo, cerca de metade da vida profissional.

mobilidade de agentes provenientes desse meio. A primeira situação não suscita dúvidas, mas as restantes já merecem reflexão. Se, em qualquer dos três momentos considerados ([12]), se verifica uma experiência de actividade terciária, só na terceira situação se constata o exercício, à data da observação, da mesma. Transitória, ou não, trata-se de um *ponto de chegada*, numa trajectória marcada, no passado recente, pela experiência operária. Quanto aos segundo e quarto tipos, trata-se de percursos onde a actividade secundária surge, claramente, como a dominante.

As mesmas observações são válidas para as últimas quatro situações ([13]), pois que a experiência de actividade, na última década, dos protagonistas destas trajectórias é essencialmente marcada pela assunção de responsabilidades de concepção e enquadramento (directo ou não, especializado ou global, predominantemente técnico ou não).

Quanto à categoria das *trajectórias marcadas pela experiência de empregados*, é de sublinhar, sobretudo, a maior diversidade de situações observadas, pontuadas, umas, pela intersecção com o universo da actividade operária, enquanto outras mais facilmente se cruzam com a experiência de quadro. Para além da constatação da posição intermédia ocupada, merece especial atenção a complexidade do universo destes activos.

Voltaremos, mais adiante, a esta questão.

[12]. À guisa de ilustração dos tipos: (2) T1-serralheiro naval, T2-empregado dos serviços de segurança, T3-serralheiro; (3) T1-serralheiro, T2-serralheiro, T3-vendedor/comerciante; (4) T1-caixeiro, T2-pedreiro, T3-motorista.

[13]. Ilustração: (12) T1-director comercial, T2-desenhador, T3-chefe de serviço de facturação; (13) T1-secretária, T2- chefe de secção administrativa, T3-chefe de secção administrativa; (14) T1-director financeiro, T2-contabilista, T3-empregado administrativo.

2.2. Trajectórias: integração profissional e identidade social:

Contudo, e com base nesta tipologia, apenas podemos pôr em evidência trajectórias *formalmente homólogas*, mas não necessariamente *socialmente homólogas* - o que é manifestamente insuficiente para analisar os efeitos das mesmas sobre os comportamentos presentes e a evolução futura, em particular no que concerne à mobilidade. Por exemplo, um indivíduo que, há 10 anos atrás, era serralheiro mecânico, hoje em dia, e desde o ano passado, é empregado bancário e anteriormente era canalizador (tipo 3), será classificado da mesma forma que outro inquirido que é, desde há 10 anos, empregado administrativo (T1), e que tinha, há 10 anos atrás, a profissão de electricista (T2 = T3). Este aspecto, conjugado com a estabilidade nos empregos que ainda predomina em Portugal, pelo menos em determinados sectores e categorias de assalariados, obriga à introdução de um segundo factor na construção das categorias.

Um aspecto importante e que tem uma influência decisiva ([14]) sobre a a construção das referências e a integração social é a duração das experiências profissionais. Podemos facilmente imaginar situações em que as identificações sociais (grupos de referência) de alguma forma preservem os indivíduos de *contágios* socioculturais dos universos de trabalho, desde que estes sejam percepcionados como não significativos socialmente (Touraine, 1960; Ahtik, 1963; Rambaud, 1973). Observe-se, no entanto, que a posição ocupada na estrutura social (e, portanto, a categoria socioprofissional), ao proporcionar oportunidades de contacto e trocas regulares e basicamente semelhantes com determinado tipo de actores, condiciona fortemente a formação de atitudes e representações homólogas entre indivíduos estruturalmente equivalentes, se não em relação ao núcleo dos valores centrais, pelo menos no que respeita aos valores periféricos (vd. Wellman e Berkowitz,

[14]. Independentemente da natureza, da importância relativa e da intensidade com que as actividades, directa ou indirectamente relacionadas com o desempenho profissional, afectem ou intersectem os universos extra-laborais (cf. Simmel, 1986; Park, 1979; Fischer, 1984 - e, particularmente, no que concerne à importância das relações de trabalho no universo das sociabilidades de grupos sociais específicos: Merton, 1951; Michelson, 1970; Fischer, 1977; 1982; Bidart, 1988).

1988 - e especialmente Erickson, 1988). Desta forma, a possível *imunização* será sempre relativa, e certamente fraca relativamente ao espectro relacional (vd. Cap. "Identidades e representações sociais" e "Redes de interacção e suporte").

Na medida em que estamos a trabalhar com três momentos que marcam o trajecto percorrido num período que, embora limitado no tempo, é suficientemente dilatado (os últimos dez anos) para suscitar e eventualmente fazer entrar na rotina determinado tipo de relações ([15]), trata-se de introduzir um factor de caracterização que permita a elaboração de uma tipologia que, para além de tornar possível a categorização dos indivíduos segundo as regularidades detectadas nos percursos profissionais, tenha em conta, também, o espectro relacional que essa mesma experiência possibilita - isto é, os recursos e constrangimentos inerentes à posição estrutural. Uma vez que o primeiro atributo nos elucida quanto às regularidades do trajecto, bastará, por conseguinte, considerar a duração do último momento do percurso.

A questão que se levanta, todavia, é saber se a duração, por si só, é relevante para a análise, ou se é a integração da situação presente num conjunto articulado de experiências profissionais que deve ser considerada. A primeira opção tem o mérito de privilegiar os comportamentos adaptativos, desprezando os efeitos de inércia da experiência passada, enquanto a segunda permite contemplar e sublinhar os efeitos estruturantes induzidos por esse mesmo passado profissional, relativizando os que relevam da adaptação à situação presente. Atendendo à hipótese central formulada, esta parece ser a melhor solução, pois, embora a mudança profissional possa ser acompanhada de mudança do(s) grupo(s) de referência ([16]), a definição da posição

[15]. Referimo-nos, aqui, a relações entre categorias específicas de actores que definem um dado universo de trabalho.

[16]. Suponhamos a seguinte situação: um indivíduo de 40 anos, que começou a trabalhar aos 11 como aprendiz de bate-chapas, no Porto; oferece-se como voluntário para a Marinha aos 16 anos e fixa-se, definitivamente, em Lisboa depois da tropa, trabalhando como caixeiro; no início da década de 70, ingressa na indústria de reparação naval, que oferece, então, salários superiores à média, como serralheiro civil; e, com a crise que abala a indústria da região de Setúbal, "regressa" ao comércio, enquanto vendedor comissionista, ao mesmo tempo que recomeça a estudar. Este indivíduo, que explica a mudança como um *regresso* à *sua* profissão - que, no

estruturalmente ocupada resulta da acumulação das experiências socialmente significativas - as profissionais, como as restantes -, e portanto da sedimentação dos recursos e constrangimentos ([17]).

Pode-se, aliás, aceitar sem grande hesitação que um indivíduo que já tem a sua envolvência relacional cimentada (tem "a vida organizada") e que, mudando de emprego, necessariamente alarga o espectro das relações (profissionais, pelo menos), só as incluirá no seu rol de **recursos**, quando se tratar de agentes socialmente significativos (no plano do companheirismo, da afectividade, da entreajuda material ou informativa, etc.). Assim, quando se verifique que a mudança de emprego corresponde a uma mobilidade ascendente, a integração no novo universo relacional será mais facilmente aceite (ou mesmo activamente procurada), do que em caso de mobilidade descendente - fraca utilidade instrumental .

2.3. Definição operacional das categorias:

Assim, consideraremos como baliza temporal um período de **cinco anos, desde que não se trate de mobilidade descendente** ([18]). No caso de esta se verificar, ficar-nos-emos pela categorização anterior.

entanto, só exerceu durante um breve período da sua vida activa -, recusa, por conseguinte, qualquer identificação com o universo industrial.

[17]. Considere-se a seguinte situação: um indivíduo de 60 anos, que foi operário durante toda a vida, e que, na sequência de um acidente profissional, e apesar de beneficiar de uma reforma por invalidez, começou, desde há 8 anos, a trabalhar como agente de segurança (privada) - como classificá-lo? É evidente que em oito anos de trabalho como "segurança" muitas coisas mudaram nas suas rotinas de vida, na abrangência dos seus contactos profissionais. Mas, pelo facto de se encontrar em fim de vida profissional, pela própria natureza do trabalho que efectua - encarado como um recurso extra, que vem complementar a reforma -, esta última experiência não parece ter marcado, significativamente, o seu universo relacional e cultural, cimentado, outrossim, durante a fase que antecedeu o acidente.

Observe-se, aliás, que o universo das relações extra-profissionais não é, necessariamente, afectado na sequência da mudança - relações de vizinhança, familiares, etc.

[18]. Relativamente a determinados grupos, a razão entre a duração do último emprego e a duração total da fase de vida activa, é de alguma forma falseada pelas interrupções de trabalho - mais frequentes no caso das mulheres e dos quadros, embora por motivos diversos (maternidade e

Reportando-nos à tabela acima apresentada, verificamos que são quatro os casos que suscitam reflexão (3, 7, 9 e 13). Considerando que os dois últimos apenas podem configurar situações de mobilidade ascendente e descendente, respectivamente ([19]), resta apenas desdobrar os casos 3 e 7 - os únicos em que se podem verificar, de facto, as duas situações de mobilidade ([20]).

Teremos, deste modo, a seguinte categorização:

estudos). Desta forma, considerou-se o período fixo de 5 anos que é suficientemente dilatado para permitir a adopção de comportamentos e a integração em novos universos relacionais, caso estes sejam percepcionados como potencialmente benéficos (equivalentes ou "superiores" à situação anterior), mas, simultaneamente, suficientemente restrito para que identidades cimentadas e forjadas em contextos anteriores (diferentes do presente) se mantenham, consubstanciadas em universos e modalidades de integração social coerentes e vividas como mais vantajosas para os próprios agentes.

[19]. Ilustração: (caso 9 - mobilidade ascendente) T1 - contabilista; T2=T3 - empregado de contabilidade; (caso 13 - mobilidade descendente) T1 - secretário de direcção; T2=T3 - professor do ensino secundário.

[20]. Ilustração: (caso 3d - mobilidade descendente) T1 - agente de segurança privada; T2=T3 - operário qualificado; (caso 7a - mobilidade ascendente) T1 - operário semi-qualificado; T2 - empregado de mesa; T3 - caixeiro; (caso 3a - mobilidade ascendente) T1 - desenhador; T2=T3 - operário especializado; (caso 7d - mobilidade descendente) T1 - operário indiferenciado; T2=T3 - caixeiro.

Quadro B.2

	T1 prof. actual	T2 prof. anterior	T3 prof. há 10 anos
1.	operário	operário	operário
2.	operário	empregado	operário
3.	empregado (-5anos)	operário	operário
3.d.	empregado (+=5anos)	operário	operário
4.	operário	operário	empregado
7.a.	operário (+=5anos)	empregado	empregado
3.a.	empregado (+=5anos)	operário	operário
5.	empregado	empregado	empregado
6.	empregado	operário	empregado
7.	operário (-5anos)	empregado	empregado
7.d.	operário (+=5anos)	empregado	empregado
8.	empregado	empregado	operário
9.	quadro (-5anos)	empregado	empregado
10.	empregado	quadro	empregado
9.a.	quadro (+=5anos)	empregado	empregado
11.	quadro	quadro	quadro
12.	quadro	empregado	quadro
13.	empregado (-5anos)	quadro	quadro
13.d.	empregado (+=5anos)	quadro	quadro
14.	quadro	quadro	empregado .

Nota: a. significa ascendente; d. significa descendente.

Assim, consideraremos que os inquiridos que apresentem percursos configuráveis nas seis primeiras situações correspondem à grande categoria dos "trajectos marcados pela experiência operária"; os que se integrem nas oito seguintes serão categorizados como "trajectos marcados pela experiência de empregado"; e os que se situem nos seis últimos serão classificados como "trajectos marcados pela experiência de quadro" ([21]).

Resta, agora, dar conteúdo a cada categoria.

3. Composição das categorias:

[21]. Para simplificar, designaremos estas grandes categorias de "trajectórias de operários", "trajectórias de empregados" e "trajectórias de quadros".

3.1. Definição das categorias socioprofissionais:

Referimo-nos, acima, à grande diversidade de situações abrangidas na designação genérica da categoria empregados. Com efeito, o que há de comum entre a actividade de um inspector de vendas e a de um recepcionista? Ou, indo mais longe, para além da semelhança formal entre uma secretária da administração de uma grande empresa e outra de uma pequena sociedade comercial, haverá identidade real? É, pois, legítimo interrogarmo-nos quanto à pertinência da agregação, numa mesma categoria, de indivíduos ocupando posições e desempenhando funções tão distintas, quer no que concerne à complexidade técnica do trabalho efectuado, quer ao próprio ambiente sociocultural em que se encontram envolvidos.

Voltemo-nos, agora, para o universo industrial. Entre um descarregador portuário, cuja actividade assenta essencialmente no esforço físico, e um operador de um torno de controle digital, que ele próprio programa, não haverá um abismo de diferenças? E que dizer da semelhança formal entre um traçador de moldes e um operador de CAD-CAM que produz, exactamente, o mesmo tipo de peças? Trata-se, naturalmente, de *clichés*, mais ou menos banalizados pela utilização algo sensacionalista que deles é feita nos meios de comunicação de massas, que têm, não obstante, o mérito de "sacudir" a concepção, não menos estereotipada, da uniformidade do universo industrial, integrado através de uma estrita estratificação vertical (Terrail, 1990).

Naturalmente que se nos debruçarmos sobre o universo dos quadros, a heterogeneidade não é menor - num leque que abrange desde as funções essencialmente técnicas, passando pelas que envolvem o enquadramento directo de colectivos de trabalho ou outros cargos especializados de direcção, até às funções de gestão, de âmbito mais generalista (Benguigui e Montjardet, 1973; Boltanski, 1982).

A heterogeneidade interna das categorias, seguindo a orientação proposta (vd. Cap. "Mercado, mercados ou sistemas de acção?"), de apreender os mercados enquanto sistemas de interacção social, desaconselha que se considerem as trajectórias socioprofissionais acima definidas como "arenas" concretas de aprendizagem, comparação e controle social, autónomas e uniformes ([22]). No entanto, se for possível demonstrar que, para além da diversidade, existem sistemas de valores e representações sociais, que configuram quadros de orientação (no que respeita à esfera do trabalho) que caracterizam cada uma dessas categorias e as diferenciam umas das outras, então (e tendo presente a reserva de não se tratar de sistemas de interacção social concretos), nada obsta a que se considerem essas trajectórias socioprofissionais, no que se refere ao seu **posicionamento relativo** no universo das profissões, como categorias com relevância para a análise sociológica da mobilidade, na medida em que definem o "campo das possibilidades", no que à mudança profissional diz respeito.

Mas não são só as trajectórias de mobilidade que são estruturalmente condicionadas, como ainda as oportunidades de interacção entre agentes sociais. Estas, com efeito, definem, para as três categorias aqui consideradas, quadros sociais relativamente autónomos (mas não isolados) ([23]). Na realidade, embora as clivagens que transversalmente atravessam esses corpos (nomeadamente as que se prendem com os modos de vida ([24])) possam, de alguma forma, cristalizar identidades particulares relativamente autónomas no interior dos mesmos, estes não

[22]. Com efeito, um indivíduo com uma história de trabalho recente marcada pela experiência de cargos de direcção em grandes empresas não se vai comparar com um quadro técnico, mas com aqueles que considera serem os seus "verdadeiros" pares (indivíduos situados, no mínimo, no mesmo nível e em organizações equivalentes) - sendo o mesmo válido para as duas outras categorias de trajectórias.

[23]. Muito embora não existam, entre nós, estudos sistemáticos sobre a natureza das representações sociais relativas às categorias aqui analisadas, trata-se de categorias facilmente identificáveis, pela sua visibilidade, em meio urbano.

[24]. Veja-se, por exemplo, a observação etnográfica realizada por Machado Pais relativamente aos jovens operários de uma aglomeração situada na periferia de Lisboa (1990: 606-620).

deixam, por essa única razão, de existir enquanto tal numa estrutura relacional de que são parte integrante e que lhes dá sentido ([25]).

Assim, agregámos na categoria "trajectórias de operários" as profissões manuais e, em geral, exigindo esforço físico, independentemente de o trabalho ser feito por conta própria ou por conta de outrem ([26]). No caso de os entrevistados se encontrarem na primeira situação e, para além do próprio trabalho, contarem com a colaboração de terceiros (empregados ou não), considerá-los-emos como pequenos empreiteiros ([27]).

Na categoria "trajectórias de quadros", considerámos os profissionais com elevada qualificação e autonomia de trabalho, bem assim como especialistas em organização, planeamento e controle de actividades colectivas - envolvendo, ou não, responsabilidades de enquadramento directo, especializado ou global ([28]).

[25]. Como referimos anteriormente, a própria articulação dos grupos profissionais nas taxinomias ocupacionais reproduzem a matriz de inteligibilidade socialmente aceite em dado momento. Pode - e deve -, contudo, questionar-se a origem e eficácia das mesmas na inteligibilidade do presente e detecção das tendências que se adivinham para o futuro. E quanto a este aspecto, é de admitir que as três categorias aqui consideradas reproduzam, de alguma forma, uma visão categorial "*instilada*" pelos organismos responsáveis pela produção oficial de dados estatísticos (INE, IEFP, EUROSTAT...).

[26]. Note-se que excluímos os técnicos (desenhadores, agentes de métodos ...), contrariando a prática comum em certa sociologia francesa (Sainsaulieu, 1985; Terrail, 1990), por duas razões: por um lado, a curta e limitada abrangência do ensino técnico em Portugal; por outro, pela posição intermédia que ocupam na esfera produtiva.

[27]. Na medida em que as situações deste tipo encontradas envolvem, em regra, a prestação à tarefa ou em regime de comissão de uma colaboração não regular (empreiteiros de construção civil ou de limpezas industriais, proprietários de oficinas de reparação automóvel ...), não considerámos o número de trabalhadores. Na realidade, só observámos um caso de um mecânico, proprietário de uma oficina de reparação automóvel, que tinha dois assalariados (ambos familiares).

[28]. Adoptámos a designação genérica de "quadros", cunhada e modelada à medida da sociedade francesa, na medida em que esta nos pareceu, por um lado, mais adequada à realidade portuguesa do que as categorias americanas correspondentes (*professional, technical and managerial workers*) e, por outro, atendendo ao facto de ser esta a designação que tem vindo a impor-se na prática institucional (sindicatos, associações empresariais, comunicação social...). Muito embora a dinâmica social não seja redutível à dimensão institucional, é sabido que esta influencia as representações (e designadamente os comportamentos de identificação social subjectiva) dos agentes, na medida em que legitima "fronteiras" (e as próprias designações funcionam aqui como símbolos de inclusão/exclusão) entre grupos sociais - o que Austin (1970) designa de "efeitos performativos" do discurso. Relativamente a outra questão (conceito de região), Bourdieu

Significa isto que não reduzimos a categoria às profissões que requerem uma formação escolar de nível superior (o que não se verifica, aliás, na realidade ([29])). Quanto aos trabalhadores por conta própria, dissociámos os profissionais liberais, considerados como quadros com funções essencialmente técnicas, e os que participam no capital social das empresas. À semelhança da categoria anterior, também aqui fazemos distinções em função da dimensão da empresa, considerando o volume e o ramo de actividade.

Finalmente, para a categoria "trajectórias de empregados", seguimos a agregação já utilizada por Mills (1970) pois, apesar da evolução recente da categoria e, em particular, a complexificação e especialização das actividades ligadas ao desenvolvimento do terciário superior (informação, comunicação), a proximidade e as trocas que se observam com as restantes categorias ([30]) determinam uma posição que, na estrutura socioprofissional, desautoriza qualquer relegação da mesma para uma mera agregação de casos residuais ([31]). À semelhança do acima referido para os operários, os proprietários-gerentes de pequenas sociedades comerciais são

sustenta que "o acto da magia social que consiste em tentar trazer à existência a coisa nomeada pode resultar se aquele que o realiza for capaz de fazer reconhecer à sua palavra o poder que ele se arroga por uma usurpação provisória ou definitiva, de impor uma nova divisão do mundo social" (1989 : 116). Ora, se as identidades sociais (designadamente no que respeita à dimensão da integração profissional) traduzem pertenças subjectivas a categorias sociais percepcionadas na realidade, saber se a sua existência é mais ou menos "objectiva" é uma falsa questão. Se, na prática, os agentes institucionais forem capazes de conferir legitimidade à visão da forma de organização social que sustenta essas categorias e, por conseguinte, criarem as condições para a sua apropriação pelos indivíduos e os grupos, estes passam a incorporá-las como construções simbólicas que mediatizam a apreensão da realidade e lhe conferem sentido. E, se através desse processo, os indivíduos se autoposicionam na sociedade, também definem, do mesmo passo, as posições relativas dos restantes grupos (significativos) e, consequentemente, contribuem para a construção das estruturas sociais (Tajfel, 1982; 1986).

[29]. Cf. "Quadros solicitados", *Expresso* , Caderno Emprego, p.1, 18 de Maio de 1991.

[30]. Em termos de mobilidade inter e intrageracional (do próprio ou do cônjuge), como no que diz respeito às próprias relações no meio profissional.

[31]. Na verdade, hoje em dia já não é lícito insistir no "trabalho sobre símbolos" como a característica distintiva desta categoria, por força da introdução de novas tecnologias de comunicação e ajuda à decisão (vd. nota 10 do Anexo 'Metodologia'). São, portanto, não as especificidades técnicas do trabalho que merecem ser realçadas, nesta análise, mas as condições de desempenho profissional, nomeadamente as oportunidades de interacção na esfera laboral, de carreira, etc - e que se reflectem nos quadros de orientação que suportam a formação das referências sociais e guiam os comportamentos.

incluídos nesta categoria, na medida em que, embora o acesso à propriedade seja importante na determinação da posição social, o universo relacional decorrente da actividade profissional afigura-se-nos como mais relevante pelas razões atrás expostas.

3.2. Operacionalização:

Com base nas duas últimas classificações adaptadas para Portugal - Classificações Internacionais Tipo das Profissões (CITP) utilizadas nos recenseamentos de 1981 e de 1991 (vd. Anexo A.2) - agregámos as profissões da categoria "quadros" em três subgrupos: Q1 - cargos de administração (grandes empresas) e de direcção (gestão global); Q2 - sócios-gerentes de pequenas e médias empresas prestadoras de serviços às empresas ([32]) e cargos de enquadramento especializado; Q3 - quadros técnicos. A categoria "empregados" foi, por sua vez, desdobrada em quatro subgrupos: E1 (PG/CH) - proprietários-gerentes e chefias do comércio e dos serviços pessoais (pequenas empresas); E2 (TEC) - técnicos de planeamento da produção, comerciais e dos serviços; E3 (ADM) - empregados administrativos; E4 (C&S) - empregados comerciais, dos serviços pessoais e outros serviços ([33]). Finalmente, a categoria "operários" foi desagregada em quatro subgrupos: O1 (ENC/EMP) - pequenos empreiteiros da indústria ([34]) e encarregados; O2 (OQ/SQ) - operários qualificados e semi-qualificados ([35]); O3 (OE) - operários especializados ([36]); O4 (OI) - trabalhadores manuais indiferenciados.

[32]. Que não inclui, portanto, os pequenos empreiteiros e proprietários-gerentes de pequeno comércio e serviços pessoais.

[33]. Os empregados indiferenciados do comércio e serviços foram aqui englobados, diferentemente do que foi feito para os operários, na medida em que, em observação anterior (Marques *et al.*, 1989), pudemos verificar, particularmente nos mais novos, que a "porosidade" entre categorias é grande - por exemplo, uma caixeira pode, amanhã, ser embaladora, passar, depois, por uma experiência enquanto empregada de limpeza e regressar, passado um tempo, à sua anterior actividade como caixeira.

[34]. Construção civil, metalomecânica e similares.

[35]. A agregação destes dois níveis deve-se, por um lado, ao facto de a qualificação não ser imune às influências exógenas (mudanças políticas e institucionais) que, como é sabido, se fizeram intensamente sentir no passado recente em Portugal (Rodrigues, 1988); por outro, à própria

A agregação das profissões ([37]) apresentada na tabela anexa foi elaborada com base nos parâmetros internacionalmente recomendados para a determinação dos níveis de qualificação e que o Núcleo de Estudos de Profissões do Ministério do Emprego adaptou para Portugal: formação (escolar e profissional) e autonomia (cf. Coelho, Soares e Feliz, 1982).

Assim, e porque na transição entre categorias diferentes, apenas se verificam situações de estabilidade, mobilidade ascendente ou descendente nas trocas entre "empregados" e "operários" (casos 3 e 7 do Quadro B.2), vejamos quais as situações concretas que configuram esses trajectos, bastando, para o efeito, reter apenas os dois últimos momentos do percurso (com uma ressalva, naturalmente, para os casos em que os momentos T2 e T3 se confundem).

Para avaliar o sentido da mobilidade, há *grosso modo* duas vias: considerar a avaliação subjectiva feita pelos próprios agentes da mudança, ou definir critérios objectivos, de aplicação sistemática, mas definidos pelo analista. A primeira tem a vantagem de, não impondo parâmetros exteriores ao universo de apreciação valorativa dos actores, permitir ordenar as posições em função da percepção do auto-posicionamento relativo dos agentes na estrutura social (Warner, Low, Lunt e

relatividade da qualificação, fortemente dependente das formas de regulação dos mercados internos de trabalho (Reynaud, 1987).

[36]. Estamos, obviamente, a seguir a terminologia francesa. Embora se trate, na realidade, de um eufemismo, a designação de "especializado" para este tipo de operários tem o mérito de sublinhar a dimensão rotineira do trabalho numa tarefa específica (Friedman, 1964).

[37]. Sublinhe-se que a documentação institucional consultada (produzida por técnicos do Instituto Nacional de Estatística, do Instituto de Emprego e Formação Profissional e da Comissão das Comunidades Europeias) não é clara quanto à definição de normas rigorosas e sistematicamente aplicáveis, nomeadamente quanto à qualificação das profissões operárias (grupos 7 e 8 da nova classificação). Na realidade, mesmo considerando sempre o nível mais alto atingível dentro da profissão, não nos parece que uma classificação em grandes subgrupos que coloque, por exemplo, os salineiros (7114) e os cesteiros e escoveiros (7424) no mesmo plano de qualificação que os serralheiros-mecânicos, operadores de máquinas-ferramentas e traçadores (7222) (cf. Valadares e Fernandes, 1991; Lima *et al.*, 1991) possa ser operacional, pelo menos neste aspecto (veja-se, também, Matejovic-Scott, 1988).

Srole, 1963). Em contrapartida, não evita os possíveis contágios de outras dimensões de definição estatutária ([38]), relacionados com o atributo profissional.

Com vista a evitar esta possível confusão, e na medida em que os indivíduos abrangidos já ultrapassaram, todos, a fase de adaptação à vida activa ([39]), foram definidos os seguintes critérios: a **qualificação** e a **posição na carreira** ([40]). A qualificação, já o referimos, é aferida em função da formação e da autonomia. Assim, teremos mobilidade descendente sempre que a mudança implique perda de autonomia e requeira a utilização de conhecimentos menos complexos. Mas porque a mobilidade também pode ser acompanhada pela saída de uma sucessão articulada e pré-ordenada de oportunidades de carreira (particularmente importante no caso dos empregados - cf. Crozier, 1965 - e dos quadros - cf. Boltanski, 1982) e eventual ingresso noutra, podemos facilmente imaginar a transição para uma situação equivalente em termos de complexidade e autonomia da função, mas relativamente diferente (pior ou melhor) em termos de posicionamento na carreira.

Da conjugação destes dois critérios, obtemos as seguintes situações:

[38]. De que a persistência, embora hoje algo esbatida, da clivagem manuais/não manuais, em termos de prestígio, é a melhor ilustração.

[39]. Já têm uma experiência profissional, pelo menos de cinco anos - embora a maioria se situe acima dos dez anos.

[40]. Embora, em rigor, a qualificação deva ser tratada como uma escala parcialmente ordenada (podemos facilmente imaginar situações de mudança de emprego que impliquem maior leque de competências, mas, simultaneamente, alguma perda de autonomia) e a posição na carreira também possa ser alvo de críticas idênticas (por exemplo, um quadro técnico de uma grande empresa, que é recrutado como director de uma pequena empresa), podemos construir as escalas por forma a evitar esses obstáculos. Assim, a segunda é transformada numa escala dicotómica (mudança de carreira - sim/não), o que permite evitar estabelecer relações, mais ou menos arbitrárias, para a primeira, designadamente no que diz respeito às trocas entre as categorias "operários" e "empregados". Estes dois indicadores permitem, assim, o estabelecimento de relações de ordem parciais que, de forma alguma, violentam a natureza nominal da escala das profissões.

Situação 1		Situação 2		Situação 3		Situação 4	
OI	(1) PG/CH	OE	(1) PG/CH	OQ/SQ	(3)PG/CH	ENC/EMP	(3)PG/CH
	(1) TEC		(1) TEC		(1) TEC		(2) TEC
	(1) ADM		(1) ADM		(4) ADM		(3) ADM
	(1) C&S		(2) C&S		(3) C&S		(3) C&S

Situação 5		Situação 6		Situação 7		Situação 8	
C&S	(1) ENC/EMP	ADM	(1) ENC/EMP	TEC	(2) ENC/EMP	PG/CH	(2) ENC/EMP
	(1) OQ/SQ		(4) OQ/SQ		(3) OQ/SQ		(2) OQ/SQ
	(3) OE		(3) OE		(3) OE		(3) OE
	(3) OI		(3) OI		(3) OI		(3) OI

Notas: (1): mobilidade ascendente; (2): estabilidade ou mobilidade ascendente; (3): mobilidade descendente; (4): estabilidade.

Relativamente à primeira situação, pode-se aceitar pacificamente que, para um operário indiferenciado (OI), qualquer que seja a profissão de chegada, na categoria empregado, a mobilidade é sempre de tipo ascendente. Repare-se que, pelo facto de se tratar de indivíduos com uma experiência profissional já relativamente estabilizada ([41]), mesmo que a entrada na nova categoria se faça "por baixo", pode sempre ser o acesso a um primeiro degrau - portanto, com possibilidades de continuidade, o que não estava, à partida, necessariamente garantido na situação anterior. Quanto ao nível imediatamente superior - segunda situação (OE) -, só em caso de entrada para o escalão mais baixo da categoria empregados (C&S) se poderá vir a verificar, não uma mobilidade descendente, mas permanência no mesmo nível, e que corresponde, tanto no que concerne à posição na carreira, como à complexidade da função, a passagem para uma situação equivalente.

Em contrapartida, na situação cinco (C&S), que contempla as possíveis formas de ingresso na categoria operários de indivíduos provenientes do escalão mais baixo dos empregados, encontramos maior diversidade. Assim, enquanto o acesso aos dois níveis superiores de qualificação da primeira categoria (OQ/SQ, ENC/EMP) correspondem, indiscutivelmente, a uma mobilidade de sentido ascendente, já nos

[41]. Vd. penúltima nota.

dois outros casos as situações podem ser algo mais complexas. Identificamo-las, no entanto, como mobilidade descendente na medida em que em ambos os casos se trata de reiniciar, a partir dos escalões mais baixos, e portanto menos qualificados, uma nova carreira. Esta situação é ainda mais clara no caso dos operários indiferenciados, claramente excluídos de qualquer perspectiva de carreira. Já no nível seguinte - situação seis (ADM) -, só o acesso ao escalão mais qualificado dos operários (ENC/EMP) será identificado como mobilidade ascendente e o acesso ao escalão seguinte (OQ/SQ) como permanência. As restantes situações implicam menor qualificação da função e regressão de nível, consequente à saída da antiga carreira.

Quanto aos níveis superiores em ambas as categorias, a lógica é a mesma - conhecimentos requeridos e postos em prática no desempenho da função, sua complexidade e grau de autonomia, por um lado, e posicionamento na carreira e oportunidades de progressão, por outro, determinam o sentido da mobilidade.

Conjugando, finalmente, os três factores considerados para a caracterização dos percursos (regularidade, duração da última experiência e direcção da mobilidade), verificamos, na exploração dos dados do inquérito, as seguintes situações:

Quadro B.3

	T1 prof. actual	T2 prof. anterior	T3 prof. há 10 anos	Efectivos
1.	operário	operário	operário	68
2.	operário	empregado	operário	11
3.	empregado (-5anos)	operário	operário	11
3.d.	empregado (+=5anos)	operário	operário	5
	PG/CH	OQ/SQ	operário	1
	C&S	OQ/SQ	operário	3
	C&S	ENC/EMP	operário	1
4.	operário	operário	empregado	5
3.a.	empregado (+=5anos)	operário	operário	6
	PG/CH	OE	operário	2
	TEC	OQ/SQ	operário	4
5.	empregado	empregado	empregado	81
6.	empregado	operário	empregado	3
7.	operário (-5anos)	empregado	empregado	4
8.	empregado	empregado	operário	5
10.	empregado	quadro	empregado	1
9.a.	quadro (+=5anos)	empregado	empregado	4
11.	quadro	quadro	quadro	79
12.	quadro	empregado	quadro	1
13.d.	empregado (+=5anos)	quadro	quadro	1
14.	quadro	quadro	empregado	15

Nota: a leitura deste quadro obedece à mesma lógica definida para o quadro 2

Quanto às situações efectivamente observadas, obtemos, para as **trajectórias marcadas pela experiência operária** , os seguintes resultados:

Tipo 1		Tipo 2	
Trajectória	Efectivos	Trajectória	Efectivos
O1 O1 O1	3	O1 E3 O2	1
O1 O1 O2	1	O2 E1 O2	1
O1 O2 O1	1	O2 E1 O3	1
O1 O2 O2	1	O2 E2 O2	2
O1 O3 O3	1	O2 E3 O2	1
O1 O4 O4	1	O2 E4 O2	1
O2 O1 O1	1	O3 E4 O1	1
O2 O2 O2	30	O3 E4 O3	1
O2 O2 O3	1	O3 E4 O4	1
O2 O2 O4	4	O3 E4 R	1
O2 O3 O2	2	TOTAL	11
O2 O3 O3	1		
O2 O4 O4	1		
O3 O1 O2	1		
O3 O2 O2	1		
O3 O2 O3	3		
O3 O3 O3	8		
O3 O3 O4	1		
O3 O4 O4	3		
O4 O3 O3	1		
O4 O4 O4	2		
TOTAL	68		

Tipo 3		Tipo 3d		Tipo 4	
Trajectória	Efectivos	Trajectória	Efectivos	Trajectória	Efectivos.
E1 O1 O2	1	E1 O2 O2	1	O2 O2 E3	1
E1 O4 O4	1	E4 O1 O3	1	O2 O3 E3	1
E2 O2 O2	1	E4 O2 O2	3	O3 O3 E2	1
E2 O2 O4	1	TOTAL	5	O3 O3 E4	1
E3 O3 O3	2			O3 O4 E4	1
E4 O2 O2	3			TOTAL	5
E4 O3 O3	1				
E4 O4 O4	1				
TOTAL	11				

Nota: R=trabalhador rural; O1=encarregados e pequenos industriais; O2=operários qualificados e semi-qualificados; O3=operários especializados; O4=operários não qualificados; E1=proprietários e gerentes de pequeno comércio; E2=técnicos intermédios; E3=empregados administrativos; E4=empregados do comércio e dos serviços.

Relativamente às **trajectórias marcadas pela experiência de empregado,** verificaram-se as seguintes situações:

Tipo 3a		Tipo 5		Tipo 6	
Trajectória	Efectivos	Trajectória	Efectivos	Trajectória	Efectivos.
E1 O3 O3	1	E1 E1 E1	2	E2 O2 E4	1
E1 O3 O4	1	E1 E1 E3	1	E4 O3 E4	2
E2 O2 O2	4	E1 E2 E2	1	TOTAL	3
TOTAL	6	E1 E2 E4	1		
		E1 E3 E3	3		
		E1 E4 E4	6		
		E2 E2 E2	9		
		E2 E2 E3	2		
		E2 E3 E2	1		
		E2 E3 E3	8		
		E2 E4 E2	1		
		E2 E4 E4	4		
		E3 E1 E4	1		
		E3 E2 E2	2		
		E3 E3 E3	6		
		E3 E3 E4	2		
		E3 E4 E4	5		
		E4 E1 E4	1		
		E4 E2 E2	2		
		E4 E3 E3	2		
		E4 E3 E4	1		
		E4 E4 E1	1		
		E4 E4 E2	2		
		E4 E4 E4	17		
		TOTAL	81		

Tipo 7		Tipo 8		Tipo 10	
Trajectória	Efectivos	Trajectória	Efectivos	Trajectória	Efectivos.
O1 E4 E4	1	E1 E4 O2	1	E2 Q3 E2	1
O2 E3 E3	1	E2 E2 O2	1		
O2 E4 E4	1	E2 E2 O3	1		
O3 E2 E2	1	E3 E3 O2	1		
TOTAL	4	E4 E2 O4	1		
		TOTAL	5		

Finalmente, no que respeita às **trajectórias marcadas pela experiência de quadro**, os resultados são os que se seguem:

Tipo 9a		Tipo 11		Tipo 12	
Trajectória	Efectivos	Trajectória	Efectivos	Trajectória	Efectivos.
Q2 E2 E2	1	Q1 Q1 Q1	1	E2 E2 Q2	1
Q3 E2 E2	3	Q1 Q1 Q2	1		
TOTAL	4	Q1 Q2 Q2	2		
		Q1 Q3 Q3	1		
		Q2 Q2 Q1	1		
		Q2 Q2 Q2	12		
		Q2 Q2 Q3	4		
		Q2 Q3 Q2	1		
		Q2 Q3 Q3	10		
		Q3 Q1 Q1	1		
		Q3 Q2 Q2	1		
		Q3 Q2 Q3	1		
		Q3 Q3 Q2	2		
		Q3 Q3 Q3	41		
		TOTAL	79		

Tipo 13d		Tipo 14	
Trajectória	Efectivos	Trajectória	Efectivos
E1 Q2 Q2	1	Q2 Q3 E2	1
		Q2 Q3 E3	2
		Q2 Q3 E4	1
		Q3 Q3 E2	8
		Q3 Q3 E3	2
		Q3 Q3 E4	1
		TOTAL	15

Nota: Q1=administradores e directores-gerais; Q2=sócios-gerentes de pequenas empresas de serviços e cargos de enquadramento especializado; Q3=quadros técnicos.

Uma última observação impõe-se: o surgimento de novas profissões e áreas de especialidade, bem assim como o aumento da esperança de vida proporcionam o surgimento de situações de articulação (quer em momentos distintos, quer em simultâneo) entre trabalho independente e trabalho assalariado ([42]). A diversidade de situações aqui registadas não se deverá, portanto, tão-só à base de sondagem utilizada (designadamente as elevadas qualificações verificadas - vd. o Anexo "Metodologia"), mas também reflecte este mesmo processo.

[42]. Por exemplo, um administrador de empresa reformado, com formação em engenharia, que desenvolve uma actividade independente enquanto especialista de *shipping*; ou um antigo marceneiro, actualmente trabalhando por conta própria como medidor-orçamentista; ou ainda um técnico bancário, que tem uma actividade secundária como programador.

ANEXO A.2

CLASSIFICAÇÕES UTILIZADAS EM PORTUGAL NOS CENSOS DE 1981 E 1991 ADAPTADAS DAS C.I.T.P. DE 1968 E 1988, RESPECTIVAMENTE

QUADROS

CARGOS DE ADMINISTRAÇÃO E DIRECÇÃO

1981		CÓDIGOS (1110-1190) 1991	
		1110	MEMB. CORP. LEGISLATIVOS
		1141	DIR.,QUAD. PART. POL.
		1142	DIR.,QUAD.ORG.PATR.,SIND.
		1143	DIR.,QUAD.ORG.HUMAN. E OUT.
202	DIR.-GERAIS - ADM.PÚBL.	1120	QUAD. DIRIG. F. PÚBLICA
		1130	CHF.EST.MAIOR F.A.*
211	ADM.DIRECT. E QUAD.DIRIG.	1190	ADMINIST.DIRECT.-GER.(1210)

GERENTES DE PEQUENAS EMPRESAS DE SERVIÇOS E CARGOS DE ENQUADRAMENTO ESPECIALIZADO

1981		CÓDIGOS (1222-1290) 1991	
174	DIR.PROD.TEAT.CIN.RAD.TV.	1229	OUT.DIR.PROD. E EXPLOR.
203	DIR.SERV.CHF.DIV.-ADM.PÚB.	1280	DIR.CHF.SERV.F.PÚBLICA (1120)
212	DIR. PROD.-EXCEP.EMP.AGR.	1229	OUT.DIR.PROD. E EXPLOR.
219	OUT. DIR. E QUAD.DIR.	1232	DIRECT.RECURS.HUMANOS
219	OUT. DIR. E QUAD.DIR.	1235	DIRECT.COMPRAS,APROVISIONAM.
219	OUT. DIR. E QUAD.DIR.	1236	DIRECT.SERV.INFORMÁTICA
219	OUT. DIR. E QUAD.DIR.	1231	DIRECT.SERV.ADM.FIN.
219	OUT. DIR. E QUAD.DIR.	1239	OUT.DIR.DEP.,CH.SV.PRIV.*
219	OUT. DIR. E QUAD.DIR.	1233	DIRECT.VENDAS,MARKETING
219	OUT. DIR. E QUAD.DIR.	1222	DIRECT.PROD.EXPL.-EMP.IND.
219	OUT. DIR. E QUAD.DIR.	1227	DIRECT.PROD.EXPL.-SERVIÇOS
219	OUT. DIR. E QUAD.DIR.	1226	DIRECT.PROD.EXPL.-TRANS.COM.
300	CHEFES SECÇÕES ADMINISTRAT.	1290	GEST.ADM.INTERMÉDIA (FP)*
		1289	SÓCIO-GERENTE

CARGOS PREDOMINANTEMENTE TÉCNICOS

1981		CÓDIGOS (2111-2797) 1991	
		2795	INSPECTOR SEG.SOCIAL,SIM.(3443)
		2797	OFICIAIS F.A.*
		2796	INSPECTOR POLÍCIA (3445)
		2794	INSPECTOR FINANÇAS,SIM. (3442)
		2399	PESSOAL DOCENTE-CICLO PREP.*
		2239	ENFERM.CHEFES E ESPECIAL.*
11	QUÍMICOS	2113	QUÍMICOS
12	FÍSICOS	2111	FÍSICOS E ASTRÓNOMOS
13	OUT.ESP. C.FÍSICO-QUMICAS	2112	METEOROLOGISTAS
13	OUT.ESP. C.FÍSICO-QUMICAS	2111	FÍSICOS,ASTRÓNOMOS
13	OUT.ESP. C.FÍSICO-QUMICAS	2114	GEÓLOGOS,GEOFÍSICOS
21	ARQUITECTOS E URBANISTAS	2141	ARQ., URBAN. E ENG.TRÁFEGO
22	ENGENHEIROS CIVIS	2142	ENG. E ENG. TÉCN. CIVIS
23	ENG.ELECTROTÉCN. E DE SIST.	2143	ENG.,ENG.TÉC. ELECTRICIDADE
23	ENG.ELECTROTÉCN. E DE SIST.	2144	ENG.,ENG.TÉC. ELECTR.,TELEC.
24	ENGENHEIROS MECÂNICOS	2145	ENG.,ENG.TÉC. MECÂNICOS
25	ENGENHEIROS QUÍMICOS	2146	ENG.,ENG.TÉC. QUÍMICOS
26	ENGENHEIROS METALÚRGICOS	2147	ENG.,ENG.TÉC. METAL., MINAS
27	ENGENHEIROS DE MINAS	2147	ENG.,ENG.TÉC. METAL., MINAS
29	OUTROS ENGENHEIROS	2149	OUT.ENG.ARQ.URBANIST.
29	OUTROS ENGENHEIROS	2141	ARQ.,URBANISTAS,ENG.TRÁFEGO
31	ENG. GBÓGRAFOS,HIDRÓGRAFOS	2148	ENG. GBÓGRAFOS,HIDRÓGRAFOS
41	PIL. AVIÕES, NAV.,MEC. VOO	2793	PILOT.AVIÃO,OFIC.MECÂN.VÔO (3143)
42	OF.CONVÉS,PILOT.NAV.MAR.FL.	2792	OF.CONV.,PIL.NAV.MAR.,FL.(3142)
43	OFIC.MÁQUINAS NAV.MAR.FL.	2791	OF.MÁQ.NAV.MAR.,FLUV.(3141)
51	BIÓLOGOS, ZOÓLOGOS E SIM.	2211	BIÓLOG.,BOTÂN.,ZOÓL. E SIM.
52	BACTERIOL.,FARMACOL. E SIM.	2212	BACTERIOL.,FARMACOL. E SIM.

53	ENG. AGRÓNOMOS E SIM.	2213	ENG.,ENG.TÉC. AGRÓNOMOS
61	MÉDICOS E CIRURGIÕES	2221	MÉDICOS E CIRURGIÕES
65	VETERINÁRIOS	2223	VETERINÁRIOS
67	FARMACÊUTICOS	2224	FARMACÊUTICOS
81	ESTATICISTAS	2122	ESTATICISTAS
82	MATEMÁTICOS E ACTUÁRIOS	2121	MATEMÁTICOS E SIM.
83	ANALISTAS DE INFORMÁTICA	2131	ENG. E ANALISTAS DE SISTEMAS
90	ECONOMISTAS	2441	ECONOMISTAS
90	ECONOMISTAS	2419	OT.ESPEC.FUNC.ADM.COM.EMP.
110	CONTABILISTAS	2411	PERIT.CONTAB.,QUAD. CONTAB.
121	ADVOGADOS E CONS. JURÍD.	2421	ADVOGADOS E CONS. JURÍD.
122	MAGISTRADOS JUDICIAIS	2422	MAGISTRADOS JUDICIAIS
129	OUT. JURISTAS	2429	OUT. JURISTAS
131	PESSOAL DOCENTE - ENS. SUP.	2310	DOC. ENS.UNIV. E EST.E.SUP.
132	PESSOAL DOCENTE - ENS. SEC.	2320	PESSOAL DOCENTE - ENS. SEC.
135	PESS. DOCENTE - ENS. ESP.	2340	PESSOAL DOCENTE - ENS. ESP.
139	OUT. PESS. DOCENTE E SIM.	2352	INSPECT.ENSINO,ESPEC.MET.PEDAG.
151	AUTORES E CRÍTICOS	2451	AUTORES,JORN.,ESCRIT. E SIM.
159	AUT.,JORN. ESCRIT. E SIM.	2451	AUTORES,JORN.,ESCRIT. E SIM.
161	ESC.,PINT.,ART.,CRIAD. SIM.	2452	ESC.,PINT.,ART.,CRIAD. SIM.
171	COMPOSIT., MÚSIC.,CANTORES	2453	COMPOSIT., MUSIC.,CANTORES
172	COREÓGRAFOS E BAILARINOS	2454	COREÓGRAFOS E BAILARINOS
173	ACT., ENCENAD. E REALIZ.	2455	ACT., ENCENAD. E REALIZ.
191	BIBL.,ARQUI.,CONS.MUS.,SIM.	2432	BIBLIOT. E DOCUMENTALISTAS
191	BIBL.,ARQUI.,CONS.MUS.,SIM.	2431	ARQUIV. E CONSERV. MUSEUS
192	SOCIÓ.,PSI.,ANTROP. E SIM.	2445	PSICÓLOGOS
192	SOCIÓ.,PSI.,ANTROP. E SIM.	2443	HISTORI. E ESP. CIEN.POLÍT.
192	SOCIÓ.,PSI.,ANTROP. E SIM.	2442	SOCIÓL.,ANTROPOL. E SIM.
193	TRABALHADORES SOCIAIS	2446	ESPEC. TRABALHO SOCIAL
194	TÉCN.ASS.PESS.INF.PROF.	2412	ESPEC.ASS.PESS.INFO.PROFIS.
194	TÉCN.ASS.PESS. E INFO.PROF.	2412	ESP. ASS.PESS., INFOR.PROF.
194	TÉCN.ASS.PESS. E INFO.PROF.	2419	OUT.ESP.FUN.ADM.,COM. EMPR.
195	FILOL.,TRADUT. E INTÉRPRET.	2444	FILÓL.,TRADUT. E INTERPRET.
196	GESTOR DE CONTA/ACCOUNT	2419	OUT.ESPEC.FUN.ADM.COM.EMPR.
199	OUTROS QUADROS TÉCNICOS	2419	OUT.ESPEC.FUN.ADM.COM.EMPR.
		2793	INSPECTOR SEGUROS
		2345	FORMAD.,MONIT.OUT.DOCENTES*
141	MIN.CULTO,MEM.ORD.RELIGIOS.	2460	MIN.CULTO,MEMB.ORD.RELIGIOS.

NOTA: A JUSTAPOSIÇÃO DAS DUAS CLASSIFICAÇÕES PERMITIU-NOS APERFEIÇOAR A TABELA DE CÓDIGOS,
EVITANDO ALGUMA FALTA DE CLAREZA DA CLASSIFICAÇÃO DE 1991.
ASSIM, ALGUNS CÓDIGOS NÃO CONSTAM DA C.I.T.P. OFICIALMENTE ACEITE, OU ESTÃO ARRUMADOS DE .
OUTRO MODO
CATEGORIAS CRIADAS ASSINALADAS COM ASTERISCO (*)
CÓDIGOS (C.I.T.P.) ALTERADOS COLOCADOS ENTRE PARÊNTESIS

CLASSIFICAÇÕES UTILIZADAS EM PORTUGAL NOS CENSOS DE 1981 E 1991
ADAPTADAS DAS C.I.T.P. DE 1968 E 1988, RESPECTIVAMENTE
EMPREGADOS

PROPRIETÁRIOS, GERENTES COMERCIAIS E	**CÓDIGOS (1314-1391)**		
CARGOS DE CHEFIA DIRECTA (PEQ.COMÉRCIO)			
1981		**1991**	
400	DIR. E GER. COMÉRCIO	1314	PROP.-GER. COM.(PEQ.EMPR.)
410	PROP.-GER. COM. GROS.,RET.	1314	PROP.-GER. COM.(PEQ.EMPR.)
421	CHEFES DE VENDAS	1391	CHF.VENDEDORES,COMPRADORES*
422	CH. COMPRAS E COMPRADORES	1391	CHF.VENDEDORES,COMPRADORES*
500	DIR. E GER. HOTEL. E REST.	1315	DIRIGEN.HOT.,REST.(PEQ.EMP)
510	PROP.-GER. HOTEL. E REST.	1315	DIRIGEN.HOT.,REST.(PEQ.EMP)
TÉCNICOS DE PLANEAMENTO DA			
PRODUÇÃO,COMERCIAIS E DOS SERV.	**CÓDIGOS (3111-3495)**		
1981		**1991**	
		3145	TÉCN.INTERM.SEG.AEREA
		3434	TÉCN.INTERM.SERV.ESTAT.SIM.
		3435	PASSAG.,CODIF.INQUÉRITOS*
		3418	VENDEDORES EM LEILÕES
		3441	CONTROLADORES ALFANDEGAR.SIM.
		3212	TÉCN.INTERM.AGRON.SILV.
		3450	TRABALHADORES SOCIAIS
		3416	COMPRADORES
		3152	CONTR.SEG.,HIG.,QUAL.
		3495	SARG. F.A.,COMISSAR. PSP*
		3228	ASSIST. PREPARAD.FARMÁCIA
		3227	ASSISTENTES VETERINÁRIOS
		3222	CONSELHEIROS EM HIGIENE
		3414	AGENTES DE VIAGENS
		3493	COD.REVIS.PROV.TIPOG.(4143)
		3213	CONSELHEIROS AGRICOLAS
		3444	AGEN.SV.PUB.LICENÇAS,VISTOS
		3144	CONTROLADORES AÉREOS
	OUT. TÉCN. DA INDÚSTRIA	3113	TÉCN.INTERM. ELECTRICID.
	OUT. TÉCN. DA INDÚSTRIA	3114	TÉCN.INT.ELECTRÓN.TELECOM.
		3117	TÉCN.INTERM.IND.EXTR.METAL.
		3116	TÉCN.INTERM. QUÍMICA IND.
14	TÉCN.CIEN.FÍS.-QÍIM.SIM.	3111	TÉCN. CIEN. FÍSICO-QUÍM.
32	DESENHADORES	3118	DESENHADORES INDUSTRIAIS
33	TÉCN. DE TOPOGRAFIA E SIM.	3112	TÉCN. DE TOPOGRAFIA E SIM.
39	OUT. TÉCN. DA INDÚSTRIA	3119	OUT.TÉC.C.FÍS.-QUÍM.INDUST.
54	TÉCN. CIEN. BIOL.O. E AGRON.	3211	TCN. CIE. BIOL.. E MÉDICAS
69	DIETISTAS E ESP. NUTRIÇÃO	3223	DIETISTAS E TEC.PROBL.NUTR.
71	ENFERMEIROS	3231	ENFERMEIROS
73	PARTEIRAS	3232	PARTEIRAS
75	OPTOMETRISTAS E TÉCN.ORTOP.	3224	OPTOMETRISTAS E TÉCN.ORTOPT.
76	TERAPÊUTAS	3226	TERAPÊUTAS E TÉC. SIM.
77	TÉCN. RADIOLOGIA MÉDICA	3133	TÉC.RÁDIO.,CARD.,NEUR.,OUT.
78	TÉC. CARDIOL. E NEUROFISIO.	3133	TÉC.RÁDIO.,CARD.,NEUR.,OUT.
79	OUT. PROF. SAÚDE	3229	OUT.TÉCN. DA SAÚDE
79	OUT. PROF. SAÚDE	3225	ASSISTENTES ODONTOLOGIA
84	TÉCN. ESTATÍSTICAS E MATEM.	3121	PROG.PREPAR.TRAB.INFORM.
133	PESS. DOCENTE - ENS. PRIM.	3310	PESS. DOCENTE - ENS. PRIM.
134	PES.DOC. - ENS. PRE-ESC.	3320	PES. DOC. - ENS. PRE-PRIM.
		3330	EXPLICAÇÕES *
162	DECO.,EXP.,DES.CR.MOD.,SIM.	3471	DEC.INTER.DEC.INDUSTR.SIM.
163	FOTÓG. E OP. AUDIO-VIS.	3131	FOT.,OPER. REG. IMAG. E SOM
169	OUT. FOT., CRIAD. E SIM.	3471	DEC.INTER.DEC.INDUSTR.SIM.
175	ARTISTAS DE CIRCO	3474	ARTISTAS DE CIRCO
176	ARTISTAS TAURomáquicos	3473	ARTISTAS VARIEDADES E SIM.
179	OUT. ARTISTAS	3472	APRES. PROGR. RD.,TV.,ESP.
179	OUT. ARTISTAS	3473	ARTIST.VARIEDAD.SIM.
180	DESPOR.PRO., TREIN. E SIM.	3475	DESPOR.PRO., TREIN. E SIM.

193	TRABALHADORES SOCIAIS	3460	TRABALHADORES SOCIAIS			
194	TÉCN.ASS.PESSOAL,INF.PROFI.	3439	TÉCN.ASS.PESSOAL,INF.PROFI.			
199	OUT.CIE.TECN.ART.SIM.	3419	OUT.TÉCN.COMERC.FINAN.			
331	EMPR.CONTAB.CAIXAS,SIM.	3433	TÉCN.CONTABIL.,ORCAMENT.*			
333	EMP.TRANS.FINANÇ.OP.SEG.	3419	OUT.TÉCN.COMERC.FINAN.			
342	OP. MÁQ. TRAT. AUT. INFO.	3122	OPER.MATERIAL INFORM.			
351	CHF.ESTAÇÃO CAM.FERRO	3439	OUT.TECN.INTERMÉD.GESTÃO			
352	CHF.ESTAÇÃO CORREIO	3439	OUT.TECN.INTERMÉD.GESTÃO			
359	OUT.CHF.SERV.TR.COMUN.	3439	OUT.TECN.INTERMÉD.GESTÃO			
392	EMP. PLANEAM. PRODUÇÃO	3494	TÉCN.PLANEAM.PROD.(4132)*			
393	EMPR.SERV.ADMINISTR.	3431	SECRETÁRIO DE DIRECÇÃO*			
393	EMPR.SERV.ADMINISTR.	3432	TÉCN.INTERM.SV.JURÍD.SIM.			
431	AGENTES COMERCIAIS TÉCNICOS	3415	REPRESENTANTES COMERCIAIS			
432	REPRES. COM. E CAIX. VIAJ.	3415	REPRESENTANTES COMERCIAIS			
441	PROD.SEG.,AG.IMOB.,COR.BOL.	3411	CORRETORES BOLSA VALORES			
441	PROD.SEG.,AG.IMOB.,COR.BOL.	3412	CORRET. E PRODUT. SEGUROS			
441	PROD.SEG.,AG.IMOB.,COR.BOL.	3413	AGENTES IMOBILIÁRIOS			
442	AGENTES VENDA SERVIÇOS	3429	OUT.AGEN.CORRET.COMERC.			
443	VEND. LEILÕES E SIM.	3417	PERITOS AVALIADORES,VEND.LEIL.			
591	GUIAS-INTÉRPRETES E SIM.	3491	GUIAS-INTÉRPRET.SIM.(5113)			
593	COMISS.BORDO,HOSPEDEIR.AR	3492	AG.ACOM.COMIS.HOSP.S.(5111)			
846	MECÂN.PRÓTESES,OCULISTAS	3115	TÉCN.INTERM. MECÂNICA			
861	OPER.EST. EMISS. RÁDIO,TV.	3132	OPER.EQP.EMIS.RAD.TV.TELEC.			
862	OPER.AP. SON. E PROJ. CINE.	3131	FOT.,OPER. REG. IMAG. E SOM			
959	OUT.PEDREI.CARP.SIM.	3151	CONTROLADORES NORMAS SEGUR.			
EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS		**CÓDIGOS (4111-4999)**				
	1981		**1991**			
		4213	TRAB. BANCA DE CASINOS,SIM.			
		4133	AGEN. ADM. DOS TRANSPORTES			
310	AGENTES ADMINISTRAT. (F.P.)	4999	OUT.AGENT.ADMINISTR.(3449)			
321	ESTEN., DACTIL. E TELETIP.	4112	OPER.MÁQ.TRAT. TEXTO E SIM.			
321	ESTEN., DACTIL. E TELETIP.	4111	ESTENÓGRAF. E DACTILÓGRAFOS			
331	EMP.CONTAB.,CAIX. E SIM.	4121	EMPREG. CONTABIL. E SIM.			
331	EMP.CONTAB.,CAIX. E SIM.	4212	CAIXAS ESTAB.BANCÁRIOS			
331	EMP.CONTAB.,CAIX. E SIM.	4211	CAIXAS E BILHETEIROS			
332	COBRADORES E SIM.	4215	COBRADORES E SIM.			
333	EMP. TRANS.FIN. E OP.SEGUR.	4122	EMP.ADM.SV.ESTAT.FIN.O.S.AD.			
341	OP. MÁQUIN. CONTABILIDADE	4114	OP. MÁQUIN. CONTABILIDADE			
342	OP.MÁQ.TRAT.AUT.INFORM.	4113	OPERAD. REGISTO DADOS			
370	CARTEIR.,ESTAFETAS E SIM.*	4142	CARTEIROS E SIM.			
380	TELEF.,TELEG.,OP.RÁD.,SIM.	4223	TELEFONISTAS			
391	EMP. APROVISION. E ARMAZÉM	4131	EMP. APROVISION. E ARMAZÉM			
393	EMP. SERV. ADMINISTRAT.	4122	EMP.ADM.SV.ESTAT.FIN.O.S.AD.			
394	RECEP. E EMP. AG. VIAG.	4222	RECEPC.AGENT.INFORM.			
394	RECEP. E EMP. AG. VIAG.	4221	EMP. AGÊNCIAS DE VIAGEM			
395	EMP. BIBL. E CLASS. ARQ.	4141	EMP. BIBL. E CLASS. ARQ.			
399	OUT. PES. ADM. E SIM.	4144	ESCRIVÃO PÚBLICO			
399	OUT. PES. ADM. E SIM.	4214	PENHORISTAS E SIM.			
399	OUT. PES. ADM. E SIM.	4190	OUT. EMPREG. ESCRITÓRIO			
EMP.COMERCIAIS		**CÓDIGOS (5112-5230:9111-9162)**				
	1981		**1991**			
		5151	ASTRÓLOGOS E SIM.			
		5133	AGENT.DOMICIL.(EDUC.SOC.)			
		9141	CANTONEIROS			
360	CON.COMB.,COB.,REV. E SIM.	5112	CON.COMB.,COB.,REV. E SIM.			
370	CARTEIR.,ESTAFETAS E SIM.	9151	ESTAFETAS, DISTRIBUID.,SIM.			
451	VENDEDORES E CAIXEIROS	5230	VENDED.MERCADO,FEIRANTES			
451	VENDEDORES E CAIXEIROS	5220	VENDEDORES E CAIXEIROS			
451	VENDEDORES E CAIXEIROS	5221	VENDEDORES,DEMONSTRADORES			
451	VENDEDORES E CAIXEIROS	9111	VEND.AMB.GÉNEROS ALIMENT.			
451	VENDEDORES E CAIXEIROS	5210	MANEQUINS E MODELOS			
452	VEND.AMB., AO DOM.,DE JORN.	9112	VEND.AMBULANTES ART. GERAL			
452	VEND.AMB., AO DOM.,DE JORN.	5220	VENDEDORES E CAIXEIROS			

452	VEND.AMB., AO DOM.,DE JORN.	9113	VEND.DOMICÍL. OU POR TELEF.			
520	ECON., GOVERN. E SIM.	5121	ECON., GOVERN. E SIM.			
531	COZINHEIROS	5122	COZINHEIROS			
532	EMPREGADOS DE MESA E SIM.	5123	EMPREGADOS DE MESA E SIM.			
540	OUT. EMP. SERV. PES. E DOM.	9132	PESS.LIMP.ESCR.,HOT.SIM.			
540	OUT. EMP. SERV. PES. E DOM.	9151	ESTAFETAS, DISTRIBUID.,SIM.			
540	OUT. EMP. SERV. PES. E DOM.	5142	DAMAS COMPANH.QUART.CAS.PART.			
540	OUT. EMP. SERV. PES. E DOM.	5131	VIGILANTES DE CRIANÇAS			
540	OUT. EMP. SERV. PES. E DOM.	9152	PORTEIROS E SIM.			
551	PORTEIROS E SIM.	9152	PORTEIROS E SIM.			
552	PES. LIMPEZA E SIM.	9132	PESS.LIMP.ESCR.,HOT.SIM.			
552	PES. LIMPEZA E SIM.	9142	LAVADOR VIDROS E SIM.			
552	PES. LIMPEZA E SIM.	9162	CANTON.,LIMP.,REC.LIXO,SIM.			
552	PES. LIMPEZA E SIM.	9131	PES.LIMP.CAS.PART.SIM.			
560	LAVAD.,LIMP.,ENGOM. E SIM.	9133	LAVADEIROS,ENGOMADOR. ROUPA			
570	CABEL.,ESTET.,MASSAG.,SIM.	5141	CABEL.,ESTET.,MASSAG.,SIM.			
581	BOMBEIROS	5161	BOMBEIROS			
582	AGENTES DE POLÍCIA	5162	AGENTES DE POLÍCIA			
589	OUT.PES. SERV. PROT. E SEG.	5163	GUARDA SERV. PRISIONAIS			
589	OUT.PES. SERV. PROT. E SEG.	9152	PORTEIROS E SIM.			
589	OUT.PES. SERV. PROT. E SEG.	9153	RECOLH.DINH.MÁQ.VEND.SIM.			
589	OUT.PES. SERV. PROT. E SEG.	9154	PESS.SEGUR.SERV.PRIVAD.			
592	AG. FUNERÁRIOS E SIM.	5143	AGENTES FUNERÁRIOS			
599	OUT. PESSOAL DOS SERVIÇOS	5169	OUT.PESS.SEGURANÇA			
599	OUT. PESSOAL DOS SERVIÇOS	5149	OUT. TRAB. SERV.PES. E DOM.			
599	OUT. PESSOAL DOS SERVIÇOS	9152	PORTEIROS E SIM.			
599	OUT. PESSOAL DOS SERVIÇOS	5132	AJUDANTES SERV SAÚDE			
599	OUT. PESSOAL DOS SERVIÇOS	9120	ENGRAXADORES,SIM.			
599	OUT. PESSOAL DOS SERVIÇOS	9132	PESS.LIMP.ESCR.,HOT.SIM.			
599	OUT. PESSOAL DOS SERVIÇOS	9153	RECOLH.DINH.MÁQ.VEND.SIM.			
599	OUT. PESSOAL DOS SERVIÇOS	9161	CANTON.,LIMP.,REC.LIXO,SIM.			
989	OUT.COND.VEÍC.TRANSP.,SIM.	9152	PORTEIROS E SIM.			
		9154	EMPR.N/QUALIFIC.SERVIÇOS			
		5164	SOLDADO (FA,GNR,GF)*			

CLASSIFICAÇÕES UTILIZADAS EM PORTUGAL NOS CENSOS DE 1981 E 1991

ADAPTADAS DAS C.I.T.P. DE 1968 E 1988, RESPECTIVAMENTE

OPERÁRIOS

ENCARREGADOS E			
PEQUENOS EMPREITEIROS		CÓDIGOS (7000-7001)	
	1981		1991
700	ENCARREGADOS E SIM.	7000	ENCARREGADOS E SIM.*
		7001	PEQUENOS EMPREITEIROS *
OPERÁRIOS QUALIFICADOS E			
SEMI-QUALIFICADOS		CÓDIGOS (7121-7999)	
	1981		1991
		7416	TRAB.PREPAR.TABACO
		7223	REGULADORES MÁQ.FERRAMENTAS
645	MERGULHAD.,ESCAFANDRISTAS	7216	ESCAFANDRISTAS
724	FUNDID.-MOLDAD., MACHEIROS	7211	FUNDID.-MOLDAD. E MACHEIROS
731	TRAB. TRATAMENTO MADEIRAS	7421	TRAB. TRATAMENTO MADEIRAS
752	FIAND.,BOBINAD. FIOS E SIM.	7332	ARTESÃOS,TRAB.MAN.TÊXT.SIM.
760	CURT.,PREP. E ACAB. PELES	7441	CURTID.,PREP.,AC.PELES,SIM.
773	MAGAR.,TRIP. E PREP.CARNES	7411	MAG.,CORT.CARN.VER. E SIM.
774	CONSERV. GENER. ALIMENTÍC.	7411	MAG.,CORT.CARN.VER. E SIM.
774	CONSERV. GENER. ALIMENTÍC.	7415	PROVADORES SEL.,PR.ALIM.BEBID.
777	TR. PREP. CHÁ, CAFÉ, CACAU	7415	PROVADORES SEL.,PR.ALIM.BEBID.
778	CERV,TR.FAB.VINH.,PR.BEBID.	7415	PROVADORES SEL.,PR.ALIM.BEBID.
779	OUT.TR.FAB.PROD.ALIM.,BEBI.	7415	PROVADORES SEL.,PR.ALIM.BEBID.
791	ALFAIATES,MODIST. E SIM.	7433	ALFAIATES,COSTUR.,CHAPEL.
792	PELEIROS E SIMILARES	7434	PELEIROS E SIMILARES
793	MODISTAS CHAPÉUS E CHAPEL.	7433	ALFAIATES,COSTUR.,CHAPEL.
794	TRAÇ. MOLDES,CORTAD. E SIM.	7435	TRAÇ. MOLDES,CORTAD. E SIM.
795	COSTUREIRAS E BORDADORAS	7436	COSTUREIRAS,BORDADORAS,SIM.
795	COSTUREIRAS E BORDADORAS	7433	ALFAIATES,COSTUR.,CHAPEL.
796	ESTOFAD.,COLCHOEIROS E SIM.	7437	ESTOFAD.,COLCHOEIROS E SIM.
799	OUT. ALF., PEL.,EST. E SIM.	7436	COSTUREIRAS,BORDADORAS,SIM.
801	SAPATEIROS	7440	SAPATEIROS *
811	MARCENEIROS E SIMILARES	7422	MARCENEIROS,CARPINT.,SIM.
812	OPER.MÁQ. TR. MADEI. E SIM.	7423	OP./REG. MÁQ. TRAB. MADEIRA
813	TANOEIROS	7422	MARCENEIROS,CARPINT.,SIM.
814	CORTICEIROS	7233	OUT.AJUST.MONT.MEC.REP.MÁQ.
814	CORTICEIROS	7423	OP./REG. MÁQ. TRAB. MADEIRA
819	OUT. TR. MAD., CORT. E SIM.	7422	MARCENEIROS,CARPINT.,SIM.
819	OUT. TR. MAD., CORT. E SIM.	7331	ARTESÃOS,TRAB.MAN.MAD.MAT.SIM.
831	FORJ.,MART.,OP.PREN.FORJAR	7221	FORJ.,MART.,OP.PREN.FORJAR
832	SER-MEC.,OP. MÁQ-FER.,TRAÇ.	7222	SERR.MEC.OP.MÁQ.FERR.TRAÇAD.
835	OP.MÁQ. ALIS.,POL.,AF. MET.	7224	OP.MÁQ. ALIS.,POL.,AF. MET.
839	OUT.FORJ.SERR.OP.MQ.FERR.S.	7221	FORJ.MART.OP.PRENSAS FORJ.
839	OUT.FORJ.SERR.OP.MQ.FERR.S.	7222	SERR.MEC.OP.MÁQ.FERR.TRAÇAD.
841	AJUST-MONT. E INST. MÁQUIN.	7232	AJUS.MONT.MEC.REP.MOT.AVIÃO
841	AJUST-MONT. E INST. MÁQUIN.	7233	OUT.AJUST.MONT.MEC.REP.MÁQ.
841	AJUST-MONT. E INST. MÁQUIN.	7231	AJ.-MT.MEC.REP.VEI.MOT.S/AV
842	RELOJ. E MECÂNIC. PRECISÃO	7311	RELOJ. E MECÂNIC. PRECISÃO
843	MECÂNIC. VEÍCULOS A MOTOR	7231	AJ.-MT.MEC.REP.VEI.MOT.S/AV
844	MECÂNIC. MOTORES DE AVIÃO	7232	AJUS.MONT.MEC.REP.MOT.AVIÃO
845	MECAN-REPAR. E AFINAD. MÁQ.	7233	OUT.AJUST.MONT.MEC.REP.MÁQ.
845	MECAN-REPAR. E AFINAD. MÁQ.	7231	AJ.-MT.MEC.REP.VEI.MOT.S/AV
849	OT.A-M,REP-MQ,MQ.PREC.S/EL.	7233	OUT.AJUST.MONT.MEC.REP.MÁQ.
851	ELECTROMECÂNICOS	7241	ELECTROM. E ELECTRICISTAS
852	MONT-REPAR. APAR. ELECTRÓN.	7242	MONT-REPAR. APAR. ELECTRÓN.
854	REPAR. AP. RECEP.RÁDIO, TV	7243	REPAR. AP. RECEP.RÁDIO E TV
855	ELECTRICISTAS	7137	ELECTRICISTAS DA C.CIVIL
855	ELECTRICISTAS	7241	ELECTROM. E ELECTRICISTAS
856	MT-REP.INST. TEL. E TELEGR.	7244	MT-REP.INST. TEL. E TELEGR.
857	MONTADORES LINHAS ELÉCTRIC.	7245	MONTADORES LINHAS ELÉCTRIC.
859	OUT.TRAB.ELECTRIC.ELECTRÓN.	7241	ELECTROMECÂNICOS,ELECTRICI.
871	CANALIZ. E MONT. TUBAGENS	7136	CANALIZ. E MONT. TUBAGENS
872	SOLDADORES E MAÇARIQUEIROS	7212	SOLDADORES E MAÇARIQUEIROS
873	CALDEI.,LAT. E BATE-CHAPAS	7213	CALDEI.,LAT. E BATE-CHAPAS
874	SER.CIV.,MT.EST.MET. E SIM.	7214	SER.CIV.,MT.EST.MET. E SIM.

881	JOALHEIROS, OURIVES E SIM.	7313	JOA.,OUR.,LAP.,CL.PED.PREC.
882	LAPID. E CLASSIF. PED.PREC.	7314	LAPID. E CLASSIF. PED.PREC.
891	VIDR., OP.MAQ.CRIST. E SIM.	7322	VIDR.MOLD.CORT.POLID.VID.S.
891	VIDR., OP.MAQ.CRIST. E SIM.	7233	OUT.AJUST.MONT.MEC.REP.MÁQ.
891	VIDR., OP.MAQ.CRIST. E SIM.	7324	PINTORES,DECORAD.VIDR.CERÂM.
892	OLEIROS, TR.FAB.ABR. E SIM.	7321	OLEIROS, TR.FAB.ABR. E SIM.
894	LAP.,GRAV.,ACAB.-VID.,CER.	7323	LAP.,GRAV.,ACAB.-VID.,CER.
895	PINTORES-DECOR.- VID.,CER.	7324	PINTORES,DECORAD.VIDR.CERÂM.
896	TR.INST.EST.,PREP.-CH.VIDR.	7322	VIDR.MOLD.CORT.POLID.VID.S.
897	PREP. ELEM. VIDRO DE ÓPTICA	7322	VIDR.MOLD.CORT.POLID.VID.S.
899	OUT. VIDR.,OLEIROS E SIM.	7322	VIDR.MOLD.CORT.POLID.VID.S.
921	COMP. E MONT. ART.GRÁFICAS	7341	COMPOS.MONT.ARTES GRÁFICAS
922	IMPRESS. ART. GRAF. E SIM.	7341	COMPOS.MONT.ARTES GRÁFICAS
923	ESTEREOTIPADORES E SIM.	7342	ESTEREOTIPADORES E SIM.
924	GRAVAD. ART.GRAF. E SIM.	7343	GRAV. E FOTOG. ART.GRÁFICAS
925	FOTOGRAVADORES E SIM.	7343	GRAV. E FOTOG. ART.GRÁFICAS
926	ENCADERNADORES E SIM.	7345	ENCADERNADORES E SIM.
927	REV.,IMPRESS. PROV.CÂM.ESC.	7344	REVELAD.IMPRESS.CÂMARA ESC.
928	SERÍGRAFOS E SIM.	7346	SERÍGRAFOS E SIM.
929	OUT. COMP.TIP.,ENC. E SIM.	7341	COMPOS.MONT.ARTES GRÁFICAS
929	OUT. COMP.TIP.,ENC. E SIM.	7343	GRAV. E FOTOG. ART.GRÁFICAS
929	OUT. COMP.TIP.,ENC. E SIM.	7346	SERÍGRAFOS E SIM.
939	OUT. PINTORES E SIM.	7324	PINTORES,DECORAD.VIDR.CERÂM.
941	TR. FAB. E REP. INS.MÚSICA	7312	TR. FAB. E REP. INS. MÚSICA
951	PEDREIROS, LADRILH. E SIM.	7122	PEDREIROS, LADRILHADORES
951	PEDREIROS, LADRILH. E SIM.	7121	TRAB.CONS.CIV.TECN.TRADIC.
952	MONTAD. CONST. CIV. E SIM.	7123	MONTADOR CONSTR.CIV.SIM.
954	CARP. C.C.,NV.,OUT. E SIM.	7124	CARP. C.C., NV., OUT. E SIM.
955	ESTUCADORES E MARMORITAD.	7133	ESTUCADORES E MARMORITAD.
956	MONTADORES DE ISOLAMENTOS	7134	MONT.ISOLAM.TERM.ACÚSTIC.
957	VIDRACEIROS	7135	VIDRACEIROS
959	OUT. PEDREI., CARP. E SIM.	7131	ASSENTADORES DE TELHADOS
959	OUT. PEDREI., CARP. E SIM.	7122	PEDREIROS, LADRILHADORES
959	OUT. PEDREI., CARP. E SIM.	7121	TRAB.CONS.CIV.TÉCN.TRADIC.
959	OUT. PEDREI., CARP. E SIM.	7143	RECUPERADORES FACHADAS
959	OUT. PEDREI., CARP. E SIM.	7123	MONTADOR CONSTR.CIV.SIM.
959	OUT. PEDREI., CARP. E SIM.	7132	ASSENTADORES REVESTIMENTOS
959	OUT. PEDREI., CARP. E SIM.	7134	MONT.ISOLAM.TERM.ACÚSTIC.
972	MONTADORES DE CABOS	7215	MONTADORES DE CABOS
983	MAQUINISTAS DE LOCOMOTIVAS	7999	MAQUINIST.LOCOMOTIV.(8311)
OPERÁRIOS			
ESPECIALIZADOS		**CÓDIGOS (8001-8340)**	
	1981		**1991**
		8172	CONDUT.ROBOTS INDUSTRIAIS
		8171	COND.CADEIAS MONTAG.AUTOM.
624	TRATAD.ANIMAIS S/AVICULT.	8002	TR.AG.QUAL.CRIA.ANIM.(6121)
627	JARDINEIROS E SIM.	8001	TR.AG.QUAL.HORT.JARD.(6113)
628	CONDUT.MÁQ.AGRICOLAS	8331	CONDUT.MÁQ.AGRÍCOLAS
641	PESCADORES E MARISCADORES	8004	PESCADORES ALTO MAR (6153)
641	PESCADORES E MARISCADORES	8003	PES.ÁGUAS DOCES,COST.(6152)
711	MINEIROS E TRAB. PEDREIRAS	8111	COND.INST.EXTR.MINAS,PEDR.
711	MINEIROS E TRAB. PEDREIRAS	8081	MINEIROS,TRAB.PEDREI.(7111)
814	CORTICEIROS	8240	ALIMENT.VIGIL.MÁQ.PR.A.MAD.CORT.
711	MINEIROS E TRAB. PEDREIRAS	8082	CARREGADOR.FOGO,SIM. (7112)
711	MINEIROS E TRAB. PEDREIRAS	8333	CON.GRUAS,APAR.ELEV.,TRANSP.
712	PREP. MINÉRIOS E ROCHAS	8112	COND.INSTAL.TR.MINER.ROCH.
713	SONDAD. E PERFURAD. POÇOS	8113	SONDAD. E PERFURAD. POÇOS
721	COND. FORN. METALÚR. E SIM.	8121	COND. FORN. METALÚR. E SIM.
721	COND. FORN. METALÚR. E SIM.	8122	CN.FOR.SEG.FUSÃO,LÂMIN.SIM.
722	LAMINADORES	8122	COND.FOR.SEG.FUS.LÂMIN.SIM.
726	TRAB. TRAT. TERM. METAIS	8123	TRAB. TRAT. TERM. METAIS
727	TREFILAD. E ESTIR. METAIS	8124	TREFILAD. E ESTIR. METAIS
728	TRAB. GALVANOP. E TRAB SIM.	8223	TRAB. GALVANOP. E TRAB SIM.
729	OUT.TR. PROD./TRAT. METAIS	8124	TREFILAD. E ESTIR. METAIS
729	OUT.TR. PROD./TRAT. METAIS	8122	COND.FOR.SEG.FUS.LÂMIN.SIM.
732	SERRAD. E OUT. TR.PREP.MAD.	8141	OPER.INST.CORTE MAD.CORTIÇA

733	PREP. PASTA PARA PAPEL	8142	PREP. PASTA PARA PAPEL
734	TRAB. FABRICO PAPEL	8143	TRAB. FABRICO PAPEL
741	OPER.INST.MOAG., MIST. SIM.	8221	CON.MQ.FAB.PR.FARMAC.COSMÉT.
741	OPER.INST.MOAG., MIST. SIM.	8151	OPER. INST. MOAGEM, SIM.
742	COND.FOR.,APAR. TRAT. TERM.	8152	COND.FOR.,APAR. TRAT. TERM.
743	OPER.INSTALAÇÕES FILTRAÇÃO	8153	OPER.INSTALAÇÕES FILTRAÇÃO
744	OP.AP.DEST.,REA.,CRIS.,SIM.	8221	CON.MQ.FAB.PR.FARMAC.COSMÉT.
744	OP.AP.DEST.,REA.,CRIS.,SIM.	8154	OP.AP.DEST.,REA.,CRIS.,SIM.
745	TRAB.REFINAÇÃO PETRÓLEO	8155	TRAB.REFINAÇÃO PETRÓLEO
746	TRAB. EXPL. E PIROTÉCNICOS	8222	TRAB.EXPLOSIVOS,PIROTÉCN.
749	OUT.OP.INST.MOAG.COND.FOR.	8229	OUT.COND.MÁQ.FAB.PROD.QUÍM.
749	OUT.OP.INST.MOAG.COND.FOR.	8159	OT.O.I.MOA.C.FOR.O.A.FI.DE.
751	PREPARADORES DE FIBRAS	8092	PREPARADORES FIBRAS (7431)
752	FIAND.,BOBINAD. FIOS E SIM.	8261	OP.MAQ.FIAR,TORCER,BOBINAR
753	AFINADORES E PREPAR.TEARES	8093	TECELÕES TEAR.MAN.SI.(7432)
753	AFINADORES E PREPAR.TEARES	8262	AFINADORES,PREP.OPER.TEARES
755	MAQUINISTAS DE MALHAS	8093	TECELÕES TEAR.MAN.SI.(7432)
755	MAQUINISTAS DE MALHAS	8262	AFINADORES,PREP.OPER.TEARES
756	BRANQ.,TINT.,ACAB.PR.TÊXT.	8264	OPER.MÁQ.TRATAM.PROD.TÊXT.
757	TRAB. DO FABRICO DE FELTROS	8269	OUT.OP.MÁQ.TÊXT.VESTUÁR.
759	OUT. TRAB. TÊXTEIS E SIM.	8269	OUT.OP.MÁQ.TÊXT.VESTUÁR.
759	OUT. TRAB. TÊXTEIS E SIM.	8262	AFINADORES,PREP.OPER.TEARES
759	OUT. TRAB. TÊXTEIS E SIM.	8093	TECELÕES TEAR.MAN.SI.(7432)
760	CURT.,PREP. E ACAB. PELES	8265	OPER.MÁQ.PREP.PELES,COUR.
771	MOLEIROS DE CEREAIS E SIM.	8277	OP.MÁQ.PREP.CHÁ,CAFÉ,CACAU
771	MOLEIROS DE CEREAIS E SIM.	8273	OP.MÁQ. MOAG. CEREAIS, SIM.
772	TR. PROD. E REFIN. ACUCAR	8276	OP.MÁQ.PROD., REFIN. AÇÚCAR
774	CONSERV. GENER. ALIMENTÍC.	8274	OP.MÁQ.FAB.PR.PAD.PAST.PR.B.CER.
774	CONSERV. GENER. ALIMENTÍC.	8271	OP. MÁQ. TRAT. CARNE, PEIXE
774	CONSERV. GENER. ALIMENTÍC.	8275	OP.MÁQ. TRAT. FRUTA,LEGUMES
774	CONSERV. GENER. ALIMENTÍC.	8089	CONSERV.FRUTAS,LEGUM.(7414)
775	TR. FAB. PRODUTOS LÁCTEOS	8272	OP.MÁQ.FAB. PRODUTOS LÁCTEOS
775	TR. FAB. PRODUTOS LÁCTEOS	8088	TR.FAB.QUEIJ.,MANTEI.(7413)
776	PAD,PAST,CONF. E PR.MAS.AL.	8274	OP.MÁQ.FAB.PR.PAD.PAST.PR.B.CER.
776	PAD,PAST,CONF. E PR.MAS.AL.	8273	OP.MÁQ. MOAG. CEREAIS, SIM.
776	PAD,PAST,CONF. E PR.MAS.AL.	8087	PADEI.PASTEL..CONFEIT.(7412)
777	TR. PREP. CHÁ, CAFÉ, CACAU	8277	OP.MAQ.PREP.CHÁ,CAFÉ,CACAU
778	CERV,TR.FAB.VINH.,PR.BEBID.	8278	CERV.,OP.MAQ.PR.VINH.,BEBID.
779	OUT.TR.FAB.PROD.ALIM.,BEBI.	8275	OP.MÁQ. TRAT. FRUTA,LEGUMES
779	OUT.TR.FAB.PROD.ALIM.,BEBI.	8278	CERV.,OP.MÁQ.PR.VINH.,BEBID.
781	PREPARADORES DE TABACO	8279	OPER.MÁQ.TRAT.PROD.TABACO
782	OP.MÁQ.F.CIG.,CHAR.,CIGARR.	8279	OPER.MÁQ.TRAT.PROD.TABACO
789	OUT. TRAB. DOS TABACOS	8279	OPER.MÁQ.TRAT.PROD.TABACO
793	MODISTAS CHAPÉUS,CHAPELEIR.	8269	OUT.OPER.MÁQ.TÊXT.VESTUÁR.
795	COSTUREIRAS E BORDADORAS	8263	OPER.MÁQ.P/CONFECÇÃO
799	OUT. ALF., PEL.,EST. E SIM.	8263	OPER.MÁQ.P/CONFECÇÃO
802	TR. FABRICO DO CALÇADO	8094	SAPAT.,TR.CAL.A.COUR.(7442)
802	TR. FABRICO DO CALÇADO	8266	OPER.MÁQ.CALÇADO,ART.COURO
803	MALEIROS, CORREEIROS E SIM.	8094	TR.CAL.ART.COUR.(7442) *
812	OPER.MÁQ. TR. MADEI. E SIM.	8240	ALIMENT.VIGIL.MÁQ.PR.A.MAD.CORT.
813	TANOEIROS	8240	ALIMENT.VIGIL.MÁQ.PR.A.MAD.CORT.
814	CORTICEIROS	8090	TRAB.IND. CORTICEIRA (7425)
814	CORTICEIROS	8091	TR.IND.GRANUL.,AGLOM.(7426)
814	CORTICEIROS	8240	ALIMENT.VIGIL.MÁQ.PR.A.MAD.CORT.
815	TR. AGLOM. MADEIRA,CORTIÇA	8141	OPER.INST.CORTE MAD.CORTICA
815	TR. AGLOM. MADEIRA,CORTIÇA	8091	TR.IND.GRANUL.,AGLOM.(7426)
815	TR. AGLOM. MADEIRA,CORTIÇA	8240	ALIMENT.VIGIL.MÁQ.PR.A.MAD.CORT.
819	OUT. TR. MAD., CORT. E SIM.	8240	ALIMENT.VIGIL.MÁQ.PR.A.MAD.CORT.
820	CANT.,OP.MÁQ. PEDRA E SIM.	8083	CANTEIROS E SIM. (7113)
834	OPER. MÁQUINAS-FERRAMENTAS	8211	OPER.MÁQ.FERR.-TRAB.SÉRIE
839	OUT.FORJ.SERR.OP.MQ.FERR.S.	8281	AJUST.MONT.CONST.METAL.
839	OUT.FORJ.SERR.OP.MQ.FERR.S.	8211	OPER.MÁQ.FERR.-TRAB.SÉRIE
853	MONT.AP.ELÉCTR. E ELECTRÓN.	8283	MONT. APAR. ELECTRÓNICA
853	MONT.AP.ELÉCTR. E ELECTRÓN.	8282	MONTAD.APAR.ELÉCTRICA
855	ELECTRICISTAS	8161	COND.MAQ.,INST.FX.PR.ENERG.
859	OUT.TRAB.ELECTRIC.ELECTRON.	8282	MONTAD.APAR.ELÉCTRICA
891	VIDR., OP.MÁQ.CRIST. E SIM.	8131	FORN.FUND.TR.SIM.VID.CERÂM.
891	VIDR., OP.MÁQ.CRIST. E SIM.	8132	COND.INST. VIDRO, CERÂMICA
891	VIDR., OP.MÁQ.CRIST. E SIM.	8284	MONT.ART.MET.PL.BOR.SIM.

892	OLEIROS, TR.FAB.ABR. E SIM.	8131	FORN.FUND.TR.SIM.VID.CERÂM.
893	FORNEIROS, FUNDID. E SIM.	8131	FORN.FUND.TR.SIM.VID.CERÂM.
896	TR.INST.EST.,PREP.-CH.VIDR.	8131	FORN.FUND.TR.SIM.VID.CERÂM.
897	PREP. EL.EM. VIDRO DE ÓPTICA	8131	FORN.FUND.TR.SIM.VID.CERÂM.
899	OUT. VIDR.,OLEIROS E SIM.	8131	FORN.FUND.TR.SIM.VID.CERÂM.
899	OUT. VIDR.,OLEIROS E SIM.	8139	OUT.CONDUT.INST.VIDR.CERÂM.
901	TR.FAB.BORRACHA, MAT.PLÁST.	8284	MONT.ART.MET.PL.BOR.SIM.
901	TR.FAB.BORRACHA, MAT.PLÁST.	8232	OPER.MÁQ.FAB.ART.PLÁST.
901	TR.FAB.BORRACHA, MAT.PLÁST.	8231	OPER.MÁQ.FAB.ART.BORRACHA
902	CONF. E VULCANIZAD. PNEUS	8231	OPER.MÁQ.FAB.ART.BORRACHA
910	CARTONAGEIROS E SIM.	8253	CARTONAG.,OPER.MÁQ.CARTON.
922	IMPRESS. ART. GRAF. E SIM.	8251	IMPRESS. ART. GRÁF. E SIM.
926	ENCADERNADORES E SIM.	8252	OP.MÁQ.ENCADERNAÇÃO
927	REV.,IMPRESS. PROV.CÂM.ESC.	8224	REV.,IMPRESS. PROV. CÂM.ESC.
929	OUT. COMP.TIP.,ENC. E SIM.	8251	IMPRESS. ART. GRÁF. E SIM.
931	PINTORES C.C., NAV. E OUT.	8085	PINT.C.CIV.,DECAPAD.(7141)*
939	OUT. PINTORES E SIM.	8086	PINTOR.PISTOLA, SIM. (7142)
943	TR.FAB.FIBROCI.,AGL.CIM.LX.	8212	TRAB.FAB.FIBROC.AGL.,CIM.OUT.MIN.
944	TR. FAB. FÓSFOROS	8222	TRAB.EXPLOSIVOS,PIROTÉCN.
945	TR. FAB. LÁPIS	8240	ALIMENT.VIGIL.MÁQ.PR.A.MAD.CORT.
949	OUT. TR. PROD. E SIM.	8211	OPER.MÁQ.FERR.-TRAB.SÉRIE
949	OUT. TR. PROD. E SIM.	8251	OP.MÁQ.IMPRIMIR ART.GRÁF.
949	OUT. TR. PROD. E SIM.	8229	OUT.COND.MÁQ.FAB.PROD.QUÍM.
949	OUT. TR. PROD. E SIM.	8231	OPER.MÁQ.FAB.ART.BORRACHA
949	OUT. TR. PROD. E SIM.	8286	MONTAD.ART.CARTÃO,TECIDO,SIM.
959	OUT. PEDREI., CARP. E SIM.	8085	PINTORES CONSTR.CIV. (7141)
959	OUT. PEDREI., CARP. E SIM.	8084	OUT.TRAB.C.C.DE TOSCO(7129)
961	COND.MÁQ.,INST.FX.PR.ENERG.	8161	COND.MÁQ.,INST.FX.PR.ENERG.
969	OUT.COND.MÁQ. E INST.FIXAS	8163	COND.INST.TRAT.ÁGUA E OUT.
969	OUT.COND.MÁQ. E INST.FIXAS	8162	FOGUEIR.TURBINA,CALDEIR.SIM.
973	MAQUIN. GRUAS,OUT.MÁQ.ELEV.	8333	CON.GRUAS,APAR.ELEV.,TRANSP.
974	CO.MÁQ. ESC.,TER.,C.C.,SIM.	8212	TRAB.FAB.FIBROC.AGL.,CIM.OUT.MIN.
974	CO.MÁQ. ESC.,TER.,C.C.,SIM.	8332	CON.MÁQ. ESC.,TERRAPL. C.C.
977	CON.EMPILH.,OUT. MÁQ.MANOB.	8334	CON.EMPILH.,OUT. MAQ.MANOB.
981	MARINHEIROS E SIM.	8340	MARINHEIROS E SIM.
982	MT.,MAQ.MAR.,FOG.,LUB.EMBA.	8162	FOGUEIR.TURBINA,CALDEIR.SIM.
983	MAQUINISTAS DE LOCOMOTIVAS	8162	FOGUEIR.TURBINA,CALDEIR.SIM.
984	AGULHEIROS E SIM.	8312	MANOB.ESTAÇÃO,AGULH. E SIM.
985	CONDUTORES VEÍC. A MOTOR	8324	CONDUT.VEÍC.PESADOS
985	CONDUTORES VEÍC. A MOTOR	8323	CONDUT.AUTOC.CARR.ELÉCTR.
985	CONDUTORES VEÍC. A MOTOR	8321	CONDUTORES MOTOCICLETAS
985	CONDUTORES VEÍC. A MOTOR	8322	CONDUT.VEÍC.LIGEIROS
989	OUT.COND.VEÍC.TRANSP.,SIM.	8163	COND.INST.TRAT.ÁGUA E OUT.
989	OUT.COND.VEÍC.TRANSP.,SIM.	8322	CONDUT.VEÍC.LIGEIROS
OPERÁRIOS			
INDIFERENCIADOS		**CÓDIGOS (9201-9999)**	
	1981		**1991**
		9321	TRAB.N/QUALIF.MONTAGEM
624	TRATAD.ANIMAIS S/AVICULT.	9211	TRAB.AGRÍCOLAS NÃO QUALIF.
711	MINEIROS E TRAB. PEDREIRAS	9311	TRAB.N/QUALIF.MINAS
714	SALINEIROS	9201	SALINEIROS (7114)
759	OUT. TRAB. TÊXTEIS E SIM.	9322	TR.N/QUAL.IND.TRSF.(+ APR.)
779	OUT.TR.FAB.PROD.ALIM.,BEBI.	9322	TR.N/QUAL.IND.TRSF.(+ APR.)
819	OUT. TR. MAD., CORT. E SIM.	9322	TR.N/QUAL.IND.TRSF.(+ APR.)
942	CESTEIROS E ESCOVEIROS	9202	CESTEIROS,ESCOVEIROS (7424)
949	OUT. TR. PROD. E SIM.	9322	TRAB.N/QUALIF.IND.TRANSF.
971	EMBALADORES	9322	TRAB.N/QUALIF.IND.TRANSF.
971	EMBALADORES	9999	OPERAD.MÁQ.EMBALAR
975	CARREG. E DESC. DE NAVIOS	9333	CARREGADORES E DESCARREGAD.
976	BAGAG. E OUT. CAR. E DESC.	9333	CARREGADORES E DESCARREGAD.
986	COND. VEIC. TRACÇAO ANIMAL	9332	COND. VEÍC. TRACÇÃO ANIMAL
989	OUT.COND.VEÍC.TRANSP.,SIM.	9331	COND.VEÍC.ACCION.MÃO,PEDAL
999	OUT. TRAB. INDIFERENCIADOS	9312	TRAB.N/QUAL.C.C.,OB.PÚBL.
999	OUT. TRAB. INDIFERENCIADOS	9322	TRAB.N/QUALIF.IND.TRANSF.
999	OUT. TRAB. INDIFERENCIADOS	9313	TRAB.INDIF.CONST.CIV.
721	COND.FOR.METAL.SIM.	9311	TRAB.N/QUALIF.MINAS

FONTES E BIBLIOGRAFIA

I QUADRO INSTITUCIONAL E DIFERENCIAÇÃO SOCIAL

1. A NEGOCIAÇÃO DA MUDANÇA: O PROBLEMA

Fontes primárias

* **Acordo Económico e Social**, Conselho Permanente de Concertação Social, 1990, 97 pp.

Bibliografia

* Aguiar, J. (1989), "O Estado nas sociedades modernas. A dimensão social da acção política contemporânea", **Novos Desafios**, 3 : 37-42
* Almeida, J. F. (1990), **Valores e representações sociais. Portugal os próximos 20 anos**, Vol. VIII, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 143 pp.
* Austin, J. L. (1970), **Quand dire, c'est faire**, Paris, Ed. Seuil, Col. L'Ordre Philosophique (1a. ed. do original inglês 1962)
* Barroso, J. D. (1989), "O processo de democratização: uma tentativa de interpretação a partir de uma perspectiva sistémica" in M. B. Coelho (org.), **Portugal. O sistema político e constitucional : 1974-1987**, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais : 39-68
* Bendix, R., J. Bendix e N. Furniss (1987), 'Reflections on modern western states and civil societies' in R. G. Braungart e M. M. Braungart (dir.), **Research in Political Sociology**, Vol.3 : 1-38.
* Boyer, R. *et al.* (1986), **La flexibilité du travail en Europe**, Paris, La Découverte, 330 pp.
* Bruneau, T. e M. Bacalhau (1978), **Os portugueses e a política quatro anos depois do 25 de Abril**, Lisboa, Ed. Meseta
* Cabral, M. V. (1991), "A *partidocracia* portuguesa", **Público**, 10 de Julho de 1991, p. 17
* Cabral, M.V., E. de Freitas e M. L. Rodrigues (1993), 'Atitudes da população portuguesa perante o desenvolvimento. Principais conclusões da sondagem de Janeiro de 1991' in T. P. Gouveia (coord.), **Sociedade, valores culturais e desenvolvimento**, Lisboa, Fundação Luso-Americana para o Desenvolvimento, Pub. Dom Quixote, Col. Nova Enciclopédia : 25-64.
* Caetano, M. *et al.* (1982), **Regionalização e poder local em Portugal**, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento, 162 pp.
* Casassus-Montero, C. (1981), "Le marché du travail comme niveau d'analyse de la structure de classes", **Sociologie du Travail**, No.2 : 230-238
* Crozier, M. (1991), **L'entreprise à l'écoute. Apprendre le management post-industriel**, Paris, InterEditions, 217 pp. (1a. ed. 1989)
* Deusdado, D. (1992), "Sem palavras. Empresários não esclarecem trabalhadores na introdução de novas tecnologias", **Público**, 10 de Fevereiro : 14-15
* Gago, J. M. (1990), **Manifesto para a ciência em Portugal - Ensaio**, Lisboa, Gradiva, 177 pp.
* Gamble, A. (1982), **An introduction to modern social and political thought**, Londres, The Macmillan Press, 264 pp.
* Glock, C. Y. (1971), "Y a-t-il un réveil religieux aux Etats-Unis?", in R. Boudon e P. Lazarsfeld, **Le vocabulaire des Sciences Sociales**, Paris e Haia, Mouton e Maison des Sciences de l'Homme, 1971, 3a. ed. (1a. ed. 1965) : 49-68
* Godinho, V. M. (1969), **O socialismo e o futuro da Península**, Lisboa, Horizonte, 173 pp.

* Godinho, V. M. (1971/1980), **Estrutura da antiga sociedade portuguesa**, Lisboa, Arcadia, Col. Temas Portugueses, 4a. ed. (1a. ed. 1971), 320 pp.
* Godinho, V. M. (1991), "A ciência e a modernização de Portugal", **Via Latina**, No.1, Maio de 1991 : 54-57
* Loureiro, J. A. (1991), **Economia e sociedade. A indústria no após-guerra: anos 50 e 60,** Lisboa, Ed. Cosmos, Col. Portugal e o Mundo Português, 360 pp.
* Lucena, M. de (1985), "Neocorporativismo? - Conceito, interesses e aplicação ao caso português", **Análise Social**, XXI (87-88-89) : 819-865
* Lucena, M. de (1989), "A herança de duas revoluções: continuidade e rupturas no Portugal post-salazarista" in M. B. Coelho (org.), **Portugal. O sistema político e constitucional : 1974-1987**, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais : 505-555
* Lucena, M. de e C. Gaspar (1991), "Metamorfoses corporativas? Associações de interesses económicos e institucionalização da democracia em Portugal I", **Análise Social**, XXVI (114) : 847-903
* Lucena, M. de e C. Gaspar (1992), "Metamorfoses corporativas? Associações de interesses económicos e institucionalização da democracia em Portugal II", **Análise Social**, XXVII (115) : 135-187
* Luhman, N. (1982), **The differenciation of society**, New York, Columbia University Press, XXXVII + 482 pp.
* Marques, M. M. (1988a), "Estratégias alternativas em situação de crise", in **Estudos e Ensaios em homenagem a Vitorino Magalhães Godinho**, Lisboa, Liv. Sá da Costa Editor : 487-505
* Marques, M. M. L. e A. C. Ferreira (1991), "A concertação económica e social: a construção do diálogo social em Portugal", **Revista Crítica de Ciências Sociais**, 31 : 11-41
* Moscovici, S. e W. Doise (1991), **Dissensões e consenso**, Lisboa, Livros Horizonte, Col. Horizonte de Psicologia, 254 pp.
* Nunes, A. S. (1964), "Portugal, sociedade dualista em evolução", **Análise Social**, II (7-8) : 407-462
* Reis, L. B. e M. Dias (1993), 'Grupos e valores de referência socio-políticos' in L. de França (coord.), **Portugal, valores europeus, identidade cultural**, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento 261-306.
* Reynaud, J.-D. (1989), **Les règles du jeu. L 'action collective et la régulation sociale**, Paris, A. Colin, Col.U - Sociologie, 306 pp.
* Santos, B. S. (1990), **O Estado e a sociedade em Portugal (1974-1988)**, Porto, Ed. Afrontamento, 266 pp. (colectânea de artigos publicados entre 1981 e 1987)
* Vala, J. (1986), **Representações sociais dos jovens: valores, identidade e imagens da sociedade portuguesa**, Lisboa, I.E.D., Cadernos Juventude no. XI, 206 pp.
* Vala, J. (1988), "Identidades sociais e representações sociais sobre o poder: para um entendimento das culturas políticas em Portugal", **Revista de Ciência Política**, No.7/8 : 5-23 (a publicação é de 1991 e a comunicação que deu origem à mesma foi apresentada em 1989)

2. MODOS DE REGULAÇÃO: INTERVENÇÃO ESTATAL E PARTICIPAÇÃO DOS "PARCEIROS SOCIAIS"

2.1. INTERESSE GERAL E LEGITIMIDADE POLÍTICA

Fontes primárias

Legislação

* Decreto-Lei no. 622/70 - reorganização da Secretaria-Geral da Presidência do Conselho
* Decreto-Lei no. 265/73 - autonomização dos serviços incumbidos da reforma administrativa
* Decreto-Lei no. 269/73 - define a composição do Conselho Coordenador da Administração Pública
* Decreto-Lei no. 660/76 - definição dos estatutos das empresas públicas
* Decreto-Lei no. 41/84 - criação e reorganização de serviços da administração pública
* Decreto-Lei no. 43/84 - excedentes da função pública
* Decreto-Lei no. 45/84 - incentivos para a fixação na periferia
* Portaria no. 715/85 - incentivos para a fixação na periferia

Estatísticas

* Ministério da Reforma Administrativa, **Inquérito aos Recursos Humanos da Função Pública**, Lisboa, 1980
* Centro de Informação Científica e Técnica da Reforma Administrativa, **A Administração: factos e números**, Lisboa, Secretaria de Estado do Orçamento, 1987

Outras

* Mota de Campos, "Entrevista do Ministro de Estado sobre a problemática geral da Reforma Administrativa", **Administração Pública**, no. 1, Outubro-Dezembro, 1972 : 9-22
* "Plano de Actividades da Direcção de Serviços da Reforma Administrativa", **Administração Pública**, no. 1, Outubro-Dezembro, 1972 : 23-29
* "Mesa redonda. Anos noventa: o regresso do Estado?", **Público**, Suplemento de 29 de Junho de 1991 : 2-7
* "Sindicato só com 130 sócios faz parar Metro há um mês", **A Capital**, 5 de Maio de 1992 : 13

Bibliografia

* Austin, J. L. (1970), **Quand dire, c'est faire**, Paris, Ed. Seuil, Col. L'Ordre Philosophique, 184 pp. (1a. ed. do original inglês 1962)
* Barreto, A. (1984), "Estado central e descentralização: antecedentes e evolução, 1974-1984", **Análise Social**, XX (81-82) : 191-218
* Barreto, A. (1991), "Instituições e sociedade: perspectivas", in AAVV, **Portugal no limiar do século XXI**, Lisboa, Cadernos SEDES no. 5 : 191-211

* Barroso, J. D. (1984), "Capacidade de adaptação e incapacidade de decisão. O Estado Português e a articulação política dos interesses sociais desde 1974", **Análise Social**, XX (83) : 453-465
* Cabral, M. V., E. de Freitas e M. L. Rodrigues (1993), 'Atitudes da população portuguesa perante o desenvolvimento. Principais conclusões da sondagem de Janeiro de 1991' in T. P. Gouveia (coord.), **Sociedade, valores culturais e desenvolvimento**, Lisboa, Fundação Luso-Americana para o Desenvolvimento, Pub. Dom Quixote, Col. Nova Enciclopédia : 25-64.
* Caetano, M. *et al.* (1982), **Regionalização e poder local em Portugal**, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento, 162 pp.
* Clegg, S. R. (1990), **Modern organizations. Organization studies in the postmodern wordl**, Londres, Sage, 261 pp.
* Crozier, M. (1979), **On ne change pas la société par décret**, Paris, Grasset, 298 pp.
* Crozier, M. (1991), **L'entreprise à l'écoute. Apprendre le management post-industriel**, Paris, InterEditions, 217 pp. (1a. ed. 1989)
* Lipset, S. M. (1960), "Social conflict, legitimacy, and democracy" in **The political man**, Londres, William Heinemann Ltd. : 77-90
* Lipset, S. M. (1989), "A singularidade americana reafirmada", **Revista de História Económica e Social**, 27 : 1-39
* Lucena, M. de (1976), **A evolução do sistema corporativo português**. Vol. I - O **Salazarismo**; Vol. II - O **Marcelismo**, Lisboa, Perspectivas e Realidades
* Lucena, M. de (1977), "A revolução portuguesa: do desmantelamento da organização corporativa ao duvidoso fim do corporativismo", **Análise Social**, XIII (51) : 541-592
* Lucena, M. de (1978), "Sobre a evolução dos organismos de coordenação económica ligados à lavoura (I)", **Análise Social**, XIV (56) : 817-862
* Lucena, M. de (1979), "Sobre a evolução dos organismos de coordenação económica ligados à lavoura (II)", **Análise Social**, XV (57) : 117-167 e , "Sobre a evolução dos organismos de coordenação económica ligados à lavoura (III)", **Análise Social**, XV (58) : 287-355
* Lucena, M. de (1982), "Transformações do Estado português nas suas relações com a sociedade civil", **Análise Social**, XVIII (72-73-74) : 897-926
* Lucena, M. de (1989), "A herança de duas revoluções: continuidade e rupturas no Portugal post-salazarista" In M. B. Coelho (org.), **Portugal. O sistema Politico e constitucional: 1974-1987**, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais : 505-555
* Lucena, M. de e C. Gaspar (1991), "Metamorfoses corporativas? - Associações de interesses ecnómicos e institucionalização da democracia em Portugal (I)", **Análise Social**, XXVI (114) : 847-903
* Lucena, M. de e C. Gaspar (1992), "Metamorfoses corporativas? - Associações de interesses ecnómicos e institucionalização da democracia em Portugal (II)", **Análise Social**, XXVII (115) : 135-187
* Luhmann, N. (1982), **The differenciation of society**, New York, Columbia University Press, XXXVII + 482 pp.
* Moscovici, S. e W. Doise (1991), **Dissensões e consenso**, Lisboa, Livros Horizonte, Col. Horizonte de Psicologia, 254 pp.
* Moura, F. P. (1969), **Por onde vai a economia portuguesa?**, Lisboa, Dom Quixote, 205 pp.
* Neuschwander, C. (1991), **L'acteur et le changement. Essai sur les réseaux**, Paris, Ed. du Seuil, Col. L'Epreuve des Faits, 248pp.
* Reis, L. B. e M. Dias (1993), 'Grupos e valores de referência socio-políticos' in L. de França (coord.), **Portugal. Valores europeus, identidade cultural**, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento : 261-306.
* Santos, B. S. (1990), **O Estado e a sociedade em Portugal (1974-1988)**, Porto, Ed. Afrontamento, 266 pp. (colectânea de artigos publicados entre 1981 e 1987)

* Santos, B. S. (1991), "Onze teses por ocasião de mais uma descoberta de Portugal", **Via Latina**, no. 1, Maio de 1991 : 58-64
* Schmitter, P. C. (1984), **Neo-corporatism and the State**, Instituto Universitário de Florença, Working Paper no. 106, 45 pp.
* Viegas, J. M. L. (1988), "Cultura política: intervenção do Estado e democracia", **Revista de Ciência Política**, No. 7/8 : 67-81 (a publicação é de 1991 e a comunicação que deu origem ao texto foi apresentada em 1989)

2.2. A MOBILIDADE COMO PROBLEMA I (1962-1973)

Fontes primárias

Legislação

Lei no. 2005/45 - definição dos princípios da reorganização industrial
Decreto-Lei no. 44506/62 - criação do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra
Decreto-Lei no. 44538/62 - criação do Instituto de Formação Profissional Acelerada
Decreto-Lei no. 44785/62 - definição do quadro de pessoal do FDMO
Decreto-Lei no. 46731/65 - criação do Serviço Nacional de Emprego
Decreto-Lei no. 44620/62 - criação do Instituto de Estudos Sociais
Decreto-Lei no. 46909/66 - reorganização dos serviços de planeamento do Secretariado Técnico da Presidência do Conselho
Decreto-Lei no. 48275/68 - criação do Serviço de Formação Profissional
Decreto-Lei no. 49212/69 - lei das convenções colectivas de trabalho
Decreto-Lei no. 49408/69 - lei do contrato individual de trabalho
Decreto-Lei no. 49409/69 - integração institucional dos serviços públicos de formação profissional
Decreto-Lei no. 49408/69 - contrato individual de trabalho
Decreto-Lei no. 49212/70 - convenções colectivas de trabalho

Publicações periódicas consultadas

Números específicos

* AAVV, **Estudos Sociais e Corporativos**, no. 4, 1962
* AAVV, **Estudos Sociais e Corporativos**, no. 9, 1964
* AAVV, **Estudos Sociais e Corporativos**, no. 15, 1965
* AAVV (1970), "Fenómeno urbano e desenvolvimento social na região de Lisboa", **Informação social**, no. 19

Colecções

* Estudos Sociais e Corporativos - edição da Junta de Acção Social, publicado pelo Centro de Estudos Sociais e Corporativos (no. 1, Janeiro de 1962 - no. 36, Junho de 1973)
* Cadernos do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra (no. 1, 1964; série Suplementos) e série Estudos do Departamento de Estudos e Planeamento do Ministério das Corporações e Previdência Social (no. 1, 1971)
* Informação Social (no. 1, Janeiro-Março 1966; no. 21, Janeiro-Março 1971)
* Cadernos do Instituto de Orientação Profissional
* Instituto Nacional de Investigação Industrial - Série Produtividade
* Análise Social (1964-1973)

Bibliografia

* AAVV (1964), "Centros comuns de aprendizagem", Lisboa, **Cadernos do FDMO**, no. 4

* Almeida, C. F., F. H. Vara e I. F. Martins (1971), **Adaptação do trabalhador de origem rural ao meio industrial e urbano**, Instituto Nacional de Investigação Industrial, Produtividade, 184 pp.

* Antunes, M. G. (1964), "Problemas de mão-de-obra rural nos países em desenvolvimento", **Estudos Sociais e Corporativos**, 12 : 59-207 (reproduzido nos **Cadernos FDMO**, no. 9, 1965)

* Antunes, M. L. M. (1973), **A emigração portuguesa desde 1950: dados e comentários**, Lisboa, G.I.S., Caderno no. 7, 111 pp.

* Arroteia, J. C. (1983), **A emigração portuguesa - suas origens e distribuição**, Lisboa, Instituto de Cultura e Língua Portuguesa, Biblioteca Breve no. 79, 167 pp.

* Baganha, M. (1988), **International labor movements: Portuguese emigration to the United States (1820-1930)**, dissertação de Ph.D., Filadélfia, University of Pennsylvania, mimeo.

* Bragança, N. (1964), "O serviço de emprego na política de mão-de-obra", Lisboa, **Cadernos do FDMO**, no. 3

* Caetano, M. *et al.* (1982), **Regionalização e poder local em Portugal**, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento, 162 pp.

* Carvalho, N. de (1962), "Política de mão-de-obra", **Estudos Sociais e Corporativos**, no. 2 : 7-21

* Carvalho, O. E. (1964), "Diferenciações salariais na indústria portuguesa", **Estudos Sociais e Corporativos**, no. 9 : 52-94 (reproduzido in **Cadernos do FDMO**, no. 2, 1964)

* Carvalho, O. E. (1968), **Repartição dos rendimentos e planeamento**, Lisboa, FDMO, Série Estudos no. 28

* Carvalho, O. E. e J. Moura (1965), **A repartição do rendimento em Portugal continental**, Lisboa, FDMO, Série Estudos no. 8

* Correia, H. G. (1970), "Inquérito *Remunerações/1969* (comércio). Resultados e análise", Lisboa, **Cadernos FDMO**, no. 35

* Duarte, H. (1962), "A mão-de-obra rural e a indústria", **Estudos Sociais e Corporativos**, no. 3, 1962 : 113-130

* Galhardo, M. G. e M. E. Castanheira (1968), "Análise das diferenciações salariais interqualificações em 1965", Lisboa, **Cadernos FDMO**, no. 26

* Giraldes (1968), "Determinação de zonas prioritárias de investimentos em promoção social", **Informação social**, no. 12 : 5-32

* Godinho, V. M. (1971/1980), **Estrutura da antiga sociedade portuguesa**, Lisboa, Arcádia, Col. Temas Portugueses, 4a. ed. (1a. ed. 1971), 320 pp.

* Lopes, A. S. (1967), **Estrutura da população activa portuguesa**. Vol. I **Sectores secundário e terciário (análise global)**, Vol. II **Sector Secundário**, Vol. III **Sector Terciário**, Lisboa, Instituto Gulbenkian de Ciência, Centro de Economia e Finanças

* Lopes, B. e F. Lopes (1966), "O fenómeno da urbanização e suas incidências em Portugal", **Informação social**, no. 3 : 18-38

* Loureiro, J. A. (1991), **Economia e sociedade. A indústria no após guerra: anos 50 e 60**, Lisboa, Ed. Cosmos, Col. Portugal e o Mundo Português, 360 pp.

* Makkler, H. M. (1969), A *elite* industrial portuguesa, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian

* Martins, I. F. e L. Costa (1968), **Os trabalhadores da indústria e o progresso técnico**, Instituto Nacional de Investigação Industrial, Produtividade, 264 pp. (parcialmente reproduzido em I. F. Martins, "Os trabalhadores portugueses ante a sociedade e o progresso: notas de reflexão sobre um inquérito", **Análise Social**, VII (28), 1969 : 382-390)

* Moura, F. P. (1969), **Por onde vai a economia portuguesa?**, Lisboa, Dom Quixote, 205 pp.

* Moura, H. C. (1969), "Obstáculos à mobilidade social da família", **Informação Social**, no. 14 : 112-117
* Moura, H. C. (1970), **Estudo de enquadramento relativo aos problemas de orientação vocacional no contexto das transformações sociais e culturais induzidas pelo processo de desenvolvimento económico**, Lisboa, Instituto de Orientação Profissional
* Moura, J. (1984), "Algumas observações a propósito da experiência portuguesa de planeamento nos domínios do emprego e da repartição de rendimentos", in AAVV, **O planeamento económico em Portugal: lições da experiência**, Lisboa, Livraria Sá da Costa Editora : 109-133
* Moura, J. B. (1989), "A Constituição portuguesa e os trabalhadores. Da revolução à integração na CEE" in M. B. Coelho (org.), **Portugal. O sistema político e constitucional: 1974-1987**, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais : 813-860
* Murteira, M. (1966), "Emigração e política de emprego em Portugal", **Cadernos do FDMO**, no. 12
* Murteira, M., I. B. Matos e A. Catarino (1969), "Recursos humanos em Portugal (síntese de informação estatística)", Lisboa, **Cadernos FDMO**, no. 31
* Nunes, A. S. (1988), "Histórias, uma história e a História - sobre as origens das modernas Ciências Sociais em Portugal", **Análise Social**, XXIV (100) : 11-55
* Reis, M. C. L. e J. P. Santos (1967), **O aprendiz no meio industrial português**, Instituto Nacional de Investigação Industrial, Produtividade, 132 pp.
* Reis, M. C. L. e J. P. Santos (1970), **Formação e rendimento profissional**, Instituto Nacional de Investigação Industrial, Produtividade, 100 pp.
* Reis, M. C., F. Vara e L. Bispo (1972), **Os aprendizes da indústria metalúrgica e metalomecânica. Motivações e atitudes**, Lisboa, Instituto de Orientação Profissional
* Salgueiro, G. A. G. (1965), "A informação profissional", **Cadernos do FDMO**, no. 11
* Silva, M. (1984), "O planeamento em Portugal: lições da experiência e perspectivas de futuro" in AAVV, **O planeamento económico em Portugal: lições da experiência**, Lisboa, Livraria Sá da Costa Editora : 13-41
* Vital, M. O. (1974), **O emprego nos planos de fomento portugueses**, Lisboa, Ministério do Trabalho, Série Estudos no. 25

2.3. A MOBILIDADE COMO PROBLEMA II (1974-1990)

Fontes primárias

Documentos oficiais:

Acordo Económico e Social (1990), Conselho Permanente de Concertação Social

Estratégia de progresso controlado (PCEDED - Programa para a Correcção Estrutural do Défice Externo e do Desemprego). Vol. I **Sumário**, Vol. II **Enquadramento macroeconómico**, Vol. III **Quadro de orientações sectoriais,** (1987), Lisboa, Ministério das Finanças

Amaral, L. M. (1886), Discurso proferido na tomada de posse dos órgãos de gestão e fiscalização do IEFP reproduzido in **Indústria em Revista**, CIP, 1986, no. 6

Amaral, L. M. (1987), **O desemprego e as políticas de emprego em Portugal** (Comunicação pronunciada pelo Ministro do Trabalho e Segurança Social de Portugal na Conferência dos Ministros do Trabalho e Assuntos Sociais da OCDE, em Paris, a 17 de Novembro de 1986), Lisboa, Ministério do Trabalho e Segurança Social, Cadernos de Divulgação no. 27, 36 pp.

"Relatório sobre o Quadro Comunitário de Apoio a Portugal analisado pelo Parlamento Europeu. Norte mais distante do Sul. Alentejo perde para o litoral", **Público**, 11 de Outubro de 1991 : 40

Documentos sindicais:

AAVV (1985), **Portugal: Que classes trabalhadoras? Que sindicalismo?**, Lisboa, UGT, 141 pp.

CGTP-IN (1984), **Posição da CGTP-IN sobre as iniciativas do Governo de revisão da legislação laboral,** 3 vol., 31+30+32 pp.

CGTP-IN (1984), "Frentes prioritárias da acção sindical", **Documentação da CGTP-IN**, no. 11, 43 pp.

CGTP-IN (1989), **A precaridade do emprego e os direitos dos trabalhadores,** Documentos da Conferência Nacional sobre "Emprego precário, direitos dos trabalhadores e revisão da CRP", Lisboa, CGTP-IN

CGTP-IN (1990), **Evolução dos salários e da estrutura de emprego sectorial,** 4 pp.

O Bancário, no. 34, 1990, 8 pp.

Silva, M. C., "deserdados do progresso tecnológico", **Expresso**, 9 de Março de 1991

UGT e CGTP (1990), **Proposta de declaração comum a apresentar às confederações patronais**, 13 pp.

UGT (1987), **Contrato Social para a Modernização. Proposta**, Lisboa, 247 pp.

UGT (1990), **Propostas da UGT para um Pacto de Progresso Participado e Controlado**, 25 pp.

UGT (1989), "Documentos sobre a evolução da política de rendimentos e preços e dificuldades no CPCS", **Novos Desafios**, no. 3, Dossier : XXIV-XLIII

UGT, "Quem tem razão ... não precisa de mentir", comunicado publicado in **Público**, 13 de Março de 1991

"Modernização tecnológica e emprego", **Expresso**, Suplemento as 1000 maiores empresas, 9 de Novembro de 1991 : 38S-57S - extracto do relatório de estudo encomendado pela UGT à empresa de consultores Challenge subordinado ao tema **Modernização tecnológica: implicações na estrutura de emprego**

Documentos da Confederação da Indústria Portuguesa:
CIP, **Boletim**, de 1978 a 1980

CIP, **Informação**, de 1980 a 1981

CIP, **Indústria em Revista**, de 1983 a 1990

Costa, P. F. (1983), "CIP reafirma total desacordo com a recusa do Governo em rever a lei da greve", **Indústria em Revista**, no. 9 : 27-41

Costa, P. F., "Ferraz da Costa, presidente da CIP, ao PUBLICO", **Público**, 4 de Novembro de 1991 : 14-15

Simões, N. (1983), "Relações do Mundo do Trabalho", **Indústria em Revista**, no. 5 : 27-37

Legislação:
Legislação. Principais diplomas publicados e projectos em apreciação. Trabalho - emprego e formação profissional - segurança social (Novembro/85 a Março/87), Lisboa, Ministério do Trabalho e Segurança Social, Cadernos de Divulgação no. 26 (3 vol.), 728 pp.
Decreto-Lei no. 49408/69 - contrato individual de trabalho
Decreto-Lei no. 49212/69 - relações colectivas de trabalho
Decreto-Lei no. 492/70 - alteração à lei das relações colectivas de trabalho
Decreto-Lei no. 760/74 - criação e estrutura orgânica do Ministério do Trabalho
Decreto-Lei no. 761/74 - criação da Secretaria de Estado do Trabalho
Decreto-Lei no. 762/74 - define atribuições da Direcção-Geral do emprego
Decreto-Lei no. 215-B/75 - consagra unicidade sindical
Decreto-Lei no. 372-A/75 - define limites da justa causa para despedimento

Decreto-Lei no. 773/76 - revoga lei da unicidade sindical
Decreto-Lei no. 781/76 - permite a celebração de contratos a prazo certo
Decreto-Lei no. 47/78 - lei orgânica da Direcção-Geral das Relações Colectivas de Trabalho
Decreto-Lei no. 519-A2/79 - criação do Instituto de Emprego e Formação Profissional
Decreto-Lei no. 519-C1/79 - define novo regime jurídico das relações colectivas de trabalho
Decreto-Lei no. 74/84 - criação do Conselho Permanente de Concertação Social
Decreto-Lei no. 102/84 - criação do Conselho Nacional de Aprendizagem
Decreto-Lei no. 20/85 - criação do subsídio de desemprego e do subsídio social de desemprego
Decreto-Lei no. 165/85 - criação de centros protocolares e desenvolvimento de acções de formação profissional
Decreto-Lei no. 247/85 - define novo estatuto do IEFP
Decreto-Lei no. 17/86 - define quadro normativo dos "salários em atraso"
Decreto-Lei no. 17-D/86 - define incentivos à criação de postos de trabalho permanentes para jovens
Decreto-Lei no. 46/86 - define regime das iniciativas locais de emprego
Decreto-Lei no. 251/86 - cria o Regime de Apoio à Reestruturação de Sectores Industriais
Decreto-Lei no. 257/86 - define incentivos à criação de postos de trabalho permanentes para desempregados de longa duração
Decreto-Lei no. 206/87 - estabelece medidas de política de emprego a adoptar no âmbito de reestruturações sectoriais
Decreto-Lei no. 225/87 - cria incentivos à mobilidade geográfica
Decreto-Lei no. 301/87 - define incentivos fiscais à criação de postos de trabalho permanentes nos concelhos mais afectados pelo desemprego
Decreto-Lei no. 358/89 - regulamenta actividade das empresas de trabalho temporário
Decreto-Lei no. 83/91 - nova lei orgânica do Ministério do Emprego e Segurança Social
Decreto-Lei no. 108/91 - criação do Conselho Económico e Social

Despacho Normativo no. 314/80 - programa Formação e Integração Empresarial de Quadros
Despacho Normativo no. 12/86 - define um esquema de apoio à criação de emprego
Despacho Normativo no. 19/87 - define um esquema de apoio à criação de emprego
Despacho Normativo no. 37/87 - regula concessão de apoios à criação de emprego

Portaria no. 264/85 - define um esquema de apoio à criação de emprego
Portaria no. 365/86 - define um esquema de apoio à criação de emprego
Portaria no. 656/86 - define funções da Direcção de Estudos do Emprego do IEFP
Portaria no. 474/87 - define concelhos de origem e de destino previstos na lei que cria incentivos à mobilidade geográfica
Portaria no. 475/87 - define montantes de subsídio a atribuir nos casos contemplados na lei que cria incentivos à mobilidade geográfica

Estatísticas:
Instituto Nacional de Estatística, **Inquérito ao Emprego**, 1983, 1985, 1989 (2o. trimestre)
Instituto Nacional de Estatística, **Recenseamento Geral da População**, 1960
Ministério do Emprego e Segurança Social, **Quadros de pessoal**, 1988 e 1990

Bibliografia

* Aguiar, J. (1988), "Revisão constitucional - a manipulação formalista e a análise política", **Novos Desafios**, no. 1 : 25-30
* Angelo, V. (1975), "O ensino discriminatório: liceu e escola técnica: resultados de um inquérito", **Análise Social**, 11 (44) : 576-629
* Austin, J. L. (1970), **Quand dire, c'est faire**, Paris, Ed. du Seuil, Col. L'Ordre Philosophique, 184 pp. (1a. edição inglesa 1962)
* Barreto, A. (1991), "Instituições e sociedade: perspectivas" in AAVV, **Portugal no limiar do século XXI**, Lisboa, Cadernos SEDES no. 5 : 191-211
* Blau, P. (1960), "Structural effects", **American Sociological Review**, 25 (2) : 178-193
* Boudon, R. (1983), **La logique du social**, Paris, Hachette, Pluriel (1a. ed. 1979)
* Caetano, M. *et al.* (1982), **Regionalização e poder local em Portugal**, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento, 162 pp.
* Cerdeira, M. C. e M. E. Padilha (1987), **As estruturas sindicais portuguesas - uma análise evolutiva: 1933 a Abril 1987**, Lisboa, Ministério do Emprego e Segurança Social, Colecção Estudos, Série C - Trabalho, no. 6 (3 vol.), 492 pp.
* Cerdeira, M. C. e M. E. Padilha (1992), **Associativismo patronal: algumas debilidades estruturais**, Comunicação apresentada no V Encontro de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho, Lisboa, 26 e 27 de Novembro.
* Cravinho, J. (1984), "Portugal: um país em crise entre o *desplaneamento* e as políticas de estabilização" in AAVV, **O planeamento económico em Portugal: lições da experiência**, Lisboa, Livraria Sá da Costa Editora : 43-72
* Dornelas, A. (1989), "Contratar salários colectivos - problemas e hipóteses", **Novos Desafios**, no. 3, Dossier : VIII-XI
* Dornelas, A. (1991), **A revisão do C.C.T. dos seguros: um exemplo de futuro?**, Comunicação dactilografada, apresentada no Seminário: "As transformações do Sistema de Relações Profissionais em Portugal no Contexto do Diálogo Social", Lisboa, Forum Picoas, 13 pp.
* Ferrão, A. *et al.* (1991), **A conciliação como processo de composição de conflitos colectivos emergentes da celebração ou revisão de convenções colectivas de trabalho. Importância prática e principais obstáculos ao êxito do processo conciliatório**, Comunicação dactilografada, apresentada no Seminário: "As transformações do Sistema de Relações Profissionais em Portugal no Contexto do Diálogo Social", Lisboa, Forum Picoas, 11 pp.
* Freire, J. e M. Varanda (1992), **Os trabalhadores independentes: estratégias e funções do auto-emprego**, Comunicação apresentada no V Encontro de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho, Lisboa, 26 e 27 de Novembro.
* Gottlieb, B. (org.) (1988), **Social networks and social support**, Beverly Hills, Sage, 300 pp. (1a. ed. 1981)
* Guilbert, M., N. Lowit e M. Roussel (1964), "La pratique de l'embauche dans quelques entreprises de la région parisienne", **Sociologie du Travail**, 64 (1) : 39-62
* Lenrow, P. B. e R. W. Burch (1988), "Mutual aid and professional services. Opposing or complementary?", in Gottlieb, B. (org.) (1988), **Social networks and social support**, Beverly Hills, Sage : 233-257.
* Lima, P. (1988), "Revisão das leis laborais - do mito à realidade", **Novos Desafios**, no. 1, Dossier: A revisão da legislação laboral : 52-58
* Lopes, E. (1988), "Contrato social para a modernização", **Novos Desafios**, no. 1 : 7-11
* Loureiro, J. A. (1991), **Economia e sociedade. A indústria portuguesa no após guerra: anos 50 e 60**, Lisboa, Ed. Cosmos, Col. Portugal e o Mundo Português, 360 pp.
* Lucena, M. de (1985), "Neocorporativismo? - Conceito, interesses e aplicação ao caso português", **Análise Social**, XXI (87-88-89) : 819-865

* Lucena, M. de (1989), "A herança de duas revoluções: continuidade e rupturas no Portugal post-salazarista" in M. B. Coelho (org.), **Portugal. O sistema político e constitucional: 1974-1987**, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais : 505-555
* Lucena M. de e C. Gaspar (1991), "Metamorfoses corporativas? Associações de interesses económicos e institucionalização da democracia em Portugal (I)", **Análise Social**, XXVI (114) : 847-903
* Lucena M. de e C. Gaspar (1992), "Metamorfoses corporativas? Associações de interesses económicos e institucionalização da democracia em Portugal (II)", **Análise Social**, XXVII (115) : 135-187
* Marques, F. (1991), **Negociação colectiva e participação. Problemas e perspectivas**, Comunicação dactilografada, apresentada no Seminário: "As transformações do Sistema de Relações Profissionais em Portugal no Contexto do Diálogo Social", Lisboa, Forum Picoas, 9pp.
* Marques, M. M. *et al.* (1987), **Alternativas ao desemprego: o caso dos ex-trabalhadores da Lisnave**, Comunicação dactilografada apresentada no III Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho (APSIOT), Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 23 pp.
* Marques, M. M. (1988a), "Estratégias alternativas em situação de crise" in AAVV, **Estudos e Ensaios em Homenagem a Vitorino Magalhães Godinho**, Lisboa, Livraria Sá da Costa Editora : 487-505
* Marques, M. M. *et al.* (1989), "Os trabalhadores do Chiado: entre as rotinas do passado e a incerteza do futuro" in **Revista de História Económica e Social**, no. 27 : 41-84
* Marques, M. M. L. e A. C. Ferreira (1991), "A concertação económica e social: a construção do diálogo social em Portugal", **Revista Crítica de Ciências Sociais**, no. 31 : 11-41
* Mendes, A. e H. Lisboa (1987), **O desemprego de longa duração - uma das tendências da evolução do mercado de trabalho**, Comunicação dactilografada apresentada no III Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho (APSIOT), Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 44 pp.
* Moura, J. (1984), "Algumas observações a propósito da experiência portuguesa de planeamento nos domínios do emprego e da repartição dos rendimentos" in AAVV, **O planeamento económico em Portugal: lições da experiência**, Lisboa, Livraria Sá da Costa Editora : 109-133
* Moura, J. B. (1989), "A constituição portuguesa e os trabalhadores - da revolução à integração na CEE" in M. B. Coelho (org.), **Portugal. O sistema político e constitucional: 1974-1987**, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais : 813-860
* Osterman, P. (1980), **Getting started: the youth labor market**, Cambridge (MAS), M.I.T. Press
* Pinto, M. (1988), "Concertação social, conflito e sindicalismo", **Novos Desafios**, no. 1 : 125-126
* Rees, A. (1966), "labor econmics: effects of more knowledge. Information networks in labor markets", **The American Economic Review,**, vol. LVI, Maio : 559-566.
* Reis, L. B. e M. Dias (1993), 'Grupos e valores de referência socio-políticos', in L. de França (coord.), **Portugal. Valores europeus, identidade cultural**, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento : 261-306.
* Reynaud, J.-D. (1989), **Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale**, Paris, A. Colin, Col. U-Sociologie, 306 pp.
* Rodrigues, E. F. (1988), "Emprego e desemprego, factos e argumentos", **Novos Desafios**, no. 1 : 35-49
* Rodrigues, J. N., "10 anos de revolução dos empresários. Trabalhadores por conta própria `disparam' na década de 80", **Expresso**, Suplemento Economia, 10 de Novembro de 1990 : C6
* Rodrigues, J. N., "Dinâmicas sociais ainda de costas viradas. A `revolução' silenciosa", **Expresso**, Suplemento Economia, 21 de Setembro de 1991 : C8

* Rodrigues, J. N., "Retrospectiva do emprego na OCDE. A divergência portuguesa", **Expresso**, Suplemento Economia, 26 de Outubro de 1991 : C12
* Rodrigues, J. N., "Originalidades da dinâmica empresarial em Portugal. Os `custos ocultos' do milagre", **Expresso**, Suplemento Economia, 2 de Novembro de 1991 : C12
* Rodrigues, J. N., "A revolução empresarial dos anos 80", **Expresso**, Suplemento As 1000 Maiores Empresas, 9 de Novembro de 1991 : 7S-10S
* Rodrigues, M. J. (1988), **O sistema de emprego em Portugal. Crise e mutações**, Lisboa, Dom Quixote, Bibl. de Economia e Gestão, 307 pp.
* Santana, M. O. F. (1987), **Tendências recentes da negociação colectiva de trabalho**, Comunicação dactilografada apresentada no III Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho (APSIOT), Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 14 pp.
* Santos, B. S. (1990), **O Estado e a sociedade em Portugal**, Porto, Afrontamento, 266 pp.
* Thomatti, A. (1988), "As propostas do Governo", **Novos Desafios**, no. 1, Dossier: A revisão da legislação laboral : 92-96

2.4. "DEBILIDADE" DA SOCIEDADE CIVIL E "INTERVENCIONISMO" ESTATAL: DUAS INTERPRETAÇÕES

Fontes primárias:

Ministério da Reforma Administrativa (1980), **Inquérito aos recursos humanos da função pública**, Lisboa

Centro de Informação Científica e Técnica da Reforma Administrativa (1987), **A administração: factos e números**, Lisboa

Bibliografia

* Barreto, A. (1984), "Estado central e descentralização: antecedentes e evolução, 1974-84", **Análise Social**, XX (81-82) : 191-218

* Barroso, J. D. (1984), "Capacidade de adaptação e incapacidade de decisão. O Estado Português e a articulação política dos interesses sociais desde 1974", **Análise Social**, XX (83) : 453-465

* Berger, P. e Luckmann (1990), **A construção social da realidade. Tratado de sociologia do conhecimento**, Petrópolis, Vozes, 248 pp. (8a. ed. - tradução do original inglês de 1966)

* Blumer, H. (1986), **Symbolic interactionism. Perspective and method**, Berkeley e Los Angeles, California, University of California Press (1a. ed. 1969)

* Braudel, F. (1977), **Ecrits sur l'Histoire**, Paris, Flammarion, Col. Champs (1a. ed. 1969)

* Braybrooke, D. e C. E. Lindblom (1972), **Uma estratégia de decisão social. Escolha de políticas alternativas como processo social**, Rio de Janeiro, Zahar Editores, 269 pp. (1a. ed. do original americano 1963)

* Cabral, M. V. (1983), "A economia subterrânea vem ao de cima: estratégias da população rural perante a industrialização e a urbanização", **Análise Social**, XIX (76) : 199-234

* Cabral, M. V., "Crescimento económico e justiça social", **Público**, 23 de Maio de 1991

* Caetano, M. *et al.* (1982), **Regionalização e poder local em Portugal**, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento, 162 pp.

* Clegg, S. R. (1990), **Modern organizations. Organization studies in the postmodern world**. Londres, Sage, 261 pp.

* Crozier, M. (1991), **L'entreprise à l'écoute. Apprendre le management postindustriel**, Paris, InterEditions (1a. ed. 1989)

* Crozier, M. (1987), **Etat modeste, Etat moderne. Stratégies pour un autre changement**, Paris, Fayard, 317 pp.

* Ferreira, J. M. (1989), "Partidos políticos, parceiros sociais e o desafio da CEE" in M. B. Coelho (org.), **Portugal. O sistema político e constitucional: 1974-1987**, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais : 485-501

* Fischer, C. S. (1975), "Toward a subcultural theory of urbanism", **American Journal of Sociology**, 80 (6) : 1319-1341

* Gamble, A. (1982), **An introduction to moden social and political thought**, Londres, The Macmillan Press, 264 pp.

* Gago, J. M. (1990), **Manifesto para a ciência em Portugal. Ensaio**, Lisboa, Gradiva, 177 pp.
* Graham, L. S. e D. L. Wheeler (org.) (1983), **In search of modern Portugal - the revolution and its consequences**, Madison, Wisconsin, The University of Wisconsin Press
* Hannerz, U. (1983), **Explorer la ville**, Paris, Ed. de Minuit, Col. Le Sens Commun, 419 pp. (1a. ed do original americano 1980).
* Leal, A. S. (1985), "As políticas sociais no Portugal de hoje", **Análise Social**, XXI (87-88-89) : 925-943.
* Leitão M. L. e V. Freitas (1982), **Análise das disparidades salariais no pós 25 de Abril**, Lisboa, Moraes Editores e Instituto de Estudos para o Desenvolvimento, 96 pp.
* Lipset, S. M. (1989), "A singularidade americana reafirmada", **Revista de História Económica e Social**, no. 27 : 1-39
* Lucena, M. de (1976), **A evolução do sistema corporativo**. Vol. I **O Salazarismo**, Vol. II **O Marcelismo**, Lisboa, Perspectivas e Realidades
* Lucena, M. de (1977), "A revolução portuguesa: do desmantelamento da organização corporativa ao duvidoso fim do corporativismo", **Análise Social**, XIII (51) : 541-592
* Lucena, M. de (1982), "Transformações do Estado português nas suas relações com a sociedade civil", **Análise Social**, XVIII (72-73-74) : 897-926
* Lucena, M. de (1985), "Neocorporativismo? - Conceito, interesses e aplicação ao caso português", **Análise Social**, XXI (87-88-89) : 819-865
* Luhman, N. (1982), **The differenciation of society**, New York, Columbia University Press, XXXVII + 482 pp.
* Moura, F. P. (1969), "As indústrias e o III Plano de Fomento" in **Por onde vai a economia portuguesa?**, Lisboa, Dom Quixote : 97-119
* Mucchielli, A. (1986), **L'identité**, Paris, P. U. F., Col. Que sais-je?, 127 pp.
* Nunes, A. S. e J. D. Miranda (1969), "A composição social da população portuguesa", **Análise Social**, VII (27-28) : 333-381
* Olson, M. (1978), **Logique de l'action collective**,(prefácio de R. Boudon) Paris, Presses Universitaires de France, 199 pp. (1a. ed. do original americano 1966)
* Reis, L. B. e M. dias (1993), 'Grupos e valores de referência socio-políticos' in L. de França (coord.), **Portugal. Valores europeus, identidade cultural**, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento : 261-306.
* Santos, B. S. (1994), **Pela mão de Alice. O social e o político na pós-modernidade**, Porto, Ed. Afrontamento, Bibl. das Ciências do Homem, Col. Sociologia e Epistemologia No.18, 299 pp.
* Santos, B. S. (1990), "A crise e a reconstituição do Estado" in **O Estado e a sociedade em Portugal (1974-1988)**, Porto, Afrontamento : 17-41
* Santos, B. S. (1990), "Os três tempos simbólicos da relação entre as forças armadas e a sociedade portuguesa" in **O Estado e a sociedade em Portugal (1974-1988)**, Porto, Afrontamento : 43-75
* Santos, B. S. (1990), "O Estado e a sociedade na semiperiferia do sistema mundial: o caso português" in **O Estado e a sociedade em Portugal (1974-1988)**, Porto, Afrontamento : 105-150
* Santos, B. S. *et al.* (1990), "O Estado e as transformações recentes da relação salarial" in **O Estado e a sociedade em Portugal (1974-1988)**, Porto, Afrontamento : 151-191
* Santos M. L., M. P. Lima e V. M. Ferreira (1976), **O 25 de Abril e as lutas sociais nas empresas**, Porto, Afrontamento
* Schmitter, P. C. (1984), **Neo-corporatism and the State**, Instituto Universitário de Florença, Working Paper no. 106, 45 pp.
* Schneider, P., J. Schneider e E. Hansen (1972), "Modernization and development: the role of regional elites and noncorporate groups in the European Mediterranean", **Comparative Studies in Society and History**, 14 : 328-350.

* Silva, M. *et al.* (1984), **Retorno, emigração e desenvolvimento regional em Portugal**, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento
* Silva, M. e A. Santos (1980), **Rendimento e riqueza desiguais**, Lisboa, Moraes Editores e Instituto de Estudos para o Desenvolvimento,
* Sousa, T. de, "Como correr riscos em segurança?", **Público**, 24 de Maio de 1991 : 26
* Tajfel, H. (1982 e 1983), **Grupos humanos e categorias sociais**, Vol. I e II, Lisboa, Livros Horizonte, Col. Horizonte de Psicologia, 418 pp. (1a. ed. do original inglês 1981).

2.5. MOBILIDADE GEOGRÁFICA E DIFERENCIAÇÃO SOCIOPROFISSIONAL

Fontes primárias:

Legislação:
Decreto-Lei no. 380/80 - obriga as empresas privadas a elaborarem e remeterem ao Ministério do Emprego e Segurança Social os quadros de pessoal

Estatísticas:
Direcção Geral da Estatística e dos Próprios Nacionais, **Censo da População do Reino de Portugal**, 1890, 1900

Direcção Geral da Estatística, **Censo da População do Reino de Portugal**, 1911, 1930

Instituto Nacional de Estatística, **Recenseamento Geral da população**, 1950, 1960, 1970, 1981

Instituto Nacional de Estatística, **Anuário Estatístico**, 1980

Instituto Nacional de Estatística, **Inquérito aos Orçamentos Familiares (1989/90)**, 1992

Ministério do Emprego e Segurança Social, **Quadros de Pessoal. Estatísticas no. 18**, 1988

Centro de Informação Científica e Técnica da Reforma Administrativa, **A administração: factos e números**, 1987

Melro, F., "Portugal: as despesas dos pobres. Relação entre a estrutura do consumo e o PIB nos países da CE", **Público**, Suplemento Economia, 24 de Fevereiro de 1992, p. 7

Bibliografia

* AAVV (1970), "Fenómeno urbano e desenvolvimento social na região de Lisboa", **Informação Social**, no. 19, 191 pp.
* Abrahamson, M. A. e V. J. Carter (1986), "Tolerance, urbanism and region", **American Sociological Review**, 51 (2) : 287-294
* Ahtik, V. (1963), "Participation socio-politique des ouvriers d'industrie yougoslaves", in **Sociologie du Travail**, no. 1 : 1-23
* Alarcão, A. (1969), **Mobilidade geográfica da população de Portugal (continente e ilhas adjacentes). Migrações internas 1921-1960**, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, Centro de Estudos de Economia Agrária, 346 pp.
* Alarcão, A. (1985), "Do tradicional êxodo demográfico ao contemporâneo retorno de populações na *Região* do Centro ou Beira(s) de Portugal", **Revista Crítica de Ciências Sociais**, no. 15-16-17 : 445-466

* Almeida, J. F., A. F. Costa e F. L. Machado (1994), 'Recomposição socioprofissional e novos protagonismos' in A. Reis (org.), **Portugal: 20 anos de democracia**, Lisboa, Círculo de Leitores : 307-330.
* Almeida, J. F. (1991), **Valores e representações sociais. Portugal, os próximos 20 anos**, vol. VIII, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 143 pp.
* Amaro, R. R. (1984), "Emigração e regresso de emigrantes. Uma análise em termos de mercado de trabalho", **Economia e Socialismo**, no. 63 : 79-84
* Amaro, R. R. (1985a), "Ei-los que voltam. Problemas e desafios do regresso dos emigrantes", **Revista Crítica de Ciências Sociais**, no. 15-16-17 : 351-373
* Amaro, R. R. (1985b), "Reestruturações demográficas, económicas e socioculturais em curso na sociedade portuguesa: o caso dos emigrantes regressados", **Análise Social**, XXI (87-88-89) : 605-677
* Antunes, M. L. M. (1973), **A emigração portuguesa desde 1950: dados e comentários**, Lisboa, G.I.S., Caderno no. 7, 111 pp.
* Arroteia, J. C. (1983), **A emigração portuguesa - suas origens e distribuição**, Lisboa, Instituto de Cultura e Língua Portuguesa, Biblioteca Breve vol. 79, 167 pp.
* Bacci, M. L. (1971), **A century of portuguese fertility**, Princeton, New York, Princeton University Press
* Baganha, M. I. (1988), **International labor movements: Portuguese emigration to the United States 1820-1930**, Tese de doutoramento dactilografada, Filadélfia, Universidade da Pensilvânia
* Barros, M. A. (1956 e 1957), "O desenvolvimento de Lisboa de 1890 a 1940. Contribuição para o seu estudo geográfico", **Revista Municipal**, no. 71; 72; 73; 74 : 26-37; 43-56; 41-60; 29-57
* Becker, G. S. (1983), **Human Capital**, Chicago, Chicago University Press, 268 pp. (1a. ed. 1975)
* Boltanski, L. (1982), **Les cadres. La formation d'un groupe social**, Paris, Ed. de Minuit, Col. Le Sens Commun, 523 pp.
* Cabral, M. V., E. de Freitas e M. L. Rodrigues (1993), 'Atitudes da população portuguesa perante o desenvolvimento. Principais conclusões da sondagem de Janeiro de 1991' in T. P. Gouveia (coord.), **Sociedade, valores culturais e desenvolvimento**, Lisboa, Fundação Luso-Americana para o Desenvolvimento, Pub. Dom Quixote, Col. Nova Enciclopédia : 25-64.
* Cabral, M. V. (1977), **O operariado nas vésperas da República (1909-1910)**, Lisboa, Ed. Presença/Gabinete de Investigações Sociais, Col. Análise Social, 149 pp. + Anexos 195 pp.
* Cabral, M. V., "Crescimento económico e justiça social", **Público**, 23 de Maio de 1991
* Cabral, M. V., "A Europa e Portugal", **Diário de Notícias**, 13 de Janeiro de 1992 : 9
* Caetano, M. *et al.* (1982), **Regionalização e poder local em Portugal**, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento, 162 pp.
* Carneiro, R. (1988), **Portugal, os próximos 20 anos**, Vol.V **Educação e emprego em Portugal. Uma leitura da modernização**, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian
* Carqueja, B. (1916), **O povo português**, Lisboa
* Chesnais, J. C. (1981), **Histoire de la violence**, Paris, Robert Laffont, Pluriel, 497 pp.
* Costa, A. F. (1984a), "Alfama: entreposto de mobilidade social", **Cadernos de Ciências Sociais**, no. 2 : 3-35
* Costa, A. F. (1984b), "Entre o cais e o castelo: identidade cultural num tecido social inigualitário", **Revista Crítica de Ciências Sociais**, no. 14 : 77-107
* Costa, A. F. (1985), "Espaços urbanos e espaços rurais: um xadrez em dois tabuleiros", **Análise Social**, XXI (87-88-89) : 735-756
* Crozier, M. (1991), **L'entreprise à l'écoute. Apprendre le management postindustriel**, Paris, InterEditions, 217 pp. (1a. ed. 1989)

* Cruz, M. A. (1973), **A Margem Sul do Estuário do Tejo. Factores e formas de organização do espaço**, Lisboa, 415 pp. + LII estampas
* Cunha, I. A., "Norte mais distante do Sul. Alentejo perde para o litoral", **Público**, 11 de Outubro de 1991 : 40
* Delaunay, J. C. e J. Gadrey (1987), **Les enjeux de la société de service**, Paris, Presses de la Fondation Natinale des Sciences Politiques, 333 pp.
* Desrosières, A. e L. Thévenot (1988), **Les catégories socio-professionnelles**, Paris, Ed. La Découverte, Col. Repères, no. 62, 127 pp.
* Domingues, A. e T. Marques (1987), "Produção industrial, reprodução social e território - materiais para uma tentativa de abordagem do Médio Ave", **Revista Crítica de Ciências Sociais**, no. 22 : 125-142
* Dores, A. P. (1990), "Uma ideia para ser sociólogo", in **Actas do I Congresso Português de Sociologia**, vol.I, Lisboa, Ed. Fragmentos : 41-49
* Duriez, B. *et al.* (1991), "Institutions statistiques et nomenclatures socio-professionnelles. Essai comparatif: Royaume-Uni, Espagne, France", **Revue Française de Sociologie**, XXXII : 29-59
* Ferrão, J. (1982), "Evolução e estrutura regional das classes sociais em Portugal (1960-70)", **Finisterra**, XVII (34) : 223-265
* Ferrão, J. (1985), "Alguns elementos acerca da questão do investimento industrial no concelho de Viseu", **Desenvolvimento Regional**, Comissão de Coordenação da Região Centro, no. 20 : 25-62
* Ferreira, A. F. (1984), "Crise de alojamento e construção clandestina em Portugal", **Sociedade e Território**, no. 1 : 29-37
* Ferreira, A. F. *et al.* (1985), **Estudo sociológico da habitação clandestina na área metropolitana de Lisboa. Perfil social e estratégias do clandestino**, Lisboa, Centro de Estudos de Sociologia-ISCTE
* Fischer, C. S. (1975), "Toward a subcultural theory of urbanism", **American Journal of Sociology**, 80 (6) : 1319-1341
* Fonseca, M. L. (1988), "As migrações para a área metropolitana de Lisboa. Dos anos sessenta aos anos oitenta", **Povos e Culturas**, no. 3 : 267-298
* França, L. de (coord.), **Portugal. Valores europeus, identidade cultural**, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento, 369 pp.
* Freire, J. e M. Varanda (1992), **Os trabalhadores independentes: estratégias e funções do auto-emprego**, Comunicação apresentada no V Encontro de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho, Lisboa, 26 e 27 de Novembro
* Gaspar, J. (1987), **Portugal, os próximos 20 anos**, Vol.I **Ocupação e organização do espaço. Retrospectiva e tendências**, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 148 pp.
* Gaspar, J. (1980), **Urban growth trends in Portugal**, Lisboa, CEG-INIC, Estudos para o Planeamento Regional e Urbano no. 17
* Girão, A. A. (1941), **Atlas de Portugal**, Coimbra, Gráfica de Coimbra, 104 pp.
* Girão, A. A. (1945), "Origens e evolução do urbanismo em Portugal", **Revista do Centro de Estudos Demográficos**, no. 1 : 39-78
* Godinho, V. M. (1991), "A ciência e a modernização de Portugal", **Via Latina**, no. 1 : 54-57
* Godinho, V. M. (1980), **Estrutura da antiga sociedade portuguesa**, Lisboa, Arcádia, 320 pp. (3a. ed. - 1a. ed. 1971)
* Godinho, V. M. (1978), "L'émigration portugaise (XV-XX siècles) - une constante structurale et les réponses aux changements du monde", **Revista de História Económica e Social**, no. 1 : 5-32
* Goldthorpe, J. H., C. Llewellyn e C. Payne (1987), **Social mobility and class structure in modern Britain**, Oxford, Clarendon Press, IX + 377 pp. (2a. ed. - 1a. ed. 1980)

* Gonçalves, C. M. (1991), "A construção social dos quadros nos anos 60: algumas perspectivas de análise", **Sociologia**, No. 1 : 101-164
* Gonçalves, F. (1978), "A mitologia da habitação *social*. O caso português", **Cidade/Campo**, No. 1 : 21-83
* Grácio, S. (1992), **Instituições de ensino e mercado de emprego: entre a autonomia e a heteronomia**, Comunicação apresentada no V Encontro de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho, Lisboa, 26 e 27 de Novembro
* Guichard, F. (1979), "Origine et réinstallation au Portugal des rapatriés d'Afrique", **Finisterra**, XIV (28) : 258-268
* Lima, M. P. (1977), "A acção operária na Lisnave: análise da evolução dos temas reivindicativos", **Análise Social**, 13 (52) : 829-899
* Lopes, A. S. (1967), **Estrutura da população activa portuguesa**. Vol. I **Sectores secundário e terciário (análise global)**, Vol. II **Sector secundário**, Vol. III **Sector terciário**, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, Centro de Economia e Finanças
* Luhmann, N. (1982), **The differenciation of society** , New York, Columbia University Press, XXXVII + 482 pp.
* Maranhão, M. J. e J. G. P. Quintela (1989), "Repatriamento e território: impactos regionais", **Sociedade e Território**, no. 8 : 24-35
* Marques, F., "Vale do Ave: o drama da *setubalização* impossível", **Público**, 27 de Março de 1991 : 2-4
* Marques, M. M. *et al.* (1988), **O envolvimento juvenil nas claques do futebol. O caso da Juve Leo**, Lisboa, Direcção-Geral dos Desportos, Col. Desporto e Sociedade, no. 81, 49 pp. + anexo fotográfico 34 pp.
* Marques, M. M. (1988a), "Estratégias alternativas em situação de crise" in **Estudos e Ensaios em homenagem a Vitorino Magalhães Godinho**, Lisboa, Livraria Sá da Costa Editora : 487-505
* Marques, M. M. (1988b), "Alternativas ao desemprego, mobilidade geográfica e integração urbana", **Psicologia**, VI (3) : 385-398
* Marques, M. M. *et al.* (1989), "Os trabalhadores do Chiado: entre as rotinas do passado e a incerteza do futuro", Revista de **História Económica e Social**, no. 27 : 41-84
* Martins, I. F. (1969), "Os trabalhadores portugueses ante a sociedade e o progresso: notas e reflexões sobre um inquérito", **Análise Social**, VII (28) : 382-390
* Martins, J. N., "Emigrantes, retornados, regressados e mudança numa comunidade da Beira interior", **Povos e Culturas**, no. 1 : 149-166
* Ministério da Habitação e Obras Públicas, **O sistema informal de construção de habitação. O sistema informal de construção de habitação - situação da construção clandestina**, Lisboa, Gabinete de Planeamento e Controlo
* Ministério do Plano e Administração do Território, **Península de Setúbal. Operação Integrada de Desenvolvimento. Estudo preparatório**, Vol.I **Relatório da primeira fase**, Vol. II **Relatório da segunda fase**, Lisboa, 294+255 pp.
* Mogey, J. M. (1956/1974), **Family and neighbourhood. Two studies in Oxford**, Westport, Connecticut, Greenwood Press, XVI + 181 pp. (1a. ed. 1956)
* Mónica, M. F. (1982), **A formação da classe operária portuguesa. Antologia da imprensa operária (1850-1934)**, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 548 pp.
* Mónica, M. F. (1986), **Artesãos e operários**, Lisboa, Ed. I.C.S. - U.L., 229 pp.
* Moscovici, S. e W. Doise (1991), **Dissensões e consenso**, Lisboa, Livros Horizonte, Col. Horizonte de Psicologia, 254 pp.
* Moura, J. B. (1989), "A Constituição portuguesa e os trabalhadores - da revolução à integração na CEE" in M. B. Coelho (org.), **Portugal. O sistema político e constitucional: 1974-1987** : 813-860

* Nazareth, J. M. (1979), **O envelhecimento da população portuguesa**, Lisboa, Ed. Presença e G.I.S.
* Neto, J. P. e Trindade, M. B. R. (1975), **Vale de Milhaços**, Lisboa, Instituto de Alta Cultura
* Nunes, A. B. (1989), **População activa e actividade económica em Portugal dos finais do século XIX à actualidade: uma contribuição para o estudo do crescimento económico português**, Tese de doutoramento policopiada, Lisboa, ISEG, 1989, 478 pp.
* Nunes, A. S. (1964), "Portugal, sociedade dualista em evolução", **Análise Social**, II (7-8) : 407-462
* Nunes, A. S. e J. D. Miranda (1969), "A composição social da população portuguesa", **Análise Social**, VII (27-28) : 333-381
* Nunes, A. S., V. Ferreira e J. Aguiar (1969), "Níveis de instrução na indústria portuguesa", **Análise Social**, VII (27-28) : 645-705
* Park, R. E. (1926/1979), "La communauté urbaine. Un modèle spatial et un ordre moral" (1a. pub. do original americano 1926) in Y. Grafmeyer e I. Joseph (org.), **L'école de Chicago. Naissance de l'écologie urbaine**, Paris, Ed. du Champ Urbain : 193-207
* Patriarca, M. F. (1977), "Práticas de acção operária e formas organizativas na Lisnave", **Análise Social**, XIII (51) : 619-680
* Patriarca, M. F. (1978), "Operários portugueses na revolução: a manifestação dos operários da Lisnave de 12 de Setembro de 1974", **Análise Social**, XIV (56) : 695-727
* Peixoto, J. (1987), "O crescimento da população urbana e a industrialização em Portugal", **Revista Crítica de Ciências Sociais**, no. 22 : 101-114
* Piore, M. e S. Berger (1980), **Dualism and discontinuity in industrial societies**, Cambridge, Cambridge University Press, 159 pp.
* Pires, A. R. (1986), "Industrialização difusa e *modelos* de desenvolvimento: um estudo no distrito de Aveiro", **Finisterra**, XXI (42) : 239-269
* Pires, R. P. *et al.* (1987), **Os retornados. Um estudo sociográfico**, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento, Caderno no. 14, 228 pp.
* Pires, R. P. (1989), "Impactos do repatriamento. Um modelo analítico", **Sociedade e Território**, no. 8 : 17-23
* Poinard, M. (1983), "Emigrantes retornados de França: a reinserção na sociedade portuguesa", **Análise Social**, XIX (76) : 261-296
* Praderie, M. (1968), **Ni ouvriers, ni paysans: les tertiaires**, Paris, Ed. du Seuil, 144 pp.
* Rambaud, P. (1973), **Société rurale et urbanisation**, Paris, Ed. du Seuil, 349 pp. (2a. ed. - 1a. ed. 1969)
* Ramos, A. B. (1974), **O emprego no sector terciário metropolitano**, Lisboa, Ministério do Trabalho, Série Estudos No.24, 103 pp.
* Ravara, A. P. (1988), "A classificação socioprofissional em Portugal (1806-1930)", **Análise Social**, XXIV (103-104) : 1161-1184
* Ribeiro, O. (1970), **Ensaios de geografia humana e regional: trinta e cinco anos de estudos geográficos. Síntese e método em torno da geografia de Portugal**, 1o. vol., Lisboa, Livraria Sá da Costa Editora
* Rocha, E. (1984), "Nota sobre a população activa agrícola do sexo feminino, segundo o Recenseamento e segundo o Inquérito Permanente ao Emprego: em busca de 300.000 mulheres", **Análise Social**, 84 : 701-705
* Rodrigues, J. N., "Dinâmicas sociais ainda de costas viradas. A *revolução* silenciosa", **Expresso**, 21 de Setembro de 1991.
* Rodrigues, M. J. (1988), **O sistema de emprego em Portugal. Crise e mutações**, Lisboa, Dom Quixote, Biblioteca de Economia e Gestão, 307 pp.
* Sainsaulieu, R. (1977/1985), **L'identité au travail**, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Col. Références, 461 pp. (1a. ed. 1977)

* Sainsaulieu, R. (1987), **Sociologie de l'organisation et de l'entreprise**, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques & Dalloz, 390 pp.
* Santos, B. S. (1990), **O Estado e a sociedade em Portugal**, Porto, Afrontamento, 266 pp.
* Schmitter, P. C. (1984), **Neo-corporatism and the State**, Instituto Universitário de Florença, Working Paper no. 106, 45 pp.
* Silva, M. *et al.* (1984), **Retorno, emigração e desenvolvimento regional em Portugal**, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento, Caderno no. 8
* Silva, M. (1985), "O fenómeno do retorno na dinâmica do emprego e do desenvolvimento regional", **Desenvolvimento**, No. 2 : 115-132
* Silva, M. e A. B. da Costa (coord.) (1989), **Pobreza urbana em Portugal. Um inquérito a famílias em habitat degradado nas cidades de Lisboa, Porto e Setúbal**, Lisboa, Ed. Centro de Reflexão Cristã, Cáritas, no. 13
* Soares, L. B. (1984), "Urbanização clandestina e política urbana", **Sociedade e Território**, no. 1 : 18-28
* Soares, L. B. *et al.* (1985), "Urbanização clandestina na área metropolitana de Lisboa", **Sociedade e Território**, no. 3 : 66-77
* Soczka, L. (1988), "Ecologia social do risco psicológico em meio urbano", **Psicologia**, VI (3) : 307-346
* Soczka, L. *et al.* (1987), **Ecologia social da Musgueira 2. Metodologia de construção de um questionário de aplicação em larga escala para o estudo de redes sociais, dinâmica familiar e espaços e tempos de acção na Musgueira Sul**, Lisboa, LNEC, ITI73, 83pp. + anexos 17 pp.
* Soczka, L. *et al.* (1991), **Ecologia social da Musgueira 3. Análise sociológica e da evolução sociodemográfica e habitacional na Musgueira Sul (1981-1987)**, Lisboa, LNEC, 37/91-GES, 124 pp. + anexos 18 pp.
* Sousa, A. T. e E. Freitas (1973), "Subsídios para uma análise da população activa operária em Portugal", **Análise Social**, X (38) : 306-339
* Steinmetz, G. e E. O. Wright (1989), "The fall and rise of the petty bourgeoisie: changing patterns of self-employment in the postwar United States", **American Journal of Sociology**, 94 (5) : 973-1018
* Stoetzel, J. (1983), **Les valeurs du temps présent - une enquête européenne**, Paris, Presses Universitaires de France, Col. Sociologies
* Tajfel, H. (1981/1982 e 1983), **Grupos humanos e categorias sociais**, 2 vol., Lisboa, Livros Horizonte, 418 pp. (1a. ed. da compilação original inglesa 1981)
* Teixeira, M. C. (1992), "As estratégias da habitação em Portugal, 1880-1940", **Análise Social**, XXVII (115) : 65-89
* Trindade, M. B. R. (1986), "Do rural ao urbano: o associativismo como estratégia de sobrevivência", **Análise Social**, XXII (91) : 313-330
* Touraine, A. (1960), "Les ouvriers d'origine agricole", **Sociologie du Travail**, no. 3 : 230-245
* Vala, J. (1988), "Identidades sociais e representações sociais sobre o poder: para um entendimento das culturas políticas em Portugal", **Revista de Ciência Política**, No. 7/8 : 5-23 (a publicação é de 1991 e a comunicação que deu origem à mesma foi apresentada em 1989)
* Valagão, M. M. (1989), "Práticas alimentares dos emigrantes. Mudança ou continuidade?", **Sociedade e Território**, no. 8 : 81-91
* Vieira, A. L. (1978), "Noções operatórias sobre cidade, população urbana e população rural", **Revista de História Económica e Social**, no. 1 : 105-128
* Warner, W. L. *et al.* (1963), **Yankee City**, New Haven, Yale University Press, XVI+432 pp. (edição resumida da série de 5 volumes publicados sobre Yankee City entre 1941 e 1945)
* Wilson, T. C. (1985), "Urbanism and tolerance: a test of some hypotheses drawn from Wirth and Stouffer", **American Sociological Review**, 50 (1) : 117-123

* Wilson, T. C. (1991), "Urbanism, migration and tolerance: a reassessment", **American Sociological Review**, 56 (1) : 117-123
* Wirth, L. (1938/1979), "Le phénomène urbain comme mode de vie" (1a. pub. do original americano: 1938) in Y. Grafmeyer e I. Joseph (org.), **L'école de Chicago. Naissance de l'écologie urbaine**, Paris, Ed. du Champ Urbain, 1979 : 251-277
* Young, M. e P. Willmott (1957/1983), **Le village dans la ville** (1a. ed. do original inglês: 1957), Paris, Centre Georges Pompidou, 255 pp.

II MERCADOS DE TRABALHO: PROCESSOS INFORMAIS E MOBILIDADE PROFISSIONAL

1. MERCADO, MERCADOS OU SISTEMAS DE ACÇÃO?

Bibliografia

* Almeida, J. F. (1991), **Valores e representações sociais. Portugal - os próximos 20 anos**, Vol. VIII, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 143 pp.
* Andrade, M. (1989), "O trabalho, o emprego e a profissão" in AAVV, **Juventude portuguesa. Situações, problemas, aspirações**, Vl. I, Lisboa, Instituto da Juventude e Instituto de Ciências Sociais : 99-110.
* Baudrillard, J. *et al.* (1991), **Citoyenneté et urbanité**, Paris, Ed. Esprit, Société, 175 pp.
* Berg, I. (org.) (1981), **Sociological perspectives on labor markets**, New York, Academic Press, Col. Quantitative Studies in Social Relations, XVII + 374 pp.
* Bills, D. B. (1988), "Education credentials and hiring decisions: what employers look for in new employees", **Research in Social Stratification and Mobility**, Vol. 7 : 71-97.
* Blau, P. e O. D. Duncan (1967), **The American occupational structure**, Nova Iorque, John Wiley
* Boudon, R. (1977), **Effets pervers et ordre social**, Paris, Presses Universitaires de France, Col. Sociologies, 286 pp.
* Boyer, R. (1986), **La flexibilité du travail en Europe**, Paris, La Découverte, 330 pp.
* Bridges, W. P. e R. L. Nelson (1989), "Markets in hierarchies: organizational and market influences on gender inequality in a State pay system", **American Journal of Sociology**, 95 (3) : 616-658.
* Bridges, W. P. e W. J. Villemez (1991), "Employment relations and the labor market: integrating institutional and market perspectives", **American Sociological Review**, 56 (6) : 748-764.
* Casassus-Montero, C. (1981), "Le marché du travail comme niveau d'analyse de la structure de classes", **Sociologie du Travail**, 2 : 230-238.
* Chandler, A. P. (1978), **The visible hand: the managerial revolution in Amercican business**, Harvard, Belknap Press
* Cingolani, P. (1986), **L'exil du précaire**, Paris, Méridiens Klincksieck, Col. Réponses Sociologiques, 222 pp.
* Clegg, S. R. (1990), **Modern organizations. Organization studies in the postmodern world**, Londres, Sage, 261 pp.
* Coleman, J. S. (1987), "Microfoundations and macrosocial behavior" in J. C. Alexander, B. Giesen, R. Munch e N. J. Smelser (ed.), **The micro-macro link**, Berkeley, University of California Press : 153-173.
* Crozier, M. (1987), **Etat modeste, Etat moderne. Stratégies pour un autre changement**, Paris, Fayard, 317 pp.

* Crozier, M. e E. Friedberg (1977), **L'acteur et le système. Les contraintes de l'action collective**, Paris, Ed. du Seuil, Col. Sociologie Politique, 445 pp.
* Dupuy, F. e J.-C. Thoenig (1986), **La loi du marché: l'électroménager en France, aux Etats-Unis et au Japon**, Paris, L'Harmattan, 264 pp.
* Goblot, E. (1929/1967), **La barrière et le niveau. Etude sociologique sur la bourgeoisie française moderne**, Paris, Presses Universitaires de France (1a. ed. 1929).
* Granovetter, M. (1973), "The strength of weak ties" in S. Leinhardt (dir.), **Social networks: a developing paradigm**, Nova Iorque, Academic Press, 1977 : 347-367 (a 1a. publicação do artigo data de 1973).
* Granovetter, M. (1974), **Getting a job. A study of contacts and careers**, Cambridge (Ma.), Harvard University Press, 179 pp.
* Granovetter, M. (1981), "Toward a sociological theory of income differences" in I. Berg (ed.), **Sociological perspectives on labor markets**, New York, Academic Press : 11-47.
* Granovetter, M. (1984), "Small is bountifull: labor markets ans establishment size", **American Sociological Review**, 49 (3) : 323-334.
* Granovetter, M. (1985), "Economic action and social structure: the problem of embeddedness", **American Journal of Sociology**, 91 (3) : 481-510.
* Granovetter, M. (1986), "Labor mobility, internal markets, and job matching: a comparison of the sociological and the economic approaches", **Research in Social Stratification and Mobility**, Vol. 5 : 3-39.
* Grieco, M. (1988), **Keeping it in the family: social networks and employment chance**, Londres, Tavistock : 219 pp.
* Guilbert, M., N. Lowit e M. Roussel (1964), "La pratique de l'embauche dans quelques industries de la région parisienne", **Sociologie du Travail**, 1 : 39-62.
* Hachen, D. S. (1988), "Industrial labor markets and job mobility rates", **Research in Social Stratification and Mobility**, Vol. 7 : 35-68.
* Henzler, H. A. (1992), "Corporate redemption and the seven deadly sins", **Harvard Business Review**, no. 4 (tradução portuguesa "A nova era do capitalismo na Europa", **Exame**, no. 47, Fevereiro de 1993 : 86-95).
* Judd, D. e M. Parkinson (org.) (1990), "Leadership and urban regeneration. Cities in North America and Europe", **Urban Affairs Annual Reviews**, Vol. 37, 311 pp.
* Justino, D. (1987), **A formação do espaço económico nacional. Portugal 1810-1913**, Vol. I, Lisboa, Vega, Col. Documenta Histórica No.10, 407 pp.
* Katz, E. e P. Lazarsfeld (1964), **Personal influence. The part played by people in the flow of mass communications**, Nova Iorque, Free Press, Macmillan Publishing Co. (1a. ed. 1955).
* Katz, F. A. (1958-1959), "Occupational contact networks", **Social Forces**, 37 (1-4) : 52-55.
* Laval, B. (1980), "Les théories récentes de l'emploi et du chômage", **Revue Française des Affaires Sociales**, 2, Abril-Junho : 57-104.
* Linhart, D. (1991), **Le torticolis de l'autruche. L'éternelle modernisation des entreprises françaises**, Paris, Ed. du Seuil, Sociologie, 254 pp.
* Maguire, M. (1986), "Recruitment as a means of control" in K. Purcell *et al.*, **The changing experience of employment**, Londres, The Macmillan Press : 58-74.
* March, J. G. e H. A. Simon (1958/1979), **Les organisations**, Paris, Dunod, XVII + 253 pp. (2a. ed. - 1a. ed. do original americano: 1958).
* Mills, C. W. (1970), **Les cols blancs. Essai sur les classes moyennes américaines**, Paris, Ed. du Seuil, Col. Points (1a. ed. 1951).
* Moura, J. B. (1989), "A constituição portuguesa e os trabalhadores - da revolução à integração na CEE" in M. B. Coelho (org.), **Portugal. O sistema político e constitucional: 1974-1987**, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais : 813-860.

* Neuschwander, C. (1991), **L'acteur et le changement. Essai sur les réseaux**, Paris, Ed. du Seuil, L'Epreuve des Faits, 248 pp.
* Offe, C. (1985), "The political economy of the labour market" in **Disorganized capitalism**, Cambridge, Polity Press : 10-51.
* Osterman, P. (1980), **Getting started. The youth labor market**, Cambridge (Mas.), Massachussets Institute of Tecnnology Press.
* Paradeise, C. (1988), "Acteurs et institutons. La dynamique des marchés du travail", **Sociologie du Travail**, XXX (1) : 79-105.
* Portes, A. (1984), "The rise of ethnicity", **American Sociological Review**, 49 (3) : 383-397.
* Portes, A. e A. Stepick (1985), "Unwelcome immigrants: the labor market experiences of 1980 (Mariel) Cuban and Haitian refugees in South Florida", **American Sociological Review**, 50 (4) : 493-514.
* Portes, A. e L. Jensen (1987), "What's an ethnic enclave? The case for conceptual clarity", **American Sociological Review**, 52 (6) : 768-771.
* Puel, H. (1980), "Il y a emploi et emploi", **Personnel**, 227, Outubro : 21-26.
* Rees, A. (1966), "Labor economics: effects of more knowledge. Information networks in labor markets", **The American Economic Review**, LVI, Maio : 559-566.
* Requena, F. (1990-1991), "Redes sociales y mecanismos de accesso al mercado de trabajo", **Sociologia del Trabajo**, 11, Inverno : 117-140.
* Reynaud, J.-D. (1987), "Qualification et marché du travail", **Sociologie du Travail**, XXIX (1) : 86-109.
* Reynaud, J.-D. (1989), **Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale**, Paris, A. Colin, Col. U-Sociologie, 306 pp.
* Rocha, E. (1984), "Nota sobre a população activa agrícola do sexo feminino, segundo o Recenseamento e segundo o Inquérito Permanente ao Emprego: em busca de 300.000 mulheres", **Análise Social**, 84 : 701-705.
* Rodrigues, M. J. (1988), **O sistema de emprego em Portugal. Crise e mutações**, Lisboa, Pub. Dom Quixote, Bib. Economia e Gestão, 307 pp.
* Schmitter, P. (1984), **Neocorporatism and the State**, Florença, European University Institute, Working Paper No. 106, 45 pp.
* Silva, M. (1983), **O emprego das mulheres em Portugal. A "mão invisível" na discriminação sexual no emprego**, Porto, Ed. Afrontamento, Crítica e Sociedade No. 11, 149 pp.
* Sorensen, A. B. (1977), "The structure of inequality and the process of attainment", **American Sociological Review**, 42 (6) : 965-978.
* Sorensen, A. B. (1979), "A model and a metric for the analysis of the intragenerational status attainment process", **American Journal of Sociology**, 85 (2) : 361-384.
* Sorensen, A. B. e A. L. Kalleberg (1981), "An outline of a theory of the matching of persons to jobs" in I. Berg (org.), **Sociological perspectives on labor markets**, New York, Academic Press : 49-74.
* Stinchcombe, A. L. (1979), "Social mobility in industrial labor markets", **Acta Sociologica**, 22 : 217-245.
* Sullivan, T. A. (1981), "Sociological views of labor markets: some missed opportunities and neglected directions" in I. Berg (org.), **Sociological perspectives on labor markets**, New York, Academic Press : 329-346.
* Vala, J. (1986), "Sobre as representações sociais. Para uma epistemologia do senso comum", **Cadernos de Ciências Sociais**, 4 : 5-30.
* Villas-Boas, J. M. (1991), "A política pró-trust em Portugal", **Expresso**, 8 de Junho.
* Williamson, O. E. (1975), **Markets and hierarchies: analysis and antitrust implications**, Nova Iorque, Free Press.

* White, H. C. (1988), "Varieties of markets" in B. Wellman e S. D. Berkowitz (org.), **Social structures. A network approach**, Cambridge, Cambridge University Press : 226-260.
* Zelizer, V. (1992), "Repenser le marché. La construction sociale du *marché aux enfants* aux Etats-Unis", **Actes de la Recherche en Sciences Sociales**, 94 : 3-26.

2. RECURSOS E CONSTRANGIMENTOS NA PROCURA DE EMPREGO

Fontes estatísticas

Instituto Nacional de Estatística, **Inquérito Permanente ao Emprego**, Série retrospectiva 1974/1981.
Instituto Nacional de Estatística, **Inquérito ao Emprego**, 2o. trimestre, 1985; 1987; 1989; 1991.
Ministério do Trabalho, **Inquérito Emprego**, 3o. trimestre, 1979.
Ministério do Emprego e Segurança Social, **Inquérito ao Emprego Estruturado**, 2o. trimestre, 1991; 4o. trimestre 1991.
* Ministério do Emprego e Segurança Social, **Quadros de Pessoal/88**, Estatísticas No. 18; **Quadros de Pessoal/90**, Estatísticas No. 27.

Bibliografia

* Almeida, J. C. F. (1971), "Mobilidade e posições sociais: uma análise teórica e conceitual", **Análise Social**, VIII (29) : 5-40.
* Breiger, R. L. (1981), "The social class structure of occupational mobility", **American Journal of Sociology**, 87 (3) : 578-611.
* Bridges, W. P. e W. J. Villemez (1991), "Employment relations and the labor market: integrating institutional and market perspectives", **American Sociological Review**, 56 (6) : 748-764.
* Brown, R. (1982), "Work histories, career strategies and the class structure" in A. Giddens e G. Mackenzie (org.), **Social class and the division of labour. Essays in honour of Ilya Neustadt**, Cambridge, Cambridge University Press : 119-136.
* Burgess, E. W. (1925), "La croissance de la ville: introduction à un projet de recherche" in Y. Grafmeyer e I. Joseph (org.), **L'école de Chicago**, Paris, Ed. du Champ Urbain, 1979 : 127-143 (1a. ed. do original americano 1925)
* Cardoso, J.L. *et al.* (1990), **Empresários e gestores da indústria em Portugal**, Lisboa, Pub. Dom Quixote, Bib. Economia e Gestão, 93 pp.
* Cartwright, D. e F. Harary (1956), "Structural balance: a generalization of Heider's theory" in S. Leinhardt (org.), **Social networks: a developing paradigm**, Nova Iorque, Academic Press, 1977 : 9-25 (1a. ed. 1956)
* Doeringer, P. e M. Piore (1971), **Internal labor markets and manpower analysis**, Lexington (Mas.), Heath Lexington Books, 214 pp.
* Erickson, B. (1988), "The relational basis of attitudes" in B. Wellman e S. D. Berkowitz (org.), **Social structures: a network approach**, Cambridge, Cambridge University Press : 99-121.
* Festinger, L. (1957), **A theory of cognitive dissonance**, Evanson (Ill.), Row, Peterson.
* Freire, J. e M. Varanda (1992), **Os trabalhadores independentes: estratégias e funções do auto-emprego**, Comunicação apresentada no V Encontro de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 26 e 27 de Novembro.
* Girod, R. e Y. Fricker (1971), "Mobilité séquentielle", **Revue Française de Sociologie**, 12 (1) : 3-18.
* Girod, R. (1977), **Inégalité - inégalités: analyse de la mobilité sociale**, Paris, Presses Universitaires de France
* Goldthorpe, J. H., C. Llewellyn e C. Payne (1980/1987), **Social mobility and class structure in modern Britain**, Oxford, Clarendon Press, IX + 377 pp. (2a. ed. - 1a. ed. 1980)

* Granovetter, M. (1974), **Getting a job. A study of contacts and careers**, Cambridge (Mas.), Harvard University Press, 179 pp.
* Granovetter, M. (1981), "Toward a sociological theory of income differences" in I. Berg (org.), **Sociological perspectives on labor markets**, Nova Iorque, Academic Press, Col. Quantitative Studies in Social Relations, 1981 : 11-47.
* Granovetter, M. (1986), "Labor mobility, internal markets, and job matching: a comparison of the sociological and the economic approaches", **Research in Social Stratification and Mobility**, Vol. 5 : 3-39.
* Halaby, C. (1988), "Action and information in the job mobility process: the search decision", **American Sociological Review**, 53 (1) : 9-25.
* Heider, F. (1946), "Attitudes and cognitive organization" in S. Leinhardt (org.), **Social networks: a developing paradigm**, Nova Iorque, Academic Press, 1977 : 3-8 (1a. ed. 1946)
* Katz, F. A. (1958/1959), "Occupational contact networks", **Social Forces**, 37 (1-4) : 52-55.
* Katz, E. e P. Lazarsfeld (1955/1964), **Personal influence. The part played by people in the flow of mass communications**, Nova Iorque e Londres, Free Press, Macmillan Publishers Co. (1a. ed. 1955)
* Lauwe, P.-H. Chombart de (1971), **Pour une sociologie des aspirations**, Paris, Ed. Denoel
* Levine, J. H. e J. Spadaro (1988), "Occupational mobility: a structural model" in B. Wellman e S. D. Berkowitz (org.), **Social structures: a network approach**, Cambridge, Cambridge University Press : 452-475.
* March, J. G. e H. A. Simon (1958/1979), "L'influence des motivations sur la décision de participer" in **Les organisations**, Paris, Dunod : 83-110 (2a. ed. - 1a. ed. do original americano 1958)
* Marques, M. M. (1988), "Estratégias alternativas em situação de crise" in **Estudos e ensaios em homenagem a Vitorino Magalhães Godinho**, Lisboa, Liv. Sá da Costa : 487-505
* Mills, C. W. (1951/1970), **Les cols blancs. Essai sur les classes moyennes américaines**, Paris, Ed. du Seuil, Col. Points (1a. ed. do original americano 1951).
* Osterman, P. (1980), **Getting started: the youth labor market**, Cambridge (Mas.), M.I.T. Press.
* Rodrigues, M. J. (1988), **O sistema de emprego em Portugal. Crise e mutações**, Lisboa, Pub. Dom Quixote, Bib. Economia e Gestão, 307 pp.
* Silva, M. (1983), **O emprego das mulheres em Portugal. A "mão invisível" na discriminação sexual do emprego**, Porto, Ed. Afrontamento, Crítica e Sociedade No. 11, 149 pp.
* Simon, H. (1989), **A razão nas coisas humanas**, Lisboa, Gradiva, 127 pp.
* Spilerman, S. (1972), "Extensions of the mover stayer model", **American Journal of Sociology**, 3 (78) : 599-626.
* Steinmetz, G. e E. O. Wright (1989), "The fall and rise of the petty bourgeoisie: changing patterns of self-employment in the postwar United States", **American Journal of Sociology**, 94 (5) : 973-1018.
* Tepperman, L. (1988), "Collective mobility and the persistence of dynasties" in B. Wellman e S. D. Berkowitz (org.), **Social structures: a network approach**, Cambridge, Cambridge University Press : 405-429.
* Vala, J. (1986), "Sobre as representações sociais. Para uma epistemologia do senso comum", **Cadernos de Ciências Sociais**, 4 : 5-30.
* Wegener, B. (1991), "Job mobility and social ties: social resources, prior jobs, and status attainment", **American Sociological Review**, 56 (1) : 60-71.
* Wright, E. O. (1985), **Classes**, Londres, Verso
* Williamson, O. E. (1975), **Markets and hierarchies: analysis and antitrust implications**, Nova Iorque, Free Press

Bibliografia

*Almeida, J. F. (1991), **Valores e representações sociais. Portugal, os próximos 20 anos**, Vol. VIII, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 143 pp.

*Blalock, H. M. (1960/1979), **Social statistics**, Tóquio, McGraw-Hill Kogakusha, 625 pp. (2a. ed. - 1a. ed. 1960)

*Feld, S. L. (1981), "The focused organization of social ties", **American Journal of Sociology**, 86 (5) : 1015-1035.

*Feld, S. L. (1982), "Social structural determinants of similarity among associates", **American Sociological Review**, 47 (6) : 797-801.

* Granovetter, M. S. (1973/1977), "The strength of weak ties" (1a. publ. 1973) in S. Leinhardt (org.), **Social networks: a developing paradigm**, Nova Iorque, Academic Press : 347-367.

*Granovetter, M. S. (1974), **Getting a job. A study of contacts and careers**, Cambridge (MA.), Harvard University Press, 179 pp.

*Grieco, M. (1988), **Keeping it in the family: social networks and employment chance**, Londres, Tavistock, 219 pp.

*Halaby, C. N. (1988), "Action and information in the job mobility process: the search decision", **American Sociological Review**, 53 (1) : 9-25.

*Haller, M., W. Kõnig, P. Krause e K. Kurz (1985), "Patterns of career mobility and structural positions in advanced capitalist societies: a comparison of men in Austria, France and the United States", **American Sociological Review**, 50 (5) : 579-603.

*Lin, N., W. M. Ensel e J. C. Vaughn (1981), "Social resources and strength of ties: structural factors in occupational status attainment", **American Sociological Review**, 46 (4) : 393-405.

*Lipset, S. M. (1955/1963), "Social mobility and urbanization" (1a. publ. 1955) in P. Hatt e A. Reiss (org.), **Cities and society. The revised reader in urban sociology**, Nova Iorque, The Free Press of Glencoe : 458-466.

*Marques, M. M., M. Baganha e M. J. Grenha (1989), "Os trabalhadores do Chiado: entre as rotinas do passado e as incertezas do futuro", **Revista de História Económica e Social**, No.27 : 41-84.

*Mayer, N. (1977), "Une filière de mobilité ouvrière: l'accès à la petite entreprise artisanale et commerciale", **Revue Française de Sociologie**, XVIII (1) : 25-45.

*Oliveira, L. (1992), "Reestruturação e emprego: o caso ds lanifícios da Covilhã", **Organizações e Trabalho**, No.7/8 : 45-57.

*Requena, F. (1991), "Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo", **Sociologia del Trabajo**, 11 : 117-140.

*Wegener, B. (1991), "Job mobility and social ties: social resources, prior jobs, and status attainment", **American Sociological Review**, 56 (1) : 60-71.

III. REDES DE SUPORTE E IDENTIDADES SOCIAIS

1. IDENTIDADES E REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

Bibliografia

* Ahtik, V. (1963), "Participation socio-politique des ouvriers d'industrie yougoslaves", **Sociologie du Travail**, No. 1 : 1-23.

* Almeida, A. N. (1992), "Meio social, família e classe operárias", **Sociologia. Problemas e Práticas**, No. 11 : 27-41.

* Almeida, J. F. (1991), **Valores e representaçõs sociais. Portugal - Os próximos 20 anos**, Vol. VIII, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 143 pp.

* Andrade, M. (1989), "O trabalho, o emprego e a profissão" in AAVV, **Juventude portuguesa. Situações, problemas, aspirações**, Vol. I, Lisboa, Instituto da Juventude e Instituto de Ciências Sociais : 99-110.

* Bendix, R. e S. M. Lipset (org.) (1953/1966), **Class, status and power. Social stratification in comparative perspective**, Nova Iorque, The Free Press (2a. ed. - 1a. ed. 1953)

* Benguigui, G. (1990), "Travail et classes moyennes", **Cahiers Internationaux de Sociologie**, Vol. LXXXIX : 253-272.

* Berger, P. e T. Luckmann (1966/1990), **A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento**, Petrópolis, Vozes, 248 pp. (1a. ed. do original inglês 1966)

* Boltanski, L. (1982), **Les cadres. La formation d'un groupe social**, Paris, Ed. de Minuit, Col. Le Sens Commun, 523 pp.

* Bott, E. (1955/1977), "Urban families: conjugal roles and social networks" (1a. publ. 1955) in S. Leinhardt (org.), **Social networks: a developing paradigm**, Nova Iorque, Academic Press : 253-292.

* Cherkaoui, M. (1988), "Mobilité sociale et équité", **Revue Française de Sociologie**, XXIX (2) : 227-245.

* Conde, I. (1989), "A identidade nacional e social dos jovens" in AAVV, **Juventude portuguesa. Situações, problemas, aspirações**, Vol. I, Lisboa, Instituto da Juventude e Instituto de Ciências Sociais : 187-199.

* Costa, A. F., F. L. Machado e J. F. Almeida (1990), "Estudantes e amigos - trajectórias de classe e redes de solidariedade", **Análise Social**, XXV (105-106) : 193-221.

* Crozier, M. (1965), **Le monde des employés de bureau. Résultats d'une enquête menée dans sept compagnies d'assurances parisiennes**, Paris, Ed. du Seuil, 238 pp.

* Dubin, (1956/1977), "Industrial workers' worlds: a study of the central life interests of industrial workers" (1a. publ. 1956) in A. M. Rose (org.), **Human behavior and social processes. An interactionist approach**, Londres e Henley, Routledge and Kegan Paul (1a. ed. 1962) : 247-266.

* Erickson, B. H. (1988), "The relational basis of attitudes" in B. Wellman e S. D Berkowitz (org.), **Social structures: a network approach**, Cambridge, Cambridge University Press : 99-121

*França, L. de (coord.), **Portugal. Valores europeus, identidade cultural**, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento, 369 pp.
* Freire, J., M. L. Rodrigues e V. P. Ferreira (1992), "Os encarregados na indústria portuguesa. Primeiros resultados de um inquérito sociológico", **Sociologia - Problemas e Práticas**, No. 11 : 111-121.
* Gans, H. (1962/1982), **The urban villagers. Groups and class in the life of Italian-Americans**, Nova Iorque, Free Press, XVI + 443 pp. (1a. ed. 1962)
* Geertz, C. (1973), **The interpretation of cultures**, Nova Iorque, Basic Books.
* Goldthorpe, J. H. (1982), "On the service class, its formation and future" in A. Giddens e G. Mackenzie (org.), **Social class and the division of labour. Studies in honour of Ilia Neustadt**, Cambridge, Cambridge University Press : 162-185.
* Goldthorpe, J. H., C. Llewellyn e C. Payne (1980/1987), **Social mobility and class structure in modern Britain**, Oxford, Clarendon Press, IX + 377 pp. (2a. ed. - 1a. ed. 1980)
* Grieco, M. (1988), **Keeping it in the family: social networks and employment chance**, Londres e Nova Iorque, Tavistock : 219 pp.
* Hannerz, U. (1980/1983), **Explorer la ville**, Paris, Ed. Minuit, Col. Le Sens Commun, 419 pp. (1a. ed. do original inglês 1980)
* Hoggart, R. (1947/1970), **La culture du pauvre**, Paris, Ed. de Minuit, Col. Le Sens Commun, 420 pp. (1a. ed. do original inglês 1947)
* Inglehart, R. (1977), **The silent revolution. Changing values and political styles among western publics**, Princeton, Princeton University Press.
* Jesuíno, J. C., 'O Trabalho' in L. de França (coord.), **Portugal. Valores europeus, identidade cultural**, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento : 75-112.
* Lipset, S. M. e H. Zetterberg (1953/1966), "A theory of social mobility" in R. Bendix S. M. Lipset (org.), **Class, status and power. Social stratification in comparative perspective**, Nova Iorque, The Free Press : 561-573 (2a. ed. - 1a. ed. 1953).
* Lockwood, D. (1958), **The blackcoated worker: a study in class consciousness**, Londres, Allen and Unwin.
* Lockwood, D. (1966), "Sources of variation in working-class images of society", **Sociological Review**, 14 : 249-267.
* Lucena, M. e C. Gaspar (1991), "Metamorfoses corporativas? - Associações de interesses económicos e institucionalização da democracia em Portugal (I)", **Análise Social**, XXVI (114) : 847-903.
* March, J. G. e H. A. Simon (1958/1979), **Les organisations**, Paris, Dunod, XVII + 253 pp. (2a. ed. - 1a. ed. do original americano: 1958).
* Mendras, H. e M. Forsé (1983), **Le changement social. Tendances et paradigmes**, Paris, Armand Colin, 284 pp.
* Merton, R. K. (1949/1967), "On sociological theories of the middle range" (1a. publ. 1949) in **On theoretical sociology. Five essays, old and new**, Nova Iorque, The Free Press, 1967 : 39-72.
* Merton, R. K. (1968), "Contributions to the theory of reference group behavior" in **Social theory and social structure**, Glencoe (Ill.), Free Press : 279-334.
* Merton, R. K. e A. K. Rossi (1953/1966), "Reference group theory and social mobility" in R. Bendix S. M. Lipset (org.), **Class, status and power. Social stratification in comparative perspective**, Nova Iorque, The Free Press : 510-515 (2a. ed. - 1a. ed. 1953).
* Mills, C. W. (1951/1970), **Les cols blancs. Essai sur les classes moyennes américaines**, Paris, Ed. du Seuil, Col. Points (1a. ed. do original inglês 1951)
* Nóvoa, A. (1987), "Autour de la sociologie des professions: à la recherche d'une nouvelle approche théorique" in **Le temps des professeurs** (2 vol.), Lisboa, INIC : 24-56.
* Parsons, T. (1968/1972), "Professions" in **International Encyclopedia of the Social Sciences**, Vol. 11, Nova Iorque, The Macmillan Company e The Free Press : 536-547 (1a. ed. 1968)

* Sainsaulieu, R. (1977/1985), **L'identité au travail**, Paris, Presses de la F.N.S.P., Col. Références, XV + 461 pp. (2a. ed. - 1a. ed. 1977)
* Sainsaulieu, R. (1987), **Sociologie de l'organisation et de l'entreprise**, Paris, Presses de la F.N.S.P. e Dalloz, 390 pp.
* Shibutani, T. (1962/1977), "Reference groups and social control" in A. M. Rose (org.), **Human behavior and social processes. An interactionist approach**, Londres e Henley, Routledge and Kegan Paul : 128-147 (1a. ed. 1962).
* Stolzenberg, R. M. (1988), "Job quits in theoretical and empirical perspective", **Research in Social Stratification and Mobility**, Vol. 7 : 99-131.
* Tajfel, H. (1981/1983), "Os atributos do comportamento intergrupo" in **Grupos humanos e categorias sociais**, Vol.2, Lisboa, Livros Horizonte, Col. Horizonte de Psicologia : 260-288 (1a. ed. do original inglês 1981)
* Tajfel, H. (1981/1982 e 1983), "Categorização social, identidade social e comparação social" in **Grupos humanos e categorias sociais**, Vol.2, Lisboa, Livros Horizonte, Col. Horizonte de Psicologia : 289-303 (1a. ed. da compilação original inglesa 1981)
* Terrail, (1990), **Destins ouvriers. La fin d'une classe?**, Paris, Presses Universitaires de France, Col. Sociologie d'Aujourd'hui, 275 pp.
* Thibaut, J. W. e H. H. Kelley (1959), **The social psychology of groups**, Nova Iorque, John Wiley and Sons.
* Touraine, A. (1960), "Les ouvriers d'origine agricole", **Sociologie du Travail**, 60 (3) : 230-245.
* Vala, J. (1986), **Representações sociais dos jovens: valores, identidade e imagens da sociedade portuguesa**, Lisboa, I.E.D., Col. Situação, Problemas e Perspectivas da Juventude em Portugal, Vol. XI, 183 pp.
* Wegener, B. (1991), "Job mobility and social ties: social resources, prior jobs, and status attainment", **American Sociological Review**, 56 (1) : 60-71.
* Wright, E. O. (1985), **Classes**, Londres, Verso.

* Axelrod, M. (1956/1963), "Urban structure and social participation" (1a. publ. 1956) in P. K. Hatt e A. J. Reiss (org.), **Cities and society. The revised reader in urban sociolgy**, Nova Iorque, The Free Press of Glencoe, 1963 (1a. ed. 1951) : 722-729.
* Berg, J. H. e M. S. Clark (1986), "Differences in social exchange between intimate and other relationships: gradually evolving or quickly apparent?" in V. J. Derlega e B. A. Winstead (org.), **Friendship and social interaction**, Nova Iorque, Springer-Verlag : 101-128.
* Blau, P. (1964/1986), **Exchange and power in social life**, New Brunswick, Transaction Books (1a. ed. 1964), XXXV + 352 pp.
* Boltanski, L. (1982), **Les cadres. La formation d'un groupe social**, Paris, Ed. de Minuit, Col. Le Sens Commun, 523pp.
* Burt, R. S. (1983), "Distinguishing relational contents" in R. S. Burt e M. J. Minor (org.), **Applied network analysis. A methodological introduction**, Beverly Hills, Sage Publications : 35-74.
* Erickson, B. H. (1988), "The relational basis of attitudes" in B. Wellman e S. D. Berkowitz (org.), **Social structures: a network approach**, Cambridge, Cambridge University Press : 99-121.
* Feld, S. L. (1982), "Social structural determinants of similarity among associates", **American Sociological Review**, 47 (6) : 797-801.
* Fischer, C. S. *et al.* (1977), **Networks and places. Social relations in the urban setting**, Nova Iorque, The Free Press, IX + 229 pp.
* Fischer, C. S. (1977), "Network analysis and urban studies" in Fischer, C. S. *et al.*, **Networks and places. Social relations in the urban setting**, Nova Iorque, The Free Press : 19-37.
* Fischer, C. S. (1981), "The public and private worlds of city life" in **American Sociological Review**, 46 (3) : 306-316.
* Fischer, C. S. (1982a), "What do we mean by friend? An inductive study", **Social Network**, 3 : 287-306.
* Fischer, C. S. (1982b), **To dwell among friends. Personal networks in town and city**, Chicago, University of Chicago Press, XII + 451 pp.
* França, L. de (coord.), **Portugal. Valores europeus, identidade cultural**, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento, 369 pp.
* Freitas, E. e M. L. L. Santos (1991), "Inquérito aos hábitos de leitura", **Sociologia-Problemas e Práticas**, No. 10 : 66-89.
* Gans, H. (1962/1982), **The urban villagers. Group and class in the life of Italian-Americans**, Nova Iorque, Free Press (1a ed. 1962), XVI + 443 pp.
* Goldthorpe, J. H. *t al.* (1980/1987), **Social mobility and class structure in modern Britain**, Oxford, Clarendon Press (1a. ed. 1980 ; 2a. ed. 1987), IX + 377 pp.
* Gottlieb, B. (org.) (1981/1988), **Social networks and social support**, Beverly Hills, Sage Publications (1a. ed. 1981), 300 pp.
* Granovetter, M. (1973/1977), "The strength of weak ties" (1a. publ. 1973) in S. Leinhardt (org.), **Social networks: a developing paradigm**, Nova Iorque, Academic Press, 1977 : 347-367.

* Grieco, M. (1988), **Keeping it in the family: social networks and employment chance**, Londres, Tavistock, 219pp.
* Katz, F. A. (1958/1959), "Occupational contact networks", **Social Forces**, 37 (1-4) : 52-55.
* Larrue, J. (1963), "Loisirs ouvriers et participation sociale", **Sociologie du Travail**, No.1 : 45-64.
* Lin, N., P. W. Dayton e P. Greenwald (1983), "Analysing the instrumental use of relations in the context of social structure" in R. S. Burt M. J. Minor (org.), **Applied network analysis. A methodological introduction**, Beverly Hills, Sage Publications : 119-132.
* Maisonneuve, J. (1966), **Psycho-sociologie des affinités**, Paris, Presses Universitaires de France, 545 pp.
*Marques, M. M. (1988), "Estratégias alternativas em situação de crise", Separata de **Estudos e Ensaios**, Lisboa, Liv. Sá da Costa Ed. : 487-505.
* Marsden, P. V. (1987), "Core discussion networks of Americans", **American Sociological Review**, 52 (1) : 122-131.
* Michelson, W. H. (1970), **Man and his urban environment. A sociological approach**, Reading (Mas.), Addison-Wesley Publishing Company, 242 pp.
* Milardo, R. M. (1986), "Personal choice and social constraint in close relationships: applications of network analysis" in V. J. Derlega e B. A. Winstead (org.), **Friendship and social interaction**, Nova Iorque, Springer-Verlag : 145-166.
* Terrail, J. P. (1990), **Destins ouvriers. La fin d'une classe?**, Paris, Presses Universitaires de France, Sociologie d'Aujourd'hui, 275 pp.
* Tepperman, L. (1988), "Collective mobility and the persistence of dynasties" in B. Wellman e S. D. Berkwitz (org.), **Social structures: a network approach**, Cambridge, Cambridge University Press : 405-429.
* Travers, J. e S. Milgram (1969/1977), "An experimental study of the small world problem" (1a. publ. 1969) in S. Leinhardt (org.), **Social networks: a developing paradigm**, Nova Iorque, Academic Press, 1977 : 179-197.
* Wellman, B. e R. Hiscott (1985), "From social support to social network" in I. Sarason e B. Sarason (org.), **Social support**, Haia, Martinus Nijhoff : 205-222.
* Young, M. e P. Willmott (1957/1983), **Le village dans la ville** (trad. do inglês: **Family and kinship in East London**, 1a. ed. 1957), Paris, Centre Georges Pompidou, 255 pp.

IV. ATITUDES FACE À MOBILIDADE

Bibliografia

* Barroso, J. D. (1984), "Capacidade de adaptação e incapacidade de decisão. O Estado Português e a articulação política dos interesses sociais desde 1974", **Análise Social**, XX (83) : 453-465.

* Blau, P. (1964/1986), **Exchange and power in social life**, New Brunswick, Transaction Books, (1a. ed. 1964), XXXV + 352 pp.

* Cravinho, J. (1984), "Portugal: um país em crise entre o *desplaneamento* e as políticas de estabilização" in AAVV, **O planeamento económico em Portugal: lições da experiência**, Lisboa, Livraria Sá da Costa Editora : 43-72.

* Dupuy, F. e J. C. Thoenig (1986), **La loi du marché. L'électroménager en France, aux États-Unis et au Japon**, Paris, L'Harmattan, 264 pp.

* Gaspar, J (1987), **Ocupação e organização do espaço. Retrospectiva e tendências**, Col. Portugal, os próximos 20 anos, Vol.I, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 148 pp.

* Hachen, D. S. (1988), "Industrial labor markets and job mobility rates", **Research in Social Stratification and Mobility**, Vol. 7 : 35-68.

* Halaby, C. N. (1988), "Action and information in the job mobility process: the search decision", **American Sociological Review**, 53 (1) : 9-25.

* Lipset, S. M. (1955/1963), "Social mobility and urbanization" (1a. publ. 1955) in P. Hatt e A. Reiss (org.), **Cities and society**, Nova Iorque, The Free Press, 1963 : 458-466.

* March, J. G. e H. A. Simon (1958/1979), **Les organisations**, Paris, Dunod, XVII + 253 pp. (1a. ed. do original americano: 1958).

* Mayer, N. (1977), "Une filière de la mobilité ouvrière: l'accès à la petite entreprise artisanale et commerciale", **Revue Française de Sociologie**, XVIII (1) : 25-45.

* Rodrigues, M. J. (1988), **O sistema de emprego em Portugal. Crise e mutações**, Lisboa, Publ. Dom Quixote, Col. Economia e Gestão, 307 pp.

* Santos, B. S. (1990), **O Estado e a sociedade em Portugal (1974-1988)**, Porto, Afrontamento, 266 pp.

* Sorensen, A. B. e A. L. Kalleberg (1981), "An outline of a theory of the matching of prsons to jobs" in I. Berg (org.), **Sociological perspectives on labor markets**, Nova Iorque, Academic Press : 49-74.

* White, H. (1988), "Varieties of markets" in B. Wellman e S D. Berkowitz (org.), **Social structures. A network approach**, Cambridge, Cambridge University Press, Col. Structural Analysis in the Social Sciences, No.2 : 226-260.

* Wilson, T. C. (1991), "Urbanism, migration, and tolerance: a reassessment", **American Sociological Review**, 56 (1) : 117-123.

ANEXOS

METODOLOGIA

Bibliografia

*Barnes, J. A. (1954/1977), "Class and committees in a Norwegian island parish", in S. Leinhardt (org.), **Social networks: a developing paradigm**, Nova Iorque, Academic Press, 1977 : 233-252 (1a. ed. 1954)

*Blau, P. (1964/1986), **Exchange and power in social life**, New Brunswick, Transaction Books, XXXV+352 pp. (1a. ed. 1964)

*Blau, P. e O. D. Duncan (1967), **The American occupational structure**, Nova Iorque, John Wiley

*Boissevain, J. (1973), "An exploration of two first-order zones", in J. Boissevain e J. C. Mitchell (org.), **Network analysis. Studies in human interaction**, Haia e Paris, Mouton : 125-148.

*Boissevain, J. (1974/1978), **Friends of friends. Networks, manipulators and coalitions**, Oxford, Basil Blackwell, XV+285 pp. (1a. ed. 1974)

*Boltanski, L. (1982), **Les cadres. La formation d'un groupe social**, Paris, Ed. de Minuit, Col. Le Sens Commun, 523 pp.

*Breiger, R. L. (1981), "The social class structure of occupational mobility", **American Journal of Sociology**, 87 (3) : 578-611.

*Cartwright, D. e F. Harary 1956/1977), "Structural balance: a generalization of Heider's theory" (1a. publ. 1956), in D. Leinhardt (org.), **Social networks: a developing paradigm**, Nova Iorque, Academic press : 9-25.

*Casassus-Montero, C. (1981), "Le marché du travail comme niveau d'analyse de la structure de classes", **Sociologie du Travail**, 2 : 230-238.

*Cherkaoui, M. e J. Lindsey (1977), "Problèmes de mesure des classes sociales: des indices du status aux modèles d'analyse des rapports de classe", **Revue Française de Sociologie**, XVIII : 233-270.

*Cherkaoui, M. (1988), "Mobilité sociale et équité", **Revue Française de Sociologie**, XXIX (2) : 227-245.

*Cubitt, T. (1973), "Network density among urban families" in J. Boissevain e J. C. Mitchell (org.), **Network analysis. Studies in human interaction**, Haia e Paris, Mouton : 67-82.

*Dahrendorf, R. (1972), **Classes et conflits de classes dans la société industrielle**, Pris, Mouton, 342 pp. (1a. ed. 1957)

*Depner, C. E., E. Wethington e B. Ingersoll-Dayton (1984), "Social support: methodological issues in design and measurement", **Journal of Social Issues**, 40 (4) : 37-54.

*Desrosières, A. e L. Thévenot (1988), **Les catégories socio-professionnelles**, paris, Ed. La Découverte, Col. Repères, No. 62, 127 pp.

*Duncan, O. D., A. O. Haller e A. Portes (1968), "Peer influences on aspirations: a reinterpretation", **American Journal of Sociology**, 74 (1) : 119-137.

*Erickson, B. H. (1988), "The relational basis of attitudes" in B. Wellman e S. D. Berkowitz (org.), **Social structures. A network approach**, Cambridge, Cambridge University Press, Col. Structural Analysis in the Social Sciences : 99-121.
*Feld, S. L. (1981), "The focused organization of social ties", **American Journal of Sociology**, 86 (5) : 1015-1035.
*Feld, S. L. (1982), "Social structural determinants of similarity among associates", **American Sociological Review**, 47 (6) : 797-801.
*Fischer, C. S. (1982), **To dwell among friends. Personal networks in town and city**, Chicago, University of Chicago Press, XII+451 pp.
*Freire, J., M. L. Rodrigues e V. P. Ferreira (1992), "Os encarregados na indústria portuguesa. Primeiros resultados de um inquérito sociológico", **Sociologia. Problemas e Práticas**, 11 : 111-121.
*Girod, R. e Y. Fricker (1971), "Mobilité séquentielle", **Revue Française de Sociologie**, 12 (1) : 3-18.
*Girod, R. (1977), **Inégalité-inégalités: analyse de la mobilité sociale**, Paris, Presses Universitaires de France
*Goldthorpe, J. H, C. Llewelyn e C. Payne (1980/1987), **Social mobility and class structure in modern Britain**, Oxford, Clarendon Press, IX+377 pp. (1a. ed. 1980)
*Gonçalves, C. M. (1991), "A construção social dos quadros nos anos 60: algumas perspectivas de análise", **Sociologia**, 1 : 101-164.
*Granovetter, M. (1984), "Small is bountiful. Labor markets and establishment size", **American Sociological Review**, 49 (3) : 323-334.
*Granovetter, M. (1973/1977), "The strength of weak ties" (1a. publ. 1973) in S. Leinhardt (org.), **Social networks: a developing paradigm**, Nova Iorque, Academic Press, 1977 : 347-367.
*Heider, F. (1946/1977), "Attitudes and cognitive rganization" (1a. publ. 1946) in S. Leinhardt (org.), **Social networks: a developing paradigm**, Nova Iorque, Academic Press, 1977 : 3-8.
*Jay, E. (1964), "The concepts of "fields" and "network" in anthropological research", **Man**, 64 : 137-178.
*Laslett, P. (1983), "Family and household as work group and kin group: areas of traditional Europe compared" in R. Wall (dir.), **Family forms in historic Europe**, Cambridge, Cambridge University Press
*Lipset, S. M. e H. L. Zetterberg (1966), "A theory of social mobility" in R. Bendix e S. M. Lipset (org.), **Class, status and power. Social stratification in comparative perspective**, (2a. ed.) Nova Iorque, The Free Press : 561-573.
*Maisonneuve, J. (1966), **Psycho-sociologie des affinités**, paris, Presses Universitaires de France, 545 pp.
*Marques, M. M. (1988), "Estratégias alternativas em situação de crise" in **Estudos e ensaios em homenagem a Vitorino Magalhães Godinho**, Lisboa, Liv. Sá da Costa : 487-505.
*Marques, M. M., M. Baganha e M. J. Grenha (1989), "Os trabalhadores do Chiado: entre as rotinas do passado e a incerteza do futuro", **Revista de História Económica e Social**, No. 27 : 41-84.
*Marsden, P. V. (1987), "Core discussion networks of American", **American Sociological Review**, 52 (1) : 122-131.
*Maruani, M. (1992), "Ouvrages de dames", in **Ouvriers, ouvrières. Un continent morcelé et silencieux**, Paris, Autrement, Série Mutations, No. 126 : 66-72.
*Nóvoa, A. (1987), "Autour de la sociologie des professions: à la recherche d'une nouvelle approche théorique" in **Le temps des professeurs**, Lisboa, I.N.I.C. : 24-56.
*Parsons, T. (1972), "Professions", in **International Encyclopedia of the Social Sciences**, Vol. 11, Nova Iorque, The Macmillan Company & The Free Press : 536-547 (1a. ed. 1968).

*Reynaud, J.-D. (1987), "Qualification et marché du travail", **Sociologie du Travail**, XXIX (1) : 86-109.
*Rodrigues, J. N. (1991), "A revolução empresarial dos anos 80", **Expresso**, Suplemento As 1000 maiores empresas, 9 de Novembro : 7S-10S.
*Rodrigues, M. J. (1988), **O sistema de emprego em Portugal. Crise e mutações**. Lisboa, Pub. Dom Quixote, Bibl. Economia e Gestão, 307 pp.
*Santos, B. S. (1990), **O Estado e a sociedade em Portugal (1974-1988)**, Porto, Ed. Afrontamento, 266 pp.
*Sharlin, A. (1979), "From the study of social mobility to the study of society", **American Journal of Sociology**, 85 (2) : 338-360.
*Snipp, C. M. (1985), "Occupational mobility and social class: insights from men's career mobility", **American Sociological Review**, 50 (1) : 475-493.
*Vallet, L.-A. (1986), "Activité professionnelle de la femme mariée et détermination de la position sociale de la famille. Un test empirique: la France entre 1962 et 1982", **Revue Française de Sociologie**, 27 (4) : 655-696.
*Verret, M. (1992), "Où va la classe ouvrière française?", in **Ouvriers, ouvrières. Un continent morcelé et silencieux**, Paris, Autrement, Série Mutations, No. 126 : 21-32.
*Weber, M. (1978), **Economy and society**, Berkeley, University of California Press, 302 pp.

Bibliografia

* Ahtik, V. (1963), "Participation socio-politique des ouvriers d'industrie yougoslaves", **Sociologie du Travail**, n. 1 : 1-23.
* Austin, J. L. (1970), **Quand dire, c'est faire**, Paris, Ed. du Seuil, Col. L'Ordre Philosophique, 184 pp. (1a. ed. do original inglês 1962).
* Benguigui, G. e D. Montjardet (1973), "La qualification du travail des cadres", **Sociologie du Travail**, n. 15 : 176-188.
* Bidart, C. (1988), "Sociabilités: quelques variables", **Revue Française de Sociologie**, XXIX (4) : 621-648.
* Boltanski, L. (1982), **Les cadres. La formation d'un groupe social**, Paris, Ed. de Minuit, 523 pp.
* Bourdieu, P. (1989), "A identidade e a representação. Elementos para uma reflexão crítica sobre a ideia de região" in **O poder simbólico**, Lisboa, Difel, Col. Memória e Sociedade : 107-132.
* Brown, R. (1982), "Work histories, career strategies and the class structure" in A. Giddens e G. Mackenzie (org.), **Social class and the division of labour. Essays in honour of Ilya Neustadt**, Cambridge, Cambridge University Press : 119-136.
* Cherkaoui, M. e J. Lindsey (1977), "Problèmes de mesure des classes sociales: des indices du status aux modèles d'analyse des rapports de classe", **Revue Française de Sociologie**, no. XVIII : 233-270.
* Coelho, H. M., L. M. Soares e M. I. B. Feliz (1982), **Os níveis de qualificação na contratação colectiva. Sua aplicação a algumas empresas públicas do sector dos transportes e comunicações**, Lisboa, Ministério do Trabalho, Colecção Estudos, Série A - Estudos Gerais no. 2, 126 pp.
* Crozier, M. (1965), **Le monde des employés de bureau**, Paris, Ed. du Seuil, 238 pp.
* Piore, M. e S. Berger (1980), **Dualism and discontinuity in industrial societies**, Cambridge, Cambridge University Press, 159 pp.
* Desrosières, A. e L. Thévenot (1988), **Les catégories socio-professionnelles**, Paris, Ed. La Découverte, Col. Repères, no. 62, 127 pp.
* Duriez, B., J. Ion, M. Pinçon e M. Pinçon-Charlot (1991), "Institutions statistiques et nomenclatures socio-professionnelles. Essai comparatif: Royaume-Uni, Espagne, France", **Revue Française de Sociologie**, no. XXXII : 29-59.
* Erickson, B. (1988), "The relational basis of attitudes" in B. Wellman e S. D. Berkowitz (org.), **Social structures. A network approach**, Cambridge, Cambridge University Press, Col. Structural Analysis in the Social Sciences, no. 2 : 99-121.
* Fischer, C. S. (1975), "Toward a subcultural theory of urbanism", **American Journal of Sociology**, 80 (6) : 1319-1341.
* Fischer, C. S. *et al.* (1977), **Networks and places. Social relations in the urban setting**, New York, The Free Press, 229 pp.
* Fischer, C. S. (1982), "What do we mean by "friend"? An inductive study", **Social Network**, 3 : 287-306.

* Fischer, C. S. (1984), **The urban experience**, San Diego, Harcourt Brace Jovanovitch, 371 pp. (2a. ed. - 1a. ed. 1976) .
* Friedman, G. (1964), **Le travail en miettes**, Paris, Gallimard (1a. ed. 1956).
* Granovetter, M. (1973), "The strength of weak ties" in S. Leinhardt (dir.), **Social networks. A developing paradigm**, New York, Academic Press, 1977 : 347-367.
* Granovetter, M. (1974), **Getting a job. A study of contacts and careers**, Cambridge, Harvard University Press, 179 pp.
* Granovetter, M. (1986), "Labor mobility, internal markets and job-matching: a comparison of the sociological and the economic approaches", **Research in Social Stratification and Mobility**, 5 : 3-39.
* Jahoda, M. (1982), **Employment and unemployment. A social-psychological analysis**, Cambridge, Cambridge University Press, Col. The Psychology of Social Issues, 112 pp.
* Jahoda, M. (1987), "Unemployed men at work" in D. Fryer e P. Ullah (dir.), **Unemployed people**, Milton Keynes, Open University Press : 1-73 (1a. ed. 1938).
* Katz, F. (1959), "Occupational contact networks", **Social Forces**, 37 (1-4) : 52-55.
* Knoke, D. e J. H. Kurlinsky (1986), **Network analysis**, Beverly Hills (Cal.), Sage.
* Lima, P., A. P. Dores e A. F. Costa (1991), **Classificação das profissões: sugestões de formas de utilização, promoção e crítica**, Comunicação dactilografada apresentada no seminário de apresentação do Censos/91 realizado em Coimbra, no mês de Novembro, 21 pp. + anexos 27 pp.
* Maisonneuve, J. (1966), **Psycho-sociologie des affinités**, Paris, Presses Universitaires de France, 545 pp.
* Marques, M. M. *et al.* (1989), "Os trabalhadores do Chiado: entre as rotinas do passado e a incerteza do futuro", **Revista de História Económica e Social**, no. 27 : 41-84.
* Matejovic-Scott, M. (1988), "A propos de la Classification Internationale Type des Professions de 1988 (CITP-88)" in Numéro Spécial: **Classifications Professionnelles**, Commission des Communautés Européennes, no. 2/3 : 3-21.
* Merton, R. K. (1951), "Social psychology of housing" in W. Dennis (dir.), **Current trends in social psychology**, Pittsburg, University of Pittsburg Press : 163-217.
* Michelson, W. (1970), **Man and his urban environment. A sociological approach**, Reading (Mass.), Addison-Wesley Publishing Company, 242 pp.
* Mills, C. W. (1970), **Les cols blancs. Essai sur les classes moyennes américaines**, Paris, Ed. du Seuil, Col. Points (1a. ed. americana: 1951).
* Newman, K. S. (1988), **Falling from grace: the experience of downward mobility in the American middle-class**, New York, Free Press, 320 pp.
* Osterman, P. (1980), **Getting started: the youth labor market**, Cambridge (Mass.), M.I.T. Press.
* Pais, J. M. (1990), "Lazer e sociabilidades juvenis - um ensaio de análise etnográfica", **Análise Social**, XXV (108-109) : 591-644.
* Park, R. E. (1979), "La communauté urbaine: un modèle spatial et un ordre moral" in Y. Grafmeyer e I. Joseph, **L'école de Chicago. Naissance de l'écologie urbaine**, : 193-207 (1a. ed. do original americano 1926).
* Rambaud, P. (1973), **Société rurale et urbanisation**, Paris, Ed. du Seuil, 349 pp. (2a. ed. - 1a. ed. 1969).
* Ravara, A. P. (1988), "A classificação socioprofissional em Portugal (1806-1930)", **Análise Social**, XXIV (103-104) : 1161-1184.
* Requena, F. (1991), "Redes sociales y mecanismo de acceso al mercado de trabajo", **Sociologia del Trabajo**, 11 : 117-140.
* Reynaud, J. D. (1987), "Qualification et marché du travail", **Sociologie du Travail**, XXIX (1) : 86-109.

* Rodrigues, M. J. (1988), **O sistema de emprego em Portugal. Crise e mutações**, Lisboa, Dom Quixote, 307 pp.
* Sainsaulieu, R. (1985), **L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation**, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Col. Références, no. 14, 461 pp. (2a. ed. - 1a. ed. 1977).
* Sainsaulieu, R. (1987), **Sociologie de l'organisation et de l'entreprise**, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques e Dalloz, Col. Amphitéâtre, 390 pp.
* Simmel, G. (1986), "El cruce de los circulos sociales" in **Sociología, 2. Estudios sobre las formas de socialización**, Madrid, Alianza Universidad, Col. Ciencias Sociales : 425-478 (1a. ed. do original alemão 1908).
* Tajfel, H. (1981/1982 e 1983), **Grupos humanos e categorias sociais**, 2 vol., Lisboa, Livros Horizonte, 418 pp. (1a. ed. da compilação original inglesa: 1981)
* Tajfel, H. (1986), "The structure of our views about society" in H. Tajfel e C. Fraser, **Introducing social psychology. An analysis of individual reaction and response**, Harmondsworth, Penguin Books : 302-321 (1a. ed. 1978).
* Terrail, J. P. (1990), **Destins ouvriers. La fin d'une classe?**, Paris, Presses Universitaires de France, Sociologie d'Aujourd'hui, 275 pp.
* Touraine, A. (1960), "Les ouvriers d'origine agricole", **Sociologie du Travail**, no. 3 : 230-245.
* Valadares, M. A. e M. M. Fernandes (1991), **As classificações de profissões e o Censo/91**, Lisboa, Instituto do Emprego e Formação Profissional, 20 pp. + tabela de conversão CNP/CITP 67 pp.
* Warner, W. L., J. O. Low, P. S. Lunt e L. Srole (1963), **Yankee City**, New Haven, Yale University Press, XVI + 432 pp. (edição resumida da série de 5 volumes publicados sobre Yankee City entre 1941 e 1945).
* Wellman, B. e S. D. Berkowitz (org.) (1988), **Social structures. A network approach**, Cambridge, Cambridge University Press, Col. Structural Analysis in the Social Sciences, no. 2, 513 pp.

FAC. DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
6
SERVIÇOS DE DOCUMENTAÇÃO