

O compromisso com a empregabilidade em contexto de insolvência empresarial

Sara Portovedo¹

Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Hernâni Veloso Neto²

Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra e
Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto

Resumo

Este artigo pretende ilustrar e retratar as perspetivas e compromissos de empregabilidade num contexto de desemprego por insolvência empresarial, caracterizando o comprometimento das/dos desempregados/as com a procura de emprego. Privilegia-se, assim, uma análise qualitativa das experiências do desemprego, acreditando que permite não só compreender as vulnerabilidades das pessoas vítimas de desemprego, como os recursos por elas mobilizados para evitar a negatividade dessa experiência. Procurou-se, sobretudo, evidenciar as mudanças na vida das pessoas entrevistadas e a forma como elas representam a reinserção no mercado de trabalho e a necessidade de se reconstruírem pessoal e profissionalmente.

Palavras-chave: desemprego; empregabilidade; reinserção profissional.

Abstract

The commitment to employability in the context of entrepreneurial insolvency

This article seeks to illustrate and depict the employability prospects and commitments in the context of corporate insolvency by unemployment, featuring the commitment of the unemployed with job search. The focus is thus a qualitative analysis of the experiences of unemployment, believing that enables not only understand the vulnerabilities of victims of unemployment, but also the resources mobilized by them to avoid the negativity of this experience. Sought, above all, show the changes in the lives of people interviewed and how they represent the reintegration in the labour market and the need to rebuild themselves personally and professionally.

Keywords: unemployment; employment; professional reinsertion.

¹ Investigadora bolsreira do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (Coimbra, Portugal).
E-mail: saraportovedo87@gmail.com

² Sociólogo, Professor Universitário, Investigador Associado do Instituto de Sociologia da Universidade do Porto (Porto, Portugal) onde coordena três grupos de investigação: Cive Morum – Núcleo de Estudos e Intervenção Cívica; RICOT; PBS – Plataforma Barómetro Social. *E-mail:* hneto@letras.up.pt

Résumé

L'engagement de l'employabilité dans le contexte de l'insolvabilité des entreprises

Cet article vise à illustrer et décrire les perspectives et les engagements employabilité dans le contexte de l'insolvabilité des entreprises par le chômage, avec l'engagement des chômeurs à la recherche d'emploi. L'accent est donc une analyse qualitative des expériences de chômage, estimant que permet non seulement de comprendre la vulnérabilité des victimes du chômage, mais aussi les ressources mobilisées par eux pour éviter la négativité de cette expérience. Recherché, surtout, montrer les changements dans la vie des personnes interrogées et comment ils représentent la réinsertion sur le marché du travail et la nécessité de se reconstruire personnellement et professionnellement.

Mots-clés: chômage; emploi; réemploi.

Resumen

El compromiso con la empleabilidad en un contexto de insolvencia empresarial

Este artículo trata de ilustrar y describir las perspectivas de empleabilidad y compromisos en el marco de la insolvencia de las empresas por el desempleo, con el compromiso de los parados a encontrar empleo. El objetivo es, pues, un análisis cualitativo de las experiencias de desempleo, creyendo que permite no sólo entender la vulnerabilidad de las víctimas del desempleo, pero también los recursos movilizados por ellos para evitar la negatividad de esta experiencia. Mucha demanda, sobre todo, mostrar los cambios en la vida de las personas entrevistadas y cómo representan la reinserción en el mercado laboral y la necesidad de reconstruir personal y profesionalmente.

Palabras clave: desempleo; empleo; reinserción laboral.

Introdução

Este artigo procura retratar perspetivas e compromissos de empregabilidade num quadro socioprofissional de desemprego involuntário, ou seja, desemprego por insolvência empresarial, e de forte especialização profissional. Admite-se como crucial caracterizar as oportunidades e as capacidades de reinserção profissional a partir de contextos e experiências concretas do desemprego, nomeadamente no que respeita ao compromisso com a procura de emprego.

Teoricamente, operacionaliza-se o conceito de empregabilidade na linha do que defendem autoras/es como Rebelo (2003), Gazier (1998 e 2001) e Lindsay (2009), e procura-se significar as representações e as consequências reais da condição de

desemprego (Schnapper, 1998; Paugam, 2000), tradicionalmente associada a crises de estatuto (abala a honra e a dignidade decorrente do trabalho) e a múltiplas formas de lidar com a situação e de preconizar estratégias para atenuar os seus constrangimentos.

A partir desta localização teórica, é apresentado como estudo de caso o processo de insolvência da Ceres, que deixou no desemprego cerca de 200 trabalhadoras/es. Através da realização de entrevistas em profundidade e da caracterização do micro contexto organizacional e social em presença, observam-se as experiências de 12 desempregadas/os da Ceres. Foram retratadas experiências de pessoas arrastadas para um cenário marcado pelo aumento da vulnerabilidade social (precariedade, pobreza) e pela redução das perspetivas de empregabilidade. Procurou-se, assim, evidenciar as mudanças nas suas vidas e a forma como representam a sua reinserção no mercado de trabalho e a sua necessidade de se reconstruir pessoal e profissionalmente.

1. Transformações do mundo do trabalho e as repercussões do desemprego

As sociedades contemporâneas registam processos acelerados de transformação que provocaram e continuam a provocar profundas alterações no mercado de trabalho. O ambiente laboral cada vez mais é pautado pela globalização económica, pelas mudanças tecnológicas e pela crescente individualização e flexibilização das relações contratuais.

Estas reconfigurações observam a passagem do denominado regime fordista de produção para um regime de acumulação flexível (Lipietz, 1992; Harvey, 1994; Costa, 2008). O modelo fordista foi, para Lipietz (1992), um sistema de industrialização, de acumulação e de regulação, refletindo uma combinação de formas de ajuste das expectativas e do comportamento contraditório dos agentes individuais aos princípios coletivos do regime de acumulação. Este paradigma industrial incluía o princípio taylorista da racionalização, juntamente com a constante mecanização, mas começou a ser progressivamente substituído, no pós Segunda Grande Guerra, com a instituição de uma lógica capitalista de produção, produtividade e emprego na maioria dos países.

Importa referir que essas alterações nas formas de gerir a relação entre capital e trabalho e de organizar a atividade produtiva resultaram de estratégias pelas quais a ação capitalista tentava superar a crise do fordismo (Toni, 2003). Foi nesse quadro

socioeconómico que emergiu um regime pós-fordista, cujos baluartes são o aumento da flexibilidade em escala global, a mobilidade de capital e a liberdade para colonizar e mercantilizar praticamente todas as esferas sociais e económicas (Antunes, 2000; Kovács, 2002; Costa, 2008).

Os elementos desta passagem para um novo capitalismo que tendem a ser mais enfatizados são a flexibilização das relações de trabalho, a descentralização das empresas e organização em rede, o fortalecimento do papel do capital face ao trabalho, a volatilidade dos ciclos económicos, a integração das mulheres no trabalho remunerado, a desregulação dos mercados, o desmantelamento do Estado de bem-estar social e o aumento da concorrência económica global. Na presente reflexão será atribuída maior atenção às problemáticas das flutuações dos ciclos económicos, da diminuição da rigidez das relações contratuais e da supremacia do capital face ao trabalho. São questões mobilizadas não enquanto conceptualizações ou opções de política, mas enquanto mecanismos de estabilidade ou instabilidade da relação de trabalho, do estatuto do trabalho assalariado e das redes de proteção ao dispor das/os trabalhadoras/es em caso de perda de emprego.

As três problemáticas acabam por se refletir num maior ou menor grau de regulação do mercado de trabalho e das relações laborais e num debate intenso sobre a importância da flexibilização das relações de trabalho. Não se pode ignorar que a crescente precarização da relação de trabalho e o aumento das situações de desemprego ao longo da vida ativa são reflexos e características modernas de um mercado de trabalho cada vez mais apostado e orientado para a flexibilidade laboral (trabalho temporário, trabalho a recibos verdes, trabalho a tempo parcial, desemprego, etc.). Por isso, acaba por ser natural que o desemprego seja uma das dimensões sociais em que a maior ou menor flexibilidade laboral acaba por ter repercussões.

O mercado de trabalho tem-se tornado mais dinâmico e a flutuação entre situações de emprego e desemprego é mais recorrente. Esta alternância acaba por ser mais problemática quando a flexibilização, em associação com as mudanças tecnológicas na esfera produtiva, empurra para o desemprego pessoas com muitos anos de trabalho a desempenhar as mesmas atividades, sendo altamente especializadas, mas com poucas qualificações e idade avançada para se reconverterem profissionalmente.

Num contexto económico adverso como o que se tem vivido na maioria das sociedades ocidentais, em particular na zona económica europeia, as exigências para manter níveis elevados de empregabilidade são crescentes, mesmo para quem está no mercado de trabalho, porque se “a estrutura económica e os empregos mudam, também as qualificações requeridas necessitam de constantes adaptações e reconversões” (Rebelo, 2003: 25). No caso das/os desempregadas/os, são ainda mais prementes, na medida em que se têm de tornar novamente atrativos em termos profissionais, por forma a poderem reingressar no mundo do trabalho.

A problemática da empregabilidade é central na análise da flexibilização das relações laborais e do fenómeno do desemprego, daí que se tenha explorado o conceito e a sua relação com a reinserção profissional da população desempregada.

2. Empregabilidade e reinserção profissional de população desempregada

A disseminação do termo empregabilidade surgiu no início do século XX na Grã-Bretanha (Gazier, 1990). As primeiras alusões podem ser vistas nos artigos de Barnett, Toynbee e Torr, escritos para a *Economic Review*, e na obra de Beveridge sobre o desemprego. O ponto de partida do uso político do termo foi determinado pela ação do governo federal americano de tomar a seu encargo, na primavera de 1933, milhões de famílias atingidas pela privação e pela miséria provocadas pela ruína da economia.

Ao longo dos últimos cem anos, o conceito evoluiu significativamente, incorporando mutações conceptuais em função do contexto social, económico e político em presença e do tipo de agentes sociais empenhados na sua operacionalização e promoção. Partindo da proposta de Gazier (1998 e 2001), apresenta-se uma sinopse da evolução histórica do conceito.

O autor sinaliza três grandes vagas que integram, no total, oito conceções diferenciadas (Quadro 1). A saber: a empregabilidade dicotómica, empregabilidade sócio-médica, empregabilidade da política da força de trabalho, empregabilidade fluxo, empregabilidade da performance no mercado de trabalho, empregabilidade de iniciativa e empregabilidade interativa.

A primeira vaga circunscreve as primeiras décadas do século XX e considera uma empregabilidade dicotómica, isto é, foca a distinção entre pessoas empregáveis e

não empregáveis. Os três critérios centrais de empregabilidade eram a idade (entre 15 e 64 anos), a saúde física e mental (não ter deficiência) e a inexistência de compromissos familiares. Foi uma visão que persistiu até aos anos 40, sobretudo no Reino Unido e nos Estados Unidos da América.

Quadro 1 – Empregabilidade: três vagas e sete perspetivas

| Conceito de empregabilidade | Era, localização e principais referências | Limitações |
|---|--|---|
| <p>Empregabilidade dicotómica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centrava-se na distinção entre pessoas empregáveis e não empregáveis. Quem tinha direito a apoio social ou não. | <ul style="list-style-type: none"> • 1ª vaga (1900-1940) • Principalmente Reino Unido e Estados Unidos da América • Barnett (1904); Gill (1935) | <ul style="list-style-type: none"> • Não considera o contexto socioeconómico. |
| <p>Empregabilidade sócio-médica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centrada na população com deficiência e com doença prolongada, visava medir a distância entre as situações em que estavam e o grau de prontidão para o emprego. | <ul style="list-style-type: none"> • 2ª vaga (a partir de 1950) • Internacional • Kolstoe and Shaffer (1961) | <ul style="list-style-type: none"> • Escalas estáticas de empregabilidade. Não tinham em consideração o contexto social e económico. • Falha em reconhecer as diferenças nas formas de trabalho e disponibilidade de apoio. |
| <p>Empregabilidade da política de mão-de obra</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extensão à generalidade da população dos pressupostos da tipologia anterior. Focava a identificação e a medição da distância entre características individuais e grau de preparação e as exigências ocupacionais do mercado de trabalho. | <ul style="list-style-type: none"> • 2ª vaga (1960-1985) • Internacional, com especial incidência nos Estados Unidos da América • Estes (1974) | <ul style="list-style-type: none"> • Atitudes de empregadoras/es como <i>benchmark</i> formal. • Não reconhecimento de que pessoas com pouco capital humano podem obter na mesma trabalho quando evidenciam suficiente flexibilidade salarial. |
| <p>Empregabilidade fluxo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofereceu uma alternativa radical, focando o lado da procura do mercado de trabalho, o nível de mudança macroeconómica e a taxa de absorção da economia. • Foca a empregabilidade diferencial de indivíduos, afetados pelas próprias características. | <ul style="list-style-type: none"> • 2ª vaga (década de 1960) • Essencialmente em França • Ledrut (1966) | <ul style="list-style-type: none"> • Não presta suficiente atenção aos aspetos individuais da empregabilidade (aptidões, estratégias de procura de trabalho, esforços, etc.) • Ignora a negociação salarial entre quem procura e oferece emprego. • Usada para justificar políticas laborais passivas. |

| | | |
|---|---|---|
| <p>Empregabilidade do desempenho do mercado de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Usada para avaliar políticas laborais. Focaliza-se na identificação e na predição de resultados com base em modelos estatísticos. • Tem em consideração a componente salarial da empregabilidade e as características individuais. | <ul style="list-style-type: none"> • 3ª vaga (desde a década de 1970) • Internacional • Mallar <i>et al.</i> (1982) | <ul style="list-style-type: none"> • Avaliações dependentes da estabilidade do mercado de trabalho e da existência de grupo de comparação. • Relação tautológica entre empregabilidade e resultados do mercado de trabalho. |
| <p>Empregabilidade iniciativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Foca a iniciativa individual de desenvolvimento de capital humano e social e a <i>marketização</i> das aptidões individuais. • Reflete o aumento da incerteza do mercado de trabalho e a flexibilização das relações contratuais. | <ul style="list-style-type: none"> • 3ª vaga (final da década de 1980 e década de 1990) • Internacional, com especial incidência nos Estados Unidos da América e Reino Unido. • Kanter (1995); Arthur and Rousseau (1996). | <ul style="list-style-type: none"> • Nova forma de contrato psicológico é uma capa para as empresas se desresponsabilizarem das obrigações laborais. • Sobre-estimação do controlo e âmbito de ação de muitas/os trabalhadoras/es. |
| <p>Empregabilidade interativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atenta à capacidade relativa das pessoas em obter emprego, dada a interação entre características pessoais e mercado de trabalho. • Foca a reinserção profissional do desempregado (especialmente de longa duração), através das oportunidades de ativação e de provisão. | <ul style="list-style-type: none"> • 3ª vaga (desde final da década de 1980) • Internacional • European Commission (1997); Hillage and Pollard (1998). | <ul style="list-style-type: none"> • As interações entre características individuais, mercado de trabalho e outras políticas são difíceis de evidenciar devido à complexidade das inter-relações. • A ênfase na ação individual pode levar a pressão indevida sobre as pessoas desempregadas. |

Fonte: Adaptado de Gazier (1998 e 2001).

A segunda vaga começou por volta de 1960, incorporando três versões muito focalizadas, sendo utilizadas por públicos diferenciados, nomeadamente estatísticos, assistentes sociais e decisores políticos. A empregabilidade sócio-médica tinha como âmbito a potenciação da reabilitação individual. Procurava-se avaliar e superar as barreiras ao emprego regular, por via do estabelecimento de um calendário para o atendimento das prioridades de reintegração profissional das pessoas que tinham problemas de saúde ou que os adquiriram por ordem do trabalho. A empregabilidade da política de mão de obra tinha como foco a ajuda a pessoas e grupos necessitados a obter

e a conservar um emprego. A intervenção passava pela elaboração de “planos de desenvolvimento de empregabilidade” que previam ações de formação (incluindo aptidões de obter um emprego) e ações de colocação (incluindo as subvenções para o emprego). Por último, a empregabilidade fluxo, cuja designação deriva da focalização no fluxo de saída do desemprego para grupos específicos devida à idade e/ou à qualificação possuída, baseia-se no pressuposto que existe uma empregabilidade diferencial que especifica as dificuldades particulares de um subgrupo, ligadas às suas características pessoais. Preceitua-se que as necessidades de um grupo particular devem ser tratadas pelo crescimento e completada por políticas sociais e de formação. Neste quadro, a empregabilidade depende da procura agregada e dos ciclos económicos em que nos períodos de recessão se verifique uma deterioração da empregabilidade, e em que nos períodos de maior expansão essa situação se inverta.

A terceira vaga emergiu durante a década de 1980 e consolidou-se durante a década de 1990. Tinha subjacente mais três formulações. A empregabilidade performance sobre o mercado de trabalho, não tendo uma orientação casual ou política, era útil para avaliar e comparar os efeitos de programas políticos de emprego ou de formação. Baseava-se no princípio de que a empregabilidade, num determinado período e para um indivíduo ou grupo, advinha da probabilidade dessas pessoas estarem empregadas, multiplicada pela duração provável do emprego (em horas) e pelo salário/horário provável. A segunda conceção desta fase, a empregabilidade iniciativa, sustentava-se na adição e na conjugação do capital humano e do capital social. O capital humano era visto como o conjunto de aptidões produtivas de um indivíduo, enquanto o capital social representava o conjunto de laços constituídos em redes sociais (as melhores redes são estendidas, diversificadas e controladas pelo indivíduo). A visão política global centrava-se no desenvolvimento da formação ao longo da vida, na melhoria da informação sobre o mercado de trabalho e na flexibilização das relações laborais. Por último, a empregabilidade interativa focalizava a capacidade relativa de um indivíduo em obter um emprego normal tendo em conta a interação entre as suas características pessoais e o mercado de trabalho. Sustentava-se na reorientação das políticas de emprego em favor da ativação de programas preventivos e nas aproximações multidimensionais negociadas, associando os parceiros sociais e

organizando em paralelo o desenvolvimento das empresas e a adaptação dos recursos humanos.

Ao longo de todo o retrato histórico realizado por Gazier (1998 e 2001), percebe-se que a noção de empregabilidade sofreu mutações e que estas foram determinadas pelas transformações que ocorreram na realidade social. As duas últimas conceções e operacionalizações da noção de empregabilidade acabam por ser as mais equilibradas por procurarem precisamente articular fatores internos às pessoas e fatores externos de natureza contextual. A realidade económico-social pode ser considerada, desta forma, como fator que vai dar a oportunidade à criação de outras significações que podem explicar os seus novos componentes da noção de empregabilidade. Mas a empregabilidade tem subjacente a capacidade relativa de um indivíduo obter um emprego, tendo em conta a interação entre as suas características pessoais e o mercado de trabalho (Gazier, 1990, 1998 e 2001). Essa capacidade pode ser promovida/potenciada quer pela própria pessoa, quer por políticas públicas, quer, ainda, por estratégias sociais e empresariais concretas.

As diferentes conceções avançadas não são estanques no tempo e não são independentes entre si, podendo complementar-se e serem utilizadas em articulação. Além disso, fica evidente, na linha do que defende Rebelo (2003), que a empregabilidade se constrói, por um lado, a partir da formação e dos saberes adquiridos pelas pessoas ao longo da vida, as quais são otimizadas nas situações concretas de trabalho. Isto é, a qualificação e as competências adquiridas através de ações de educação e de formação ao longo da vida e da acumulação de experiência profissional são vias de potenciação da empregabilidade de uma pessoa ativa. Contudo, não são vias únicas, porque a empregabilidade, por outro lado, também é feita da possibilidade de acesso a uma rede de contactos e de se dispor de interlocutores com os quais se possa potenciar as capacidades intrínsecas de (re)inserção, bem como de estratégias e ações de atração de recursos humanos por parte das organizações e de políticas ativas e passivas de dinamização e regulação do mercado de trabalho (Gazier, 1998 e 2001; Rebelo, 2003).

Todas estas dimensões são importantes para aumentar ou proteger o grau de empregabilidade da população ativa. No caso das/os desempregadas/os, importa ter presente que se torna mais premente que para essas pessoas serem empregáveis torna-se

necessário que disponham de qualificações e competências (vertente subjetiva) que se adaptem aos empregos disponíveis no mercado de trabalho (vertente objetiva) (Rebelo, 2003), bem como possuam a vontade de permanecerem atraentes profissionalmente (fatores de oferta) e a capacidade para reagirem ou anteciparem mudanças no mercado de trabalho (fatores de procura) (Grip *et al.*, 2004, citados por Lindsay, 2009). Foi precisamente esta dimensão de compromisso com a empregabilidade e de representação das possibilidades de reinserção profissional que se procurou aferir no estudo de caso realizado com algumas desempregadas e desempregados da Ceres. No ponto seguinte expõe-se a abordagem teórico-metodológica preconizada.

3. Perspetivas de empregabilidade no processo de insolvência da Ceres: abordagem metodológica de estudos de caso realizados

O contexto social e profissional em estudo é o processo de insolvência da Ceres. Esta empresa do concelho de Coimbra dedicava-se à fabricação de azulejos e foi judicialmente declarada falida a 23 de março de 2010. A Ceres, sociedade anónima, que chegou a ter mais de 400 trabalhadoras/es passou por imensas dificuldades económicas durante a década de 2000, as quais levaram mais tarde ao seu encerramento.

A maioria das/os trabalhadoras/es tinha suspenso o contrato de trabalho em junho de 2006 por falta de pagamento dos salários, ficando apenas um pequeno grupo de pessoas para garantir a continuidade da empresa (serviços administrativos, comerciais, manutenção e segurança). Apesar das diversas tentativas para tornar viável a atividade económica (exemplo: recurso ao Procedimento Extrajudicial de Conciliação em 2007, cuja mediação foi feita pelo Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação – IAPMEI; aprovação de plano de recuperação por parte dos credores em 2009), a Ceres acabou por encerrar definitivamente em 2010.

O processo de insolvência e de encerramento foi longo e penoso para as/os trabalhadoras/es, que após muitos anos de trabalho e dedicação à Ceres foram lançados para o desemprego. Foi esta experiência e adaptação a um novo contexto profissional e de vida que se procurou retratar com o estudo de casos concretos de ex-trabalhadoras/es da Ceres. Dada a natureza da problemática, optou-se por uma metodologia qualitativa, nomeadamente pelo estudo de caso com recurso a entrevistas semiestruturadas. Um

estudo de caso “é uma investigação empírica que investiga um fenómeno contemporâneo dentro do seu contexto de vida real” (Yin, 2005: 32). É especialmente útil quando os limites entre o fenómeno e o contexto não estão claramente definidos (*idem*), tal como era o exemplo das questões em análise.

Mais do que nunca, o desafio da empregabilidade coloca-se fortemente a grande parte dessas pessoas. Não sendo possível estudar todo o universo, foram selecionados alguns casos para estudo, mediante a disponibilidade das pessoas. Na investigação foram mobilizadas e articuladas várias técnicas qualitativas de recolha de informação, nomeadamente análise documental, entrevistas exploratórias, entrevistas focalizadas individuais e observação direta não participante. As entrevistas tiveram como base um guião previamente estruturado. Todavia, a ordem e a forma como as questões foram introduzidas dependeram sempre do decorrer da entrevista. Na definição da amostra, além do princípio da disponibilidade das pessoas para partilharem o seu testemunho, aplicou-se um critério de triagem a partir da antiguidade, por forma a obter-se um conhecimento mais substantivo da vida da empresa. Foram entrevistadas 12 pessoas, 6 mulheres e 6 homens, todas com mais de dez anos de ligação à Ceres. Também foram realizadas três entrevistas exploratórias: especialista em insolvências do IAPMEI, Coordenador Distrital do Sindicato do Setor da Cerâmica e Administrador de Insolvência da Ceres. A observação direta não participante foi realizada no plenário da Ceres realizado no dia 22 de outubro de 2010, com o consentimento dos seus intervenientes.

Algumas das variáveis chave da empregabilidade estão relacionadas com a capacidade e a possibilidade percebida da população desempregada de mover-se para dentro e no interior dos mercados de trabalho (Hillage and Pollard, 1998; DELNI, 2002; Lindsay, 2009), tendo sido estas as dimensões que foram mais exploradas no estudo. Em termos teórico-metodológicos, foi operacionalizado o conceito de empregabilidade interativa proposta por autores como Gazier (1998, 2001), McQuaid e Lindsay (2005) e Lindsay (2009).

Nesta ótica, a empregabilidade é entendida como derivando e sendo afetada por características e circunstâncias individuais e fatores externos (sociais, institucionais e económicos), que influenciam a capacidade de uma pessoa arranjar um emprego. Foi tendo por base este quadro analítico que se perspetivou a empregabilidade como o

resultado da interação entre o indivíduo e o mercado de trabalho e se procurou operacionalizar o modelo tripartido da empregabilidade (McQuaid e Lindsay, 2005; Lindsay, 2009).

Este modelo pressupõe que se analise as perspetivas e os compromissos com a empregabilidade a partir de três dimensões: fatores individuais, circunstâncias pessoais e fatores externos. No Quadro 2 lista-se algumas das variáveis que os autores propõem para análise. Abordar a empregabilidade desta forma tripartida é relevante pelo seu potencial heurístico, mas sobretudo porque permite analisar o papel dos contextos pessoais e sociais na capacidade de aumento dos níveis de empregabilidade das pessoas.

Quadro 2 – Modelo tripartido da empregabilidade

| |
|--|
| <p>Fatores individuais</p> <ul style="list-style-type: none">• Características demográficas chave (sexo, idade, raça, crenças religiosas)• Atributos essenciais (competências sociais chave, honestidade, integridade, apresentação, autoestima)• Competências pessoais (proatividade, diligência, motivação, assertividade, confiança)• Competências básicas (literacia, comunicação verbal)• Competências chave (razoabilidade, comunicação, resolução de problemas, adaptabilidade, autonomia, Tecnologias de Informação e Comunicação)• Competência de alto nível (trabalho em equipa, autogestão, pensamento empresarial, aprendizagem ao longo da vida, aptidões transferíveis)• Conhecimento profissional de base (formação académica, qualificações profissionais, experiência profissional)• Ligação ao mercado de trabalho (situação profissional, tempos de inatividade, percurso profissional)• Consciência e adaptabilidade ao mercado de trabalho (flexibilidade ocupacional, consciência da localização e tipo de oportunidades, disponibilidade para viajar/deslocar geograficamente, flexibilidade salarial)• Procura de trabalho e apresentação das competências (uso efetivo de serviços formais de procura de emprego, de redes informais, capacidade para fazer currículo e concorrer a ofertas, capacidade de apresentação em entrevistas, posse de referências) |
| <p>Circunstâncias pessoais</p> <ul style="list-style-type: none">• Circunstâncias familiares (condições de habitação, integração em agregado doméstico estável, relações de vizinhança, concentração de população desempregada em áreas com baixa qualidade habitacional e económica)• Cultura de trabalho (forma como trabalho é encorajado e apoiado no contexto familiar e das demais relações de proximidade)• Família e responsabilidades de cuidar (dependentes a cargo, partilha de atividades, desgaste emocional)• Aspetos de transporte e mobilidade (acesso a meios de transporte, qualidade da rede de mobilidade)• Saúde e bem-estar (estado de saúde atual, historial de saúde, dependência de cuidados e substâncias psicoativas) |

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Incapacidade (física, cognitiva, psicossocial, etc.)• Acesso a capital financeiro (nível de rendimento do agregado familiar, dificuldades financeiras, acesso a fontes de financiamento)• Acesso a capital social (redes de apoio pessoal e familiar, integração na comunidade, interação social) |
| <p>Fatores externos</p> <ul style="list-style-type: none">• Mercado de trabalho local (característica do tecido produtivo presente, nível da procura local e regional, localização dos centros produtivos)• Características das ofertas de trabalho (remunerações, condições de trabalho, trabalho por turnos, oportunidades de formação, desenvolvimento e progressão, tipo de contrato)• Recrutamento (procedimentos formais de seleção, recurso a redes informais, discriminação no acesso – idade, género, raça, incapacidade)• Política de emprego (acessibilidade e efetividade dos serviços públicos, incentivos à contratação, descentralização regional de medidas, aprovação de medidas de ativação, acessibilidade a formação)• Outros fatores políticos (apoio para transportes públicos, renda, alimentação e educação)• Fatores macroeconómicos (estabilidade macroeconómica, confiança na economia, evolução da procura de mão de obra) |

Fonte: Adaptado de McQuaid e Lindsay (2005) e Lindsay (2009).

Os autores entendem por fatores individuais os aspetos associados às competências e aos atributos pessoais da empregabilidade (por exemplo: habilitações escolares, qualificações profissionais, competências sociais). Tal como na teoria do capital humano valoriza-se o papel da formação, o perfil psicossocial e a capacidade de adaptabilidade de cada pessoa. As circunstâncias pessoais refletem as dinâmicas familiares (a necessidade de cuidar de crianças ou de idosos, encorajamento para trabalhar no contexto familiar, no grupo de amigos ou na comunidade de pertença) e as possibilidades de acesso a informação, a grupos de *status* (capital social) e a recursos que permitam a mobilidade física. Por último, os fatores externos estão associados às dinâmicas do mercado de trabalho. São aspetos que refletem, em grande medida, os mecanismos de regulação do mercado de trabalho e as políticas de gestão das próprias organizações (McQuaid e Lindsay, 2005; Lindsay, 2009).

4. Perspetivas de empregabilidade no processo de insolvência da Ceres: histórias de vida com o desemprego em pano de fundo

Para compreender as preocupações das desempregadas e desempregados face à questão da empregabilidade, importa também analisar o que pensam acerca do

funcionamento do Serviço Público de Emprego Nacional. Este serviço adota medidas ativas e passivas, sendo as passivas mais recorrentes (prestações sociais) e as ativas escassas e pouco fomentadas (subsídio parcial de desemprego, criação do próprio emprego, formação profissional e programa ocupacional de emprego). Porém, ambas são importantes para erradicar ou prevenir novas situações de exclusão. Segundo Centeno e Novo (2008), a maioria dos países privilegia as políticas passivas que visam garantir uma fonte de rendimento durante o período de desemprego, mas, em alguns casos, os recursos afetos às políticas que têm como objetivo dotar as pessoas com as qualificações necessárias para minimizar a duração do desemprego também assumem relevo. Portugal está colocado acima da mediana nos gastos com os dois tipos de políticas (Centeno e Novo, 2008).

As entrevistas realizadas evidenciam que é no Estado que as pessoas estabelecem mais garantias, sendo também através dos seus apoios que acionam estratégias de fuga a uma condição de vida precária (Portovedo, 2011). Gallie e Paugam (2000) referem que o efeito das proteções sociais é decisivo para evitar ou atenuar situações de carência económica, funcionando como rede de proteção para situações de desqualificação ou desfiliação. No entanto, os valores do subsídio de desemprego e do subsídio social de desemprego em Portugal são baixos e nem sempre são suficientes para fazer frente às despesas de cada indivíduo (Hespanha, 2002). Ainda assim, as desempregadas e os desempregados entrevistados confessaram ser uma ajuda preciosa, sobretudo quando bem geridos: “[sempre são] *melhor do que nada*” (Mulher, 45 anos, operária).

De forma geral, o Centro de Emprego pouco ou nada interagiu com as entrevistadas e os entrevistados, depositando neles a responsabilidade de aumentarem os seus níveis de empregabilidade, apenas contribuindo com prestações sociais, privilegiando, portanto, as medidas de recuperação de desemprego passivas. Apesar disso, as entrevistadas e os entrevistados acreditavam que o Estado estava a cumprir o seu dever, mesmo com as poucas propostas de trabalho, de formação e de programas ocupacionais (Portovedo, 2011).

Não se pode descurar que esta situação acaba por ser restritiva, na medida em que os indivíduos apenas conseguem atingir alguma autonomia com as prestações sociais, sendo importante existir uma combinação entre subsídios e medidas ativas de

emprego. Hespanha (2002) reforça esta ideia dizendo que o processo de inserção social tem subjacente um acordo entre a/o protegida/o e o Estado, em que a/o protegida/o tem uma obrigação positiva e o Estado ao mesmo tempo deve ter um reconhecimento e ativação em prol da dignidade da/o cidadã/o.

Um dos pressupostos das situações de desemprego deveria ser a procura de trabalho, mas será que essa é uma atividade prioritária na vida de um desempregado/a? Segundo Duarte (1997), a ausência de procura de emprego durante o desemprego é frequente e tem vindo a acentuar-se. Para esta autora, a intensidade da procura de emprego varia de acordo com as características pessoais de cada um, incluindo aspetos sociodemográficos, situação económica da pessoa e do país, situação do mercado de trabalho e estado psicológico.

Tendo por base as entrevistas realizadas, pode dizer-se que há uma tendência para se procurar emprego somente depois de usufruído o direito ao subsídio de desemprego. A idade é apontada como motivo maior, embora muitas vezes as circunstâncias pessoais, sobretudo para as mulheres (exemplo: ter filhas/os ou idosas/os ao cuidado), apareçam como entraves à reinserção profissional. Mas para esta população, a questão da suspensão dos contratos também funcionou como motivo para a não procura de trabalho a seguir ao desemprego, pois algumas das pessoas entrevistadas acreditavam que o desfecho da empresa fosse outro, que não encerrasse para sempre. E também houve quem, depois da declaração de falência, assumisse dedicar-se à procura de trabalho apenas depois de terminado o seu direito a apoio do Estado.

Não procurei porque tinha o contrato suspenso e, apesar de não acreditar muito, podia ser chamado para a Ceres. Assim que resolvi a minha situação, a rescisão do contrato e cheguei ao último subsídio fiz-me à vida a procurar... Enquanto durou o último subsídio, fui aguentando, mas já procurava qualquer coisa...
[Homem, 48 anos, operário]

Enquanto tiver direito a receber alguma coisa do Estado vou aproveitar... Acho que já não mereço, por exemplo, o subsídio de reinserção social... Mas o que estou a receber mereço, porque não tive culpa de ficar desempregada... Quando acabar o social tenho que ir ganhar pelo menos o que ganho agora, senão não consigo suportar todas as despesas... O meu marido ganha pouco e é difícil orientarmos só com um ordenado... [Mulher, 53 anos, operária]

Verificou-se que a procura de trabalho só acontece, pelo menos com regularidade e manifesta preocupação, no fim do desemprego subsidiado. E isto não só provoca o aumento do desemprego de longa duração como aumenta a distância destas pessoas face ao mercado de trabalho. O discurso destas pessoas também revelou que tendiam, devido à situação de meia-idade, a conformar-se com os subsídios de desemprego, passando ao lado da procura regular de trabalho (Portovedo, 2011). Registou-se alguma resignação decorrente do sentimento de que já começavam a estar velhas/os para o mercado de trabalho, tanto pior porque tinham baixas qualificações, aumentando o receio da rejeição. Tinham noção de que iriam ter imensas dificuldades, despontando a apreensão de ficarem excluídas/os e sem qualquer esperança de voltar a encontrar um trabalho, pelo menos pela via formal.

[...] Nem que uma pessoa viva a fazer umas horas fora, não posso é estar sem ganhar nada, não vou ficar eternamente à espera que me chamem para um emprego direitinho... Se não aparecer tenho que fazer as coisas de outra forma... Está mau para toda a gente, mas quanto mais velho se fica pior... [Mulher, 45 anos, operária]

Havia a consciência de que o mercado de trabalho mudou e de que poderiam não conseguir acompanhar as novas exigências de flexibilidade e de qualificação das empresas. Também associavam a essa limitação o facto de o Distrito de Coimbra ter pouca oferta de emprego, sobretudo na indústria de cerâmica, porque a maioria das fábricas já tinham fechado ou estava a encerrar a atividade. Além disso, nas entrevistas ficou patente o medo de que as baixas qualificações não lhes permitissem responder à oferta no setor dos serviços, que mesmo assim é referida como insuficiente num momento em que até os jovens com curso superior têm grandes dificuldades em arranjar emprego.

As vulnerabilidades intrínsecas de cada um/a e as circunstâncias pessoais, muitas vezes mais relacionadas como o seu contexto familiar, também condicionavam o compromisso destas pessoas com a empregabilidade. O facto de terem um agregado familiar constituído limitava as suas disponibilidades para mobilidade geográfica na procura de emprego.

No Quadro 3 efetua-se uma síntese ilustrativa, com passagens de testemunhos das/os entrevistadas/os, tendo por base as dimensões analíticas do modelo tripartido da

empregabilidade que se operacionalizou nesta investigação. Pretende-se, assim, complementar o retrato analítico efetuado do compromisso com a reinserção profissional deste conjunto de pessoas.

Quadro 3 – Modelo tripartido da empregabilidade construído com elementos das entrevistas

Fatores individuais

[...] Eu tenho o 9º, tirei-o através das novas oportunidades depois de estar desempregado (mais baixinho - já não é mau), mas nunca me vão colocar numa função semelhante com estas habilitações... Há muito pessoal novo, e com curso... [Homem, 60 anos, operário].

Sim, e eu com esta idade não me imaginava a sair dali, muito menos a ter que começar uma vida noutra lugar... O pior é que nem me permitem começar uma vida, talvez porque sou velha e não sei falar bem e escrever... [Mulher, 53 anos, operária].

A única coisa boa é que tive a oportunidade de tirar o 9º ano através do Centro de Emprego, sempre gostei de estudar, por isso, foi bom. Mas também podiam ter proposto cursos profissionais durante o desemprego... Assim tinha uma compensação qualquer... No sindicato (onde é delegada sindical) também me dão a oportunidade de fazer formações e na próxima segunda-feira vou começar uma de inglês... Investi na minha formação e isso foi bom... Sempre distraía e as despesas de transporte e alimentação eram e são garantidas... Foi bom, mas insuficiente, se calhar conseguia trabalhar e fazer isto ao mesmo tempo... [Mulher, 45 anos, operária].

Circunstâncias pessoais

Fui chamada para fazer um curso de acompanhante de crianças, era para começar o mês passado e foi precisamente por causa da minha sogra que não aceitei, neste momento a situação ainda é instável, a minha sogra vai passar quinze dias aqui e quinze com o meu cunhado... Não dava para conciliar com o curso. [Mulher, 52 anos, operária].

Nestes períodos as pessoas desempregadas podem aproveitar para completar estudos ou tirar um curso, o centro de emprego propôs-me um curso de jardinagem, eu até gostava, mas ficava longe, na Quinta do Carmo e o horário não me permitia cuidar da minha filha de manhã, até era vantajoso, eles pagavam subsídio de almoço e transporte e ainda mais 20% sobre o subsídio, não deu mesmo para aceitar e fiquei triste. [Mulher, 54 anos, operária].

Passei um mau bocado... Estava habituado a levantar cedo e ir para Ceres, foi complicado, mas tive a compreensão da família, estive um pouco mal-humorado mas eles perceberam... Sempre fui um homem de trabalho... E as reuniões na Ceres com o pessoal também me ajudavam, porque estava com os meus amigos e isso fazia-me bem... Ajudávamo-nos uns aos outros... E depois alguns vizinhos ou mesmo amigos arranjam-me um ou outro biscate, o que ajuda a passar o tempo e ainda rende algum dinheiro... Tive boas ajudas nesse aspeto... Mas assim dar alguma coisa de material não... [Homem, 49 anos, operário].

Muito, perdi a minha família... E até hoje não percebo porquê... As coisas mudaram tão depressa, bastou perder o emprego... Isto são coisas complicadas... É melhor não falarmos mais nisso... (silêncio) ... Vamos continuar. [Homem, 48 anos, operário].

Não sou pessoa para andar por aí triste sem falar com ninguém... Tenho amigos e esses estiveram do meu lado sempre, mas sabe que dificuldades todas as pessoas têm... Conteí com a amizade de muita gente mas assim apoios materiais não tive... Mesmo para a casa precisava de fiador e não quis pedir a ninguém, porque tinha consciência da minha situação e não queria deixar ninguém mal... Uma pessoa tem amigos, mas às vezes é melhor ficar só com a amizade e não pedir mais nada... [Mulher, 45 anos, operária].

Fatores externos

Sim, não há quase nada... Trabalhar numa fábrica era o que queria, mas já não se mete pessoal como antigamente... E não existem assim tantas fábricas e as que existem também não estão famosas... [Homem, 49 anos, operário].

Acho que está relacionado com o mercado de trabalho. A idade também pesa... Mas sei que não sou só eu que estou nesta situação, está tudo muito saturado, agora até as pessoas com um curso não conseguem trabalho, quanto mais uma simples operária, para mais com as fábricas a fechar. Não acho que o problema maior seja eu, porque não desisto, continuo a procurar... [Mulher, 45 anos, operária].

[...] Mas aqui na zona também está mau... Está tudo a fechar, o distrito de Coimbra é tão grande e parece haver tão pouca coisa, pelo menos, que eu possa fazer, com a escolaridade que tenho também não posso ir para qualquer emprego. [Mulher, 53 anos, operária].

Os testemunhos recolhidos deixam vincados como a situação de desemprego contribui para a desestruturação do mundo do trabalho e das próprias dinâmicas sociais. Autores como Schnapper (1998) ou Paugam (2000 e 2003) têm demonstrado como a dignidade e o estatuto social estão ligados à relação com o emprego, colocando em evidência o quanto esta relação é posta em causa pela ausência de emprego. Para Schnapper (1981 e 1998), as pessoas privadas de trabalho são mais propensas a uma conotação de estatuto social inferior, na medida em que, não raras vezes, experienciam a humilhação, o aborrecimento quotidiano e o enfraquecimento das relações sociais. Na mesma linha de pensamento, Paugam (2000) refere que a situação de desemprego provoca uma crise de estatuto, fruto de um processo psicossocial de identificação do trabalho com a honra e a dignidade. Grande parte das pessoas tem a ambição do emprego assalariado permanente ou um emprego com baixos níveis de precariedade, pelo facto de representar estabilidade e maior facilidade em atingir o sucesso de uma vida familiar e social e a satisfação de necessidades materiais (*idem*).

Ficou patente nos testemunhos recolhidos a existência de um sentimento social de que o trabalho dignifica e que é através dele que as pessoas acumulam riqueza, criam um estatuto social, ampliam os seus direitos, garantias e proteção. A integração social assenta, em grande parte, na atividade profissional que assegura a segurança material e

financeira, as relações sociais, a organização do tempo, dos espaços e da identidade (Paugam, 2000). Se existir uma degradação no mercado de trabalho, este torna-se uma causa estruturante de desqualificação social.

O desemprego é uma das muitas evoluções estruturais que levam à desqualificação social (*idem*). Em certos casos, pode mesmo levar ao afastamento da vida social, juntamente com problemas de identidade e de saúde. Com a perda do emprego, o/a trabalhador/a não perde somente o seu salário, perde o seu estatuto de trabalhador/a, “a sua organização do tempo e do espaço, a sua sociabilidade no café, as suas relações com as/os companheiras/os no final do dia de trabalho” (*idem*: 15). A continuidade destas fragilidades pode levar à dependência dos serviços de ação social e de outras redes de solidariedade social ou, em último caso, à rutura completa com a sociedade (forte marginalização). Esta seria a última fase do processo de desqualificação social, mas era algo que estava bem presente na mente das/os entrevistadas/os, fruto dos receios de que a sua situação de vida pudesse piorar significativamente com o fim do subsídio de desemprego e o não reingresso no mercado de trabalho.

Apesar de o fenómeno da desqualificação social ser uma construção social (*idem*), tem o poder de suscitar situações de resignação e de desencadear efeitos que não podem ser reduzidos à simples dimensão material do rendimento e do consumo (Caleiras, 2008). “A ausência de emprego remete também para efeitos no domínio do simbólico, para dimensões não mercantis, como sejam a quebra na produção de elos sociais, alterações no estilo de vida, no estatuto social, na forma como se é visto e reconhecido pelos outros, ou nas relações de dependência estabelecidas” (*idem*: 13). Estas dinâmicas também estavam visíveis em vários contextos de vida encontrados nos casos estudados, o que reforça ainda mais a complexidade e as particularidades de cada situação de desemprego.

Notas finais

Apesar das transformações no modelo de regulação fordista, das elevadas taxas de desemprego e da crise do Estado-providência, a atividade profissional continua a configurar-se como um vetor essencial na vida das pessoas. No entanto, a esperança de

um trabalho seguro e para toda a vida tem-se diluído. Ninguém pode sequer supor que está protegido contra a insegurança no trabalho, até porque cada vez mais trabalhadoras/es são atingidas/os e submetidas/os a trabalhos transitórios e precários (Bauman, 2001).

A flexibilidade e a volatilidade das relações laborais na contemporaneidade têm sido apontadas como variáveis chave da era pós-fordista e da concretização de um regime de acumulação flexível. No entanto, o debate científico, político e social em torno do tema tem sido significativo, na medida em que tem características que tanto podem conter riscos (precariedade de emprego, desemprego, segregação no mercado de trabalho, remunerações baixas e irregulares, desqualificação profissional, ausência ou escassez de oportunidades de trabalho e de formação, conflito com a vida familiar e agravamento das desigualdades sociais e de género), como abrir portas de oportunidade (possibilidade de uma participação laboral mais adequada às necessidades e às aspirações individuais, melhoria das qualificações, melhor articulação com a vida familiar/pessoal, maior controlo sobre o tempo e modernização das relações de género) (Casaca, 2005; Kovács, 2005).

No estudo de caso efetuado apresentou-se como um risco, sobretudo, dadas as características pessoais, profissionais e contextuais desse grupo de pessoas. Essas mesmas características limitavam as próprias possibilidades de empregabilidade. As experiências de desemprego analisadas evidenciaram uma escassa procura de trabalho, dependência dos subsídios de desemprego e exercício de atividades de substituição na informalidade. Associado a isto, a ausência de medidas ativas de redução de desemprego fez com que estas/es desempregadas/os vivessem dependentes das prestações sociais e que as suas expectativas de reinserção no mercado de trabalho fossem reduzidas.

Deixou-se patente que a empregabilidade é mais do que possuir capacidades ou aptidões específicas a uma profissão. A empregabilidade relaciona-se com as características, capacidades ou aptidões e atitudes que se devem esperar de um bom profissional. As pessoas desempregadas devem ser capazes de assumir um compromisso de preparação pessoal e profissional na procura de trabalho, na medida em que a sua empregabilidade depende do contexto ambiental, social e económico no qual o trabalho é procurado, do conhecimento e das habilidades que possuem e das suas atitudes e

formas como apresentam os atributos pessoais e profissionais ao mercado de trabalho (Hillage and Pollard, 1998; DELNI, 2002; Lindsay, 2009).

Tem-se presente que as experiências do desemprego são muito diversificadas e que o universo estudado não favorece generalizações. Todavia, ficou evidente que a abordagem seguida tem utilidade científica e social, podendo ser replicada noutros contextos, permitindo que se conheça e compreenda perspetivas e compromissos concretos de empregabilidade de pessoas desempregadas. Paralelamente, tem-se presente a pertinência de se continuar a acompanhar este grupo de pessoas, no sentido de se perceber como ficou a sua situação depois de concluído o subsídio de desemprego. A identificação e a compreensão das estratégias preconizadas podem ser extremamente úteis para que se aprofunde ainda mais o conhecimento deste fenómeno e das particularidades necessárias para se dar resposta ao mesmo. É um desafio que se tentará concretizar.

Referências bibliográficas

- ANTUNES, Ricardo (2000), *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, 7ª ed., São Paulo, Cortez.
- BAUMAN, Zygmunt (2001), *Modernidade líquida*, Rio de Janeiro, Zahar.
- CALEIRAS, J. (2008), “Do desemprego à pobreza? Trajectórias, experiências e enfrentamentos”, *E-cadernos CES*, Nº 2, [Consult. a 19.04.2011]. Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/e-cadernos/media/documentos/ecadernos2/Jorge%20Caleiras.pdf>.
- CASACA, Sara (2005), *Flexibilidade, trabalho e emprego: ensaio de conceptualização*, [Consult. a 19.04.2011]. Disponível em: <http://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/2025/1/wp200510.pdf>.
- CENTENO, Mário; NOVO, Álvaro (2008), “As políticas activas e passivas do mercado de trabalho”, in *Janus-Anuário de Relações Exteriores*, 11, pp. 154-155.
- COSTA, Hermes Augusto (2008), *Sindicalismo global ou metáfora adiada? Discursos e práticas transnacionais da CGTP e da CUT*, Porto, Afrontamento.
- DELNI – DEPARTMENT FOR EMPLOYMENT AND LEARNING, NORTHERN IRELAND (2002), *Report of the taskforce on employability and long-term unemployment*, [Consult. a 10.01.2013]. Disponível em: http://www.delni.gov.uk/taskforce_report_v.pdf.

- DUARTE, Ana (1997), *Vivências de desemprego, estratégias de reinserção profissional e reconstrução de identidades: O caso dos mineiros do Pejão*, Dissertação de Mestrado em Sociologia, Poder local, Desenvolvimento e Mudança Social, Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- GALLIE, Duncan; PAUGAM, Serge (Eds.) (2000), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- GAZIER, Bernard (1990), “L’employabilité: brève radiographie d’un concept en mutation”, in *Sociologie du Travail*, 4, pp. 575-584.
- (2001), “Employability: the complexity of a policy notion”, in P. Weinert *et al.* (Eds.), *Employability: from theory to practice*, New Brunswick, Transaction, pp. 3-23.
- GAZIER, Bernard (Ed.) (1998), *Employabilité – concepts and practices*, Berlin, European Employment Observatory.
- HARVEY, David (1994), *A condição pós-moderna. Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*, São Paulo, Loyola.
- HESPANHA, Pedro (2002), “Algumas questões de fundo para uma avaliação da nova geração de políticas sociais”, in *VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, 8 a 11 de outubro de 2002, Lisboa.
- HILLAGE, J.; POLLARD, E. (1998), *Employability: developing a framework for policy analysis*, Brighton: Institute for Employment Studies, [Consult. a 10.01.2013]. Disponível em: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130401151715/https://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/RB85.pdf>.
- KOVÁCS, Ilona (2002), *As Metamorfoses do Emprego*, Oeiras, Celta Editora.
- (2005), “Formas flexíveis de emprego em Portugal: riscos e oportunidades”, in *Sociedade e Trabalho*, 23/24, pp. 47-66.
- LINDSAY, Colin (2009), *The concept of employability and the experience of unemployment*, [Consult. a 10.01.2013]. Disponível em: <http://researchrepository.napier.ac.uk/3877/1/Lindsay.pdf>.
- LIPIETZ, Alain (1992), *Towards a new economic order. Postfordism, ecology and democracy*, Cambridge, Polity Press.
- MCQUAID, Ronald W.; LINDSAY, Colin (2005), “The concept of employability”, in *Urban Studies*, 42 (2), pp. 197-219, [Consult. a 10.01.2013]. Disponível em: http://www.academia.edu/263270/McQuaid_R.W._and_Lindsay_C._2005_The_concept_of_employability_Urban_Studies_Vol._42_No._2_pp._197-219.
- PAUGAM, S. (2000), *Le Salarié de la Précarité. Les Nouvelles Formes de l’Intégration Professionnelle*, PUF, Paris.

- (2003), *A desqualificação social. Ensaio sobre a nova pobreza*, Porto, Porto Editora.
- PORTOVEDO, Sara (2011), *Esperança ou resignação? Percursos e percepções das (ex.) trabalhadoras e trabalhadores da Ceres*, Dissertação de Mestrado em Sociologia, Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- REBELO, G. (2003), *Emprego e contratação laboral em Portugal: uma análise sócio-económica e jurídica*, Lisboa, Editora RH.
- SCHNAPPER, Dominique (1981), *L'Épreuve du Chômage*, Paris, Gallimard.
- (1998), *Contra o Fim do Trabalho*, Lisboa, Terramar.
- TONI, Miriam (2003), “Visões sobre o trabalho em transformação”, in *Sociologias*, 9, pp. 246-286, [Consult. a 10.01.2013]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n9/n9a09.pdf>.
- YIN, Robert (2005), *Estudo de Caso. Planeamento e Métodos*, Porto Alegre, Bookman.