
Empregabilidade e (novos) riscos profissionais

ANA PAULA MARQUES

Socióloga. Professora Associada com Agregação do Departamento de Sociologia do Instituto de Ciências Sociais e Investigadora Integrada do Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho

Refletir sobre a empregabilidade e os (novos) riscos profissionais associados ao processo de transição da universidade para o mercado de trabalho apresenta-se incontornável no atual contexto de crise e de profundas adversidades não só do ponto de vista económico, como societal e de confiança (inter)pessoal no futuro. Esta transição, longe de se apresentar como uma trajetória linear, assume cada vez mais descontinuidades e intermitências ao incluir períodos de formação, emprego, desemprego e inatividade. Daí também serem diversos os estatutos ou as condições sob as quais os jovens ingressam no mercado de trabalho: bolsheiro, estagiário, tarefeiro, temporário, subcontratado, entre outros. Partilham, todavia, de uma crescente vulnerabilidade e instabilidade laboral explicável, em grande medida, pela crescente desregulação contratual.

Neste contexto, o debate sobre a “inserção profissional” tem estado no centro das preocupações dos principais responsáveis institucionais, sendo que a sua análise se assume relevante quer no contexto da reforma do ensino superior no âmbito do processo de Bolonha, quer na maior incidência relativa de desemprego e vulnerabilidade contratual dos jovens que saem da universidade, reivindicando medidas e programas alternativos e potencialmente integradores destas gerações no mercado de trabalho.

Assim, será importante perceber até que ponto o enfoque na empregabilidade pela via do empreendedorismo – seja na modalidade de auto-emprego, seja na de criação de empresa/negócio, com particular incidência no domínio das ciências sociais e outras áreas com afinidades (como, por exemplo, as ciências da educação, gestão e administração) – tem vindo a manifestar-se ou como alternativa ao potencial (risco) de desemprego, ou como projeção de uma carreira profissional desejada, ou, ainda, podendo assumir ambas modalidades. Tal permitir-nos-á refletir sobre os contornos de (in)visibilidade que pautam os percursos de acesso ao mercado de trabalho e sua permanência, designadamente as várias experiências de trabalho por que passam os licenciados em ciências sociais e, em particular, os sociólogos, bem como identificar e compreender os seus principais desafios e (novos) riscos de profissionais que atualmente enfrentam.

As tentativas de resposta permitem-nos perceber padrões de transição para o mercado de trabalho, perfis e áreas de profissionalização e mobilização de competências e saberes

relacionais que reforçam a tese da intermutabilidade de formações académicas nas sociedades contemporâneas. Igualmente, ao mapear-se esses contornos de (in)visibilidade das práticas profissionais, coloca-se a questão do seu (re)conhecimento/ negociação pelos pares e entidades empregadoras e suas implicações nos referentes identitários. Iremos privilegiar o lugar da sociologia no contexto das ciências sociais, destacando quer as suas especificidades, quer os seus aspetos transversais às demais áreas de formação académica. Será mobilizada informação substantiva obtida no contexto do projeto “MelIntegra” (2006/07)¹ e dos resultados preliminares dos projetos em curso, designadamente “O potencial de empreendedorismo na Universidade do Minho: Carreiras após o ensino superior” (2010/12)² e “Percurso de inserção dos licenciados: relações objetivas e subjetivas com o trabalho” (PTDC/CS-SOC/098459/ 2008)³.

Este artigo iniciar-se-á com um breve enquadramento das transformações recentes do ensino superior, do sistema económico e do mercado de trabalho. No segundo ponto, tem lugar uma sistematização das principais tendências de (in)visibilidade ao nível: *i*) dos contextos, posicionamentos e estatutos profissionais; *ii*) dos processos de vinculação contratuais dominantes; *iii*) da mobilização de competências e saberes relacionais em contextos organizacionais. Por fim, no terceiro ponto, questiona-se os sentidos e as modalidades que configuram a empregabilidade no quadro do ensino superior e do mercado de trabalho, em particular tendo como referente a profissionalização dos sociólogos.

1. Do ensino superior para o mundo de trabalho: principais desafios

É indiscutível a importância da formação superior nas diferentes áreas científicas no delinear e concretizar de estratégias empresariais vocacionadas para a inovação, para a competitividade e coesão social no contexto da economia e sociedade globalizada. Na maior parte dos países europeus, incluindo Portugal, registou-se um aumento de jovens diplomados pelo Ensino Superior até final da década de noventa e ao longo da primeira década do século XXI (apesar de ligeiras oscilações em 2003 e 2004). Todavia, na análise das relações entre o ensino

¹ O projeto *MelIntegra – Mercados e Estratégias de Inserção Profissional de Jovens Diplomados* (2006 e 2007) envolveu diversas etapas de investigação e prosseguiu três eixos temáticos principais: 1) identificação e caracterização das estratégias de inserção profissional; 2) sinalização das práticas de mobilização de competências pelas entidades empregadoras no quadro de uma gestão flexível da mão de obra; 3) compreensão e explicação das resistências/ potencialidades organizacionais estruturais à inovação e competitividade. Para efeitos deste artigo, iremos socorrer-nos apenas da informação recolhida através do questionário aplicado a todos os diplomados da Universidade do Minho que concluíram as respetivas licenciaturas no ano letivo 2004/2005 (N= 464). Para um maior aprofundamento dos principais resultados, cf. Relatório MelIntegra no endereço <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/8633/1/MelIntegra%20-%20RepositoriUM.pdf>.

² O Projeto “*O potencial de empreendedorismo na Universidade do Minho: carreiras após o ensino superior*” (2010-2012) tem como objetivo principal estudar o potencial empreendedor entre os(as) jovens licenciados(as) da Universidade do Minho. Foi desenvolvido no quadro do *spin-off* Laboratório MelIntegra e no Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho (CICS/UM). Para a realização do diagnóstico sobre o potencial de empreendedorismo, foi aplicada a técnica de inquérito por questionário online a todos os licenciados de diferentes áreas científicas e sexos que concluíram o curso desde 2002 até 2008 (N=283). Para mais informações sobre o Laboratório MelIntegra, consultar o *website*: <http://www.meintegra.ics.uminho.pt/>.

³ Este projeto de investigação, sob coordenação de Miguel Chaves, foi sediado no CESNOVA e financiado por Fundos Nacionais através da FCT (PTDC/CS-SOC/098459/ 2008). Em termos gerais, o projeto visou analisar e interpretar as relações objetivas e subjetivas com o trabalho no processo de transição profissional de jovens licenciados há cinco anos, considerando a *coorte* de 2005/2006. Como se depreende, este projeto apresenta resultados de estudo mais abrangentes que ultrapassam os propósitos do presente texto. No entanto, o facto de integrarmos a equipa de investigação permitiu-nos, para fins analíticos, aprofundar e contrapor evidências empíricas recolhidas nessa investigação no sentido de reforçar o desenvolvimento dos argumentos explanados neste artigo.

superior e o mundo de trabalho, são desenhados desafios que exprimem, por um lado, o que é comum à maioria das sociedades modernas e, por outro, o que de específico as caracteriza (cf. Marques e Alves, 2010; Teichler, 2009, 2007).

Considerando a experiência recente da maioria dos países ocidentais, é relevante perceber que estes se confrontam com problemas e desafios sensivelmente idênticos quanto aos efeitos (im)previsíveis das transformações recentes do sistema de ensino superior. Estes prendem-se em especial com: *i*) a extensão do tempo passado no sistema educativo (translação do grau de licenciado para mestre); *ii*) a feminização crescente das fileiras de estudo; *iii*) a diversidade do leque de ofertas de formação (1.º, 2.º e 3.º ciclos, cursos de especialização, cursos de formação avançada); *iv*) a pressão para a formação contínua, muitas vezes em condições críticas de conciliação; *v*) a oferta de diplomas concorrenciais ou sobrepostos na delimitação do “ato profissional” (e tentativas de monopolização do campo profissional).

Mesmo assim, é crucial assinalar as atuais insuficiências no domínio da formação avançada, nomeadamente na área da investigação e desenvolvimento, quando comparada com a situação de outros países comunitários. Esta área é, de resto, alvo de atenção particular no atual QREN 2007-2013, disponibilizando-se recursos financeiros para bolsas de formação avançada nas empresas nacionais e internacionais, bem como para o aumento do número de diplomados nas áreas das ciências naturais, engenharia e tecnologias.

Com efeito, num ambiente incerto e dinâmico, as organizações são compelidas para constantes mudanças (*e.g.*, TIC, reestruturações, *downsizing*) e para adotarem respostas flexíveis (designadamente através de uma *gestão quantitativa* de contratos de trabalho), provocando profundas alterações no mercado de trabalho e na formação superior. As empresas mais competitivas são aquelas que reconhecem que têm de inovar para sobreviver no mercado, precisando, por isso, de conhecimento. Aliás, são sobretudo os fatores intangíveis de produção, tais como, por exemplo, capital humano, organizacional e relacional, que se apresentam como vantagens competitivas para as empresas, pelo que são necessários fortes investimentos nas competências dos trabalhadores, na sua capacidade de trabalhar em equipa, no seu espírito de iniciativa e de inovação, entre outros aspetos.

No presente artigo, iremos debruçar-nos sobre as práticas profissionais de diplomados em ciências sociais, sobretudo em sociologia, de modo a compreender quer as dificuldades de transição para a vida ativa, quer os contornos e as modalidades de profissionalização que estas práticas têm vindo a assumir, considerando o *campo de profissionalização*⁴ permeado de diplomados em áreas científicas afins. É relevante reforçar que esta reflexão tem sido desenvolvida por vários autores nacionais (cf., entre outros, Gonçalves *et al.*, 2009; Pinto, 2004; Carreiras *et al.*, 1999; Costa, 1996, 1990; Machado, 1996; Silva *et al.*, 1996; Marques e Veiga, 1991)⁵, a par de um trabalho de sistematização de informação de cariz sociográfica coligida pela APS (1990) nos últimos anos⁶. Tal acervo permite-nos identificar os seguintes traços que compõem as práticas profissionais dos sociólogos: 1) dificuldades de acesso ao mercado de

⁴ Que, como se compreende, é atravessado por tensões constitutivas de espaços estruturados de posições de um *campo*, no sentido desenvolvido por Bourdieu (1983), bem como de estratégias de *profissionalização* na lógica de constituição de uma estratégia de fechamento do mercado de trabalho (Rodrigues, 1998).

⁵ Dos contributos internacionais, é de referir, entre outros autores, os seguintes: Burawoy (2005), Piriou (2006, 1999), Uhalde (2001), Vrancken e Kuty (2001), Giddens (1987).

⁶ Para a obtenção de informação sobre este aspeto, cf. *site* da Associação Portuguesa de Sociologia: <http://www.aps.pt/>.

trabalho, com prolongamento do período de acesso, acompanhado por relações contratuais precárias, porém, comuns à maioria dos licenciados dos últimos anos; 2) desempenho de múltiplas atividades, em diversos contextos sócio-organizacionais e com níveis de intervenção diferenciados; 3) centralidade de conhecimentos teórico-metodológicos para exercícios profissionais fundamentados sociologicamente (Gonçalves, Parente e Veloso, 2001, 2004).

Tal como temos vindo a argumentar, esta dinâmica de profissionalização encontra-se estritamente associada às transformações no ensino superior (graduado e pós-graduado), bem como no mercado de trabalho, em especial considerando a regressão de políticas sociais e de emprego no setor público – em que o Estado constituiu, até inícios da primeira década do século XXI, um dos mais relevantes empregadores de diplomados –, a par de reestruturações e deslocalizações do setor económico que contribuíram, e contribuem, para alterações relevantes na estrutura de emprego e no volume de desemprego registado.

2. Contornos de (in)visibilidade de práticas profissionais

Iremos aprofundar o conhecimento sobre os principais contornos de práticas profissionais em ciências sociais, procurando enfatizar tanto as manifestações de *visibilidade* que se apresentam explícitas e transversais à maioria de jovens licenciados, como as de *invisibilidade*, ou seja, as latentes e emergentes e que traduzem indícios de mutações e diferenciações, bem como de instabilidades, riscos e incertezas.

2.1 Contextos profissionais, posicionamentos e estatutos: O que permanece visível/ invisível?

Da análise da informação resultante das nossas investigações, é relevante destacar, antes de mais, que a maioria dos diplomados em Ciências Sociais se encontra numa situação na profissão de trabalhador por conta de outrem a tempo inteiro, i.e., de assalariado. No caso do projeto “MeIntegra”, essa percentagem rondou os 57%; no projeto “O potencial de empreendedorismo”, os 66,8%⁷. Igualmente, no projeto “Percurso de inserção dos licenciados”, as percentagens assumem valores ainda mais elevados: 89,3%, se bem que é relevante perceber que se trata de uma amostra constituída por diplomados há mais de cinco anos⁸. Para já, esta primeira evidência empírica permite-nos, simultaneamente, reforçar e relativizar a situação na profissão como sendo de dependência contratual. Reforça-se, por isso, a condição de assalariamento que caracteriza este segmento populacional. Relativiza-se, no entanto, essa mesma situação na profissão, na medida em que, nos últimos anos, o “desemprego de inserção” tende a assumir uma importância significativa junto destes diplomados: “MeIntegra”, 8%; “O potencial de empreendedorismo”, 10,3%⁹. Por sua vez, a “não inserção profissional efetiva”

⁷ Para efeitos de análise no âmbito desta investigação, ao constituírem-se as grandes áreas científicas, comércio e direito foram incluídas na classificação geral de ciências sociais.

⁸ Numa primeira fase deste projeto, foi aplicado um questionário extensivo a uma *coorte* de diplomados em 2005/2006 pelas Universidade de Lisboa e Universidade Nova de Lisboa licenciados (N=1004). Do projeto *Percurso de inserção dos licenciados*, os valores do desemprego são manifestamente residuais (2,4%).

⁹ Na Universidade do Minho, e com base na fonte de informação disponível pelo então GPEARL, a Sociologia, em particular, apresentou, em 2010, uma “incidência de desemprego em torno dos 10,2%, menos 3,1 pontos percentuais, comparativamente à média nacional (13,3%) (UM, 2010). A interpretação destes valores merece, como se sabe, as maiores cautelas e reservas analíticas em termos de

acresce àqueles valores se considerarmos os que declararam estar com estatutos de bolsheiro de investigação, estudante ou em formação profissional.

Ganha contornos de crescente visibilidade, desde 2005, a significativa incidência de desemprego junto de jovens diplomados, atingindo, no final de 2011, cerca de 52 300 inscritos no Centro de Emprego, com habilitações superiores (IEFP/MTSS), sendo que, presentemente, já se ultrapassou o número dos 60 mil desempregados com habilitações superiores¹⁰. O desemprego desencorajado ou invisível tenderá a ser maior, sobretudo se considerarmos que, após um determinado período de tempo, o desempregado deixa de ser classificado como tal¹¹. Por sua vez, a decisão ou iniciativa do jovem licenciado em se declarar como tal poderá não ser automática, sendo possível admitir processos de rejeição de “identidades negativas” quando associadas ao desemprego, optando por se manter estatutos de “estudante”, “desocupado”, “à procura de (primeiro) emprego”, “inativo”, entre outros. No fundo, a expressão “desencorajado” permite-nos compreender a complexidade de captação e análise da dimensão real do fenómeno de desemprego.

Apesar de não ser comum apenas aos sociólogos, esta situação tem vindo a agravar-se nos últimos anos e explica-se quer pelas transformações na evolução do emprego e volume de desemprego e pelas características de atividades e organizações em causa, quer pelas transformações no sistema educativo superior e pela proliferação de títulos académicos nas últimas décadas¹², permitindo relativizar a natureza da formação e o título obtido no acesso ao mercado de trabalho (Teichler, 2007, 2009). Com efeito, hoje são visíveis os efeitos dos fatores de desaceleração das economias e do quadro de restrição orçamental por parte do Estado, que tinha contribuído para o acesso e a manutenção de muitos licenciados em ciências sociais ao nível da administração pública central e local e através das suas políticas de investigação científica (por exemplo, bolsas de formação avançada) e das suas políticas sociais ativas implementadas ao abrigo, sobretudo, do III QCA.

Num outro sentido, a informação obtida através das investigações por nós realizadas aponta para uma importância crescente do exercício de uma profissão por conta própria (trabalhador independente/ empresário) no campo das ciências sociais (“MeIntegra”: 12%; “O potencial de empreendedorismo”: 12,4%). Esta dimensão de empregabilidade encerra em si, todavia, indícios relevantes de *invisibilidade* na relação contratual quer por incluir trabalhadores a “recibo verde”, que exercem uma atividade num horário a tempo inteiro e num local de trabalho, quer por incluir os que se declaram como empresários sem trabalhadores, aproximando-se da figura de “isolado” ou “profissional liberal”, sem que sejam propriamente empresários no sentido comum do termo¹³, quer, ainda, por uma questão de designação, se registar algum efeito de prestígio social associado à autodeclaração profissional.

eventuais generalizações, não só por razões de desfasamento temporal, como, sobretudo, pelos instrumentos de recolha e construção desta informação.

¹⁰ É certo que este número se reporta apenas aos que se inscreveram e se declararam como desempregados. Não deixa, todavia, de expressar uma significativa tendência de incidência do desemprego junto de jovens licenciados.

¹¹ O que explica também que, progressivamente, o desemprego de longa duração tenha vindo a aumentar em Portugal.

¹² Cf. documentos produzidos pelo ex-GPEARI e número de diplomados pelas áreas científicas.

¹³ Para o INE, “empregos por conta própria” são aqueles cuja remuneração está diretamente dependente dos lucros (realizados ou potenciais) provenientes de bens ou serviços produzidos, cujos titulares tomam as decisões de gestão que afetam a empresa, ou

Numa outra vertente, é admissível, igualmente, concluir pela existência de indícios de invisibilidade na relação com o trabalho, em especial, com o conteúdo das atividades exercidas, o setor de atividade, os conhecimentos e as competências mobilizadas. É neste contexto que se impõe prudência analítica na interpretação desta dimensão de autonomia/independência contratual, até porque é possível definir diferentes perfis de “auto-emprego/ empreendedor” a partir do cruzamento de variáveis como género, idade, licenciatura, setor de atividade, entre outras (Marques e Moreira, 2011).

Certamente, estes posicionamentos no mercado de trabalho não deixam de estar associados, como veremos, aos “novos” riscos emergentes de processos de individualização da relação de trabalho, externalização dos custos de produção, instabilidade dos vínculos contratuais, ruturas e indefinições de fronteiras de (in)atividade profissional e desestruturação dos eixos de emancipação que se prendem com a estabilidade financeira, familiar e afetiva, entre outros. Porém, é admissível que estes posicionamentos possam expressar ou ir ao encontro de alternativas de realização de carreiras profissionais assentes em referentes que não são totalmente captáveis pelos anteriores conceitos, nomeadamente, autonomia profissional, desejo de “experimentar” conhecimentos e situações novas, procura da mobilidade entre empresas nacionais e internacionais desafiados por “projetos inovadores”, entre outros aspetos.

Como principais contextos profissionais de licenciados em ciências sociais nos últimos anos, importa referir as empresas industriais e de serviços, a Administração Central, Regional e Local, Saúde e Ação Social e Educação. Considerando as informações disponíveis por diversas investigações, incluindo a coordenada por Gonçalves (2009) e, em grande parte, corroborada pelas informações sistematizadas pela APS, poder-se-á circunscrever a nossa análise dos licenciados em sociologia, referindo que a profissão predominante é a de “sociólogo”, sendo que os diplomados assumem, sobretudo, uma posição organizacional de “Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas”. O facto mais relevante reside na inflexão do exercício da profissão como docente do ensino superior face a um passado recente que dava conta de uma expressão mais significativa desse perfil de profissionalização. Mesmo assim, ainda são identificados outros registos de grupos profissionais, tais como técnico de formação profissional ou assumindo funções administrativas e comerciais que pressupõem, respetivamente, um enquadramento de nível intermédio e integração no “Pessoal administrativo e similares”.

Na verdade, “as tarefas múltiplas de intervenção sociológica fundamentada” permitem que se configurem quatro áreas de atuação profissional mais importantes (Gonçalves, Parente e Veloso, 2004: 264-265): 1) área constituída pelos programas e projetos de intervenção social: Câmaras Municipais, Associações de Desenvolvimento e IPSS; tarefas de diagnóstico, planeamento (estratégico e operacional), coordenação e avaliação de programas e projetos de cariz social (*e.g.*, luta contra a pobreza, reinserção social, formação ocupacional), bem como funções de monitorização desses programas e projetos (*e.g.*, apoio e atendimento dos utentes das organizações); 2) área constituída pela gestão de recursos humanos e formação profissional: empresas industriais e de serviços; tarefas técnicas e operativas, tais como conceção e implementação de instrumentos de gestão (*e.g.*, manuais de acolhimento, análise, descrição e avaliação de funções), construção de instrumentos de diagnóstico, análise de informação e

delegam essa competência, mas são tidos como responsáveis pelo bom funcionamento da sua empresa (neste contexto, a “empresa” inclui as empresas unipessoais) [<http://metaweb.ine.pt/sim/conceitos/Conceitos.aspx>].

elaboração de relatórios para fundamentação de políticas e práticas de gestão; conceção, coordenação e avaliação da formação profissional; projetos de intervenção nos domínios do clima social, da cultura da empresa/ cultura organizacional, satisfação e motivação dos trabalhadores, entre outros; 3) área de docência: ensino superior; tarefas de professor e de formador; 4) área de investigação científica: centros de investigação e universidades; tarefas de apoio e suporte às diversas fases de pesquisa, desde a problematização teórica, conceção e aplicação dos instrumentos e recolha de informação, análise e produção de relatórios.

O que parece ser importante reforçar é o facto de se assistir a significativas mudanças na estrutura ocupacional que explicam a tendência para a profissionalização do sociólogo a partir do desempenho de múltiplos papéis em organizações públicas e privadas diversas.

2.2 Processos de vinculação contratuais dominantes: O que permanece visível/ invisível?

Não obstante a importância do fator humano, dos seus conhecimentos e competências no quadro de organizações qualificantes e inovadoras, assiste-se a uma tendência, aparentemente inexorável, para a difusão de formas de emprego "atípico", frequentemente precário ou inseguro, bem como para um aumento do desemprego. Os novos registos da atividade produtiva não mais se confinam apenas a um emprego convencional estável. O emprego estável regride a favor do temporário, do parcial e do limitado no tempo do contrato realizado, da relação de subcontratação, entre outras formas.

Apesar de dificuldades e ambiguidades patentes na definição, e sobretudo, na operacionalização dos conceitos de flexibilidade ou precariedade laboral, estes tendem a ser usados muitas vezes como sinónimos. Mesmo assim, importa perceber que a proximidade daqueles conceitos resulta na utilização alternativa, sobretudo pelos autores anglo-saxónicos, da expressão insegurança no contexto da sociedade contemporânea (Burchell, Ladipo e Wilkinson, 2002; Esping-Andersen e Regini, 2000; Wheelock, 1999).

O ponto de partida para a discussão e a análise crítica das atuais modalidades "atípicas" ou precárias de emprego remete-nos para o modelo salarial dominante no período pós II Guerra Mundial. Este assentava na estabilidade do emprego numa base contratual e à qual subjazia a concertação coletiva e a observância de critérios, como: *i*) a durabilidade da relação de emprego; *ii*) a unicidade do empregador e pertença a um serviço organizado; *iii*) e o horário a tempo inteiro com salário equivalente (Marques, 2007). Define-se, assim, o perfil do que social e juridicamente se convencionou designar de emprego assalariado "típico", configurando a *norma* do emprego (por tempo indeterminado, a tempo inteiro e com proteção social). Neste sentido, são consideradas situações "atípicas" todas aquelas que resultam da não verificação de um ou de outro ou de todos aqueles critérios referidos (Célestin, 2002).

Neste contexto, Portugal tem vindo a registar um acréscimo de formas atípicas de trabalho – na sua maioria, resultante da iniciativa das entidades empregadoras – que se traduz quer no aumento dos contratos a termo (certo e incerto), quer no crescente número de trabalhadores por conta própria, quer, ainda, na proporção de trabalhadores a tempo parcial. Se é certo que os resultados de várias investigações parecem apontar para perfis de profissionalização, contextos organizacionais e áreas de atuação diversas – o que revela, por um lado, a dinâmica registada na procura de licenciados em ciências sociais por parte das empresas empregadoras (Marques, 2010a, 2007) – também é verdade que os empregadores tendem a

privilegiar modalidades de recrutamento próximas da flexibilização quantitativa visível pela mobilização crescente de formas de emprego que saem da “norma típica”. Ora, o que permanece e se torna cada vez mais visível é o recurso a essas formas de contratação laboral: contrato a termo (certo/ incerto), temporário, estagiário profissional, a tempo parcial (“MeIntegra”: 73%; “Percurso de inserção dos licenciados”: 52,3%). Por sua vez, recorrendo à informação relativa à condição perante o trabalho no projeto “O potencial de empreendedorismo”¹⁴, os valores registados são os seguintes: autoemprego/ empresário: 12%; estudante, bolsheiro, estagiário: 11%; e trabalho em *part-time*: 1,1%.

Daqui resulta que esta mobilidade profissional, quase sempre estrangida, ainda que em certas situações pontuais possa corresponder a uma estratégia individual, apresenta-se como traço estruturante dos processos de transição para o mercado de trabalho. São recorrentes os empregos de natureza transitória ou conjuntural, em regra de curta duração, e a vivência de períodos intercalares de desemprego ou inatividade, ou, ainda, de “estacionamento” na formação profissional (Goncalves, 2009).

Parece plausível, por conseguinte, sustentar nesta argumentação a importância crescente à exposição de diferentes situações de riscos e incertezas profissionais face ao futuro. Para tal, mobilizam-se os referentes conceituais de “trabalho” e “emprego” (Paugam, 2000), cuja amplitude heurística nos permite perspetivar, especialmente, a diversidade de situações e modalidades de práticas profissionais em termos manifestos, mas sobretudo latentes. Seguindo a inspiradora análise de Paugam (2000), é possível distinguir quatro modalidades que enformam as atuais práticas profissionais: 1) uma claramente manifesta, que se prende com a *instabilidade no emprego* pela via do tipo de vínculo contratual, pressupondo descontinuidades na relação de trabalho, nos horários reduzidos de trabalho, na diminuição de direitos de proteção social; 2) a persistência do fenómeno de *insatisfação no trabalho*, mesmo que combinado com estabilidade de emprego, sempre que estejam em causa conteúdos de trabalho de cariz desqualificante, pobre, desinteressante e mal remunerado; 3) a existência, em simultâneo, de riscos latentes emergentes de uma *estabilidade de emprego* que, no limite, não se encontra garantida dada a possibilidade de encerramento de empresas ou a re/deslocalização da produção pelos diversos locais à escala do planeta em função da rendibilidade económica; 4) e, por fim, a *satisfação com o trabalho* combinada com a intensificação dos ritmos de trabalho, de exigências de desempenhos profissionais e níveis de rendibilidade individual em função do cumprimento de resultados/objetivos organizacionais, com todas as consequências para a segurança e a qualidade do trabalho, para a saúde mental, para a organização da vida familiar e cívica (Marques, 2009b).

Para além de estarmos perante práticas objetivas de precariedade laboral e social, também estas se revestem de dimensões de subjetividade associadas a vivências e representações diversas que não nos permitem traçar linearmente uma tendência homogeneizante. Será necessário proceder a estudos empíricos mais “finos” que nos permitam dar conta destas realidades emergentes face às mudanças rápidas do mercado de trabalho, bem

¹⁴ Na conceção do questionário *online*, não nos foi possível recolher informação relativa ao tipo de contrato de trabalho celebrado.

como avançar para uma renovação do próprio conceito de precariedade laboral e social¹⁵. Admitindo os pressupostos de variabilidade e não “fixação” de realidades aos instrumentos analíticos apriorísticos, é certo que são muitas as investigações que vêm dando conta do agravamento das condições de vida e qualidade no trabalho em geral, da intensificação dos ritmos de trabalho e formas subtis de dominação nos quotidianos de trabalho (Marques, 2009b) e da maior vulnerabilidade e exposição ao desemprego por parte dos que se apresentam em contratos de trabalho flexíveis (Marques, 2009a). Já outros investigadores chamaram a atenção para as associações entre precariedade, individualismo, insegurança, sofrimento e crise identitária (Dubar, 2000; Pinto, 2006).

2.3 Mobilizações de competências e saberes relacionais: O que permanece visível/ invisível?

A crescente individualização das relações de trabalho permite, em certa medida e de forma paradoxal, evidenciar uma aproximação dos sistemas educativo e produtivo que, formalizam, ainda que com contornos fluidos, a ação individual em termos de competências técnico-científicas e, sobretudo, transversais. Esta aproximação não está, porém, isenta de manifestações de resistência por parte de certas instituições, em particular as do ensino superior (áreas disciplinares, concepções pedagógicas e fechamento corporativo), à abertura e à inovação face ao exterior, sobretudo à lógica empresarial.

A ênfase nas competências reforça, sobretudo, uma mobilização subjetiva de cada um nas relações de trabalho e emprego, suas modalidades e constrangimentos, e no empenho “natural” das qualidades pessoais que configuram os atuais perfis profissionais. Pode, por isso, expressar um processo de apropriação pelo indivíduo da sua história, situação e percurso futuro, bem como de incorporação/ reutilização dos seus saberes, recursos cognitivos e sociais por parte de entidades empregadoras. Este apelo à ação ou à construção do “espaço de ação” permite-nos realçar três aspetos deste processo: o primeiro diz respeito à identificação de todas as qualidades (e não só dos saberes formais, transmitidos e certificados pela educação e formação) que são investidas na ação e que contribuem para a sua concretização; o segundo explicita o que está na base de perfis dotados de “empregabilidade permanente” (Marques, 2001) num determinado contexto organizacional; o terceiro enfatiza a avaliação do desempenho e das trajetórias profissionais do indivíduo.

Neste contexto, hoje, emprega-se um trabalhador a partir do seu potencial de adaptação e proatividade, relativizando-se a formação de base atestada por um diploma académico. Para os empregadores, o candidato a um emprego deve poder apresentar capacidade de (re)ação às novas situações de trabalho, aos imprevistos e aos problemas que possam surgir no local de trabalho (Marques, 2007).

Dos resultados das nossas investigações, a informalidade e a subjetivação das relações de trabalho, em particular no momento de recrutamento, aproximam-se de práticas de uma

¹⁵ Apesar de serem visíveis, nos últimos anos, alguns esforços de conceptualização e tipificação da precariedade laboral, já que se está perante um conceito eminentemente multidimensional (cf., entre outros, Gallie, 2007; Casaca, 2005; Kovács, 2005; Rosa *et al.*, 2003; Marques e Duarte, 2003; Rebelo, 2002; Paugam, 2000; Nicole-Drancourt, 1992; Galland, 1984).

“gestão personalizada” ou “informal”. Destacam-se, neste processo, o significativo peso das redes de mediação entranhadas no próprio tecido empresarial e assentes nos interconhecimentos sociais (familiares, profissionais e pessoais), bem como a centralidade da entrevista de seleção como um “teste” às competências transversais. É admissível que, neste processo, os riscos de subjetivação e de discriminação assumam uma expressão ainda mais pertinente se atendermos às variáveis género, idade, setor de atividade, entre outras, que, como se sabe, explicam, em grande medida, a conversão de “iguais” para “desiguais” potenciais candidatos a um emprego.

Comparando os meios de recrutamento mais utilizados pelos licenciados e pelas empresas no âmbito do projeto “MeIntegra”, verificamos que a candidatura espontânea/envio do CV se apresenta central no processo de transição para o mercado de trabalho, em especial para o licenciado. Além disso, para as empresas, os conhecimentos pessoais apresentam a segunda percentagem relativa mais importante. Também os anúncios no jornal são valorizados por estes dois grupos, embora com pesos diferentes.

Quanto às estratégias mais formais e institucionais, estas são visíveis no recente recrutamento através do Centro de Emprego (IEFP), sobretudo junto dos licenciados. Estes recorrem, mais imediatamente do que as entidades empregadores, a instituições especializadas para os ajudarem na procura de emprego. Além disso, se consideramos a importância dos estágios curricular e profissional¹⁶, bem como do papel da universidade como interlocutora no processo de transição dos licenciados para o mercado de trabalho, aquela vertente institucional surge ainda mais reforçada. As empresas privadas de recrutamento e seleção, apesar de terem uma importância relativa junto dos licenciados, possuem um papel manifestamente residual se considerarmos as práticas dominantes nas empresas (Marques, 2007).

Na verdade, enquanto os licenciados lançam mão de todos os meios, não abdicando de incluir tanto iniciativas de cariz mais personalizado (por exemplo, dirigirem-se à empresas, colocarem anúncios de jornal, recorrendo aos conhecimentos pessoais), como institucional, as empresas, por sua vez, centram-se numa gestão individualizada dos meios de recrutamento, com particular destaque para a ênfase das qualidades pessoais dos trabalhadores, com implicações ao nível da individualização e subjetivação das relações de trabalho. Estes resultados apresentam-se consistentes com investigações internacionais (Teichler, 2007) quanto aos efeitos do *background* sociobiográfico dos jovens, em particular o facto de a origem social traduzir implicitamente a capacidade de se recorrer a redes familiares e de amizade. Este argumento assume particular centralidade na não linearidade entre diploma e emprego considerando a atual crise económica e financeira, em que a raridade de empregos e as exigências de competitividade internacional agudizam ainda mais o fosso entre os que conseguem aceder e permanecer no mercado de trabalho e os que se veem constringidos a assumir empregos precários e a acumular menores condições de qualidade no trabalho, levando, no limite, à exclusão do mercado de trabalho.

¹⁶ Estas modalidades, caracterizadas por um enquadramento de apoio à transição, apresentam proporções relativamente idênticas para ambos os grupos-alvo. Para os jovens, estas constituem uma oportunidade efetiva de contato com o mundo de trabalho e de aperfeiçoamento/aquisição de competências. Para a empresa, a realização de um estágio profissional significa, além de vantagens fiscais, a oportunidade de teste. Com efeito, muitas empresas mencionam que, com a colocação de novos quadros, é necessário um pequeno período de aprendizagem para o licenciado e, durante esse tempo, a empresa pode validar as competências profissionais do quadro recém admitido.

3. Empregabilidade e intermutabilidade de formações académicas: Notas finais

No caso do presente artigo, assume-se o conceito de empregabilidade sem que se tenha procedido a uma discussão crítica dos seus limites e potencialidades. No essencial, reforça-se o carácter necessariamente construído da “empregabilidade”, pelo que qualquer análise ou interpretação/explicação terá de ser feita à luz de configurações nacionais económicas, políticas, sociais e culturais em que aquela se manifesta. Já tivemos oportunidade, em artigos anteriores, de realizar essa crítica (Marques, 2001, 2006; 2010b), pelo que, por uma questão de economia de texto, não iremos aqui desenvolver este tópico¹⁷. Interessa-nos, para finalizar a exposição até aqui desenvolvida, discutir alguns dos principais desafios que, sob o desígnio de empregabilidade, o ensino superior enfrenta em termos da sua oferta formativa e sobre como poderá contribuir para a profissionalização em ciências sociais.

Em primeiro lugar, importa clarificar que não se defende uma subordinação da universidade à lógica do mercado, nem que a empregabilidade se reduz à criação de cursos numa lógica exclusiva de emprego, ou melhor, não significa (preparação para) saídas profissionais, sendo relevante distinguir os conceitos de empregabilidade e de profissionalização. Sem se pretender ser exaustivo, e com o objetivo de se avançar para uma abordagem compreensiva, importa sinalizar as temáticas e os desafios associados à empregabilidade de graduados, em geral (Teichler, 2009), que passam, cada vez mais, por serem capazes de: i) transferir conhecimento para os empregos/atividades em constante mutação (competências de resolução de problemas); ii) desenvolver estilos de trabalho típicos (*e.g.*, trabalhar sob pressão, trabalhar sem prescrições operativas claras); iii) assumir certos valores e competências de afetividade no trabalho (*e.g.*, lealdade, orientação); iv) agir em redes sociais e, como tal, adquirir competências de trabalho de grupo, liderança, entre outras; v) compreender o contexto em que agem e adotar as orientações de ação apropriadas (*e.g.*, adaptação, reflexão, inovação). Assim, neste contexto, empregabilidade significa assumir a relevância da profissão, das práticas de profissionalização e das identidades profissionais. Tal implica perspetivar um certo grau de abertura, incerteza e flexibilidade desejável face às transformações em curso em muitas das ocupações não só nas mais tradicionais, como nas emergentes. Por conseguinte, terá de ser dada maior atenção, por parte dos responsáveis institucionais, aos sinais endémicos de menor correspondência entre educação e emprego, ao desemprego e à precarização e à desqualificação dos licenciados pela ocupação progressiva de posições e níveis inferiores na estrutura ocupacional.

Particularizando, entretanto, o nosso esforço de argumentação face às ciências sociais e, em especial à sociologia, é indiscutível a importância curricular desta área do conhecimento em diversos graus do ensino formal. Assim, em segundo lugar, o processo de *reconhecimento institucional da sociologia* é visível na proliferação de cursos de (pós) graduação ao nível da configuração do ensino superior, como também na procura de sociólogos por parte de organismos públicos e privados, indústrias e serviços e, mais recentemente, de associações sem

¹⁷ Neste contexto, quando, em 2001, em Praga, se usou o termo “empregabilidade”, esperava-se um impacto da *Declaração de Bolonha*, mas não se clarificou as dimensões da relação entre o estudo e o mercado de trabalho. Por isso, esse conceito se tornou ambíguo e confuso. Não devemos, todavia, ficar surpreendidos pelas confusões e ambiguidades existentes ao nível de certos conceitos, como, por exemplo, quando associamos competitividade com qualidade, estratificação, atratividade e empreendedorismo.

fins lucrativos. É certo que, ao nível das PME, dominantes no país, esse reconhecimento está longe de ser generalizado, sendo que muitas dessas empresas precisam de deter recursos humanos altamente qualificados de forma a contribuírem para a qualificação individual e coletiva da organização.

Porém, esse reconhecimento institucional, ainda que recente na nossa história¹⁸, não se tem feito através da monopolização de um campo profissional associada a prescrições profissionais regulamentadas. Assim, em terceiro lugar, importa questionar os limites que definem os espaços onde se exerce uma *especificidade em termos de atuação profissional* que promova a distinção entre o sociólogo e outros profissionais em áreas afins (fruto de ritmos de institucionalização diversos, uns a par da própria sociologia, outros mais recentes, como sejam educadores sociais). O que está aqui em causa é saber até que ponto os conhecimentos teóricos e metodológicos, bem como os saberes relacionais (Marques, 2007; Gonçalves, 2009), que servem de suporte e de referência à atuação dos sociólogos, são tributários da sociologia e, assim, conduzir a uma perceção de indispensabilidade do contributo do sociólogo, delimitando áreas de atuação profissional específicas. Ou, pelo contrário, será que a ênfase nas competências transversais converte a intermutabilidade da sociologia, tornando-a indistinta na sua relação com grupos profissionais em certos contextos sócio organizacionais?

Assume-se claramente o caráter eventualmente polémico destas interrogações, sem se pretender esgotar esta questão. Será, por isso, aceitável que a profissionalização do sociólogo passe, cada vez mais, por participar e integrar equipas multi e interdisciplinares e pela qualidade de intervenções sociologicamente fundamentadas. Mas também passará por saber “agir em situação”, o que pressupõe competências especializadas passíveis de ser adquiridas pela experiência profissional e a atualização dos conhecimentos/ aprofundamento em programas de formação ao longo da vida. Esta última observação não preconiza a indispensabilidade de uma formação de banda larga para se apontar como caminho alternativo a focagem reducionista que pode emergir quando se vislumbra uma relação linear entre o diploma – título académico – e a função ou cargo a ocupar. Além de sustentar equívocos na proposta de planos de formação académica, poderá ser fonte de frustrações e fracassos profissionais nos desempenhos profissionais. Tal não se afigura exequível, quer em contextos de ação, considerando a complexidade das intervenções sobre os problemas sociais a que são solicitados os sociólogos e outros profissionais em áreas afins, quer em contextos marcados por margens de incerteza que envolvem as organizações, em particular as de finalidade económica, num contexto demasiado turbulento onde já não cabem fórmulas que resultaram no passado, o que implica responsabilidades acrescidas dos especialistas cujos serviços são solicitados.

Por fim, e em quarto lugar, trata-se de assegurar a *fiabilidade de intervenções sociologicamente fundamentadas* na base de uma articulação entre o ensino superior e o mercado de trabalho e seus principais desafios de profissionalização. No contexto de incerteza e de riscos profissionais, com dimensões crescentes de opacidade, exige-se que se continue a assegurar a relevância e a qualidade da formação académica, associada à transformação dos contextos de trabalho e organizacionais, desenvolvendo capacidades de diálogo, participação e compromisso com os diversos atores (individuais e coletivos).

¹⁸ Apenas a partir de 1974, a Sociologia, como profissão e ciência, teve lugar, pelo que, face a outras profissões com maior grau de formalização, tal constituirá um fator explicativo dos emergentes padrões de profissionalização.

Bibliografia:

- APS (1990), *Experiências e Papéis Profissionais de Sociólogos*, Lisboa, APS.
- BOURDIEU, Pierre (1983), *Questões de Sociologia*, Rio de Janeiro, Marco Zero.
- BURAWOY, Michael (2005), "For public sociology", *American Sociological Review*, 70 (1), pp. 4-28.
- BURCHELL, B., LAPIDO, D., WILKINSON, F. (eds.) (2002), *Job Insecurity and Work Intensification*, London, Routledge.
- CARREIRAS, Helena *et al.* (1999), *Profissão Sociólogo*, Oeiras, Celta.
- CASACA, S. F. (2005), "Flexibilidade, Trabalho e Emprego: Ensaio de conceptualização" (em linha), *Socius Working Papers*, 10, disponível: <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/wp200510.pdf> [acesso: 2012, setembro 8].
- CÉLESTIN, J.-B. (2000), *As Novas Formas de Emprego Atípicas: Reflexões sobre o caso Francês*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade/ Direção Geral do Emprego e Formação Profissional e Comissão Interministerial para o Emprego.
- COSTA, António Firmino (1996), "Bibliografia: Sobre o campo da sociologia e as práticas sociológicas em Portugal", *Sociologia: Problemas e Práticas*, 20, pp. 171-178.
- COSTA, António Firmino (1990), "Cultura profissional dos sociólogos", *A Sociologia e a Sociedade Portuguesa na Viragem do Século: Atas do I Congresso Português de Sociologia*, Lisboa, Fragmentos, pp. 25-40.
- DUBAR, Claude (2000), *La Crise des Identités: L'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF.
- ESPING-ANDERSEN, G., REGINI, M. (eds.) (2000), *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford, Oxford University Press.
- GALLAND, O. (1984), "Précarité et entrées dans la vie", *Revue Française de Sociologie*, 24, pp. 49-66.
- GALLIE, D. (ed.) (2007), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford, Oxford University Press.
- GONÇALVES, Carlos Manuel (org.) (2009), *Licenciados, Precariedade e Família*, Porto, Estratégias Criativas.
- GONÇALVES, Carlos Manuel, PARENTE, Cristina, VELOSO, Luísa (2004), "Licenciados em sociologia e mercado de trabalho na transição do milénio", *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras*, 14, pp. 253-297.
- GONÇALVES, Carlos Manuel, PARENTE, Cristina, VELOSO, Luísa (2001), "Licenciados em sociologia: Ritmos e formas de transição ao trabalho", *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras*, 11, pp. 31-94.
- KOVÁCS, Ilona (org.) (2005), *Flexibilidade de Emprego: Riscos e oportunidades*, Oeiras, Celta Editora.
- MACHADO, F. L. (1996), "Profissionalização dos sociólogos em Portugal: Contextos, recomposições e implicações", *Sociologia: Problemas e Práticas*, 20, pp. 43-103.

- MARQUES, Ana Paula (2010a), "Recrutamento e gestão da transição de graduados: o olhar dos empregadores da Região Norte", in A. P. Marques e M. G. Alves (org.), *Inserção Profissional de Graduados em Portugal: (Re)configurações teóricas e empíricas*, Vila Nova de Famalicão, Humus/ CICS, pp. 259-286.
- MARQUES, Ana Paula (2010b), "Sacralização" do mercado de trabalho: Jovens diplomados sob o signo da precariedade", *Configurações*, 7, pp. 65-89.
- MARQUES, Ana Paula (2009a), *Trajétórias Quebradas: A Vivência do Desemprego de Longa Duração*, Porto, Profedições/ CICS-UM.
- MARQUES, Ana Paula (2009b), "Intensificação dos ritmos de trabalho. Implicações na qualidade de vida profissional, familiar e individual", in E. Leandro, P. Nossa e V. Rodrigues (orgs.) *Saúde e Sociedade: Os contributos (in)visíveis da família*, Braga, Universidade do Minho, pp. 353-370.
- MARQUES, Ana Paula (2007), *MelIntegra: Mercados e estratégias de inserção profissional. Licenciados versus empresas da Região Norte* (em linha), Braga, Universidade do Minho, disponível: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/8633/1/MelIntegra%20-%20RepositoriUM.pdf> [acesso: 2010, maio 5].
- MARQUES, Ana Paula (2006), "Qualificações e competências: Para uma perspetiva crítica", *nRede. Boletim Informativo*, Porto, Rede Europeia Antipobreza (REAPN)/ Núcleo Regional do Norte, pp. 6-8.
- MARQUES, Ana Paula (2001), "Dinâmicas da relação entre trabalho e emprego: O fetiche da 'empregabilidade permanente'", *Sociedade e Cultura: Cadernos do Noroeste*, 16 (1-2), pp. 167-185.
- MARQUES, Ana Paula, MOREIRA, Rita (2011), "Transição para o mercado de trabalho: empreendedorismo numa perspetiva de género" (em linha), *Atas do XVII Encontro Nacional de SIOT: Emprego e Coesão Social: Crise de regulação e hegemonia da globalização*, Lisboa, APSIOT [Cd-Rom], disponível: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/17766/1/Transi%20c3%a7%20c3%a3o%20para%20o%20mercado%20de%20trabalho.pdf> [acesso: 2012, abril 12].
- MARQUES, Ana Paula, ALVES, M.G. (orgs.) (2010), *Inserção Profissional de Graduados em Portugal: (Re)configurações teóricas e empíricas*, Vila Nova de Famalicão, Humus/ CICS.
- MARQUES, Ana Paula, DUARTE, Ana (2003), "O estatuto da precariedade: Notas sobre os percursos profissionais de jovens diplomados", *Atas do X Encontro de SIOT: Inovação e Conhecimentos*, Lisboa, APSIOT [Cd-Rom].
- MARQUES, Ana Paula, VEIGA, Carlos (1992), "Inserir a Sociologia na profissão", *Cadernos do Noroeste*, 5 (1-2), pp. 77-90.
- NICOLE-DRANCOURT, C. (1992), "L'idée de précarité revisitée", *Travail et Emploi*, 52, pp. 37-70.
- PAUGAM, S. (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF.
- PINTO, José Madureira (2006), "Precarização e relações de sentido no espaço social do trabalho", *Sociologia*, 16, pp. 177-190.
- PINTO, José Madureira (2004), "Formação, tendências recentes e perspetivas de desenvolvimento da sociologia em Portugal?", *Sociologia: Problemas e Práticas*, 46, pp. 11-31.

- PIRIOU, O. (2006), *La Face Caché de la Sociologie : À la découverte des sociologues praticiens*, Paris, Éditions Belin.
- PIRIOU, O. (1999), *La Sociologie des Sociologues: Formation, identité, profession*, Fontenay-aux-Roses, ENS Éditions.
- RODRIGUES, Maria de Lurdes (1998), *Sociologia das Profissões*, Oeiras, Celta Editora.
- ROSA, M. T., et al. (2003), *Trabalho Precário: Perspetivas de superação*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- [REBELO, G.](#) (2002), "Para uma tipologia da precariedade da atividade laboral", *Organizações e Trabalho*, 28, pp. 69-85.
- SILVA, M. C., MARQUES, Ana Paula, VEIGA, Carlos, MASCARENHAS, P. (2004), "Curso de Sociologia da UM: Retrospectivas e percepções dos alunos", *Sociedade e Cultura: Cadernos do Noroeste*, 22 (1-2), pp. 33-62.
- TEICHLER, U. (2009), *Higher Education and the World of Work: Conceptual frameworks, comparative perspectives, empirical findings*, Rotterdam, Sense Publishers.
- TEICHLER, U. (2007), *Careers of University Graduates: Views and experiences in comparative perspectives*, London, Springer.
- UHALDE, M. (ed.) (2001), *L'Intervention Sociologique en Entreprise*, Paris, Desclée de Brower.
- VRANCKEN, Didier, KUTY, Olgierd (eds.) (2001), *La Sociologie et l'Intervention*, Bruxelles, De Boeck.
- WHEELLOCK, J. (1999), "Fear or opportunity? Insecurity in employment", in J. Vail, J. Wheelock e M. Hill (eds.), *Insecure Times: Living with insecurity in contemporary society*, London, Routledge, pp. 75-88.