

# **POLÍTICAS DE EMPREGABILIDADE EM PORTUGAL FACE ÀS PERSPETIVAS DA CAPACITAÇÃO E DO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA**

**Sónia Maria Henriques Garcia**

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Doutora Romana do Carmo Lança Xerez

Coorientadora: Prof.<sup>a</sup> Doutora Ana Paula Pereira Marques

*Tese especialmente elaborada para obtenção do grau de Doutora em Política Social*

*Lisboa  
2022*

[WWW.ISCSP.U LISBOA.PT](http://WWW.ISCSP.U LISBOA.PT)

# **POLÍTICAS DE EMPREGABILIDADE EM PORTUGAL FACE ÀS PERSPECTIVAS DA CAPACITAÇÃO E DO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA**

***Sónia Maria Henriques Garcia***

*Orientadora: Prof.ª Doutora Romana do Carmo Lança Xerez*

*Coorientadora: Prof.ª Doutora Ana Paula Pereira Marques*

Tese especialmente elaborada para obtenção do grau de Doutora em Política Social

Júri:

Presidente:

- Doutor Manuel Augusto Meirinho Martins, Professor Catedrático e Presidente do Conselho Científico do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa;

Vogais:

- Doutora Maria da Saudade Rodrigues Colaço Baltazar, Professora Associada da Escola de Ciências Sociais da Universidade de Évora;

- Doutor Fernando Humberto Santos Serra, Professor Associado do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa;

- Doutora Romana do Carmo Lança Xerez, Professora Associada do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, na qualidade de orientadora;

- Doutora Alexandra Cristina Ramos da Silva Lopes Günes, Professora Auxiliar com Agregação da Faculdade de Letras da Universidade do Porto;

- Doutora Paula Cristina Antunes Mateus de Albuquerque, Professora Auxiliar com Agregação do ISEG – *Lisbon School of Economics & Management*, da Universidade de Lisboa.

*Lisboa*

*2022*

## RESUMO

Esta investigação insere-se num movimento crítico às políticas ativas sociais de emprego, nomeadamente às de empregabilidade, a partir da abordagem capacitante, à qual se associou uma complementar, a teoria do desenvolvimento de carreira. Propôs-se um quadro alternativo para se analisar o sucesso na ativação para o emprego, marcado não pela obtenção de emprego a qualquer custo, mas pelo aumento da habilidade e liberdade para as pessoas refletirem, visualizarem e concretizarem a vida pessoal-profissional a que aspiram.

Interessava saber em que medida a capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira, estavam presentes nas políticas de empregabilidade e no discurso dos atores chave, bem como se surgiam enquanto efeitos junto dos públicos-alvo a que se destinavam.

O estudo foi desenvolvido recorrendo a metodologia qualitativa. Realizaram-se, em 2020, entrevistas semiestruturadas (n=11) a atores sociais (destinatários e técnicos), de um serviço público de empregabilidade (SPE) e analisaram-se documentos (n=27) de políticas de emprego-empregabilidade europeias, nacionais e local, entre 1997-2019.

Os resultados discutem as consequências destas políticas, em pessoas específicas, com determinadas características sociodemográficas e trajetórias de carreira. As medidas do Serviço Público de Empregabilidade, influenciaram a capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira, embora o seu sucesso fosse relativo, pois apenas se deu aproximação à carreira valorizada e empoderamento do ser e fazer. De facto, interferiram na escolha, mas não na iniciativa. Provocaram ainda, mudanças nos atributos de empregabilidade e “deram voz”. Mostram ainda que orientações informaram essas políticas. Ora, as medidas do SPE embora apresentem elementos de abordagem capacitante e de desenvolvimento de carreira, não merecem o atributo de promotoras. Quanto às políticas europeias e nacionais, elas são informadas por referenciais de capital humano e não de abordagem capacitante.

No atual cenário societário de crises contínuas, é crucial promoverem-se políticas de emprego – empregabilidade de base ecológica.

**Palavras-Chave:** empregabilidade, abordagem capacitante, capacidade para o trabalho, desenvolvimento de carreira, políticas de emprego-empregabilidade.

## ABSTRACT

This research is part of a movement critical of active social employment policies, namely employability, from the capability approach, to which a complementary one was associated, the theory of career development. An alternative framework was proposed to analyze success in activating employment, marked not by obtaining a job at any cost, but by increasing the ability and freedom for people to reflect, visualize and materialize the personal-professional life to which they aspire.

It was our interest to know if the capability to work and career development were present in employability policies and in the discourse of key actors, as well as if they emerged as effects with the target audiences for which they were intended.

The study was developed using qualitative methodology. In 2020, semi-structured interviews (n=11) were carried out with social actors (recipients and technicians) from a public employability service (PES) and European, national and local employment-employability policy documents (n=27) were analyzed, between 1997-2019.

The results discuss the consequences of these policies, in specific people, with certain sociodemographic characteristics and career paths. The PES measures influenced the capability to work and career development, although its success was relative, as there was only approximation to the valued career and empowerment of being and doing. In fact, they interfered in the choice, but not in the initiative. They also caused changes in employability attributes and “gave voice”. The results show also what orientations informed these policies. Although, the PES measures present elements of an enabling approach and career development, they do not deserve the attribute of promoters. As for European and national policies, they are informed by references of human capital rather than capability approach.

In the current societal scenario of continuous crises, it is crucial to promote employment – employability policies ecologically based.

**Keywords:** employability; capability approach; work capability; career development; employment-employability politics.

## AGRADECIMENTOS

A gratidão, disposição interior, atitude escolhida e treinada, tem sido uma companhia diária que traz frescura e verdade ao ato de olhar e sentir a minha vida. Tem sido um antídoto eficaz para quem, como eu, tende para a síndrome do copo meio vazio.

Foi na espiritualidade, dimensão que me molda profundamente, que a gratidão foi percebida, desejada e apreendida.

Decidi, por isso, iniciar esta importante e final parte da tese, honrando e agradecendo o caminho de desenvolvimento pessoal e espiritual que contribuiu para a pessoa em que me tornei.

O meu primeiro e genérico agradecimento vai, assim, para Deus, esta dimensão imaterial que foi fundamental neste longo e desafiante percurso de quatro anos. Foi de luz, a certeza de que cada experiência na vida “concorre para um bem maior”, cabendo-me a mim perceber o que está em jogo, aprender e evoluir...

O segundo, agradecimento vai para a minha herança psicogenealógica, ou seja, para alguns traços de caráter dos Garcia e dos Henriques, nomeadamente o valor do empenho, da superação, da partilha, da aprendizagem e do empreendedorismo.

Por fim, agradeço o incontável número de pessoas que, de formas tão distintas, com o seu apoio e colaboração, permitiram que o projeto nascesse, ganhasse forma e “chegasse a bom porto”.

Desde logo, aquelas pessoas que entrevistei e que, com confiança e generosidade, partilharam o seu tempo, as suas histórias e as suas ideias. Refiro-me aos destinatários da intervenção do Serviço Público Local de Empregabilidade, bem como aos seus técnicos.

Uma palavra também para a Câmara Municipal do Porto, que tornou este estudo possível, não obstante o difícil momento de crise pandémica. Em particular, ao total apoio dado pela Diretora Maria Raquel de Castel Branco, e pela Chefe de Divisão Carolina de Bessa Ferreira.

Às professoras Romana Xerez e Ana Paula Marques, respetivamente orientadora e coorientadora que, com a sua inteligência científica – emocional, proximidade e amizade, me foram ensinando a “arte de investigar” e, tão ou mais importante, a acreditar que seria capaz. Honro igualmente a sua capacidade de fazer caminho em conjunto, bem como a elevada ética no relacionamento professor – aluno.

Um agradecimento aos vários professores do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, da Universidade de Lisboa, que contribuíram, em diferentes momentos, para dar contorno às minhas ideias ou aplacar as minhas dúvidas: Ana Fernandes, Fernando Serra, Helena Marujo, Luís Miguel Pereira Lopes, Margarida Mesquita, Rosária Ramos. Um destaque para Irene Carvalho professora, amiga, colega de licenciatura que, sempre me incentivou a prosseguir os estudos académicos.

Ainda no contexto dos estudos doutorais, à minha colega de doutoramento Ana Cláudia Ribeiro, pela sua contagiante energia, positividade, espírito crítico e amizade.

Um parágrafo agora para chefias e colegas dos meus contextos organizacionais/profissionais. Começando pela Câmara Municipal de Cascais, à ex. Chefe de Divisão de Desenvolvimento de Recursos Sociais, Luísa Cipriano, e à Diretora do Departamento de Habitação e Desenvolvimento Social, Isabel Pinto Gonçalves, por me permitirem ausentar durante um ano e meio e pelo incentivo dado. À então Diretora de Promoção de Talento, Filipa Castro Henriques, pela confiança na minha pessoa e interesse demonstrado pela realização da investigação num serviço de empregabilidade municipal, ainda que tenha acabado por não se concretizar. À Solange Lima, minha colega que, com grande generosidade, partilhou o seu tempo e saber, tornando possível o tratamento estatístico de dados. Às minhas atuais chefias, Vera Brito e Catarina Carvalho, que têm permitido flexibilidade na gestão do meu tempo profissional. Às “colegas mais próximas” que me têm incentivado a ir mais longe, e cujo nome não menciono com medo de esquecer alguém. Acresce também uma palavra para a Escola Superior do Alcoitão (ESSA), nomeadamente no incentivo dado pelos professores Ana Isabel Vieira e António Lopes.

À Rossana, terapeuta e amiga, que me ajudou a viver com maior consciência e a decidir melhor durante este percurso.

Às minhas vizinhas, Graciette Alvito e Maria João, pelos seus gestos e palavras de incentivo.

Por último, do foro pessoal, um grande obrigado a todos os meus amigos que não permitiram que o desânimo se instaurasse, e que, com o seu “calor”, me deram a força para continuar. Incluo aqui os amigos dos contextos espirituais e pessoais. Felizmente são muitos, e por isso, não os menciono receando “deixar alguém de fora”. Mas eles sabem quem são. Refiro apenas os amigos Joana e Paulo pelo seu “contributo especializado” na revisão do texto.

Ao amigo e namorado Pedro, agradeço não só a sua ajuda na transcrição das entrevistas, a sua admiração pelo meu carácter curioso, mas sobretudo a sua subtil capacidade de me retirar dos dramatismos emocionais em que às vezes me colocava.

Estou grata, a toda a minha família, mas em particular à nuclear: à tia Isabel Teresa, ao meu irmão e cunhada, por ter experimentado, ao longo da minha vida, o seu apoio incondicional. Às minhas sobrinhas, pelo gosto comum por desafios.

E porque os últimos são os primeiros, aos meus pais, António José e Maria de Fátima, um agradecimento muito especial, por saberem ser pais, por sempre terem procurado perceber esta filha aventureira, às vezes rebelde, com a sua sede de conhecimento e transcendência. Foi o seu apoio emocional incondicional e a sua ajuda financeira que tornaram este projeto possível.

A todos quantos mencionei, o meu profundo agradecimento!

## DEDICATÓRIA

Pareceu-me óbvio, ao candidatar-me à obtenção do último grau de estudos superiores, trazer à memória um facto pessoal que representa simultaneamente a realidade histórica do nosso país, onde há alguns anos atrás, a possibilidade de estudar estava reservada apenas para alguns.

De facto, eu, o meu irmão e posteriormente os meus primos, representamos a primeira geração familiar de licenciados.

Assim, dedico esta experiência de superação às minhas avós, Maria e Ercília.

Uma, analfabeta que apenas sabia escrever o seu nome, e a outra uma apaixonada por história, cujo sonho era tornar-se professora.

E ainda ao meu avô Afonso, desejando que o seu exemplo de determinação e otimismo, me inspirem em “novos voos”.

## ÍNDICE GERAL

|   |            |
|---|------------|
| <b>INTRODUÇÃO</b>   | <b>1</b>   |
| <b>CAPÍTULO 1 – TRANSFORMAÇÕES NAS POLÍTICAS DE EMPREGO - EMPREGABILIDADE</b>   | <b>9</b>   |
| 1.1. A CAPACIDADE PARA O TRABALHO E O DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA COMO CONTRAPROPOSTAS À EMPREGABILIDADE                                      | 10         |
| 1.2. EVOLUÇÃO DAS POLÍTICAS ATIVAS DE EMPREGO-EMPREGABILIDADE, NO CONTEXTO EUROPEU E EM PORTUGAL  | 13         |
| 1.3. GOVERNANÇA DAS POLÍTICAS ATIVAS DE EMPREGO – EMPREGABILIDADE: A REALIDADE EUROPEIA E APROXIMAÇÃO AO CONTEXTO NACIONAL                    | 18         |
| <b>CAPÍTULO 2 – A ABORDAGEM CAPACITANTE E O DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA NO MUNDO DO TRABALHO E NAS POLÍTICAS DE EMPREGO – EMPREGABILIDADE</b> | <b>21</b>  |
| 2.1. A ABORDAGEM CAPACITANTE EM GERAL E NA POLÍTICA SOCIAL  | 22         |
| 2.1.1. ORIGEM, DESENVOLVIMENTO, CARACTERIZAÇÃO E APLICAÇÕES   | 22         |
| 2.1.2. ABORDAGEM CAPACITANTE E POLÍTICA SOCIAL  | 29         |
| 2.2. ABORDAGEM CAPACITANTE, TRABALHO E POLÍTICAS DE EMPREGO – EMPREGABILIDADE   | 39         |
| 2.3. ABORDAGEM CAPACITANTE, DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA E POLÍTICAS DE EMPREGABILIDADE ADEQUADAS  | 67         |
| <b>CAPÍTULO 3 – ROTEIRO METODOLÓGICO DO ESTUDO</b>  | <b>73</b>  |
| 3.1. OBJETIVOS DE INVESTIGAÇÃO E OPÇÃO METODOLÓGICA   | 74         |
| 3.2. OPERACIONALIZAÇÃO DO DESENHO DA INVESTIGAÇÃO   | 79         |
| 3.3. VIGILÂNCIA EPISTEMOLÓGICA E QUESTÕES ÉTICAS  | 89         |
| <b>CAPÍTULO 4 – ANÁLISE DAS POLÍTICAS DE EMPREGO-EMPREGABILIDADE EUROPEIAS, NACIONAIS E DE UM SERVIÇO PÚBLICO LOCAL DE EMPREGABILIDADE</b>    | <b>93</b>  |
| 4.1. TENDÊNCIAS NO DESENVOLVIMENTO DAS POLÍTICAS, ENTRE 1997 – 2019   | 94         |
| 4.1.1. POLÍTICAS EUROPEIAS  | 94         |
| 4.1.2. POLÍTICAS NACIONAIS  | 109        |
| 4.2. ORIENTAÇÕES DAS POLÍTICAS  | 114        |
| 4.2.1 POLÍTICAS NACIONAIS, ENTRE 1997-2019  | 114        |
| 4.2.2 POLÍTICAS DE UM SERVIÇO PÚBLICO LOCAL DE EMPREGABILIDADE, ENTRE 2015-2019   | 120        |
| <b>CAPÍTULO 5 – AS POLÍTICAS DE EMPREGO - EMPREGABILIDADE NO OLHAR DOS TÉCNICOS DE UM SERVIÇO PÚBLICO LOCAL DE EMPREGABILIDADE</b>            | <b>128</b> |
| 5.1. REFLEXÕES E PROPOSTAS DE MEDIDAS DE EMPREGABILIDADE  | 129        |
| 5.1.1. O QUE CARACTERIZA A REALIDADE NACIONAL E DO SPLE   | 129        |
| 5.1.2 MEDIDAS SUGERIDAS   | 135        |

|  |     |
|--|-----|
| 5.2 ORIENTAÇÕES DOMINANTES E ELEMENTOS-CHAVE DAS MEDIDAS PROPOSTAS | 149 |
|--|-----|

**CAPÍTULO 6 – ANÁLISE DAS CONSEQUÊNCIAS DAS POLÍTICAS DE EMPREGABILIDADE DE UM SERVIÇO PÚBLICO LOCAL DE EMPREGABILIDADE, NO CONTEXTO DAS TRAJETÓRIAS DE CARREIRA DOS SEUS DESTINATÁRIOS** **165**

|   |     |
|---|-----|
| 6.1. AS TRAJETÓRIAS DE CARREIRA DOS DESTINATÁRIOS DO SERVIÇO PÚBLICO LOCAL DE EMPREGABILIDADE | 166 |
| 6.1.1. CONDIÇÕES SOCIODEMOGRÁFICAS E TRAJETÓRIAS DE CARREIRA                                  | 167 |
| 6.1.2. TRAJETÓRIAS DE CARREIRA À LUZ DE CONCEITOS DA ABORDAGEM CAPACITANTE                    | 180 |
| 6.2. EFEITOS, CONTEXTUALIZADOS, DAS MEDIDAS DE EMPREGABILIDADE                                | 194 |
| 6.2.1. MOMENTOS CHAVE, OBSTÁCULOS E FATORES FACILITADORES NAS TRAJETÓRIAS DE CARREIRA         | 194 |
| 6.2.2. EFEITOS DAS MEDIDAS, NUM PERÍODO DE PÓS UTILIZAÇÃO E NO CONTEXTO DESSAS TRAJETÓRIAS    | 211 |
| 6.3. EFEITOS NA ÓTICA DOS TÉCNICOS DO SERVIÇO PÚBLICO LOCAL DE EMPREGABILIDADE                | 229 |

**CONCLUSÕES** **234**

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS** **250**

## ÍNDICE DE TABELAS

|  |     |
|--|-----|
| Tabela 1 – Conceitos-chave da Abordagem Capacitante.....   | 26  |
| Tabela 2 - Tipos de fatores de conversão, segundo Robeyns .....  | 28  |
| Tabela 3 - Representação esquemática de possíveis aplicações da AC na análise de políticas.....  | 32  |
| Tabela 4 - Aplicação da AC a vários subcampos de investigação.....   | 48  |
| Tabela 5 - Tipologia de fatores de conversão para o mundo do trabalho, segundo autores.....  | 53  |
| Tabela 6 - Fatores de conversão nas organizações da Nova Zelândia .....  | 65  |
| Tabela 7 - Funcionamentos que impedem ou favorecem a empregabilidade .....   | 66  |
| Tabela 8 - Fatores facilitadores da sustentabilidade do emprego.....   | 71  |
| Tabela 9 - Objetivos da pesquisa.....  | 74  |
| Tabela 10 - Fontes de informação e contributo para a concretização dos objetivos .....   | 80  |
| Tabela 11 - Caracterização sociodemográfica dos entrevistados - destinatários.....   | 87  |
| Tabela 12 - Caracterização sociodemográfica dos entrevistados técnicos do SPLE .....   | 87  |
| Tabela 13 - Destinatários das políticas de emprego-empregabilidade, ao longo dos documentos<br>estratégicos de política de emprego, 1997-2019.....                 | 104 |
| Tabela 14 – Tipo de destinatários das políticas de emprego portuguesas entre 1997-2009 .....   | 111 |
| Tabela 15 – Tipo de destinatários das políticas de emprego portuguesas, por ordem crescente dos mais<br>referenciados, entre 1997-2009.....                        | 112 |
| Tabela 16 - Temas em realce nos PNE, entre 1997-2009.....  | 113 |
| Tabela 17 - Temas em realce nos XVIII-XIX- XXI Programas de Governo (2009-2019) .....  | 113 |
| Tabela 18 - Atores organizacionais envolvidos e papel atribuído, nos vários documentos de política de<br>emprego portuguesa, entre 1997 e 2019 .....               | 116 |
| Tabela 19 - Habilidades e competências a desenvolver, nos vários documentos de política de emprego<br>portuguesa, entre 1997 e 2019 .....                          | 119 |
| Tabela 20 – Atribuições da DMPE, segundo temáticas.....  | 122 |
| Tabela 21 - Medidas de empregabilidade disponibilizadas pelo SPLE, entre 2013 e 2018 .....   | 126 |
| Tabela 22 - Forma como no SPLE se "dá voz às pessoas", segundo a opinião dos seus técnicos.....  | 131 |
| Tabela 23 – Características das medidas de empregabilidade do SPLE, na opinião dos seus técnicos<br>.....  | 134 |
| Tabela 24 - Medidas do SPLE com melhores resultados no que toca à capacidade para o trabalho e o<br>desenvolvimento de carreira, na opinião dos seus técnicos..... | 136 |
| Tabela 25 - Fatores de conversão e recursos de quem visualiza e prepara o futuro desejado, segundo<br>os técnicos do SPLE .....                                    | 138 |
| Tabela 26 - Fatores de conversão em que, segundo a opinião dos técnicos do SPLE, é prioritário agir<br>.....   | 142 |

|  |     |
|--|-----|
| Tabela 27 - Dever ser das medidas de empregabilidade portuguesas, na opinião dos técnicos do SPLE .....  | 143 |
| Tabela 28 - Análise do discurso dos técnicos do SPLE sobre o que defendem para as políticas nacionais, à luz de elementos de política de abordagem capacitante e desenvolvimento de carreira . | 150 |
| Tabela 29 - Perfil pessoal dos destinatários entrevistados.....  | 169 |
| Tabela 30 - Entrada no mundo do trabalho, na vida ativa e empregos, ao longo da carreira .....   | 170 |
| Tabela 31 - Natureza das razões que levaram às mudanças de emprego.....  | 170 |
| Tabela 32 - Mudanças de emprego e razões .....   | 171 |
| Tabela 33 - Formação base, área disciplinar e funções-ocupações desempenhadas.....   | 173 |
| Tabela 34 - Setores de atividade económica e áreas funcionais dos destinatários entrevistados.....   | 173 |
| Tabela 35 - Perfis pessoais e de trajetória de carreira - síntese .....  | 175 |
| Tabela 36 - Aspetos valorizados pelos destinatários num emprego.....   | 178 |
| Tabela 37 - N.º de aspirações e n.º/% de concretizações.....   | 183 |
| Tabela 38 - Políticas sociais e de emprego-empregabilidade ativadas pelos destinatários, ao longo da trajetória de carreira .....  | 189 |
| Tabela 39 - Procura e utilização de medidas de emprego-empregabilidade.....  | 190 |
| Tabela 40 - Medidas de empregabilidade a que os destinatários recorreram .....   | 213 |
| Tabela 41 - Medidas de empregabilidade e efeitos nos funcionamentos .....  | 215 |
| Tabela 42 - % de atributos de empregabilidade em que se verificou um aumento após medida do SPLE .....   | 216 |
| Tabela 43 - Efeitos das medidas de empregabilidade do SPLE, por ordem de importância e fator de conversão .....  | 220 |
| Tabela 44 - Efeitos das medidas de empregabilidade ao nível da escolha e da iniciativa .....   | 221 |
| Tabela 45 - Medidas de empregabilidade, por tipo de organizações e efeitos na capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira.....  | 225 |
| Tabela 46 – Efeitos das medidas de empregabilidade nas aspirações e fatores de conversão, dos destinatários do SPLE, na opinião dos seus técnicos .....  | 231 |
| Tabela 47 - Efeitos, na escolha e na iniciativa, das medidas de empregabilidade do SPLE, na opinião dos seus técnicos .....  | 232 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |     |
|--|-----|
| Figura 1 - Políticas de Emprego - Recalibração .....   | 13  |
| Figura 2 - As três gerações de políticas de emprego.....   | 14  |
| Figura 3. Representação da AC .....  | 28  |
| Figura 4 - O lugar da política social, no modelo da AC.....  | 32  |
| Figura 5 - A AC no campo da investigação europeia em políticas sociais e de emprego.....   | 46  |
| Figura 6 - Capacidade para o Trabalho e Suas Subdivisões.....  | 57  |
| Figura 7 – As Políticas de Empregabilidade, enquanto Recursos e Fatores de Conversão com vista à Capacidade para o Trabalho e Desenvolvimento de Carreira.....               | 76  |
| Figura 8 - Processo de Levantamento e Seleção de Documentos Sobre Políticas de Emprego-Empregabilidade Nacionais.....  | 83  |
| Figura 9 - Processo de Levantamento e Seleção de Documentos Sobre Políticas de Emprego-Empregabilidade Europeias.....  | 84  |
| Figura 10 - Documentos representativos das Orientações Estratégicas de Política de Emprego, entre 1997 e 2019, analisados .....  | 95  |
| Figura 11- Ideias chave presentes nos principais documentos Estratégicos de Política Europeia de Emprego, entre 1997-2019, e ligação a acontecimentos sociopolíticos.....    | 98  |
| Figura 12 - Documentos de Política de Emprego Portuguesas analisadas .....   | 110 |
| Figura 13 - Documentos referentes à atividade do SPLE, analisados .....  | 121 |
| Figura 14- Pontos de Viragem nos Percursos de Vida dos Destinatários Entrevistados.....  | 197 |
| Figura 15 - Graduação dos Efeitos das Políticas de Empregabilidade, segundo Robertson (2018)....   | 226 |
| Figura 16 - Efeitos das Medidas de Empregabilidade, nos destinatários do SPLE .....  | 226 |
| Figura 17 - Ideias presentes em documentos de políticas de empregabilidade e no discursos de técnicos de um SPLE e efeitos nos destinatários dessas políticas e serviço..... | 236 |

## ACRÓNIMOS E SIGLAS

AC – Abordagem Capacitante  
AMP – Área Metropolitana do Porto  
CA – Capability Approach  
CAPRIGHT – Resources, Rights and Capabilities in Europe  
CV – Curriculum Vitae  
DC – Desenvolvimento de Carreira  
DLD – Desempregados de Longa Duração  
EEE – Estratégia Europeia para o Emprego  
EUA – Estados Unidos da América  
EURES – Portal Europeu da Mobilidade Profissional  
EUROFOUND – Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho  
EUROSTAT - Statistical Office of the European Union  
FMI – Fundo Monetário Internacional  
GIP 's – Gabinetes de Inserção Profissional  
HC – Human Capital  
IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional  
IPDJ – Instituto Português do Desporto e Juventude  
LABREF – Labour Market Reform Database  
MSE – Modelo Social Europeu  
NATLEX - Database of National Labour, Social Security and Related Human Rights Legislation  
NEET – Not in Education, Employment or Training.  
NU – Nações Unidas  
OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
PNE – Plano(s) Nacional(is) de Emprego(s)  
RH – Recursos Humanos  
RU – Reino Unido  
SPE – Serviços Públicos de Emprego  
SPLE – Serviço Público Local de Empregabilidade  
TIC – Tecnologias de Informação e Conhecimento  
UE – União Europeia  
WF – Work First

## INTRODUÇÃO

Este trabalho, desenvolvido no âmbito do Doutoramento em Política Social, faz parte de uma trajetória académica e de carreira percorrida no domínio das ciências sociais, serviço social e política social. Percurso esse marcado por um propósito de vida substanciado no desejo de promover, e encetar, processos transformadores, em mim, nos outros (organizações e pessoas), através da sabedoria, enquanto conhecimento formal e consciência. Igualmente as finalidades do serviço social, enquanto disciplina académica e profissão, ou seja, a promoção da mudança social e do empoderamento humano, acabaram por influenciar também o meu desenvolvimento profissional e académico. O desempenho de funções na área das políticas de empregabilidade locais, entre 2016-2018, forneceu o contexto experiencial questionador da visão que os serviços tinham daquilo que deveriam ser os efeitos da sua atuação e consequentemente do desenho da mesma.

Por sua vez, é de destacar o contexto particular em que esta investigação decorreu que coincidiu com a crise sanitária, decorrente da pandemia COVID-19, introduzindo condições adversas à sua concretização, nomeadamente a realização das entrevistas nos períodos de confinamento. Exigiu, sucessivas adaptações no desenho da investigação e uma atitude de resiliência, marcada por uma forte crença na oportunidade de crescimento pessoal e intelectual, que permitiram enfrentar o clima de incertezas.

Em termos de problemática teórico - científica, esta investigação insere-se num movimento crítico às políticas ativas de emprego, nomeadamente às de empregabilidade, a partir de uma abordagem específica, a abordagem capacitante (AC). Nesta abordagem, propõe-se um quadro alternativo para se analisar o sucesso na ativação para o emprego, marcado não pela obtenção de emprego a qualquer custo, mas pela promoção da liberdade de escolha e de aproximação ao emprego que cada um valoriza (Egdell & Graham, 2016a).

Consequentemente, o quadro teórico escolhido é pertinente, amplamente aplicado, apresentando ainda um potencial de desenvolvimento. De facto, poderá dar um importante contributo, enquanto base normativa, ao campo recente das políticas sociais ecológicas (Bonvin & Laruffa, 2021) ou do Estado Social sustentável. O que está em causa é a redefinição do Estado Social e do bem-estar, a partir de uma perspetiva ecológica e de justiça intergeracional. Por conseguinte, critica-se a ligação ou excessiva dependência do Estado

Social ao crescimento económico, ao emprego e ao controle central sobre as pessoas (Hirvilammi & Koch, 2020).

Historicamente as políticas de emprego assumem grande relevância, no universo das políticas sociais. De facto, o trabalho e o emprego, estão na base do surgimento dos direitos sociais, do Estado Social e do modelo social europeu, no pós-segunda guerra mundial. A génese e institucionalização das políticas sociais está, assim, intimamente ligada às políticas de emprego dos séculos XIX-XX, ao surgimento do estatuto de empregado enquanto detentor de direitos sociais e laborais, em conformidade com o enquadramento jurídico-normativo em vigor.

Contudo, as inúmeras e complexas alterações societárias, surgidas a partir dos anos sessenta do século XX, estão a provocar mudanças extensíveis às políticas sociais, em geral, e, às de emprego, em particular. Por exemplo, a alteração radical imposta pela longevidade levará a profundas transformações no modo de vida pessoal e de funcionamento das empresas e da sociedade. Alguns autores (Gratton & Scott, 2016) defendem a necessidade de se evoluir para uma vida multifases (em vez das três fases da época industrial: educação, trabalho, reforma), com uma variedade de carreiras, com diversas pausas e transições.

Por outro lado, com os mercados de trabalho “pós-industriais”, tem vindo a se assistir, desde os finais da década de oitenta, ao surgimento de novos riscos sociais, entendidos enquanto situações nas quais as pessoas experimentam perdas de bem-estar, originadas pelas transformações socioeconómicas, ocorridas nas últimas três a quatro décadas (Bonoli, 2007). Estes novos riscos sociais relacionam-se não tanto com a interrupção de rendimentos, mas com o acesso a um emprego estável e à gestão do equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal (Gooby-Taylor, 2004). Na verdade, englobam cada vez mais, para além de aspetos tangíveis e materiais, dimensões subjetivas, sobretudo de cariz simbólico e valorativo. Um desses riscos sociais decorre do aumento do desemprego registado nas últimas décadas, que se tornou estrutural, onde ficam patentes as consequências objetivas da perda de um rendimento salarial e, em especial, as subjetivas pela dissociação/desqualificação social (Castel, 1996; Marques, 2006).

Assim, aos velhos riscos sociais, relacionados com a incapacidade de obter rendimento através da integração pelo mercado de trabalho, seja devido à doença, invalidez, velhice ou desemprego, (Bonoli, 2007), associam-se os novos, onde se incluem: a segmentação de

empregos e desiguais rendimentos; a dificuldade na conciliação vida profissional-pessoal; a precariedade dos vínculos contratuais; a insegurança e mal-estar psicológico no mundo laboral; o aumento das doenças mentais; etc.

Se atendermos a um dos riscos mais relevantes como o desemprego, observa-se que Portugal atingiu, no intervalo de trinta anos (1986-2017) um pico nos anos 2012-2013, com a taxa de desemprego (PORDATA, 2018) mais alta registada até então, com valores de 15,5% e 16,2%, respetivamente. Este indicador estatístico mostra a difícil situação socioeconómica em que se encontrava o país aquando do programa de assistência financeira a Portugal, por parte do Fundo Monetário Internacional, Comissão Europeia e Banco Central Europeu, iniciado em 2011 e terminado em 2014. Só no primeiro trimestre de 2018, baixou para 6,7% (Eurostat, 2021), estando em julho de 2021 nos 6,6%. Ainda assim, importa não negligenciar o facto de o desemprego jovem continuar elevado, situando-se nos 22,6% em 2020 (Pordata). Quanto ao mal-estar psicológico dos trabalhadores europeus, em 2010, no âmbito do *European Working Conditions*, 10% dos europeus afirmaram estar sempre stressados, 17% a maior parte do tempo, 40,5% algumas vezes (Medá, 2016).

Por seu turno, no que toca à natureza e valor do trabalho e emprego, deram-se, sobretudo nos últimos três séculos, mutações. Este evoluiu, no mundo ocidental, de função instrumental (subsistência e fonte de riqueza) para societária e subjetiva (transformação do mundo; realização humana). Ou de atividade dolorosa, reservada apenas a alguns (plebe, raças e sexo inferior, assalariados) (Marques, 2006), para algo praticado e desejado pela maioria populacional. Embora prevaleça a necessidade de segurança em termos de bem-estar material, o nível remuneratório deixou de ser, para um número cada vez maior de pessoas com elevadas qualificações, o principal fator motivacional, sobressaindo a possibilidade de autorrealização e, mais recentemente, se associar à felicidade e propósito de vida.

De facto, em 2008, num inquérito aos europeus (*European Values Study*), para 58-75% das pessoas inquiridas, dos países da Europa do Sul (Grécia, Itália, Espanha) e central (França e Luxemburgo), o trabalho era considerado como algo muito importante. A visão da Organização Internacional do Trabalho (OIT), espelha esta tendência. Segundo aquele organismo o trabalho deve “satisfazer as necessidades materiais, mas ele deve, do mesmo modo, responder às aspirações dos indivíduos e à realização pessoal e ao seu desejo de

contribuir para algo mais vasto do que o seu bem-estar pessoal e da sua família” (OIT, 2015, p.10).

Por outro lado, Hausermann & Palier (2008) salientam que a transição para as economias e sociedades pós-industriais provocou transformações no mercado de trabalho (precarização, feminização, polarização e envelhecimento da mão de obra) e pressões (globalização, desindustrialização, modernização social) sobre o Estado Social, gerando reformas, embora diferentes consoante o regime de Estado Social em que cada país se insere. Neste contexto, a flexisegurança, as políticas de ativação, a conciliação entre vida pessoal e profissional e o investimento social têm vindo a ser perspetivadas como resposta às mutações em curso. No que diz respeito à ativação, encontram-se as políticas de plena empregabilidade, em oposição às de pleno emprego. O papel do Estado passa a ser o de assegurar as oportunidades para que as pessoas se tornem empregáveis, ou seja, encontrem, mantenham ou mudem de emprego.

Associada a esta temática, tem vindo a ganhar crescente visibilidade político-institucional o conceito de empregabilidade, ainda que o mesmo permaneça controverso. Com efeito, trata-se de um conceito passível de muitas abordagens, tendo em conta os discursos dominantes – teóricos e de implementação de políticas sociais –, pelo que importa realçar o lado relativo da empregabilidade, pois uma pessoa pode ser altamente empregável (possuir determinadas características adequadas à procura) e não estar empregada, por falta de oferta do mercado. Porém, se considerarmos a empregabilidade numa abordagem crítica e alargada, esta pode ser vista pelo prisma da capacitação e não de ativação para o emprego. Neste caso, importa que as políticas de empregabilidade estejam alinhadas com a missão das políticas sociais, ou seja, com a promoção do desenvolvimento de capacidades que permitam às pessoas florescer. A este propósito Spicker (2017) defende que a noção de desenvolvimento humano encerra uma dimensão ativa e passiva, pois “... para as pessoas se tornarem pessoas, não podem ser privadas (...) de bens essenciais, mas também (...) têm que desenvolver capacidades para serem capazes de florescer enquanto pessoas” (Spiker, pp.81-82).

A psicologia de gestão de carreira, a sociologia do trabalho e a gestão chamam a atenção, sem esquecer o contexto societário e organizacional, para a importância dos fatores intrínsecos de cada pessoa que condicionam a empregabilidade. Para Strycharczyk & Bosworth (2016), são precisas novas intervenções na área da empregabilidade. Ou seja, antes

de se adicionarem conhecimentos e competências é necessário trabalhar as aspirações, autocracia e a autoeficácia.

Nesse sentido, Schneider & Otto (2009) questionam-se sobre o que significa ativar uma pessoa para o emprego e ainda sobre a finalidade da ação pública nesta área de política, para além da redistribuição de recursos. Será que exprime apenas uma dimensão funcional, isto é, colocar as pessoas no mercado de trabalho a qualquer custo? Ou também pode ser capacitante, desenvolvendo a sua capacidade de escolha e de (re)construção de carreira, por forma a obterem ou aproximarem-se do emprego que valorizam? Surgem, por isso, discursos alternativos defendendo a empregabilidade sustentável (com valor, sentido, que previne o risco cognitivo-emocional), ou uma abordagem capacitante em alternativa à empregabilidade (explicitada mais à frente).

As reflexões apresentadas, justificam a pertinência e o interesse em se estudarem as políticas de empregabilidade portuguesas à luz da abordagem capacitante. Em termos gerais, pelo desafio que representa a tradução de conceitos a uma “aplicação concreta” (Javornik, Yerkes & Jansen, 2019). Especificamente, pela oportunidade de se contemplar a realidade nacional perante a significativa escassez de estudos nesta área de política e inexistência de aplicação da AC à mesma.

Assim sendo, colocou-se cientificamente a questão de saber em que medida a capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira, estavam presentes nas políticas de empregabilidade e no discurso dos atores chave, bem como se surgiam como efeitos junto dos públicos-alvo a que se destinavam. Como tal foram definidos três objetivos centrais, designadamente:

- Analisar as políticas de emprego-empregabilidade, em termos da sua evolução e período alvo do estudo;
- Compreender as trajetórias de carreira, dos destinatários dessas políticas;
- Analisar as consequências das medidas de empregabilidade, num período de pós utilização das mesmas e no contexto dessas trajetórias.

É a este ponto claro que a presente investigação se situa na política social crítica. Não só pela sua pretensão de, em simultâneo, gerar conhecimento e transformar a realidade social. Nem tão pouco porque interroga as políticas sociais dominantes no mundo do trabalho oferecendo uma alternativa, em que as pessoas surgem primeiro que o mercado. Ou porque

defende uma antropologia emancipatória, a possibilidade de cada pessoa escapar a funcionamentos injustos. Mas também porque o tema que aborda é perpassado por um conflito, provavelmente irresolúvel, entre o ator social e o mercado, cujo modelo societário, designado de Estado Social Europeu onde se inclui o Estado Social, tem procurado sanar.

Embora haja, neste estudo, uma clara defesa da capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira e de políticas que os promovam, persiste a noção sobre a dificuldade em se atingir este cenário ideal. Se, por um lado, se antevê que a natureza do trabalho continuará a transformar-se no século XXI, ficando a dúvida se o trabalho – realização venha a ser possível para todos (Fayard, 2019). Por outro, sabe-se que, a par com a tensão e o desequilíbrio de poder, entre ator social e mercado, ocorreu, ao longo da história, um caminho de expansão de direitos, até se chegar aos sociais, uma das conquistas do século passado.

É verdade que a última crise financeira e a recente crise sanitária deixaram um rasto de incerteza e de insegurança, legitimando, de certa forma, a falta de condições no trabalho (Chirumbolo, Callea, Urbini, 2021; Fayard, 2019). Corre-se o risco de essas percepções públicas, normas e discursos, se tornem o “novo normal”, transformando-se em fatores de conversão sociais negativos (Chatrakul Na Ayudhya, 2017). Porém, intervindo-se em cada pessoa, alargando-se-lhe o quadro cognitivo-emocional-decisional, devolve-se, de certa forma, algum poder sobre a própria vida. Questionar esse “novo normal” poderá ocorrer mais naturalmente. Ora a teoria de Sen (2005; 1999; 1985) move-se precisamente neste entrelaçar entre liberdades, possibilidades e oportunidades.

Ao mesmo tempo, a realidade pode sempre ser lida de diferentes ângulos. A este propósito, há quem defenda que o Estado parece ter ganho protagonismo no rescaldo de uma década em que a humanidade foi sujeita a duas grandes crises económicas, embora de naturezas completamente diferentes (Moreira & Hick, 2021), mas que tem capacidades de atuação muito distintas, sendo menor nos Estados do sul da Europa.

No que toca à pandemia da COVID-19, parece que esta pôs a descoberto algumas verdades, certos valores e obrigou a novas formas de atuação individuais e coletivas.

É, contudo, inegável que a resposta foi completamente diferente da dada na última crise. De facto, o mercado não dominou e o caminho não foi o da austeridade (Moreira et al., 2020). Houve uma tentativa de se colocar as pessoas em primeiro lugar, procurando-se conter o

desemprego em massa; protegendo-se o autoemprego; regulando-se o mercado de trabalho, alterando regras (ex.: restringindo temporariamente o despedimento), criando ou alargando apoios.

Moreira & Hick (2021) defendem que a rápida emergência de novas necessidades e a forma ágil e decidida como os governos responderam, apontam para a possibilidade de mudanças nas políticas sociais. Para Manley (2020) esta crise encerra um potencial que pode jogar a favor da introdução de políticas sociais de abordagem capacitante, tendo em conta a mudança de mentalidade no que toca à relação entre as populações e os governos, ou seja, no apoio destas à intervenção pública. Biggeri (2020) constata uma série de efeitos positivos (por ex.: elevados níveis de iniciativa individual e coletiva) e negativos (acentuação das desigualdades sociais) da pandemia e deixa algumas questões, entre as quais “Qual será o papel dos recursos públicos e da sua coordenação num cenário pós-Covid?”. Anand et al. (2020) lembram-nos que a pandemia tornou possível aquilo que, desde os anos 80, economistas e outros cientistas sociais, vinham defendendo: a necessidade de se olhar para os desafios económicos de uma perspetiva em que as pessoas são colocadas em primeiro lugar e priorizando a partir daí. Evidenciou ainda: a) a economia mista e a interdependência entre governos e mercados; b) a importância da deliberação pública; c) os novos níveis de cooperação, entre Estados membros, surgida na UE; d) os benefícios para o emprego da futura reconstrução económica e da prioridade carbono zero. Parece então, que o momento seja propício para se mudarem as políticas sociais em geral, e as de empregabilidade em específico, apesar de algumas reservas sobre a fraca ligação entre choques externos e mudanças fundamentais (Moreira & Hick, 2021).

Do ponto de vista da teoria de carreira, por seu lado, a pandemia foi considerada um choque de carreira. Em circunstâncias como estas, os acontecimentos (Akkermans, Richardson & Kraimer, 2020) têm, no curto prazo, normalmente consequências psicológicas e de carreira negativas, reversíveis, contudo, ao longo do tempo, levando algumas pessoas a mudar para empregos mais satisfatórios. Ou seja, choques de carreira negativos, podem provocar efeitos de carreira positivos, dando oportunidade para a exploração de carreira e a mudança, algo observável nas crises de vida de alguns entrevistados. Para aqueles autores, a pandemia pode ter levado as pessoas a reavaliarem as suas trajetórias de carreira e aspirações; e às organizações a descobrirem a vantagem de formas de trabalho mais flexíveis.

Central é o facto da abordagem capacitante considerar o trabalho não apenas como um fator económico, mas como um meio que fornece identidade, reconhecimento e estatuto, como uma fonte de criatividade e autorrealização. Assim sendo, espera-se que as políticas de emprego e de empregabilidade aumentem o potencial de cada pessoa, para que estas possam ter um trabalho ou emprego com sentido (McGranahan, 2020). Para muitos autores entre os quais Laruffa (2019), que defendem e utilizam a abordagem capacitante, tal é possível se a política social intervir duplamente. Na pessoa, criando condições para que esta expanda a sua liberdade para escolher entre vários seres e fazeres. Mas também no mercado de trabalho, regulando, deliberando, sobre as condições em que este é exercido, para que possa ter qualidade. Porque a inclusão de uma pessoa no mercado de trabalho pode dar-se, e isso foi patente nas histórias de muitos dos destinatários entrevistados, porém, em vez do almejado florescimento, sobrevive-se ou chega-se mesmo a definhar<sup>1</sup>.

Por fim, quanto à sua organização, este trabalho divide-se em sete capítulos. O capítulo 1 faz uma inserção ao tema e aos principais conceitos, problematizando as políticas de emprego-empregabilidade e os conceitos de empregabilidade, capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira. No capítulo 2, aprofunda-se a abordagem teórica, a capacitante, colocando-a em diálogo com um quadro teórico complementar, o desenvolvimento de carreira, e situando-a num contexto específico, que é o do mundo do trabalho e das políticas de emprego-empregabilidade. O capítulo 3 explicita o desenho global do estudo, pormenorizando a recolha, tratamento e apresentação dos dados, bem como as questões éticas e de qualidade da investigação. Nos capítulos 4,5 e 6 são apresentados os resultados da investigação, no que toca: à análise das políticas de emprego-empregabilidade, do ponto de vista documental e na perspetiva dos técnicos do Serviço Público Local de Empregabilidade (SPLE) e, ainda, quanto aos impactos nos seus beneficiários. Nas conclusões evidenciam-se os efeitos alcançados; sintetizam-se os resultados do estudo; apresentam-se algumas sugestões de melhoria; abordam-se os limites e potencialidades; fazem-se recomendações para as políticas de empregabilidade europeias e nacionais, em geral, e para o Serviço Público Local de Empregabilidade, em concreto.

---

<sup>1</sup> Mau estar psicológico (Keyes, 2002).

## **CAPÍTULO 1 – TRANSFORMAÇÕES NAS POLÍTICAS DE EMPREGO - EMPREGABILIDADE**

### **1.1. A capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira como contrapostas à empregabilidade**

O trabalho, enquanto atividade humana, manual ou intelectual e produtiva, não no sentido económico restrito (Costa & Melo, 1999), sofreu, ao longo dos últimos três séculos, profundas alterações quanto ao seu significado. De facto, até ao século XVII o termo nem sequer existia, pois não se separavam as atividades produtivas das restantes. Foi a partir dessa altura que a atividade produtiva se autonomizou, ganhando cada vez mais centralidade nos séculos que se seguiram, passando, a partir dos anos setenta do século XX, a ser considerado na sua vertente instrumental (económica), mas também subjetiva (liberdade criativa-transformação do mundo e realização humana). Apesar da relação entre emprego e proteção ter enfraquecido, a partir dos anos oitenta do século XX (Castel, 1996), pode-se concluir que a sua centralidade aumentou, pois mais do que nunca se sente a sua necessidade e o seu valor.

Assim, de trabalho, atividade produtiva abstrata, evolui-se, sobretudo no século XX, para uma sociedade assalariada ou de emprego. Por emprego entende-se uma “...ocupação remunerada quaisquer que sejam as características das relações laborais e do estatuto salarial e social dos empregados – funcionário público, trabalhador por conta de outrem, patrão, trabalhador por conta própria ou qualquer outra situação” (Bettencourt, 2014, p.41). O emprego pressupõe ainda, para além da remuneração, a articulação com o quadro jurídico-legal em vigor (Marques, 2006). Contudo, em apenas trinta anos, dessa sociedade assalariada e de pleno emprego (atividade remunerada para todos), passou-se à de plena empregabilidade, no sentido de contemplar empregados com o máximo de características e competências que permitam corresponder à procura dos empregadores.

A empregabilidade, enquanto ideia e prática (políticas públicas), assume contornos controversos. Para alguns autores, é um termo recente com conotação negativa, ligada a um discurso neoliberal (Helal e Cavalcanti, 2013; Hespanha e Matos, 2000). Embora recente não seja o atributo mais adequado. De facto, numa análise histórica, McQuaid e Lindsay (2005) demonstraram que o termo tem mais de um século de existência, ainda que a sua institucionalização se tenha dado entre os anos oitenta e noventa do século passado. Quanto às posições divergentes que suscita, o próprio alargamento do conceito acaba por retratar essa tensão. Esta expressa simultaneamente preocupações materiais e imediatistas (necessidade de encontrar um emprego, qualquer emprego, para garantir a subsistência

peçoal ou do sistema de proteção social) e outras mais subjetivas e sustentáveis (o desenvolvimento do potencial de cada pessoa, o seu bem-estar). De realidade inicialmente aplicável apenas às pessoas desempregadas, estendeu-se também a todos os ativos ou potencialmente ativos. De uma menor complexidade explicativa para outra maior, onde impera a abordagem multidimensional, fruto do contributo de diversas disciplinas científicas e das investigações que se têm realizado. Desta forma, as dimensões explicativas já não são apenas macro (contexto socioeconómico; situação sociodemográfica da pessoa), mas incluem fatores intrínsecos à pessoa.

A maior parte das abordagens sobre a empregabilidade consideram-na enquanto capacidade para as pessoas permanecerem empregadas ao longo do ciclo de vida (Mantz Yorke citado por Strycharczyk e Bosworth, 2016; Hillage & Pollard, 1998; Forrier, Verbruggen & Cuyper, 2015; Martini, Cavegano & Mariani, 2017). Predomina o discurso do desenvolvimento de competências, conhecimentos e atitudes, com vista à obtenção/manutenção de um emprego (Bettencourt, 2014; Peters & Lam, 2015). Embora nas primeiras tentativas de definição do conceito existissem autores que realçavam as condições de empregabilidade de cada pessoa, como os recursos pessoais e o capital humano, social e psicológico. Para outros investigadores, a empregabilidade não é só uma questão de atributos e recursos pessoais, mas sim o resultado de um processo onde convivem fatores contextuais e pessoais (Martini, Cavegano & Mariani, 2017; McQuaid e Lindsay, 2005; Forrier & Sels, 2003). Muito recentemente surgiu, sobretudo nas áreas da psicologia e da medicina do trabalho, o termo empregabilidade sustentável, relacionado com os requisitos que um emprego deve ter. Alguns autores ligam esta definição ao envelhecimento com sucesso no trabalho (Zacher, 2015 citado por Le Blanc; Van der Heijden & Van Vuuren, 2017).

Coexistem duas abordagens à empregabilidade. Uma mais restrita e dominante, entendida enquanto capacidades e características da pessoa para ser empregável, outra crítica, alargada, em que a empregabilidade é vista enquanto processo para obtenção de uma ocupação remunerada que a pessoa valorize, que lhe permita realizar-se. A última abordagem é aquela que melhor se coaduna com o que se considera a abordagem capacitante ao emprego, inspirada no modelo *capability approach*, originalmente aplicado em estudos na área das desigualdades sociais e pobreza (Hollywood et al., 2012; Robeyns, 2005). De facto, Schneider & Otto (2009) defendem que a abordagem capacitante modifica e alarga o conceito

de empregabilidade. Em que consiste? É um modelo teórico desenvolvido pelo economista e prémio Nobel da economia, Amartya Sen (1985, 1999), que defende que as pessoas deveriam ter as capacidades para conceber, perseguir e rever os seus planos de vida (van der Klink, 2016). Segundo Sen, o desenvolvimento de um país está associado à eliminação dos entraves que impedem as pessoas de fazerem escolhas e de exercerem a sua condição de cidadãos. Recentemente, começou a ser utilizado para dar um novo sentido à abordagem ao trabalho, às políticas de emprego e de empregabilidade (Egdell & McQuaid, 2016b; Schneider & Otto, 2009; Bonvin & Orton, 2009; Bonvin, & Farvaque, 2005; Bartelheimer, Lebmann & Matiaske, 2012; van der Klink, 2016). A capacitação para o trabalho ou emprego pode definir-se como “...a liberdade real para escolher o trabalho que uma pessoa tem razão para valorizar”. (Bonvin, & Farvaque, 2005, p.6). Numa abordagem capacitante às políticas de emprego, ambiciona-se que todas as pessoas que procuram emprego ou que estão empregadas, se tornem “...agentes genuínos das suas vidas profissionais e trajetórias e não mais os doentes dos programas ou das políticas de desenvolvimento industriais.” (Bonvin, & Farvaque, 2005, p. 8). Este modelo assenta em três conceitos-chave: capacidades (o que a pessoa pode ser ou fazer; a vida que se quer viver), funcionalidades (o que a pessoa faz), liberdade (escolha). Contudo, aumentar a capacidade para o trabalho não se baseia apenas numa visão restrita do emprego, mas implica moldar também o ambiente social para o tornar mais inclusivo. Assim, as políticas de empregabilidade sem as de emprego não fazem sentido.

Pruijt & Yerkes (2014) ligam a empregabilidade à carreira dos empregados, ou seja, à capacidade destes para a gerirem. Mas o que se entende por carreira? Pode considerar-se a síntese de si que estabelece pontes e permite ao indivíduo passar de um emprego a outro ou de uma profissão para outra (Duarte, 2009). Trata-se de um conceito que inclui a forma como as pessoas equilibram o trabalho remunerado e não remunerado e os papéis da vida pessoal (*Canadian Council for Career Development Practitioners, 2012*). Desenvolvimento de carreira, por seu turno, refere-se à forma como as pessoas implementam decisões relacionadas com a sua carreira (Lopez, 2009). Ora, segundo Potgieter (2014), existe um conjunto de recursos psicológicos de carreira, designados de metacompetências de carreira, que desempenham um papel crítico no desenvolvimento da mesma, permitindo uma adequação harmónica entre necessidades pessoais e oportunidades externas. Essas metacompetências dividem-se em atributos de empregabilidade (autogestão de carreira; competência cultural; autoeficácia;

resiliência de carreira; sociabilidade; orientação empreendedora; proatividade; literacia emocional) e de personalidade (preferências de personalidade; autoestima e inteligência emocional). Os atributos de empregabilidade permitem aumentar a probabilidade individual de garantir e sustentar oportunidades de emprego. Quanto aos de personalidade, são características de cada ser humano que vão determinar as crenças e os comportamentos individuais.

## 1.2. Evolução das políticas ativas de emprego-empregabilidade, no contexto europeu e em Portugal

Segundo Hausermann & Palier (2008), a transição para a época pós-industrial gerou uma série de novas tensões entre o mercado de trabalho e o Estado Social. Desta forma, iniciou-se, a partir dos anos oitenta, na maior parte dos países ocidentais, uma reconfiguração das políticas de emprego, ao mesmo tempo que se criavam políticas para responder a novos riscos sociais. Do lado das tensões, encontra-se o desemprego massivo, a dualização entre os que estão dentro e fora do mercado de trabalho, o alargamento do trabalho atípico e precário, o aumento das desigualdades salariais e a feminização da força de trabalho. Do lado das respostas, ou das políticas, a sua recalibração (Figura 1):

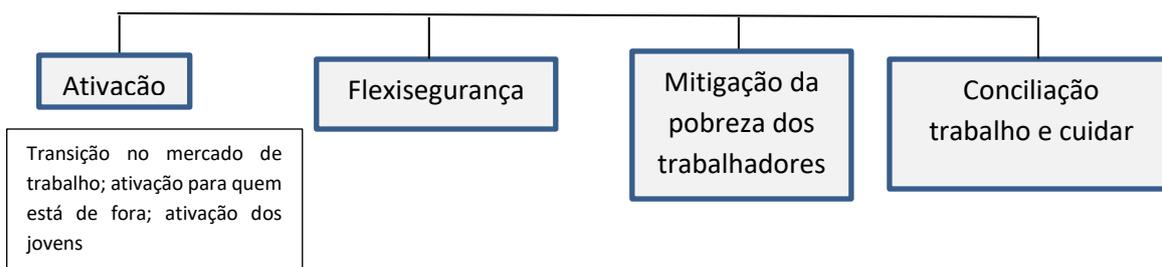


Figura 1 - Políticas de Emprego - Recalibração  
Fonte: Adaptado de Hausermann & Palier 2008.

A flexissegurança pode ser considerada uma estratégia política, com vista à adaptabilidade dos trabalhadores e empresas ao mercado, conciliando flexibilidade (na tipologia de emprego-autoemprego, tempo parcial; nos contratos de trabalho; nas horas e períodos de trabalho; nas leis laborais) com segurança (proteção social; ação social).

Este tipo de políticas assenta em quatro pressupostos: personalização ou individualização (capacitação para a autonomia, decisão e participação); contratualização das respostas; ação descentralizada e partilhada do Estado e abordagem por projeto (Hespanha, 2008). Designam-se políticas ativas. Embora o atributo não tenha surgido no âmbito das políticas de emprego, a verdade é que tem sido associado às mesmas (Barbier, 2011; citado por Heidenreich & Graziano, 2014).

Segundo Bettencourt (2014), existem três gerações ou tipos de políticas de emprego (Figura 2):



Figura 2 - As três gerações de políticas de emprego  
 Fonte: Adaptado de Bettencourt, 2014, pp.197-198.

As políticas de emprego de segunda e terceira geração são consideradas políticas ativas de emprego. Ativas por oposição às passivas da primeira geração. Podem definir-se como “medidas que visam melhorar as oportunidades de emprego das pessoas que nunca estiveram empregadas, de quem perdeu os seus trabalhos ou de quem tem uma capacidade limitada” (Bengtsson, 2014, p.54). Pressupõem uma mudança de orientação das políticas, do pleno emprego e procura orientada, para a plena empregabilidade, encerrando, segundo o mesmo autor, um paradoxo: se por um lado defendem o investimento no conhecimento e competências, por outro visam a redução das dependências aos benefícios sociais. No que toca à sua origem geográfica, a Suécia é unanimemente apontada como o país onde tudo começou. As opiniões divergem quanto à calendarização e formato. Para alguns (Silva, Hespanha & Caldas, 2017), surgiram nos anos cinquenta, por iniciativa dos sindicatos e no âmbito da necessidade de reconversão profissional. Para outros (Dahlstedt, 2013), o seu aparecimento situa-se no final dos anos oitenta, princípio dos anos noventa, num contexto

urbano de desafios colocados pelos subúrbios multiétnicos suecos. Naquele âmbito, o que estava em causa era o princípio da “ativação dos cidadãos”. Ou seja, era necessário retirar os cidadãos da dependência passiva do Estado Social, promovendo uma atitude ativa de “autoemprego”. Existia uma ideia subjacente de cidadão ativo ideal que, segundo Dahlstedt (Idem), levou à evolução do trabalho enquanto direito para o trabalho dever.

A Estratégia Europeia para o Emprego (EEE), surgida no contexto da união económica e monetária, lançada oficialmente na cimeira do Luxemburgo de 1997 e revista em 2005, veio dar um contributo decisivo para a legitimação e formalização desta abordagem no contexto europeu ocidental. Enquanto documento estratégico, com orientações de política para os Estados-membros, considera-se uma tentativa de coordenação conjunta, por parte da União Europeia (UE), das políticas de emprego nacionais (Mailand, 2008). Na verdade, cada Estado deve comprometer-se com a elaboração de Planos Nacionais de Emprego (PNE). Alguns autores (Silva, Hespanha & Caldas, 2017) consideram a EEE como um instrumento que transformou o trabalho numa variável de ajustamento económico, mediante a flexibilização dos salários e das leis laborais. Num estudo realizado em 2008, em quatro países europeus<sup>2</sup>, Mailand (2008) concluiu que embora a EEE de 1997 tenha influenciado, a vários níveis, as políticas de emprego dos Estados-membros, o seu impacto foi limitado, tendo mesmo diminuído com as sucessivas revisões, de 2003 e 2005. Sem aprofundar as causas daquele resultado, pode-se compreendê-lo, tendo em conta a diversidade das realidades socioeconómicas, culturais e de Estados Sociais dos países-membros. De facto, as políticas ativas de emprego tiveram diferentes evoluções e aplicações, segundo os regimes de Estado Social (Hausermann & Palier, 2008).

Em 2010, surge a Estratégia Europa 2020 (Comissão Europeia, 2010), lançada, pela Comissão Europeia, tendo sido estabelecidas três prioridades para a Europa até 2020: crescimento inteligente, crescimento sustentável e crescimento inclusivo. Definia ainda objetivos e iniciativas para as alcançar. Um desses objetivos consistia em que, àquela data, 75% da população europeia, entre 20 e 64 anos, deveria estar empregada. A 6ª iniciativa defendia, entre outras coisas: políticas promotoras da igualdade de género; responsabilidade

---

<sup>2</sup> Dinamarca, Reino Unido, Espanha e Polónia.

social das empresas; estruturas sociais de apoio ao cuidar; mais emprego feminino e mais velho; e mais qualificações e aprendizagem ao longo da vida.

Em 2012, no auge da crise económico-financeira, a UE lançou um pacote de medidas para fomentar o emprego, entre as quais formas de incentivo à contratação, através da redução da carga fiscal sobre o trabalho ou de um apoio acrescido à criação de novas empresas. Identificava ainda áreas com maiores potencialidades de emprego no futuro: a economia verde, os serviços de saúde e as tecnologias de informação e comunicação.

No que toca às políticas de promoção da empregabilidade, enquanto um dos tipos de políticas ativas de emprego, importa reforçar que, embora funcionem em conjunto com as restantes (de proteção social e fomento da economia), centram-se nas pessoas empregadas ou potencialmente empregadas. Implicam uma abordagem de *long life cycle*, pois “...visam não só promover capacidades para encontrar, manter ou mudar de emprego, mas sobretudo organizar os percursos profissionais dos indivíduos, a partir de um momento inicial de formação, mas também ao longo da vida” (Bettencourt, p.154).

Em Portugal, como evoluíram as políticas ativas de emprego? Valadas (2013) afirma que o enfoque na ativação das políticas de emprego se deveu à influência da OCDE e das Instituições europeias, numa trajetória<sup>3</sup> que se inicia com a EEE, em 1997. Dada a dependência política e financeira do país face à UE (fundos comunitários), esse percurso foi sendo determinado sobretudo pelo contexto socioeconómico europeu, embora as diferentes tendências ideológicas governativas acabassem por deixar a sua marca nas políticas de emprego-empregabilidade. Assim, a partir de 2002, com o agravamento, na Europa, da situação económica e do desemprego, intensificam-se as orientações neoliberais de flexibilização do mercado de trabalho, com alterações ao nível da legislação laboral, das prestações sociais (ex.: diminuição do subsídio de desemprego) e da natureza do emprego (ex.: temporário, a tempo parcial, ...). A ativação foi assumida enquanto desígnio orientador das políticas de emprego e pela sua finalidade – isto é, fazer os desempregados regressarem ao mercado de trabalho. Por isso, é que nos vários períodos governativos (ver anexo A - Trajetória de Ativação das Políticas de Emprego em Portugal) foram mudando os grupos-alvo das políticas de emprego (jovens desempregados; desempregados de longa duração; pessoas mais velhas e pouco qualificadas; mulheres; imigrantes; deficientes). Foram também criadas

---

<sup>3</sup> Ver anexo A.

medidas ativas de emprego, como estágios e medidas ocupacionais, cursos de formação, apoio ao empreendedorismo, etc.

A contenção orçamental imposta pelo programa de assistência financeira, “Troika”, a Portugal, do Fundo Monetário Internacional (FMI) e UE, entre 2011 e 2015, acabou por levar à escassez de recursos (humanos e materiais) em toda a administração pública e também nos serviços públicos de emprego<sup>4</sup> ou em organizações privadas apoiadas pelo Estado<sup>5</sup>, levando ao risco de desqualificação das respostas (Hespanha & Caleiras, 2017).

Assim, à semelhança do conceito, também nas políticas de empregabilidade se pode ter uma visão mais restrita ou alargada. Na conceção restrita são políticas de emprego que atuam sobre as pessoas, promovendo competências que as levem a encontrarem um emprego, qualquer que seja. O sucesso é medido pelo emprego conseguido. Já as políticas de empregabilidade, numa abordagem alargada, são políticas de emprego que capacitam as pessoas para virem a ter o emprego que valorizam, que lhes permita realizarem-se. O sucesso é medido pelo emprego com valor conseguido.

As políticas ativas de emprego e de empregabilidade, por seu turno, desdobram-se em diferentes tipos de intervenções, que normalmente se designam medidas de política<sup>6</sup>. Bonoli (2010) dividiu-as em ocupacionais, assistência ao emprego, incentivos ao trabalho, aumento de competências; Dias & Varejão (2012), por seu lado, classificaram-nas como medidas de emprego e de formação.

Ora, nas medidas de empregabilidade para a capacitação têm vindo a ser defendidas, em vários estudos da área da política social, psicologia e gestão (McCash, 2017; Gordon, 2016; Schneider & Otto, 2009; Lindsay, McQuaid & Dutton, 2007; entre outros), mas também em orientações de política da UE (European Council 2004, 2008; Cedefop, 2009), as intervenções designadas de aconselhamento ou orientação de carreira, entendidas enquanto intervenções que procuram ajudar as pessoas nas formas de identificação identitárias subjetivas e encorajá-las a encontrar estratégia ou meios para transformar expectativas em realidade, redefinindo prioridades, identificando apoios, cultivando recursos e envolvendo-se em atividades.

---

<sup>4</sup> Do Instituto de Emprego e Formação Profissional.

<sup>5</sup> Sem fins lucrativos, que atuam nas políticas de empregabilidade. Em 2009, foram estabelecidos protocolos para a criação dos gabinetes de inserção profissional (GIP), cuja principal missão era, e é, apoiar as pessoas na procura de emprego.

<sup>6</sup> Anexo B.

(Duarte, 2009). Contudo, recentemente num estudo realizado pelo Eurobarómetro (European Commission, 2014), só 24% dos europeus tinham recorrido àquele tipo de atuação. O não recurso devia-se à falta de acesso aos serviços (47%), mais do que por outros motivos (29%). Existiam, contudo, grandes diferenças entre os Estados-membros no que toca à utilização dos serviços de consultoria de carreira: Dinamarca (55%); Suécia (47%), Alemanha (40%), Irlanda (37%), Hungria (3%), Bulgária (3%). Em alguns países, colocava-se a falta de acesso: Itália (75%), Bulgária (65%), Eslováquia (61%), Portugal (59%), Grécia (58%) (Idem, 85-86). Talvez a percentagem seja maior em Portugal se tivermos em conta que foram considerados serviços de consultoria de carreira que efetivamente não o são.

### **1.3. Governança das Políticas Ativas de Emprego – Empregabilidade: a realidade europeia e aproximação ao contexto nacional**

A governança, no campo das políticas sociais, pode considerar-se como uma forma de interação entre organizações. Na verdade, o Estado não é o único ator social a prover serviços de bem-estar aos cidadãos, embora nos regimes sociais-democratas ele seja dominante. Spiker (2017) designa esta realidade de “*Welfare Pluralism*” ou “Estado Social Pluralista”, devido ao envolvimento de todos os setores da atividade económica<sup>7</sup> na provisão do bem-estar. De facto, enquanto a governação pode ser vista como um atributo de uma organização, a governança diz respeito às formas interativas de governação, envolvendo negociações contínuas entre atores interdependentes (Ansell & Torfing, 2016), organizações e grupos-indivíduos.

O conceito surgiu, nos anos setenta, para responder a uma realidade societária, acabando por ser abordado por várias áreas do saber, as quais criaram as suas respostas concetuais. A governança foi, assim, definida de várias formas, por diferentes autores e organismos. Existem, por isso, vários tipos de governança, sendo que a multinível é aquela que melhor se adequa ao objetivo desta reflexão. Entende-se como sistema de contínua negociação entre níveis de governo (local, regional, nacional e supranacional), retratando a realidade da União Europeia.

---

<sup>7</sup> O privado lucrativo (as empresas), o privado voluntário (organizações sem fins lucrativos) e o informal (família, amigos, vizinhança).

Aquela estrutura político-económica tem desempenhado, no que toca às políticas públicas em geral e, em específico, às de emprego-empregabilidade, um papel unificador, não anulando, contudo, as especificidades de cada Estado-membro. Interessa assim, perceber como são geridas (governança) as políticas de emprego-empregabilidade ao nível dos Estados-membros da União Europeia; os intervenientes e os respetivos papéis; as interações e interdependências (governança) geradas; e os níveis territoriais de pertença, na definição e fornecimento dessas políticas (governança multinível).

A este propósito, van Berkel, de Graaf & Sirovátka (2011) afirmam que todos os países efetuaram reformas na governança das suas políticas sociais e de emprego, para as tornarem mais ativas. Contudo, os diferentes contextos nacionais determinaram a sua natureza, apresentando pontos comuns e diferentes (anexo D).

No que toca ao fornecimento dos “serviços de ativação” ou operacionalização das políticas de emprego-empregabilidade, essas reformas levaram a uma maior ou menor descentralização das políticas. De facto, em alguns países assistiu-se a uma descentralização, envolvendo não só os municípios, mas também as regiões (Estados federais suíços e alemães; França e Itália). Por outro lado, a proporção de serviços de ativação fornecidos pelo mercado, diferiu entre países<sup>8</sup>.

As diferenças atrás explicitadas vão ao encontro dos resultados de um estudo recente (Graziano, 2012) sobre políticas ativas de emprego, desenvolvido em sete países da União Europeia. Conclui-se existir uma convergência limitada nos modelos de governança, podendo, contudo, afirmar-se prevalecer o modelo de governança em rede. Os resultados sugerem que o papel da União Europeia nas reformas de governança se fez sentir sobretudo nos países onde as tradições de governança eram mais hierárquicas e processuais: República Checa, Itália e França. A explicação poderá residir nos recursos limitados da Estratégia Europeia para o Emprego e na falta de capacidade administrativa dos Estados-membros, impedindo-os de aplicarem políticas inovadoras.

No contexto europeu, existem ainda evidências científicas sobre uma certa confusão nos papéis a desempenhar pelos níveis (central, regional, local) de governo dos Estados-membros. De facto, Berthet & Bourgeois (2014) levaram a cabo um estudo em seis países sobre a

---

<sup>8</sup> Anexo D.

integração de políticas ativas, chegando a concluir que existe, em muitos países, uma divisão pouco clara do papel de cada nível de estado nacional e que as autoridades locais não sabem muitas vezes do que são responsáveis. Os resultados mostraram existir uma territorialização instável, uma hibridação dos atores, um desafio à intersectorialidade, governança multinível na elaboração das políticas e entrega dos serviços. Concluíram ainda que as políticas de emprego foram territorializadas para níveis infranacionais, apenas em pequeno número<sup>9</sup>.

Quanto ao papel e poder dos Estados locais, embora com limitações, é preciso considerar a sua importância no contexto das políticas ativas de emprego-empregabilidade. De facto, mesmo se as atuações dos atores locais são normalmente restringidas pelo Estado central, aqueles dispõem de um importante papel na implementação do emprego coordenado e das políticas sociais. Por outro lado, a implementação das políticas não é totalmente determinada ao nível central, gozando os atores locais de alguma margem de manobra. Essa margem de manobra advém do esforço desses atores (serviços de emprego, gabinetes de assistência social, fornecedores de serviços privados e organizações do terceiro setor) na coordenação e individualização dos serviços sociais e de emprego (Heidenrich & Rice, 2016).

A questão da coordenação local e da implementação das políticas ativas de emprego levou Heidenrich e Rice (Idem) a estudarem dezoito municípios, de seis países europeus, levando à identificação de três tendências<sup>10</sup>: 1. forte coordenação das três dimensões (serviços, níveis, partes interessadas); 2. serviço de coordenação relativamente fraco, mas altos níveis de coordenação entre partes interessadas; 3. coordenação relativamente fraca ao nível dos serviços e níveis, mas elevada coordenação das partes interessadas.

Na verdade, no contexto europeu a diversidade de formas de governança é grande, embora segundo Graziano (2012) prevaleça a governança em rede e a multinível, largamente promovida pela UE.

---

<sup>9</sup> Anexo E.

<sup>10</sup> Anexo F.

**CAPÍTULO 2 – A ABORDAGEM CAPACITANTE E O DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA NO MUNDO  
DO TRABALHO E NAS POLÍTICAS DE EMPREGO – EMPREGABILIDADE**

## **2.1. A Abordagem Capacitante em Geral e na Política Social**

A abordagem capacitante (AC), alarga o conceito de empregabilidade e humaniza as políticas que a promovem, tendo sido escolhida enquanto corpo teórico-concetual principal da presente investigação. Importa por isso entender, em profundidade, sobretudo do ponto de vista da investigação, embora também da intervenção, em que consiste e quais as suas implicações, para a política social, em geral, e especificamente para as políticas de emprego-empregabilidade. Assim, de seguida, passar-se-á de uma caracterização geral desta abordagem, à aplicação da mesma à política social, ao mundo do trabalho e às suas políticas de emprego-empregabilidade; culminando na ligação da AC a outros conceitos relevantes para esta investigação e para a área de política onde se insere.

Procura-se, pelo domínio concetual, alinhamento epistemológico, levantamento de questões metodológicas e conhecimento de um número alargado de aplicações empíricas, controlar alguns dos pontos fracos apontados na aplicação desta abordagem, em geral e à política social. Nomeadamente a utilização arbitrária e confusa da terminologia (Goerne, 2010), o excessivo pendor normativo, a pouca robustez analítica, a dificuldade de operacionalização, a falta de definição, a real possibilidade de medição das capacidades-chave e a ausência de uma perspetiva de tempo (Robertson & Egdell, 2018).

### **2.1.1. Origem, desenvolvimento, caracterização e aplicações**

A abordagem capacitante é, no âmbito desta investigação, considerada um quadro normativo e teórico-analítico, surgido no seio da economia e da filosofia política, criado por Amartya Sen e desenvolvido subsequentemente pela filósofa americana Martha Nussbaum e por muitos outros autores. Normativo, na medida em que pressupõe um entendimento sobre a natureza humana e a correspondente escolha de políticas públicas e sociais. Analítico porque permite examinar a realidade social, consoante o enfoque disciplinar, a partir do prisma do desenvolvimento humano e do seu corpo concetual fundamental.

Amartya Sen, investigador de origem indiana radicado no Reino Unido, professor em Harvard e outras universidades americanas, tornou-se conhecido no final dos anos 50 por trabalhos no âmbito da economia normativa, enquanto especialista na teoria da escolha social (Adam Smith, século XVIII). Foi, no entanto, o cruzamento com a filosofia política e, mais

especificamente, com a teoria da justiça social (John Rawls, 1971; Nozick, 1974) e o teorema das impossibilidades (Kenneth Arrows, 1951), que lhe permitiu delinear as suas próprias ideias, como oposição ao *Welfarismo* (o bem-estar social depende exclusivamente das vantagens materiais das pessoas; Robeyns, 2017). O desenvolvimento económico e o bem-estar passam a ser descritos em termos de expansão das capacidades das pessoas (Gilardone, 2010) e não dos bens ou estados materiais alcançados.

Esta abordagem, resultado de um percurso transdisciplinar, é frequentemente inserida nos estudos acerca do bem-estar, uma vez que aborda aquele conceito, embora de forma indireta. De facto, Sen (1999) afirmou que não era possível analisar-se o bem-estar de uma pessoa olhando-se apenas para as mercadorias ou recursos/meios (*commodities*) ao dispor da mesma, devendo-se observar os seus funcionamentos (*functioning's*) e, mais a jusante, as suas capacidades (*capabilities*). Por funcionamento, entende-se o que a pessoa é e faz, enquanto as capacidades são os potenciais funcionamentos, ou seja, o que potencialmente essa pessoa pode vir a ser ou a fazer.

É ainda uma referência nos estudos sobre a pobreza, pela explicação das desigualdades. Estas não se estudam, nem se alteram através dos bens primários, pois diferentes pessoas obtêm diferentes níveis de bem-estar, perante os mesmos níveis de bens primários (Sen, 1999). É preciso ir para além do bem-estar atingido (medido por vantagens, recursos, rendimento ou saúde) para o espaço das liberdades, oportunidades e possibilidades que uma pessoa tem num determinado contexto social. Deve-se olhar não só para os bens, mas sobretudo para o seu impacto sobre os seres humanos (Martins, 2012). Sen redefiniu a pobreza como um encurtamento objetivo das capacidades de uma pessoa, da sua habilidade e liberdade para escolher e agir (Dean, 2009); defendendo que a desigualdade de rendimentos e resultados é menos importante do que a equidade de liberdades fundamentais.

A AC emergiu, assim, como crítica ao pensamento económico e filosófico, de raiz materialista, sobre o bem-estar e a justiça social. Existe de facto, uma dimensão normativa – ontológica na visão de Sen sobre o ser humano e a vida societária, assente na diversidade e liberdade. A essencialidade da natureza humana não são os bens, mas o ser ou os “possíveis seres”. Justificado o seu pendor normativo, uma das críticas a este quadro teórico, interessa abordar as restantes. Ora, outra das objeções à abordagem capacitante é o seu individualismo, no sentido de colocar uma excessiva ênfase na pessoa, na sua iniciativa, esquecendo outras

dimensões extrínsecas. Para Dean (2009), as capacidades, elemento central da abordagem, são um conceito liberal. Indo buscar os princípios da revolução francesa (liberdade, igualdade e fraternidade ou solidariedade), salienta o esquecimento da solidariedade. A prioridade é a liberdade individual e não a solidariedade; a liberdade para escolher e não a necessidade de pertença. Existem por isso, segundo o autor, três elementos que precisam de ser esclarecidos: 1) os seres humanos não se podem livrar da sua dependência em relação aos outros; 2) no capitalismo, no que toca às relações sociais de produção, as pessoas não estão livres do controle da sua participação na vida pública; nem (3) das consequências diretas ou indiretas da exploração do trabalho humano. Ainda a propósito do individualismo, Gilardone (2010) afirma que a principal dificuldade da perspectiva de Sen reside no facto de os indivíduos serem, simultaneamente, sujeitos morais, responsáveis por si próprios, mas também seres históricos, sociais, forjados pela sua pertença a um mundo contingente. Em contraposição, Goerne (2014) defende que a força e o valor da abordagem capacitante residem precisamente no seu núcleo normativo, sobretudo a sua insistência na diversidade humana. Jackson (2014) por seu lado, afirma que o contexto social nunca está ausente, pois não vivemos como seres solitários. De facto, o fundo social das capacidades não é ignorado, apenas secundarizado, pois o ponto de referência para Sen mantém-se o indivíduo e não as relações ou as estruturas sociais. Na verdade, o contexto social está presente no corpo concetual, sobretudo nos conceitos de recursos e fatores de conversão. Por outro lado, para os autores (Jackson, 2014), que aplicam a AC ao estudo das políticas sociais, é claro que a promoção das capacidades necessita da mudança institucional e social. Contudo, mesmo assegurando essas mudanças, existem fatores de conversão (sobretudo internos à pessoa) que condicionam, muitas vezes, a criação das capacidades e a sua transformação em funcionamentos. Ainda a propósito dessas críticas, Robeyns (2017) defende que é preciso distinguir entre individualismo ético ou normativo e metodológico-ontológico, sendo que a AC se insere no primeiro. No individualismo ético, o que nos interessa são os efeitos dos contextos sociais nas pessoas, sendo estas a unidade de preocupação moral última. Na segunda, a sociedade é vista como o somatório das pessoas e das suas características, podendo os fenómenos sociais ser explicados pelas pessoas e suas características. Quanto a ser uma teoria liberal “se a palavra «liberal» é usada para se referir a «neoliberalismo» ou «políticas de liberalização económica», então nem a abordagem da capacidade em geral, nem as teorias mais específicas de Sen e Nussbaum, são liberais nesse

sentido. No entanto, (...) são liberais no sentido filosófico, que se refere a uma tradição filosófica que valoriza a autonomia e a liberdade individuais (...) As teorias de Sen e Nussbaum são indiscutivelmente uma linha crítica dentro do liberalismo filosófico, uma vez que as teorias explicativas que eles usam nas suas teorias de capacidade, reconhecem as estruturas sociais” (Robeyns, 2017, p.176)

O conceito central da AC, as capacidades, foi pela primeira vez introduzido pelo autor, numa conferência proferida, em 1979, na Universidade de Stanford, nos Estados Unidos da América, a partir da famosa questão “*Igualdade de quê?*”, onde questiona a métrica (acesso a bens materiais) utilizada na medição da igualdade-desigualdade. Mais tarde, em 1983, Sen teve, a propósito de um estudo encomendado pelo Bureau Internacional do Trabalho sobre os direitos de acesso, oportunidade para explorar e estruturar as suas ideias iniciais. Com este conceito, o centro do interesse em economia, é desviado das utilidades para as potencialidades individuais. Propõe uma nova dimensão para se analisar a vantagem individual, partindo das capacidades-base, ou seja, da capacidade de uma pessoa para realizar certas escolhas elementares, como: satisfação de necessidades nutricionais, meios para procurar vestuário, participação na vida social da comunidade e capacidade de mudar (Gilardone, 2010). Efetuando uma distinção entre aquele conceito e o de vantagem, Sen considera o bem-estar como um fim, “quanto bem está o estar de uma pessoa – ser e fazer”. A vantagem (*utility*), por seu lado, é vista como as reais oportunidades que a pessoa tem. Existe ainda uma distinção entre valorização e desejo: a pessoa pode desejar algo, mas acabar por valorizar aquilo que as circunstâncias pessoais lhe permitem. A vantagem liga-se a um outro conceito, mais à frente abordado, o de preferência adaptativa.

O seu corpo teórico é constituído, para além das capacidades (*capabilities*), por mais quatro conceitos-chave: funcionamentos (*functioning's*); recursos/meios; fatores de conversão; escolha/iniciativa (Tabela 1):

Tabela 1 – Conceitos-chave da Abordagem Capacitante

| CONCEITOS  | DESCRIÇÃO   |
|--|---|
| Capacidade ( <i>Capability</i> )                   | O que a pessoa pode ser e fazer; um potencial que espera realizar-se; as oportunidades reais para se atingir um funcionamento valorizado = funcionamentos potenciais  |
| Funcionamento ( <i>Functioning</i> )               | A conquista de uma pessoa; o que ela é e faz  |
| Recursos/Meios ( <i>Means/Resources</i> )          | Recursos materiais e imateriais e o acesso individual aos mesmos  |
| Fatores de conversão ( <i>Conversion Factors</i> ) | Aspetos contextuais e relacionais que moldam a nossa habilidade para transformar recursos em oportunidades reais; são as condições pessoais, ambientais e sociais nas quais a pessoa é imbuída e que determinam a utilização dos recursos e transformação em aptidões e funcionamentos. |
| Iniciativa ( <i>Initiative</i> )                   | Habilidade de uma pessoa para gerir os fatores circunstanciais individuais (como género, classe e raça; habilidade para agir em função de objetivos importantes; dinâmica pessoal complexa de autorreflexão, avaliação da própria existência e observação do mundo circundante)         |

Fonte: Robeyns, 2005 e 2018; Egdell & Graham, 2016; Martins, 2012; Javornik, Yerkes & Jansen, 2019; Abbatecola, Lefresne, Verd & Vero, 2012; Sen, 1999.

A abordagem capacitante, aplicada inicialmente na área dos estudos de desenvolvimento e pobreza, depressa alastrou a várias áreas do saber (justiça distributiva, filosofia, direito, ética, saúde pública, tecnologia, desenvolvimento sustentável e políticas ambientais, área da deficiência, educação, trabalho-emprego, etc.) e conseqüentemente de política pública, dando origem a vários estudos empíricos. Acabando por demonstrar ser, ao contrário do que advogam muitos dos seus críticos, possível a sua operacionalização. Rawls (citado em Robeyns, 2017), por exemplo, argumentava que a abordagem de Sen requeria demasiada informação, tornando-se pouco pragmática. Questionava ainda a possibilidade de identificação das capacidades e das comparações interpessoais. Os desafios maiores residiriam na medição das opções disponíveis para uma pessoa, num dado contexto. Esta questão da possibilidade de medição das capacidades, em oposição aos funcionamentos, tem sido muito debatida na literatura da abordagem capacitante. As posições céticas argumentam que os funcionamentos são observáveis e medíveis, enquanto as capacidades não. Por exemplo, o estado de saúde de uma pessoa pode ser facilmente observado e medido, enquanto a liberdade e a oportunidade substantivas de uma pessoa para ser saudável menos facilmente se avalia e compara (Burchardt & Vizard, 2011). Um outro elemento crítico, que divide ainda hoje posições, entre aqueles que aplicam a AC à investigação, é o debate em torno da necessidade de uma lista universal de capacidades que sirva para avaliar a posição das pessoas. Sen, ao contrário de Nussbaum e outros, sempre se opôs à necessidade da sua existência, argumentando que diferentes listas (Burchardt & Vizard, 2011): 1) podem servir para diferentes fins, consoante os contextos; 2) podem ser vistas não como resultado de um

processo tecnocrático de construção de teoria pura, fixo e predeterminado, mas enquanto construção de saber aberto ao desafio e à revisão, portanto flexível. A esse propósito a primeira lista, surgiu, em 1993, pela mão de Nussbaum, tendo dado origem a uma série de aplicações, incluindo o quadro para monitorização da igualdade e direitos humanos no século XXI, utilizado pelo governo inglês no âmbito da Comissão para a Igualdade Direitos Humanos (Burchardt & Vizard, 2011), bem como no Índice de Desenvolvimento Humano e Índice de Pobreza Humana das Nações Unidas (NU).

Passando-se agora à operacionalização da AC (estruturada nos anos 80), depois de se terem lançado, no início da década de 90, dúvidas sobre o seu efetivo uso para fins empíricos, foi preciso esperar-se pelo final dessa década, início da seguinte, para se assistir ao aumento das utilizações empíricas, com aplicação a várias disciplinas, variedade de objetivos, temas, dados e técnicas, provando-se ser possível a sua operacionalização (Martinetti-Chiappero & Roche, 2009). Numa publicação de 2009 (idem), que contou com a participação dos principais investigadores, incluindo Sen, que, à data, aplicavam esta abordagem, foram dadas algumas indicações metodológicas, para a sua implementação. Destacam-se, fazendo já uma ligação às opções desta investigação, a utilidade do recurso a fontes primárias, pois:—permitem investigar tópicos de forma profunda; possibilitam a expressão de opinião, valores e prioridades por parte das pessoas inquiridas; são muitas vezes a única possibilidade para se saber o que as pessoas valorizam, elaborar listas de funcionamentos, indicar preferências, avaliar capacidades, medir iniciativas. Assim, como: 1) pluralidade de elementos do quadro teórico avaliado; 2) multiplicidade de indicadores e de escalas de natureza quantitativa e qualitativa; 3) pluralidade de unidades analisadas e heterogeneidades pessoais (idade, género...) que podem alterar o processo de conversão de recursos em capacidades; 4) pluralidade de contextos ambientais (geográficos, socioeconómicos, culturais e institucionais). Foi ainda mencionada a utilização da análise regressiva para modelizar funcionamentos atingidos e perceção de capacidades.

Na operacionalização da abordagem capacitante existe, para além da prova da sua possibilidade e das preocupações metodológicas, a questão da definição/enunciação das capacidades (acima mencionada) e da sua medição, bem como os modelos que traduzem o corpo concetual e as suas ligações.

Relativamente às capacidades, alguns dos primeiros estudos sobre igualdade e direitos humanos (Burchardt & Vizard, 2011), pobreza (Anand, Santos & Smith, 2008) e bem-estar (Anand & van Hees, 2006) demonstraram ser possível a medição daqueles elementos<sup>11</sup>.

Quanto à escolha das capacidades, ela está ligada à área disciplinar de atuação e à seleção das pessoas. Segundo Sen “... quando a abordagem de capacidade é usada no trabalho de políticas, são as pessoas que serão afetadas pelas políticas que devem decidir o que conta como capacidade valorizada naquele âmbito de política” (citado por Robeyns, 2017 p.157). A questão da escolha de dimensões valorizadas pelas pessoas nas capacidades e funcionamentos é central nesta abordagem. Daí Robeyns, investigadora holandesa na área da filosofia política e ética, especialista na AC, aluna de doutoramento de Sen (Volkert & Schneider, 2011) propor alguns critérios processuais<sup>12</sup>.

No que toca à modelização das ideias de Sen, Robeyns foi a primeira investigadora, em 2000, a fornecer-nos uma representação gráfica (Figura 3) das mesmas, tendo-a melhorado em 2005<sup>13</sup>.

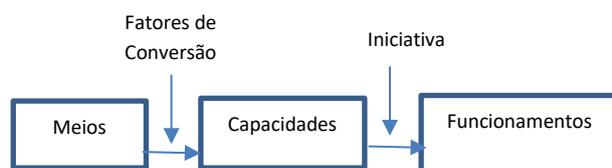


Figura 3. Representação da AC

Fonte: Adaptado de Hvinden & Halvorsen, 2017, p. 7

Nos modelos de Robeyns, a relação entre os bens e os funcionamentos é influenciada por três tipos de fatores de conversão (Tabela 2):

Tabela 2 - Tipos de fatores de conversão, segundo Robeyns

| Fatores de Conversão | Indicadores   |
|----------------------|---|
| Pessoais             | Metabolismo, condição física, sexo, inteligência ou competências de leitura   |
| Sociais              | Políticas públicas, normas sociais, práticas discriminatórias, papéis de género, políticas sociais discriminatórias, hierarquias sociais, relações de poder |
| Ambientais           | Clima, localização geográfica, ambiente construído, poluição  |

Fonte: Adaptado de Robeyns, 2005: 99; Hvinden & Halvorsen, 2017, p. 6.

<sup>11</sup> Anexo G.

<sup>12</sup> Anexo H.

<sup>13</sup> Anexo I.

Embora o modelo de 2005 tivesse sido muito utilizado na operacionalização da abordagem capacitante, ele não era dinâmico; seguindo-se, por isso, outros, enquanto tentativas de melhoramento do inicial: Burchardt & Vizard (2007)<sup>14</sup>, Biggeri e Ferrannini (2014)<sup>15</sup> e Hvinden & Halvorsen (2017). Para Hvinden & Halvorsen (Idem) as condições iniciais (inputs para as capacidades, mas também fatores de conversão), de escalas diferentes (macro, meso e micro) vão determinar as capacidades, a iniciativa e os funcionamentos. Mas, por seu lado, os funcionamentos atingidos poderão mudar o conjunto de capacidades e a iniciativa e escolha ativa. Os fatores de conversão são influenciados por estruturas sociais, económicas e políticas, mas também pelas circunstâncias e o percurso de vida da pessoa.

Por último, a AC é definida, por vários autores, enquanto abordagem ou estrutura concetual (Robeyns, 2017) e não um modelo teórico ou teoria social (Otto & Ziegler, 2014), porque orienta o pensamento sobre os problemas sociais, sem, contudo, determinar os cálculos de agregação e os meios de solução (Gilardone, 2010). O facto de não ser teoria torna-se uma vantagem, por permitir a sua aplicação a diversos contextos (Robertson & Egdell, 2018), mas requerer, na sua aplicação ao campo das políticas e da mudança social, o acréscimo de outras teorias ou abordagens concetuais (Robeyns, 2005). A este propósito, Robeyns (2018) e outros, advogam a necessidade de se fazer uma distinção entre a abordagem capacitante, em geral, e as aplicações específicas a diferentes áreas do saber.

### **2.1.2. Abordagem Capacitante e Política Social**

A política social é uma área de investigação vasta, abarcando diferentes domínios de intervenção (áreas de política) e temáticas, os quais incluem uma diversidade de abordagens. Ora a investigação em política social procura compreender o seu desenvolvimento, processos, objetivos, implementação e impacto, a partir de múltiplas perspetivas e atores, incluindo decisores políticos e técnicos, profissionais e beneficiários. A abordagem capacitante oferece um ponto de partida promissor para se entenderem estas múltiplas perspetivas, examinar e formular políticas (Yerkes, Javornik & Kurowska, 2019). Otto & Ziegler (2014) defendem que está entre as abordagens teóricas mais apelativas no que respeita a assuntos como justiça

---

<sup>14</sup> Anexo J.

<sup>15</sup> Anexo K.

social, florescimento humano e emancipação. Para a AC, não compete à política social ou a qualquer ciência social, apenas descrever, “..., mas também avaliar, para promover diálogo e mudança social” (Bryson, 2014:7). Yerkes, Javornik & Kurowska (2019) afirmam a necessidade de se passar de uma visão genérica da AC e da política social para uma política social baseada nesta abordagem (*capability-based social policy*).

De seguida, analisaremos a ligação da abordagem capacitante à política social, enquanto ciência e prática.

Começando pela ligação à política social enquanto disciplina científica, iniciemos pelo olhar epistemológico. A este propósito, Bonvin (2014) classifica a AC enquanto política social crítica. Defende que, na análise da política social, as abordagens que melhor se adequam não são as que se situam nas correntes de pensamento funcionalistas ou positivistas, mas na corrente crítica, designando a abordagem capacitante de política social crítica. Se para os positivistas a política social são apenas factos, desprovidos de valor; já os funcionalistas consideram-na enquanto respostas aos fenómenos sociais, refutando a dimensão de construção social dos problemas sociais. São, desta forma, ignoradas, em ambas, as dimensões normativas e cognitivas da política social. A abordagem capacitante surge, assim, como alternativa que nos permite compreender o objetivo da política social, os seus modos de realização, o impacto nos destinatários e na sociedade em geral. É um exemplo de ciência social crítica, pois reúne os seus três requisitos: 1) descrever e explicar a realidade social; 2) aceder e avaliá-la; 3) esforçar-se por transformar esta realidade através do aconselhamento ou intervenção (política ou transformadora).

Relativamente ao aspeto normativo (mencionado no ponto anterior), Yerkes, Javornik & Kurowska (2019) sublinham a não neutralidade valorativa da política social, uma vez que as políticas devem ser entendidas: situando-as nos seus diferentes contextos históricos e políticos; assumindo que são guiadas por valores e baseadas em informações culturais e ideias dominantes sobre o comportamento humano. Com a utilização da AC na investigação em política social, é possível identificarem-se os pontos normativos de referência e avaliar-se a forma como as políticas tencionam ajudar as pessoas a atingirem-nos.

As origens da política social baseada na abordagem capacitante estão, como não poderia deixar de ser ligadas às do corpo teórico que as precedeu. Radicam-se por isso, em fundamentos filosóficos (justiça social e bem-estar humano) e económicos (meio para medir

qualidade de vida, promoção da autonomia e oportunidades individuais). A liberdade para se atingir o bem-estar, é algo fundamental na abordagem capacitante; entendendo-se enquanto capacidades das pessoas, isto é, oportunidades reais para serem e fazerem aquilo que valorizam. Na verdade, as pessoas podem valorizar algo que não os bens materiais. Por exemplo, para as pessoas deficientes a autonomia pode ser mais importante do que o rendimento; as mulheres podem dar grande importância à flexibilidade na conciliação vida profissional-pessoal (Yerkes, Javornik & Kurowska, 2019).

A AC Inspirou projetos de investigação de pequena escala, mas também de larga, como o CAPRIGHT (projeto europeu de investigação, desenvolvido entre 2007-2010, com o apoio de fundos europeus e envolvendo 13 países e 22 centros de investigação parceiros), dedicado a analisar a política social através da lente da AC; sem falar na publicação de uma série de artigos científicos e monografias.

Uma questão-chave, transversal às várias áreas de política, se coloca, caso se queira utilizá-la: “Até que ponto as políticas sociais aumentam o que as pessoas são realmente capazes de fazer e ser, as suas *capabilities*?”

Outro assunto relevante é o do papel das políticas sociais, segundo esta abordagem. Ou seja, neste quadro conceitual, como designamos a política social? De recurso, de fator de conversão, de ambos? As opiniões dividem-se, sendo essencial que, na conceptualização de qualquer investigação, se adote uma posição clara (Yerkes, Javornik & Kurowska, 2019).

Para esta investigação optou-se por considerar a política social, com as suas medidas, como simultaneamente recursos e fatores de conversão. Não há dúvida de que existem elementos determinantes que impedem ou permitem às pessoas converterem oportunidades meramente abstratas em capacidades ou funcionamentos desejados (Otto & Ziegler, 2014). Por um lado, elas são um recurso societariamente disponível ou indisponível, dada a possibilidade ou a negação de acesso. Por outro lado, juntamente com outros fatores, são um elemento de conversão, um contributo para que, os seres e fazeres que as pessoas valorizam (capacidades) se convertam em funcionamentos. A literacia funcional joga aqui um papel importante, pois as pessoas têm de conhecer a sua existência e saber como utilizá-las. Representando, de forma simples, o lugar da política social na modelização da AC (Figura 4):

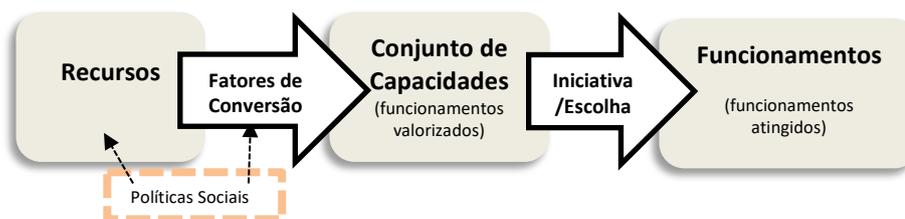


Figura 4 - O lugar da política social, no modelo da AC

Fonte: Criação própria (adaptado de Goerne, 2010).

No campo da operacionalização à política social, interessa ainda clarificar em que nível de análise se está a operar. Goerne (2010) concluiu, depois de efetuar uma meta-análise das investigações disponíveis, existirem três possíveis tipos de aplicação: avaliação de resultados, de efeitos ou de processo (Tabela 3).

Tabela 3 - Representação esquemática de possíveis aplicações da AC na análise de políticas

| NÍVEL DE ANÁLISE              | OBJETIVO<br><i>Palavras-chave ou Critério para Avaliação da Política</i>                              | Utilização de quadro normativo e teórico externo à AC | Questões   |
|-------------------------------|---|---|--|
| Resultado - saída             | <u>AVALIAÇÃO DAS POLÍTICAS</u><br><br><i>Personalização - Individualização, pluralidade de opções</i> | Não   | - As políticas têm em conta a diversidade de necessidades?<br>- Que tipo de funcionamentos (alternativos) promovem as políticas o acesso?<br>- As pessoas podem escolher entre funcionamentos alternativos?<br>- Podem as medidas de política ser ajustadas às necessidades das pessoas?<br>- As políticas têm em conta a diversidade de necessidades, são individualizadas? |
| Efeito/Impacto - consequência | <u>AVALIAR A DESIGUALDADE</u><br><br><i>Capacidades, funcionamentos</i>                               | Sim   | - Descrição das capacidades e funcionamentos selecionados<br>- Qual o alcance e a qualidade dos funcionamentos valorizados atingidos (ou potencialmente atingíveis)?<br>- Qual o conjunto de funcionamentos alternativos (capacidades) que uma pessoa alcança ou que pode potencialmente atingir?  |
| Processo                      | <u>AVALIAÇÃO DAS POLÍTICAS</u><br><br><i>Questões de eficácia</i>                                     | Sim   | - Os resultados traduzem-se em impactos?<br>- As políticas promoveram o acesso a funcionamentos específicos, considerados para aquela área de política?  |

Fonte: Adaptado de Goerne, 2014:202; Goerne, 2010:14.

No primeiro nível de análise, interessa saber o que diferencia as políticas e as suas configurações. Analisar a política em termos de personalização ou individuação significa partir do pressuposto de que as pessoas são diferentes, logo requerem quantidades de recursos diferentes para atingirem o mesmo objetivo. Por outro lado, se queremos políticas que mudem os fatores de conversão, temos de agir num campo vasto, incluindo os contextos societários. Outra questão é que as pessoas são diferentes, logo têm necessidades e aspirações diferentes. É preciso perceber se existem impedimentos à livre escolha e se há uma

diversidade de opções disponíveis. No segundo e terceiros níveis, é preciso ter presente que a investigação das capacidades (escolhas possíveis) é mais difícil do que os funcionamentos, uma vez que aquelas são, à partida, inobserváveis. No segundo, o foco é descritivo. No terceiro nível, avaliam-se os funcionamentos e as capacidades, segundo a importância para a área de política. Verifica-se a eficácia da política segundo um conjunto predefinido de capacidades e funcionamentos. Na análise de efeito e de processo, o perigo de os conceitos-chave da AC se tornarem elementos de adorno, utilizando-se apenas como justificação para a escolha da lista de capacidades e funcionamentos. Essa questão pode não se colocar se na conceptualização desse risco for considerado e o desenho da investigação, com as suas técnicas e instrumentos, explicitar em que níveis se está a trabalhar.

As dificuldades na aplicação da AC à política social são as mesmas daquelas que se aplicam a outras disciplinas científicas, tendo já sido indicadas no ponto anterior. Robertson & Egdell (2018), elencam três: a) falta de definição de capacidades; b) a possibilidade de medição das capacidades; c) a falta de uma perspetiva de tempo. Algumas estratégias de superação podem passar por: identificar as capacidades relevantes (Robeyns, 2006); selecionar, consoante as áreas, teorias de apoio (Goerne, 2010); dominar a terminologia (Martinetti-Chiappero & Roche, 2009); estudar as políticas ao nível dos recetores e da rede de atores envolvidos na sua entrega (Robeyns, 2017) ou decisores/aplicadores (Javornik, Yerkes & Jansen, 2019).

No que toca à questão da medição das capacidades, convém referir que alguns autores (Hobson, Fahlén, & Takács, 2011) utilizaram dados quantitativos (*European Social Survey*), analisando as escolhas e as aspirações das pessoas (Goerne, 2010). Atualmente, a maioria dos autores recorre a métodos qualitativos para captar as capacidades. Ainda sobre este aspeto, é de facto difícil medir as escolhas substantivas que as pessoas fazem, em vez do que as pessoas estão a fazer, sendo que existem menos dados sobre aquelas.

Quanto à utilização confusa e arbitrária da terminologia (Goerne, 2010), importa visitar e precisar os conceitos-chave, adaptando-os à análise da política social. Seguiu-se assim, maioritariamente, a definição apresentada por Yerkes, Javornik & Kurowska (2019) e Goerne (2010), uma vez que fizeram aquele exercício.

Os recursos são meios materiais (recursos económicos, tecnologias, qualificações escolares...) e imateriais (competências pessoais, políticas públicas...) que as pessoas podem dispor e aceder (Egdell & Graham, 2016; Yerkes, Javornik & Kurowska, 2019; Robertson &

Egdell, 2018), sobre os quais têm controle (Bussi, 2015). Alkire (2015) designa como termo genérico para se referir às atividades e situações que as pessoas, espontaneamente, reconhecem como sendo importantes.

As capacidades são vistas como as liberdades das pessoas, as suas oportunidades reais para atingirem um resultado desejado ou funcionamento. Carpenter (2009) designa-as de habilidades e oportunidades adquiridas, por cada pessoa, por forma a realizarem os resultados (funcionamentos) que valorizam. São o produto daquilo que cada um, individualmente e sob a influência dos valores culturais, acredita constituir a “boa vida”, do que nos permite florescer como seres humanos. Na política social, designam-se funcionamentos valorizados ou as oportunidades reais para atingirem a vida que têm razões para valorizar. A AC assenta na ideia de que as pessoas têm uma variedade de funcionamentos que valorizam, refletindo uma variedade de desejos e necessidades. Muitos também designam de conjunto de capacidades. A verdade é que as pessoas não dispõem das mesmas liberdades para atingirem as várias atividades de vida, originando-se desigualdades nos efeitos ou funcionamentos atingidos. Estas desigualdades surgem porque as capacidades dependem de recursos sociais e económicos aos quais as pessoas têm acesso, mas também de fatores de conversão e iniciativa.

Os fatores de conversão são aspetos contextuais e relacionais que moldam a nossa habilidade para transformar recursos em oportunidades reais. Tornam visível o processo no qual pessoas, com diferentes iniciativas, transformam meios num conjunto de capacidades únicas. Podem ser individuais, sociais e institucionais (Yerkes, Javornik & Kurowska, 2019) ou pessoais, sociais, ambientais (Goerne 2010 e outros). Brunner & Watson (2015) consideram-nos pessoais ou micro (género, literacia, educação, condições físicas, ordenado), sociais ou meso (organizações privadas e públicas, educação, saúde, transportes, desenvolvimento económico, serviços sociais, polícias, impostos e sistemas de benefícios, leis) e estruturais ou macro (estrutura do capitalismo, normas culturais). As escolhas que as pessoas fazem estão dependentes da história e circunstâncias pessoais, fatores psicológicos e influências socio-culturais na tomada de decisão. Ora estes fatores moldam a liberdade individual para as pessoas atingirem os funcionamentos que valorizam. Modelam também a sua habilidade para mudarem as estruturas sociais à sua volta, afetando a sua iniciativa. Alguns investigadores (Hvinden & Halvorsen, 2017) definem-nos enquanto processos de conversão. A ênfase no

processo pode ser importante, pois pode ajudar a entender possíveis efeitos no bem-estar individual ao longo do tempo.

A iniciativa pode ser vista como a habilidade de uma pessoa para gerir os fatores circunstanciais e individuais, como género, classe e raça. A escolha e a iniciativa estão relacionadas com a liberdade, a qual expande o leque de informação relevante para um conjunto variado de oportunidades. A liberdade enfatiza a importância de se empoderar as pessoas, para se ajudarem a si próprias, focarem-se nelas como atores do seu próprio desenvolvimento. A escolha-iniciativa parece estar mais ligada a limitações internas à pessoa. É aqui que entra o conceito de preferência adaptativa, segundo o qual as pessoas vivendo em situações de privação ou opressão ajustam frequentemente, para baixo, as suas expectativas e aspirações. Surge a falta de desejo para alcançarem certos funcionamentos. Hvinden & Halvorsen (2017) falam em iniciativa ativa, referindo-se à dinâmica pessoal complexa de autorreflexão, avaliação da sua própria experiência e observação do mundo circundante. Ligam ao conceito de Mead (1934) e Giddens (1984): a forma como as pessoas percebem e interpretam as situações sociais e a sua resposta às mesmas. Os funcionamentos atingidos são um derivado das capacidades. São as opções de vida de uma pessoa materializadas, sendo que as pessoas têm de exercer a escolha, perante funcionamentos potenciais. Podem considerar-se também, a coleção de realizações/conquistas observáveis de cada pessoa (a sua saúde; conhecimento; emprego com sentido; etc.). Ora a lista de funcionamentos positivos depende do momento de vida, pois varia de acordo com o local e o tempo.

Quanto aos conceitos a estudar, as opiniões dividem-se, embora a maioria dos estudos se tenha focado nos funcionamentos e em menor número nas capacidades. Thierry, Dechezelles Gouin & Simon (2009) aplicando a AC à orientação vocacional e de carreira (2009) propõem que o foco incida nos fatores de conversão e nas escolhas. Neste caso, interessaria: 1) perceber o impacto dos fatores de conversão, nas pessoas (são suficientes ou eficientes para levarem as pessoas a utilizar os recursos?); 2) estudar o impacto das escolhas pessoais nos funcionamentos.

No que toca à falta da perspectiva de tempo, um estudo de Verd & López (2011) defende a ligação da AC à abordagem biográfica ou ciclo de vida, devendo considerar-se as trajetórias de carreira.

A AC não recomenda nenhuma abordagem metodológica específica (existindo abordagens mistas, quantitativas e qualitativas), embora sejam dadas algumas indicações. Os indicadores mais pertinentes, os assuntos e as relações sociais a serem investigados são construídos consoante o objetivo analítico.

Quanto à política social prática baseada na AC, Alkire (2015) deixa algumas sugestões: 1) reconhecer a existência de efeitos sociais injustos para determinados grupos sociais, incluindo envolvimento do grupo na identificação da injustiça (e por isso evidências dessas injustiças nos funcionamentos, capacidades e/ou autonomia em processos); 2) perceber os contornos desses efeitos injustos; 3) desenvolver uma teoria de mudança que inclua um entendimento sobre onde (nível estrutural, nacional ou local) os serviços e parceiros deveriam intervir enquanto fatores de conversão social; 4) aplicar os fatores de conversão: habilidade para (re)configurar serviços, campanhas, leis, regulações, recursos, etc., para intervirem e atingirem uma mudança positiva e sustentável naquilo que as pessoas que experimentam a injustiça social são realmente capazes de fazer e ser, através da coprodução, e com o terceiro setor ou parceiros privados; 5) medir mudanças emergentes (avaliação) ao longo do tempo; 6) atingir o exposto através de investigação e abordagens às políticas que permitam e sustentem a participação das pessoas experienciando a injustiça social.

Otto & Ziegler (2014) dizem-nos que as instituições públicas jogam um importante papel no que toca a impedirem ou permitirem as possibilidades para as pessoas transformarem oportunidades meramente abstratas e formais em capacidades.

Com a AC, trabalham-se não só as necessidades, como também as potencialidades (Carpenter, 2009). A verdade é que muitas vezes as políticas são standardizadas, não trabalham de forma a tornarem ilegível para os próprios aquelas componentes e não conseguem responder à diversidade de necessidades e aspirações dos seus beneficiários (Goerne, 2010, a propósito das políticas de emprego).

Thierry, Dechezelles Gouin & Simon (2009) defendem, no que concerne às políticas de orientação de carreira, que os serviços públicos deveriam encontrar formas de fornecer às pessoas os fatores de conversão apropriados que lhes permitissem aliviar os constrangimentos. Porque se os decisores políticos ignorarem a importância desses fatores e decidirem focar-se no acesso igual para todas as famílias, sabe-se que aquelas que mais beneficiarão são as melhor “equipadas socioeconomicamente” (instrução, rendimentos,

geografia, condições do ambiente urbano, etc.). Ou seja, as que estão mais habilitadas para utilizarem os recursos.

Segundo Jackson (2014), as medidas de política social (benefícios sociais, pensões, educação, cuidados de saúde públicos, políticas habitacionais) surgiram muitos anos antes da existência da AC, não estando por isso em sintonia com esta. O seu objetivo inicial era prevenir a pobreza absoluta. Desde então, a atenção voltou-se para a pobreza relativa e a exclusão social, mas as medidas de política ainda têm um “sabor material”, centrando-se nos bens e serviços em vez das capacidades. Ou seja, estas melhoram o bem-estar material, mas não no sentido que Sen defende. O contributo da política social para o desenvolvimento das capacidades é, segundo este autor, limitado. A este propósito, Suppa (2014) sugere uma política social baseada na identificação dos constrangimentos e dos mecanismos que impedem as pessoas de escolherem os funcionamentos potenciais, aqueles que têm motivos para valorizar, ou seja, as capacidades. A AC pode ainda, segundo o mesmo autor (Idem), oferecer um quadro teórico relevante para se analisarem as tendências atuais nas políticas sociais, nomeadamente no que toca à ativação, individualização e territorialização.

O investimento social pode, também, ser considerado uma nova tendência nas políticas sociais, inserindo-se neste âmbito de transformações recentes. De facto, em 2012 o Comité de Emprego e Assuntos Sociais, do Parlamento Europeu, aprovou um Pacto de Investimento Social que viria, em 2013, a dar lugar a um Pacote de Investimento Social. Nesta abordagem, os governos deveriam tratar as políticas sociais como investimentos, capazes de gerar retorno no futuro. Para Bonvin, Laruffa & Rosenstein (2017), é uma perspetiva contrária ao propósito da política social defendido pela AC. De facto, na lógica do investimento social, a política social deve contribuir para o crescimento económico e o aumento da competitividade internacional, em vez do desenvolvimento – florescimento humano, aumento das capacidades. Antropologicamente, partem de visões diferentes. Por outro lado, para o investimento social, o mercado não gera injustiças sociais e, por isso, a política social não existe para as corrigir, respondendo às necessidades sociais e ao fim da justiça social. Estas ideias divergentes materializam-se, por sua vez, em diferentes tipos de políticas. O investimento social, originando políticas de trabalho primeiro (*work first*). Neste âmbito, o trabalho pago é considerado enquanto única fonte de valor, excluindo outras atividades, como o cuidar e pessoas menos produtivas; investimento em competências; balanço vida

peçoal/profissional. O cuidar é considerado um obstáculo para o emprego. Enquanto na abordagem capacitante o trabalho faz parte da vida humana, existindo a possibilidade de se escolher um trabalho valorizado pelo próprio; reconhecendo-se a importância de outras atividades para além do trabalho remunerado. Pressupõe uma melhoria da educação (democracia) e saúde (bem-estar humano).

Ligado à ativação, individualização e investimento social, está o princípio da responsabilização individual. Zimmermann (2014) lembra que de facto, para as políticas sociais atuais, é central que as pessoas sejam atores responsáveis pelo seu próprio futuro. Mas a questão que se coloca é até que ponto é que estas providenciam meios para que exerçam tal responsabilidade? Para se responder a esta questão, é necessário perceber-se o conceito de responsabilidade. O exercício da responsabilidade não é apenas uma questão de vontade individual, pois requer, num primeiro momento, a liberdade para se escolher entre diferentes opções e a liberdade para se converter estas opções em concretizações valorizadas; que, por sua vez, exigem os recursos para que as ações se efetivem. Philippe Genard (1999) mostrou que pelo menos duas outras dimensões são decisivas para o exercício da responsabilidade: o conhecimento (acesso à informação) e o poder (iniciativa e poder para agir).

Por último, terminar-se-á este ponto estudando a ligação entre política social, ciência e prática, partindo-se, para o efeito, de um estudo efetuado por Javornik, Yerkes & Jansen (2019), que consistiu na auscultação dos atores da política social (investigadores e profissionais que lidam ou implementam as medidas de política) de vários países (Holanda, Reino Unido, Coreia do Sul). Relativamente aos contributos ou potencialidades da abordagem capacitante para o seu trabalho profissional, podem resumir-se a quatro: a) reforça a interdependência da política social; b) dá sentido à intervenção que consiste na possibilidade de mudar ou melhorar a vida das pessoas; c) incorpora a complexidade das situações a gerir; d) permite incorporar a perspetiva das várias partes interessadas.

Estes resultados têm subjacente a necessidade de os profissionais ajudarem as pessoas a identificar as oportunidades, que podem existir objetivamente, mas não ser subjetivamente percebidas como tal (Hobson, 2011). Resumindo, a AC pode influenciar a atuação daqueles que implementam as políticas sociais a três níveis: dizendo-lhes porque devem agir; como devem agir; sobre que fatores devem intervir e com quem. Contudo, o facto de os

profissionais reconhecerem o potencial desta abordagem não significa que a AC seja um quadro de referência efetivo. Por outro lado, as políticas sociais também não são concebidas e desenvolvidas tendo por base esta abordagem. Assim, segundo os autores acima mencionados (Idem), para tornar a abordagem capacitante efetiva é necessário: 1) desenvolver “teorias” da AC específicas para cada área de política; 2) traduzir os conceitos abstratos em aplicações concretas; 3) diminuir o hiato entre o nível central e local da política social.

## **2.2. Abordagem Capacitante, Trabalho e Políticas de Emprego – Empregabilidade**

Neste ponto procurar-se-á apresentar, novamente de uma perspetiva dupla – investigação e prática – as consequências da utilização da abordagem capacitante ao mundo do trabalho-emprego e das políticas de emprego-empregabilidade.

Nesta área de política, a abordagem capacitante é considerada um quadro para guiar o pensamento sobre o alcance e o formato das políticas (Egdell & McQuaid, 2016).

Começando pelas implicações no entendimento, desenho e implementação destas políticas, importa abordar o aspeto normativo, ou seja, como é visto o trabalho-emprego e consequentemente qual o “dever ser” das políticas de emprego-empregabilidade. Recordando o que já foi mencionado, a abordagem capacitante afirma que o fim último do desenvolvimento, incluindo o económico, não é apenas a produção de bens e serviços, mas a criação de oportunidades sociais que contribuam para o bem-estar das pessoas. Esta visão antropológica tem forçosamente repercussões na forma como se olha para o trabalho e para os trabalhadores. Zimmermann (2014) lembra-nos que muitos autores (Sennett, 2008; Castel, 2009; Streek, 2012), de diferentes tradições intelectuais, convergem no seu entendimento acerca dos trabalhadores, considerando-os não apenas enquanto produtores de valor económico, mas também como seres criativos e sociais. A finalidade do trabalho, por seu lado, não é o desenvolvimento económico, mas o humano. A abordagem preocupa-se mais com aquilo que as pessoas conseguem fazer, do que com aquilo que realmente fazem (Egdell & McQuaid, 2016).

O trabalho pode ser encarado de várias formas, todas elas interligadas (Egdell & McQuaid, 2016). Enquanto processo de produção de valor, o trabalho é um fator económico e um meio

de satisfação de exigências financeiras. Como atividade humana com dimensão antropológica, sendo uma fonte de criatividade e autorrealização. Como instituição social, sendo um fornecedor de identidade, estatuto e reconhecimento. Desta forma, o trabalho (atividade produtiva) não pode ser reduzido ao emprego. Não conta, por isso, apenas se as pessoas estão ou não empregadas, pois o conteúdo do trabalho e o tipo de atividade são igualmente importantes. Sen (1975; citado por Leßmann, 2012) desde cedo distingue três aspetos do trabalho: o rendimento, a produção e o reconhecimento. Ora esta visão vai para além do trabalho pago, incluindo trabalho informal, produção própria, cuidar e tarefas domésticas. Por outro lado, como seres humanos, os trabalhadores têm diferentes personalidades e trajetórias de vida, de acordo com o tipo de trabalho e condições de que dispõem. Logo, a empregabilidade não deve ser reduzida a um assunto técnico de desenvolvimento ou atualização de competências, uma vez que é também uma questão de ocupação e desenvolvimento de carreira, relacionada com a autorrealização. Neste sentido, e segundo o mesmo autor, com a AC a empregabilidade deve ser entendida de uma forma mais alargada, ligando-se ao conceito de desenvolvimento profissional, entendido enquanto processo multidimensional envolvendo tanto o desenvolvimento ocupacional como pessoal. Assim, do ponto de vista desta abordagem não se pode falar de desenvolvimento profissional se os trabalhadores não estiverem na posição de fazerem e implementarem escolhas para desenvolverem o seu projeto ocupacional, de acordo não só com as necessidades da empresa, mas também com os objetivos que eles atribuem ao trabalho e às suas vidas profissionais. Lambert, Vero & Zimmermann (2012) consideram que é um processo multidimensional relacionado não só com a capacidade de aprender e formar-se, mas também com a capacidade para trabalhar, para fazer ouvir as suas opiniões e participar, para equilibrar a vida pessoal e profissional.

Bonvin & Orton (2009) lembram-nos como os objetivos das políticas ativas de emprego inspiradas pela abordagem capital humano e trabalho primeiro são diferentes daquelas informadas pela AC. Aquelas políticas apresentam dois principais objetivos: 1) a nível macro, diminuir a percentagem de pessoas em situação de desemprego; 2) a nível micro, acelerar a reintegração no mercado de trabalho. Neste sentido, as políticas são eficientes se aumentarem a taxa de emprego e reduzirem os custos com a inatividade e desemprego. O debate é reduzido a uma questão técnica de eficiência, não se considerando assuntos políticos

e normativos, como a equidade, justiça social ou adequação à responsabilidade individual e coletiva. Ora, segundo aqueles autores, o objetivo das políticas ativas de emprego inspiradas na AC deve ser permitir que as pessoas levem a vida e desempenhem o trabalho que valorizam. Para isso, é necessário que as políticas se foquem em dois pré-requisitos para o desenvolvimento das capacidades: empoderamento das pessoas, para que sejam capazes de agir, e liberdade para escolherem. Isto implicaria fornecer às pessoas recursos materiais (ex.: benefícios financeiros) suficientes e fatores de conversão apropriados. Os fatores de conversão incluem aspetos individuais (capacidades e competências) e sociais (contexto sociocultural; quadro legal e oportunidades sociais e económicas disponíveis). No que toca à liberdade de escolha, inclui não só o empoderamento das pessoas para agirem, mas ainda para usarem essa capacidade da forma que entenderem. Esta dimensão está relacionada com o modo de governação. Segundo estes autores, as implicações mais importantes da aplicação da AC às políticas de emprego-empregabilidade podem resumir-se deste modo: 1) programas que garantam o acesso a um campo alargado de recursos (ex.: saúde, mobilidade, habitação), implicando políticas de emprego-empregabilidade integradas; 2) intervir no lado da procura de trabalho, pois é preciso regular o mercado de trabalho e criar oportunidades valorizadas para a integração profissional; 3) a aptidão para ter voz aplica-se aos beneficiários, mas também aos atores locais.

Salais (2005), foi um dos primeiros académicos a ligar a AC às políticas de emprego. Apresentou-a como um quadro teórico para (re)construção da Europa Social. Segundo ele, a agenda social europeia deveria basear-se numa teoria social, havendo necessidade de uma grande ligação entre a teoria e a política. A AC poderia desempenhar esse papel, pois: 1) oferece soluções que se adequam às transformações do mundo do trabalho; 2) permite a reforma do Estado Social para responder às expectativas de segurança. Para aquele autor o trabalho estava de facto a mudar, exigindo flexibilidade e autonomia; a sua prática levantava questões da liberdade efetiva e contradizia a lógica da subordinação. O autor apresenta a Estratégia Europeia para o Emprego como exemplo de uma política de emprego não inspirada na AC, negligenciando, ou colocando de lado, dois dos seus elementos centrais: a justiça social e a qualidade do emprego. De facto, na sua ótica, as políticas deveriam ser avaliadas sobre as desigualdades entre as pessoas. A qualidade do emprego (condições do trabalho, qualificações profissionais, segurança no ciclo de vida, mobilidade, promoção, conciliação vida

peçoal-profissional) contribui para prevenir as contingências sociais e para aumentar a produtividade. Isto é particularmente verdadeiro se a qualidade do trabalho for definida pela extensão de oportunidades reais que se oferece a uma pessoa. A falta de capacidades fornece uma análise da pobreza, mais acurada do que a análise da exclusão social pelo limiar de pobreza. O cursor das políticas deveria, assim, ser redirecionado da desigualdade de recursos para a desigualdade de capacidades.

Se o que transforma os recursos em funcionamentos são as capacidades, então, numa política pública bem concebida, a sua eficiência deveria avaliar-se pelo desenvolvimento dessas capacidades. A verdade é que o desafio é enorme no que toca ao desenho e implementação das políticas sociais e de emprego. Tomando como exemplo os desempregados de longa duração, o que se deve fazer? 1) encorajar ou obrigar as pessoas a aceitarem os empregos que correspondam ao seu nível corrente de empregabilidade (abordagem instrumental); 2) ou ser-lhes permitido tirarem partido dos recursos disponíveis para atingirem uma melhoria genuína na sua empregabilidade (abordagem capacitante)?

Dean, Bonvin, Vielle & Farvaque (2005) analisam as políticas europeias de emprego defendendo o seu redireccionamento para o critério da justiça social, ou seja, sob o prisma da AC, devendo as políticas de emprego-empregabilidade evoluir de *work first* e *human capital* para *life first*. As políticas de *work first* (emprego em primeiro lugar) estão imbuídas do conceito de capital humano, para o qual o investimento nas competências de uma pessoa e na sua formação deve produzir um retorno que irá beneficiar quer o bem-estar da pessoa, quer a produtividade da economia. Já uma política *life first* é uma abordagem holística, que prioriza as necessidades das pessoas, incluindo as que dizem respeito ao trabalho (o cuidar, enquanto atividade produtiva não remunerada, está incluído). Em vez da oportunidade para o trabalho, o direito a realizar capacidades. Implica o reconhecimento das capacidades humanas, em vez da prescrição de modos de funcionamento específicos. E os recursos, o contexto institucional e o tempo necessários para a sua realização.

A empregabilidade não pode ser reduzida a uma questão técnica de desenvolvimento ou atualização de competências, porque é uma questão de ocupação e desenvolvimento de carreira relacionado com a autorrealização (Zimmermann, 2014). No que toca aos efeitos das políticas de *work first*, Marston (2013) realça as evidências internacionais sobre a pouca

eficácia, de que se revestem, comprovada em estudos desenvolvidos no Reino Unido, Austrália e outros países da OCDE.

As políticas de empregabilidade deveriam também assumir uma perspetiva de longo prazo (Egdell & McQuaid, 2016), uma vez que a preocupação não deveria ser trazer as pessoas para o mercado de trabalho, a qualquer custo, mas aumentar a possibilidade e liberdade para escolherem o trabalho que valorizam. A este propósito, Bussi (2015) sustenta que a perspetiva de tempo é algo fundamental na AC, uma vez que as pessoas podem necessitar de tempo para capitalizarem os seus recursos e competências e reverter as suas vidas e escolhas de trabalho. Alguns autores (Mead, 1992) não concordam, defendendo que quem está desempregado não deveria ter essa escolha, devendo ser forçado a estar em formação e trabalhos não remunerados, como condição para receber proteção social (Egdell & McQuaid, 2016).

O conceito de empregabilidade interativa, abordado no ponto 1. 3., está alinhado com a abordagem capacitante, servindo de introdução para a questão dos modelos de governança amigos de uma política de emprego-empregabilidade baseada na AC. Na verdade, embora mantenha o enfoque na iniciativa individual, integra a dimensão de responsabilidade social, no que toca ao fornecimento de fatores de conversão adequados. Ora, neste sentido, são vários os atores (Estado central, regional, local, organizações não lucrativas, empresas...) envolvidos no fornecimento de um ambiente de oportunidades adequado, sendo a dimensão territorial local determinante no que toca ao desenho e implementação de políticas baseadas nesta abordagem. Bonvin & Farvaque (2005) destacam, a este propósito, a relevância dos serviços locais de emprego, pela sua importância na implementação das políticas, mas cada vez mais também na reclamação de um papel de conceção ou adequação das mesmas. A própria UE confirma esta tendência, sublinhando a capacidade dos agentes locais. O seu papel é muito importante, pois permite a negociação de identidades e trajetórias entre dois principais intervenientes: as pessoas que procuram emprego (com as suas preferências) e os técnicos (com o seu conhecimento sobre o mercado de trabalho e as políticas sociais). Para a capacidade de se fazerem ouvir perante o Estado central, são importantes a cultura e a qualificação dos agentes locais. Segundo estes autores, o processo de implementação das políticas é justo e eficiente se as oportunidades oferecidas aumentam nos beneficiários a capacidade para o trabalho, se estes tiverem a habilidade para dizerem quais as

oportunidades que valorizam. Esses serviços existem (Bussi, 2015) para aumentar as capacidades e eliminar ou diminuir as barreiras para atingir as liberdades. Uma outra questão-chave é a de “ter voz”, por parte de beneficiários e atores locais (Bonvin & Orton, 2009; Egdell & McQuaid, 2016). As pessoas devem ser participantes ativas da sua aprendizagem e desenvolvimento pessoal e não só recipientes passivos. Devem ter acesso a fatores de conversão apropriados.

Bonvin & Orton (2009) afirmam que a aplicação da AC às políticas de emprego exige modelos de governança mistos (*top-down e bottom up*), que possam ser promovidos centralmente, mas permitir uma adequação local às necessidades, expectativas e desejos dos beneficiários. Devem, ainda, incluir atores de diferentes naturezas (públicos e privados – empresas e entidades sem fins lucrativos, terceiro setor).

Salais (2005) realça, a propósito da criação de oportunidades e do desenvolvimento de capacidades, a importância das organizações públicas (através das suas iniciativas: leis, políticas, facilidades) e privadas. Porque a capacidade, podendo ser um atributo de uma pessoa ou grupo, inclui não só a competência como o poder para a atingir. Ora, para se exercitar esse poder é necessário criarem-se oportunidades. Porém, a ação humana tem a palavra final; só o exercício responsável da liberdade pessoal pode transformar uma potencialidade em realidade. Esta dinâmica implica um processo de aprendizagem (da parte dos beneficiários e decisores políticos) e autoexame (um desenvolvimento reflexivo das instituições e políticas para que possam melhorar no processo). O que está em causa não é negligenciar a responsabilidade individual, mas sim equipar as pessoas, com os meios, para assumirem essa responsabilidade.

Dean, Bonvin, Vielle & Farvaque (2005) falam em visão para a capacidade, como um processo através do qual as instituições estatais de nível local mediarão, em vez de prescreverem, e no qual as pessoas à procura de emprego, formularão, defenderão e realizarão os seus planos de vida. A AC ajuda os interventores sociais a focarem-se nos fins – desenvolvimento das capacidades humanas para o bem-estar global –, em vez dos meios – emprego e rendimento (Mahasweta & Damman, 2013). A esse propósito, os vários estudos desenvolvidos, foram deixando algumas recomendações para o desenho-implementação-avaliação das políticas de emprego, consoante os vários subcampos de atuação (ver anexo YY - Estudos e suas recomendações para subcampos das políticas de emprego-empregabilidade).

Olejniczak (2012) abordou a aplicação da AC às políticas de emprego-empregabilidade para pessoas em situação de desemprego de longa duração, sugerindo alguns atributos e afirmando que o desemprego limita as capacidades, porque limita os meios, restringe os fatores de conversão e reduz as liberdades instrumentais.

A aplicação da AC à investigação nesta área de política é recente. De facto, foi inicialmente utilizada para estudos em países em vias de desenvolvimento e tardiamente utilizada para estudar o trabalho nos países industrializados (Zimmermann, 2014). Julhe (2016), reportando-se à realidade europeia, considera mesmo que se mantém limitada, se compararmos com outras áreas de política, como a pobreza ou a educação. Na sua ótica, esta ligação deu-se sobretudo a partir da década de 2000, devendo-se em parte ao contributo do economista francês e politólogo social europeu Robert Salais, que analisou possíveis relações entre a abordagem capacitante e as políticas de emprego europeias.

Atualmente, a AC, aplicada às políticas de emprego, conta com “seguidores” – investigadores de várias nacionalidades, áreas disciplinares e temáticas (Figura 5).



Figura 5 - A AC no campo da investigação europeia em políticas sociais e de emprego

Fonte: Criação própria.

Ainda que a sua utilização implique a resolução de problemas de natureza teórica e metodológica, segundo Julhe (2016), acaba por, no que concerne ao trabalho-emprego, ser uma abordagem vantajosa para se perceber o processo de criação e gestão dos percursos de carreira (integração ocupacional; mobilidade, reintegração, equilíbrio vida familiar-profissional). O seu objeto de estudo é a estrutura de oportunidades (Idem), criada a partir de valores, recursos, acesso a direitos e fatores de conversão. As pessoas são vistas não como responsáveis pelas suas oportunidades (avaliadas pelas suas capacidades), mas pela escolha do vetor de funcionamento e pelos seus planos de vida (Idem). Bussi (2015) lembra que na

utilização da AC na análise de políticas é necessária uma atenção dupla: a situação pessoal de cada um e a estrutura de oportunidades envolvente.

Os estudos desenvolvidos (quantitativos e qualitativos) têm permitido chegar a conclusões críticas que permitem transmitir recomendações no que toca à categorização de trajetórias individuais (Germain & Olympio, 2012); práticas de desenvolvimento de carreira (Egdell & McQuaid, 2016); desenvolvimento de capacidades de carreira em jovens NEET (Robertson, 2018); conciliação entre vida profissional e pessoal (Hobson, Fahlén & Takács, 2011) políticas capacitantes para jovens desempregados (Egdell & McQuaid, 2016 a); formas de gestão empresarial (Cortee & Zimmermann, 2007; Zimmermann, 2011; Lambert, Vero & Zimmermann, 2012); políticas de desenvolvimento de carreira (Bryson & Merritt, 2007); práticas para o desenvolvimento de carreira (Robertson & Egdell, 2018), organizações capacitantes em geral (Véro & Zimmermann, 2018) e do ponto de vista da formação (Lambert Vero & Zimmermann, 2012; Subramanian & Zimmermann, 2017). Bryson (2014) tem aplicado a AC a vários estudos organizacionais, afirmando que esta abordagem oferece um campo teórico onde é possível acolher modelos de gestão de recursos humanos, relações de trabalho, estratégias de negócio e políticas de desenvolvimento de competências, bem com identificar as capacidades que são valorizadas pela força de trabalho e sublinhar as desigualdades no conjunto de capacidades que são possíveis de concretizar nos locais de trabalho.

Subramanian, Verd, Vero & Zimmermann (2013) efetuaram um levantamento dos estudos realizados sobre o contributo das empresas para o desenvolvimento sustentável de capacidades humanas no trabalho, concluindo que aquelas organizações não estão, em termos globais, orientadas para promoverem processos ou oportunidades que possibilitem o desenvolvimento de capacidades dos trabalhadores. Muito embora, como ficou provado num estudo de Subramanian e Zimmermann (2017), as capacidades individuais dos trabalhadores reforcem a aptidão coletiva da empresa e vice-versa. As oportunidades de desenvolvimento profissional ou oportunidades de formação, a par com o “ter voz”, não são, por sua vez, independentes de fatores extraempresa.

A abordagem capacitante foi aplicada, como se pode ver pela Tabela 4, a vários subcampos dos estudos sobre políticas de emprego-empregabilidade e de recursos humanos.

Tabela 4 - Aplicação da AC a vários subcampos de investigação

| Área Temática  | Autores Anos          | País        | Enfoque Temático  | Metodologias  | Objeto de Investigação e Resultados   |
|--|-----------------------|-------------|---|---|---|
| Desenvolvimento de Carreira   Educação   Orientação Vocacional   Formação    | Peter Robertson, 2018 | Reino Unido | Desenvolvimento de Aptidões de Carreira                         | Qualitativa   Entrevistas Semiestruturadas   Análise Interpretativa Fenomenológica                            | <u>Objeto:</u> Programa de intervenção, com orientação de carreira, em jovens NEET.<br><u>Resultados:</u> Melhoria da confiança; objetivos de vida carreira; expectativas de relações sociais   |
|  | Solveig Fernagu, 2017 | França      | Desenvolvimento de Competências dos Formadores                  | Mista   Observação participante   Inquirição  | <u>Objeto:</u> Formadores e o desenvolvimento das suas capacidades para formar.<br><u>Resultados:</u> As interações indivíduo-meio condicionam a forma como o formador desenvolve a sua capacidade para formar.   |
|  | Aurora Fogués, 2014   | Espanha     | Liberdades em jovens estudantes de cursos técnico profissionais | Qualitativo   Entrevistas Semiestruturadas   Grelhas de Vida  | <u>Objeto:</u> Alunos de cursos tecnológicos.<br><u>Resultados:</u><br>- As competências de base educacional não respondem nem às expectativas de emprego dos estudantes, nem dos empregadores.<br>- Fomentar o emprego, aumentando as competências, não considera – e em alguns casos até exacerba – as relações opressivas existentes no contexto espanhol. |
| Políticas Emprego-Empregabilidade   Públicos em Desvantagem   Intervenientes | Vanessa Beck, 2017    | Reino Unido | Capacidades e Escolhas de Desempregados de Longa Duração        | Qualitativa   Observação Participante   Entrevistas Semiestruturadas   Análise Fenomenológica   Grupos Focais | <u>Objeto:</u> A escolha em desempregados de longa duração e indivíduos vulneráveis, alvo de medidas de uma ONL.<br><u>Resultados:</u> Existe marketização dos serviços, não havendo possibilidade de escolha das pessoas. O resultado é de coação e não escolha.   |

Cont.

| Área Temática  | Autores Anos                                 | País        | Enfoque Temático   | Metodologias   | Objeto de Investigação e Resultados  |
|--|--|-------------|--|--|--|
| Políticas Emprego-Empregabilidade   Públicos em Desvantagem   Intervenientes | Valerie Egdell, 2016<br>Helen Graham, 2016   | Reino Unido | Iniciativa e “voz” dos jovens desempregados na conceção e desenvolvimento de políticas ativas de emprego | Qualitativa   Entrevistas em Profundidade  | <b>Objeto:</b> A “voz” (ideias, experiências, opiniões) e a iniciativa dos desempregados jovens (16-24 anos) no desenvolvimento e implementação das políticas ativas de emprego escocesas.<br><b>Resultados:</b><br>- Embora o discurso valorize a auscultação, e em alguns casos até existam mecanismos para o efeito, em geral os jovens não eram consultados e, quando tal sucedia, acabavam por não ser ouvidos;<br>- Formam-se preferências adaptativas;<br>- As especificidades do mercado de trabalho local também restringem as oportunidades disponíveis. |
|  | Valerie Egdell, 2016<br>Ronald McQuaid, 2016 | Reino Unido | Análise das políticas de ativação-emprego de jovens  | Qualitativa   Entrevistas Semiestruturadas em Profundidade                                 | <b>Objeto:</b> As políticas de emprego - ativação dos jovens.<br><b>Resultados:</b><br>- Empoderamento – sentiam que os técnicos os ouviam;<br>- Fatores de conversão individuais – eram muitas vezes as barreiras ao emprego: falta de qualificações, competências e experiências; falta de aspirações, confiança e autocracia;<br>- Circunstâncias pessoais: falta de encorajamento e aconselhamento de carreira na escola, problemas habitacionais, necessidades de apoio em literacia e numeracia; e serem pais jovens   |
|  | Olivier Mazade, 2014                         | França      | Avaliação de medidas de inserção profissional  | Qualitativo   Observação participante, inquérito por questionário, entrevistas biográficas | <b>Objeto:</b> Pessoas sujeitas a reconversão profissional acompanhada.<br><b>Resultados:</b> 1. a latitude de decisão dos que procuram emprego constrói-se na negociação e nas relações de poder entre estes e os agentes de inserção; 2. há uma diversidade de atitudes dos serviços   |
|  | Greg Marston, 2013                           | Reino Unido | As perceções dos “trabalhadores das políticas de ativação”   | Qualitativo   Entrevistas  | <b>Objeto:</b> Perceções dos “trabalhadores das políticas de ativação”<br><b>Resultados:</b> Prevalece o discurso da cultura de dependência – ou seja, estes profissionais acreditam que é uma característica de quem está desempregado.   |

| Área Temática   | Autores Anos  | País   | Enfoque Temático   | Metodologias  | Objeto de Investigação e Resultados  |
|---|---|--|--|---|--|
| Políticas Emprego-<br>Empregabilidade  <br>Públicos em<br>Desvantagem  <br>Intervenientes | Banerjee & Damman, 2013   | EUA  | Circunstâncias de vida que afetam a empregabilidade de recetores de uma medida de política passiva | Revisão de Literatura   | <u>Objeto:</u> As circunstâncias de vida que afetam a empregabilidade de recetores de uma medida de apoio financeiro temporário.<br><u>Resultados:</u> Existem elementos facilitadores e limitadores.  |
|   | Peter Bartelheimer, Joan Verd et al., 2012                                  | Alemanha e Espanha   | Estudo comparativo sobre desemprego, medidas de política e capacidades (Projeto CAPRIGHT)          | Misto Sequencial   Abordagem ciclo de vida   Dados provenientes de um painel estatístico   Adaptação qualitativa da técnica calendário história de vida | <u>Objeto:</u> Políticas ativas de emprego na Espanha e Alemanha<br><u>Resultados:</u> As transferências financeiras podem aumentar as capacidades, por defeito, enquanto os serviços de emprego precisam de dar aos trabalhadores desempregados uma parte ativa em desenhar apoios à sua medida.  |
|   | Emma Hollywood, Valerie Egdell, Ronald McQuaid, Dirk Michel-Schertges, 2012 | França, Suíça, Itália, RU, Dinamarca, Polónia, Áustria, Alemanha, Suécia | Desemprego jovem na Europa (CAPRIGHT Project)  | Varia de país para país: entrevistas   Análise Documental   Entrevistas em Grupo   Grupos Focais   Observação Participante   Análise Estatística        | Formas de sucesso para apoiar jovens em dificuldades ("WorkAble" Project) na trajetória educacional e na transição educação-emprego. Apresentam apenas a parte metodológica do estudo.   |
|   | Joan Verd, Martí Lopez, 2011  | Espanha  | Os efeitos das políticas de proteção social nas trajetórias de carreira                            | Sequencial   Análise Estatística   Painel de Dados   Histórias de Vida  | <u>Objeto:</u> Medidas de proteção social no percurso de carreira.<br><u>Resultados esperados:</u> queriam perceber até que ponto e que medidas contribuem com recursos que são valorizados e úteis para as pessoas no desenvolvimento das suas próprias biografias. Apresentam apenas a parte metodológica do estudo.   |
| Organizações  <br>Empregados-<br>Empregadores   | Dilip Subramanian, 2017<br>Bénédicte Zimmermann, 2017                       | França   | Configuração organizacional e formação dos empregados  | Qualitativa   Entrevistas Semiestruturadas em Profundidade   Observação Participante e Não Participante   Análise Documental                            | <u>Objeto:</u> As condições organizacionais/programas formativos.<br><u>Resultados:</u><br>- Existência de 3 modelos de formação (atualização de competências; desenvolvimento de competências; aumento de capacidades), os quais dependiam do processo de escolha envolvido e da importância atribuída à iniciativa dos empregados e dos efeitos da formação.<br>- O desenvolvimento das capacidades de formação depende da articulação da voz coletiva e individual. |

Cont.

| Área Temática  | Autores/Anos   | País               | Enfoque Temático   | Metodologias   | Resultados   |
|--|--|--------------------|--|--|--|
| <b>Organizações  <br/>Empregados-<br/>Empregadores</b> | Jean de Munck, 2013<br>Isabelle Ferreras, 2013           | França             | Capacidade para os trabalhadores serem ouvidos                           | Qualitativo   Estudo de Caso   | <u>Objeto:</u> Capacidade dos trabalhadores da Volkswagen Bruxelas para serem ouvidos, através da estrutura de diálogo social<br><u>Resultados</u> – as estruturas de diálogo social limitaram a capacidade para serem ouvidos   |
|  | Marion Lambert, Josiane Vero, Bénédicte Zimmermann, 2012 | França             | Formação e desenvolvimento profissional                                  | Misto   Inquérito por Questionário   Entrevistas   Observação Participante e Não Participante   Análise Documental | <u>Objeto:</u> As reformas francesas na formação de 2004.<br><u>Resultados:</u> O ambiente fornecido pelas empresas contribui, mais do que a formação prévia e trajetórias de carreira dos empregados, para a capacidade destes receberem formação vocacional e desenvolverem-se profissionalmente.  |
|  | Barbara Hobson, Judit Takács, Susanne Fahlén, 2011       | Suécia-<br>Hungria | Estudo comparativo Suécia-Hungria, conciliação vida pessoal-profissional | Qualitativo   Entrevistas  | <u>Objeto:</u> Vida profissional-pessoal na sociedade sueca e húngara.<br><u>Resultados:</u> Os húngaros experimentam maiores desigualdades nas possibilidades de escolhas alternativas. Recursos institucionais mais fracos e normas sociais e culturais podem agir como constrangimentos na possibilidade de as pessoas terem escolhas alternativas. |
|  | Nelarine Cornelius, Denise Skinner, 2008                 | Reino Unido        | Carreira de trabalhadores seniores                                       | Qualitativo   Entrevistas em Profundidade  | <u>Objeto:</u> Carreira de trabalhadores seniores, homens e mulheres, gestores de recursos humanos.<br><u>Resultados</u> –<br>- Importância da família e necessidade de organizar o trabalho em função disso;<br>- As mulheres estão em melhor posição: medem o sucesso nos seus termos e de acordo com os seus objetivos de qualidade de vida         |
|  | Jane Bryson, 2014  | Nova Zelândia      | Fatores de conversão no desenvolvimento de aptidões em organizações      | Qualitativo   Entrevistas   Grupos Focais  | <u>Objeto:</u> Aspirações e características organizacionais promotoras de capacidade para o trabalho.<br><u>Resultados:</u> Lista de elementos valorizados pelos trabalhadores e características das empresas promotoras da capacidade para o trabalho.  |

Cont.

| Área Temática                     | Autores / Anos             | País              | Enfoque Temático  | Metodologias                               | Resultados   |
|-----------------------------------|----------------------------|-------------------|---|--|--|
| <b>Modelos de Empregabilidade</b> | van der Klink et al., 2016 | Holanda e Bélgica | Conceção e Testagem de um modelo para a empregabilidade sustentável | Misto  Entrevistas  Inquérito Questionário | Para além do que os modelos preexistentes da AC faziam (descrever as relações entre variáveis) este modelo apresenta um conjunto de capacidades que constituem o trabalho valorizado e chama a atenção para a importância do contexto de trabalho no atingir do trabalho valorizado. |

Fonte: Elaboração própria.

De seguida apresentar-se-ão os conceitos chave da abordagem capacitante, aplicados a esta área de política. Começando pelos recursos, importa dizer que as escolhas são feitas se existirem alternativas e que estas dependem dos recursos disponíveis (Bussi, 2016). Tais recursos (económicos, tecnologias, qualificações educacionais) são instrumentos para a liberdade humana. Mas precisam dos fatores de conversão que facilitem a sua utilização. Subramanian, Verd, Vero & Zimmermann (2013) consideram-nos direitos e recursos disponíveis para as pessoas (benefícios de desemprego e de recolocação, e facilidades de formação). Para Bonvin (2012) a remuneração, os benefícios financeiros e a segurança social são exemplos de recursos. Julhe (2016), por seu lado, inclui neste grupo as qualificações e o direito formal a uma determinada posição.

Passando aos fatores de conversão, estes podem ser considerados enquanto mecanismos de mudança (ex.: ser aceite para receber formação para a posição desejada, obter empréstimo bancário para iniciar uma empresa) que permitem – partindo-se dos recursos ou direitos (qualificações; direito formal de aceder a uma determinada posição) – que se estabeleçam realizações desejadas (Julhe, 2016). Para Subramanian, Verd, Vero & Zimmermann (2013), são elementos determinantes da AC, que permitem que os direitos e os recursos disponibilizados se transformem em capacidades. Podem classificar-se segundo tipos (dois ou três) ou consoante os autores (Tabela 5). Bonvin (2012), por exemplo, alude a fatores de conversão pessoais relevantes e sociais. Leßmann (2012) e Olejniczak (2012), por seu lado, dividem-nos em três tipos: pessoais (capacidades e debilidades); sociais (normas, hábitos, instituições) e ambientais (clima e localização geográfica).

*Tabela 5 - Tipologia de fatores de conversão para o mundo do trabalho, segundo autores*

| Tipologia           | Descrição dos Fatores  | Autores/Anos   |
|---------------------|--|--|
| <b>Dois Tipos</b>   |  |  |
| Pessoais relevantes | Habilidades e competências   | Bonvin (2012)  |
| Sociais             | - Quantidade de trabalhos disponíveis<br>- Acessibilidade destes empregos<br>- Qualidade do trabalho (salários, duração do trabalho, estabilidade, impacto na saúde, nível da intensificação laboral, capacidades, competências, nível de autonomia e responsabilidade, produtividade, práticas anti discriminatórias; valores predominantes – ex.: ética de trabalho, divisão do trabalho por género) |  |
| <b>Três Tipos</b>   |  |  |
| Pessoais            | - Capacidades e debilidades<br>- Competências individuais (cognitivas-sociais); experiências de vida; nível educacional; disposições físicas; idade; género; rede social, motivação<br>- Metabolismo, sexo, inteligência, língua estrangeira   | Leßmann (2012),<br>Olejniczak (2012)<br>Robeyns (2005) |
| Sociais             | - Normas, hábitos, Instituições<br>- Política governamental, código de conduta geral e administração pública, posição da pessoa na hierarquia<br>- Políticas públicas, relações de poder, relações de género, práticas discriminatórias  |  |
| Ambientais          | - Clima e localização geográfica<br>- Infraestruturas do ambiente imediato da pessoa; infraestruturas viárias; educacionais; estruturas económicas; hábitos regionais; normas e valores  |  |

Fonte: Criação própria.

A capacidade, o conceito central da abordagem capacitante, refere-se ao poder de escolher como uma liberdade de oportunidade (Salais, 2005), tornando possível avaliar a distância entre as atuais realizações e a liberdade para as atingir (Julhe, 2016). Para Subramanian, Verd, Vero & Zimmermann (2013) são opções a partir das quais a pessoa pode

escolher a sua forma de ser e fazer. São os potenciais funcionamentos de uma pessoa, algo desejado. A liberdade diz respeito ao leque de possibilidade a partir das quais a pessoa pode realmente escolher. A pessoa estava preparada e era livre para fazer aquela escolha? Essa escolha foi reconhecida? A capacidade como processo de escolha abarca a dimensão individual, mas também a relação entre o indivíduo e a sociedade. Pode materializar-se na liberdade para ter um emprego decente; para escolher se o quer a tempo inteiro ou parcial; no acesso a formação e oportunidades para desenvolver a carreira. A capacidade como florescimento humano diz respeito a atingir seres e fazeres valorizados, ligando-se ao bem-estar e à iniciativa. Bem-estar pessoal, mas também bem-estar dos outros – daí incluir satisfação com o trabalho, mas também liberdade para escolher combinar emprego com cuidado à família. A capacidade são os funcionamentos realmente atingidos. A liberdade de escolher entre oportunidades valorizadas deveria traduzir-se nos funcionamentos para atingir o florescimento humano. As capacidades incluem coisas que são só em parte afetadas pela afluência da pessoa: a sua habilidade para influenciar o ambiente de trabalho; a riqueza da vida familiar; a capacidade para influenciar a esfera pública e as políticas; a sustentabilidade dos seus estilos de vida (Egdell & McQuaid, 2016). Para Olejniczak (2012), são o conjunto de possíveis capacidades determinadas pelos recursos e fatores de conversão e a liberdade de escolha para selecionar os funcionamentos desejados. Não são apenas determinadas pelas restrições, mas também por uma variedade de opções e de critérios, de acordo com as preferências das pessoas. Zimmermann (2014) efetuou vários estudos de aplicação da AC ao mundo organizacional, chegando a indicar quatro capacidades básicas que promovem o tal desenvolvimento profissional, uma nova forma de considerar a empregabilidade: a) capacidade para o trabalho; b) capacidade para aprender e formar-se; c) capacidade para equilibrar a vida pessoal/familiar e a profissional; d) capacidade para se fazer ouvir sobre assuntos pessoais e coletivos.

Bonvin (2012), aplica este conceito ao mundo do trabalho e fala em capacidade para se fazer ouvir e capacidade para o trabalho. A capacidade para o trabalho é a liberdade real para as pessoas escolherem o emprego ou a atividade que valorizam. Não implica, no entanto, o desaparecimento total de constrangimentos. Pelo contrário, reconhece-se que o conjunto de oportunidades é limitado e que nem todas as opções estão disponíveis para todos, mas defende-se uma distribuição justa e negociada destes constrangimentos. Inclui ainda, caso a

pessoa opte, a possibilidade de não trabalhar. Importa, contudo, tornar as pessoas livres para escolherem o seu emprego ou atividade, e não as trazer para o mercado de trabalho, a qualquer custo. Nesse sentido, é muito importante perceber o que é um emprego ou uma atividade valorizada. É um assunto complexo, que engloba uma pluralidade de dimensões e perspectivas: empregados ou empregadores. A este respeito, o autor deu-nos algumas pistas, embora variem consoante as pessoas e as épocas históricas. No passado, importavam mais as compensações materiais; nas formas contemporâneas de organização do trabalho, o conteúdo e a autorrealização. Destacam-se as dimensões de qualidade do trabalho, salários e outros benefícios, condições do trabalho, empregos disponíveis, conciliação vida pessoal-profissional<sup>16</sup>. A capacidade para se fazer ouvir, coloca a questão sobre até que ponto as pessoas têm permissão para dizerem o que pensam e serem tidas em consideração, no que toca ao desenho e implementação de decisões e regulações coletivas, incluindo organização e conteúdo do trabalho. Inclui a possibilidade de as pessoas expressarem os seus desejos, expectativas e preocupações. É uma componente-chave da qualidade do trabalho. Ou a oportunidade para participar ativamente na definição do conteúdo, organização, condições e formas de remuneração do trabalho. Ela depende de: 1. fazerem-se representar coletivamente; 2. terem recursos cognitivos (competências de negociação, habilidade para comunicar ou argumentar, acesso à informação); 3. direitos e benefícios disponibilizados através de legislação ou acordos coletivos de trabalho; 4. prontidão dos *stakeholders* para ouvirem os trabalhadores. Para van der Klink et al. (2016) as capacidades de uma pessoa refletem as diversas combinações de funcionamentos que é capaz de atingir, dependendo das suas circunstâncias pessoais; as variadas combinações do que ela/ele podem ser e fazer. Representam a oportunidade e habilidade da pessoa para atingir efeitos que valoriza, tendo em conta as suas características pessoais e fatores externos. Diz respeito ao que a pessoa pode fazer e ser, na relação com o contexto que lhe permite usar os seus recursos e capacidades e realizar oportunidades. Segundo Subramanian, Verd, Vero & Zimmermann (2013), as capacidades podem ser, no mundo do trabalho, consideradas como uma condição para a mobilização, responsabilidade e empenho dos trabalhadores florescerem. O desempenho e competências dos trabalhadores, mas também as suas necessidades de reconhecimento, justiça, respeito e segurança. Para Zimmermann (2012), à capacidade para se fazer ouvir e

---

<sup>16</sup> Anexo L.

para o trabalho, deve ainda acrescentar-se a capacidade para aprender e para equilibrar a vida profissional e a pessoal. Alguns estudos provaram que a capacidade para aprender não depende exclusivamente da motivação individual, pois está relacionada com o tipo de gestão do local de trabalho. Para Julhe (2016), tem a ver com o poder de escolha.

No que toca à listagem de funcionamentos valorizados ou capacidades, Salais (2005), considera que depende dos consensos societários (o que uma sociedade considerar necessário para uma vida e emprego decentes) e da escolha de política apoiada na deliberação pública.

Egdell & McQuaid (2016), focando-se nas capacidades de carreira dos jovens, defenderam que se subdividem em três: capacidade para o trabalho, capacidade para aprender e capacidade de expressão. A primeira é a liberdade real para escolher o emprego, a atividade que a pessoa tem razão para valorizar. A segunda, a liberdade real para escolher uma formação/programa curricular que a pessoa valorize. A terceira, a habilidade para exprimir a opinião e os pensamentos, fazendo-os valer no decurso da discussão pública.

Lambert, Vero & Zimmermann (2012) também mencionam estas capacidades, ligando-as ao conceito de desenvolvimento profissional e afirmando que este vai além do desenvolvimento de competências e da progressão na carreira. As capacidades são o meio e o fim do processo que conduz à expansão das liberdades individuais. Logo, promover o desenvolvimento dos trabalhadores não significa apenas capacitá-los para melhorarem o seu conhecimento, mas também ter em consideração a sua própria realização. Por isso, não se pode falar em desenvolvimento profissional se os trabalhadores não estiverem numa posição em que possam fazer escolhas e agir para definirem um projeto ocupacional que tenha em conta não só as necessidades da organização, mas também os fins para os quais trabalham e a sua vida em geral. A AC baseia-se no princípio da liberdade de ação, a qual, ligada à responsabilidade, requer liberdade para escolher entre várias opções e os meios para transformar as opções escolhidas em realizações efetivas. Assim, para os trabalhadores tomarem nas mãos o seu desenvolvimento profissional é preciso terem os meios.

A capacidade para o trabalho, conceito-chave na aplicação da abordagem capacitante ao mundo do trabalho e às políticas de emprego-empregabilidade, aparece associada a um outro conceito, o de qualidade no trabalho, subdividindo-se em três componentes (Figura 6).

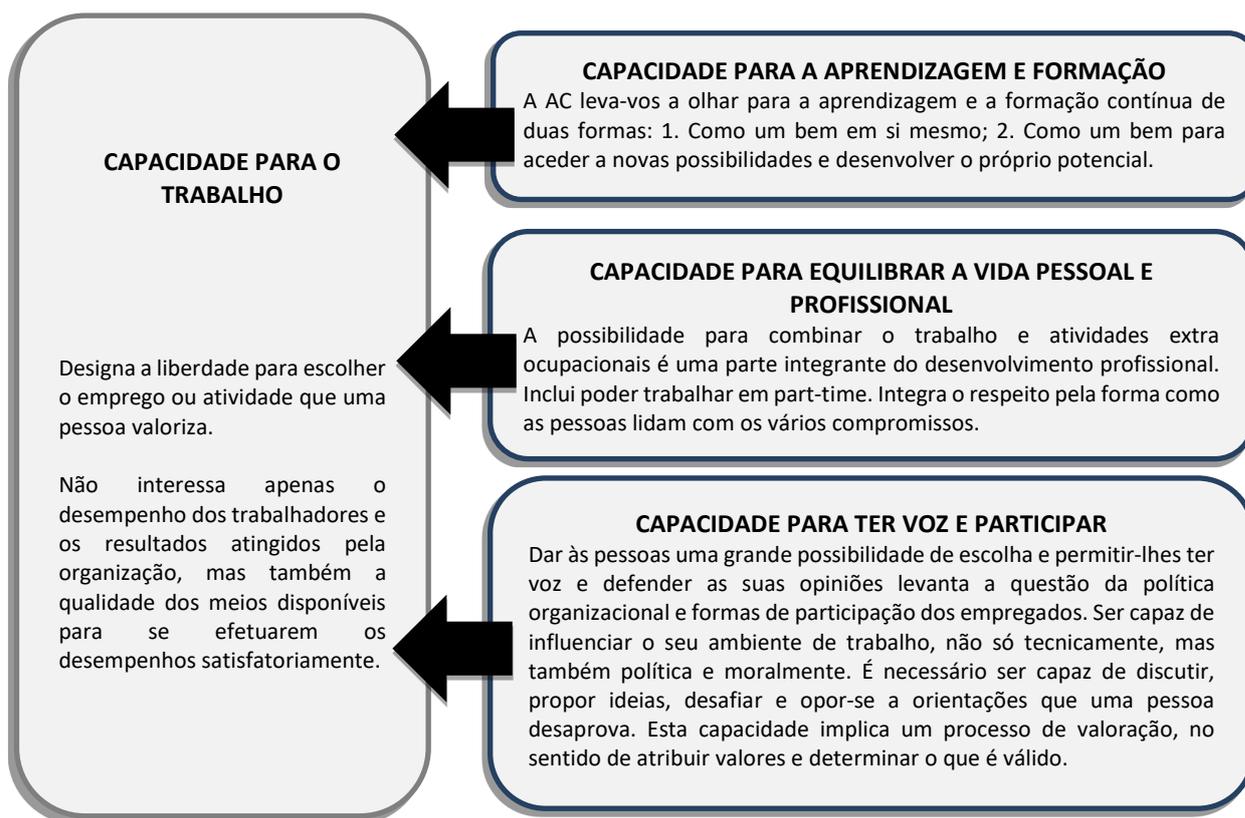


Figura 6 - Capacidade para o Trabalho e Suas Subdivisões

Fonte: Adaptado de Lambert, Vero & Zimmermann (2012), pp. 178-179.

Outro conceito importante é o das escolhas individuais. A escolha pode definir-se como uma liberdade para decidir baseada em preferências autodeterminadas (Blank, 2009, citado por Beck, 2017). É crucial para se determinarem e atingirem as oportunidades para fazer e ser aquilo que as pessoas valorizam. Devem ser entendidas com as suas limitações internas, como baixa autoestima, significando que a pessoa adapta, por baixo, as suas preferências, expectativas, aspirações (Robertson & Egdell, 2018). Heckman & Corbin (2016) ligam os conceitos de competência e preferência à abordagem capacitante. As competências dão às pessoas o poder para agirem em muitos funcionamentos desejados. As preferências podem ser entendidas como fornecedoras dos desejos e vontades para a pessoa poder escolher entre as ações disponíveis as que vão ser implementadas. Por exemplo: uma pessoa com competências cognitivas consideráveis no campo da matemática pode escolher ser contabilista, matemático, analista financeiro. Contudo, é a sua preferência pelos ganhos em detrimento do prestígio intelectual que vai levá-lo à escolha. Embora só os funcionamentos possam ser observáveis, a alocação de recursos para atingir esses funcionamentos depende dessas preferências, para se escolher um funcionamento em detrimento do outro. As escolhas

que eram possíveis, mas que não foram tomadas, constituem o conjunto de capacidades. As não escolhidas tinham valor. Para se avaliar as opções alternativas, podem ser desenvolvidas análises sensíveis, usando uma variedade de preferências para gerarem conjuntos de opções valorizadas. Levanta-se a questão sobre se devemos considerar todas as preferências, no caso de elas serem individual ou societariamente destrutivas.

A iniciativa (*agency*) também é importante no quadro teórico de Sen. Julhe (2016) liga a iniciativa ao poder de ação de cada pessoa, apresentando, a esse respeito, três tipos de atores (segundo Boltanski, 2009): 1. aqueles que apresentam uma vasta gama de habilidades para agirem sobre as suas vidas e a de outros; 2. aqueles com controle relativo sobre as ações que interferem na sua vida, mas com poucos meios para agir sobre a de outros; 3. quem não tem nenhum controle sobre as suas vidas e de outros. A iniciativa é ainda relacionada com a consciência pessoal: “tenho que reconhecer as minhas ações (...) conhecer o meu estado mental, as minhas atitudes, compromissos, disposições, preferências, etc...refletir sobre o peso de vários motivos, perceber o nível do meu envolvimento, perceber qual o motivo que me faria agir em determinada situação ...” (Boltanski, p.241). Robertson (2015) aplica este conceito à área do desenvolvimento de carreira e defende existirem semelhanças com a teoria de carreira: a habilidade para agir no mundo de forma a implementar escolhas de carreira e realizar um autoconceito. A iniciativa é um importante conceito na conceptualização do desenvolvimento de carreira e nas intervenções para a apoiarem. As noções utilizadas no desenvolvimento de carreira derivam da abordagem psicológica de autoeficácia de Bandura. Mas em Sen a noção de iniciativa é mais abrangente e profunda, incluindo uma dimensão política e moral. A habilidade de uma pessoa para agir depende não só da eficácia das suas crenças, mas também nas suas aptidões, do seu capital económico e social, das normas sociais e expectativas, e, também, da envolvente legal, política, de direitos humanos. O autor cita Kotan (2009, p. 370) – “habilidade para exercer o poder e influenciar o estado do mundo, fazendo-o com propósito e alinhando com objetivos estabelecidos pelo próprio” – ligando a iniciativa a três ideias: poder para influenciar o mundo; um sentimento de propósito; objetivos que são autodeterminados. Para Yerkes, Javornik & Kurowska (2019), citando Hobson (2014; 2016), é a habilidade de uma pessoa para gerir os fatores circunstanciais individuais, como género, classe e raça. Hvinden & Halvorsen (2017) defendem a iniciativa ativa, enquanto dinâmica complexa da autorreflexão pessoal, avaliação da própria experiência, observação do

mundo envolvente, ações práticas para atingir um fim. Alkire (2005) define-a como a habilidade das pessoas para agirem em favor daquilo que é importante para elas. A iniciativa pessoal é exercida através: 1. da representação de objetivos, da capacidade para prever; 2. da antecipação de resultados; quem tem maior perceção de autoeficácia é capaz de imaginar mais facilmente resultados positivos e cenários mais variados; 3. de mecanismos de *feedback*.

A autoeficácia, embora não faça parte do quadro teórico da abordagem capacitante, é um conceito associado ao de iniciativa, merecendo por isso, alguma precisão. Para Betz & Hackett (2006) é uma avaliação cognitiva ou julgamento das futuras capacidades de desempenho. Existem crenças de autoeficácia – crenças respeitantes a possíveis domínios relacionadas com a carreira – que se podem inventariar. Alkire (2005) lembra o contributo de Bandura para a teoria da autoeficácia, segundo a qual a iniciativa humana tem determinantes internas e externas. Se as pessoas tiveram uma perceção sobre si próprias enquanto pessoas que conseguem realizar melhor certas atividades, então é mais provável que o consigam. Porque os julgamentos e as ações são, em parte, autodeterminados. Mas a autoeficácia é limitada pelo ambiente externo e pelos comportamentos dos próprios. A autoperceção de eficácia é uma determinante-chave da motivação pessoal, nível de esforço e a perseverança numa tarefa. Refere-se às crenças das pessoas nas suas capacidades para exercerem controle sobre os seus funcionamentos e sobre os eventos que afetam a sua vida. As fontes da autoeficácia são: desempenho atingido; aprendizagem feita; estados afetivos-psicológicos (ex.: excitação emocional, ansiedade); persuasão verbal (encorajamento).

Por último, os funcionamentos contemplam o que as pessoas são e fazem; incluem a ocupação principal da pessoa, os seus papéis na vida, a sua identidade social, o seu estado corrente de bem-estar. Referem-se às suas realizações, estilos de vida e identidade (Robertson & Egdell, 2018). O que Sen considera funcionamentos pode ser materializado e realizado através de uma série de escolhas e ações, resultando num conjunto de realizações que são simultaneamente ações (*doings*) e estados (*beings*), com significado para as pessoas (ex.: obter um lugar cobiçado; evitar mobilidade geográfica e indesejável; manter um horário compatível com a família). O essencial é distinguir o que foi atingido e o que permanece como esperança e planos. Nem todos os funcionamentos desejados são acessíveis, porque requerem a mobilização de vários recursos ou talentos (Julhe, 2016). Para Abbatecola, Lefresne, Verd & Vero (2012) são a extensão de atividades, incluindo produtivas, reprodutivas,

cuidar, tipos de funcionamentos expressivos e deliberativos que o ser humano pode alcançar. Para Orton (2011) ser saudável, ler ou escrever, participar na vida da comunidade são considerados funcionamentos.

Como têm os investigadores operacionalizado os conceitos da abordagem capacitante ao mundo do trabalho, políticas de emprego-empregabilidade? Que modelos teóricos foram criados? Bartelheimer, Verd, Lehweß-Litzmann, López-Andreu, Schmidt (2012) criaram um modelo teórico para explicar a intervenção institucional e os efeitos no conjunto de aptidões dos desempregados. Também van der Klink, JIL et al. (2016), investigadores holandeses, apresentam um modelo de empregabilidade sustentável, baseado na abordagem capacitante, que deriva de outros (Robeyns, Morris e Welch Saleeby). Os autores defendem que as pessoas têm uma empregabilidade sustentável se as suas vidas de trabalho não significarem apenas um meio de sustento, mas tiverem valor em si, permitindo aplicar os seus interesses e competências, dando um contributo para a sociedade e salvaguardando a sua saúde e bem-estar. Para tal, é necessário um contexto de trabalho que o facilite, mas também atitude e motivação para explorar estas oportunidades. O modelo representa o processo onde o trabalhador e o seu contexto podem converter inputs ou recursos em oportunidades para fazerem escolhas, por forma a atingirem objetivos válidos. A capacidade para o trabalho resulta da combinação de experimentar valor, ser-lhe permitido, ser capaz, através dos recursos e dos fatores de conversão.

Partindo deste modelo – e para identificarem se as pessoas tinham o conjunto de capacidades que lhes permitissem atingir funcionamentos valorizados – desenvolveram um questionário que teve por base sete dimensões do que os trabalhadores valorizavam, obtido através de entrevistas: utilização do conhecimento e competências; desenvolvimento desse conhecimento e competências; envolvimento em decisões importantes; construir e manter contactos com significado no trabalho; definir os seus próprios objetivos, ter um bom salário; contribuir para algo com valor. No questionário perguntavam, em relação a cada valor: quão importante era para a pessoa; se o trabalho oferecia oportunidades para atingir o valor; até que ponto realizava realmente o valor.

Fernagu (2017) criou um modelo para o mundo da formação. Defendia que no mundo da formação não é o facto de existirem recursos de formação (dispositivos de formação; redes profissionais; grupos de discussão, etc.) que faz com que as pessoas os utilizem, ou que

estejam aptos para os utilizar ou ainda que saibam o que escolher. Os meios ou recursos são individuais (características pessoais), ambientais (características organizacionais, sociais, institucionais, técnicas) e requerem conversões e escolhas para poderem ser mobilizadas nas realizações. Este último modelo evidencia uma dinâmica retroativa, em que os funcionamentos ou realizações reais acabam por influenciar futuras capacidades e funcionamentos.

Passando de seguida aos desafios à operacionalização, recorde-se Leßmann (2012), para quem estes são sobretudo dois: 1) a escolha das dimensões a estudar e a sua interligação; 2) a medição das capacidades e da liberdade de escolha. Quanto às respostas a esses desafios, nas dimensões a estudar (funcionamentos desejados e atingidos), podem aplicar-se alguns requisitos (Alkire, 2015): 1) existência de dados ou acordos para selecionar dimensões; 2) pressupostos; 3) consenso público; 4) processos participativos deliberativos; 5) evidência empírica sobre o que as pessoas valorizam. Relativamente à medição das capacidades e liberdade de escolha, pode-se (idem): 1) utilizar elementos comuns presentes em questionários que têm em consideração aspetos da capacidade; 2) criar elementos que acedem ao elemento de oportunidade contido na capacidade. Segundo Leßmann (2012), os estudos devem não só basear-se na observação dos funcionamentos (atingidos), mas também na procura de acederem, de alguma forma, às capacidades (funcionamentos desejados).

No desenho da inquirição, convém, segundo Zimmermann (2014), aplicar dois princípios metodológicos: utilização de diferentes escalas de análise e consideração de pontos de vista, práticas e experiências de todas as partes interessadas<sup>17</sup>. Esta opção permite confrontar a intenção de discurso com a implementação.

No que respeita à utilização da abordagem capacitante para avaliação das políticas de emprego-empregabilidade, em termos gerais – embora se possa considerar que, para avaliar o seu sucesso, bastaria analisar o desenvolvimento das capacidades dos beneficiários (Salais, 2005) – a verdade é que vários investigadores foram acrescentando elementos procedentes desta premissa inicial e decorrentes da operacionalização a subcampos de política (orientação de carreira; formação; etc.). Na aplicação da AC como base informativa das políticas de emprego-empregabilidade para jovens, os modos de medição das políticas ou as bases

---

<sup>17</sup> Anexo M.

informativas não deveriam ser as taxas de emprego ou a redução de custos, mas: trajetórias de aprendizagem no mercado de trabalho; progressão/integração no trabalho; bem-estar e satisfação; equilíbrio vida pessoal-profissional; atores locais e beneficiários como fontes de informação. Significa, ainda, desenvolver medidas que permitam a avaliação da qualidade do emprego e a flexibilidade, mais para os empregados do que para os empregadores (Lindsay & McQuaid, 2010). Ainda no que concerne às medições, vários autores referem a necessidade de recolher informação que complete aquela sobre as capacidades e que esteja associada aos subcampos de política, bem como aos quadros teóricos específicos dos subcampos. Desta forma, a base informativa de uma política de emprego-empregabilidade capacitante não deve contemplar tanto as taxas de emprego ou a redução de custos, mas sim uma diversidade de dados.

Para além das questões de eficácia ou resultados das políticas, medíveis pelas capacidades e outros elementos, pode interessar dispor de um quadro analítico que permita distinguir a tipologia de política de empregabilidade que se nos apresenta. Bussi (2015) desenvolveu uma ferramenta<sup>18</sup> que realça a noção de empregabilidade por detrás das escolhas de política e suas medidas, permitindo classificá-las em três tipos (anteriormente enunciados; Dean, Bonvin, Vielle & Farvaque, 2005): trabalho primeiro (*work first*), capital humano (*human capital*) e abordagem capacitante (*capability approach*).

Quanto à metodologia, alguns investigadores propõem o desenho de guiões de entrevista específicos para se descreverem capacidades. Pierre Falzon et al. (2008), por exemplo, desenvolveram três indicadores para se detetar a perceção da qualidade do trabalho: sentido de utilidade do trabalho; oportunidades de aprendizagem e criatividade (podes fazer o trabalho que queres?); e autonomia (podes escolher como o fazer?). Em geral, as perguntas incidem na forma como as pessoas percecionam as suas capacidades no trabalho e nas oportunidades para as desenvolverem. Zimmermann (2012; citado por Bryson, 2014) defende uma metodologia interpretativa e qualitativa para operacionalizar a AC. Utilizou entrevistas e observações etnográficas. Hollywood et al. (2012) apresentam um estudo europeu que envolveu nove países (CAPRIGHT), onde aplicaram a AC para o estudo de desemprego jovem e a transição para o mercado de trabalho. Focando-se apenas em funcionamentos e capacidades (voz, trabalho e educação), questionaram os beneficiários sobre recursos e

---

<sup>18</sup> Anexo N.

empoderamento, fatores de conversão individuais que contribuem para as capacidades e funcionamentos. Usaram uma variedade de métodos qualitativos: entrevistas de profundidade, grupos focais, análise documental e observação participante. Apontaram como pontos débeis a fraqueza indutiva ou falta de clareza sobre o que significavam as três capacidades. Teria sido bom identificarem desde o início indicadores para as capacidades. Bryson (2014) lembra que, segundo Abbatecola, Lefresne, Verd & Vero (2012), o avanço na aplicação da AC reside na atenção aos fatores de conversão. Ora, os resultados daquele estudo mostraram que é possível investigar essas condições e, mais importante, estabelecer quais são os funcionamentos ou os direitos e liberdades desejados pelos trabalhadores.

Para ultrapassar as dificuldades em operacionalizar a abordagem capacitante, nomeadamente na captação das capacidades, Julhe (2016) propõe a atenção ao estudo das potencialidades sociais, a partir de três pontos: raciocínio contrafactual, especificação do conceito de iniciativa e fatores de conversão. O raciocínio contrafactual pode utilizar-se para se distinguir entre escolhas reais e escolhas constrangidas. O que a pessoa teria escolhido se pudesse escolher. Consiste em perguntar “O que teria acontecido se...?” e tem sido muito utilizado em filosofia e psicologia: “O que ocorreu poderia ter acontecido de outra forma?” No contexto de uma inquirição longitudinal de percursos de carreira, isto permite-nos olhar para o que foi percecionado como uma estrutura aberta, mas cujas oportunidades eram eventualmente limitadas. Utilizar este raciocínio tem a vantagem (Grosseti, 2004, citado por Idem) de trabalhar com a imaginação e lógica da cadeia de causas, retirando o risco do determinismo e colocando a contingência. A iniciativa, por seu lado, tem a ver com poder de ação. Ligando-a às capacidades, interroga a liberdade de ação e as opções escolhidas, relacionando-as com a capacidade para ser ouvido. Isto leva-nos à reflexividade das pessoas e a uma “iniciativa consciente” – quer dizer: uma condição para atuar como agente livre; reconhecer as ações como minhas. Isto significa que eu sou capaz de conhecer o meu próprio estado mental, as minhas atitudes, os meus compromissos, disposições, preferências. E que também sou capaz de refletir sobre o peso relativo de vários motivos, de aceder ao nível do meu envolvimento, de perceber qual seria o motivo que me faria agir numa determinada situação. Os fatores de conversão, segundo Julhe (idem), são um dos conceitos mais interessantes da AC. O autor faz uma ligação à noção de capital económico de Bourdieu e à forma como contribui para a aquisição de capital cultural e social. Embora a abordagem de

Sen seja um pouco diferente, pois toma em consideração não só com o capital, mas também com as Instituições e apoio social (ou seja, o ambiente do individuo, quer ele seja infraestruturas, equipamentos ou mecanismos de ação pública), além de ter também em conta como são convertidos os recursos e que apoios sociais levam a essa conversão. Ainda sobre a análise das capacidades, Bryson (2014) considera a opinião de Sen, de não criar uma lista universal de capacidades, mas sim listas específicas adaptadas aos contextos. Porém, seguindo as sugestões do estudo de Hollywood, Egdell, McQuaid & Michel-Schertges (2012), acaba por utilizar a lista que foi criada por Burchardt & Vizard (2007), no contexto dos direitos humanos. Essa lista foi um ponto de partida, para poder incluir capacidades ou liberdade de oportunidades específicas para o contexto de trabalho. Assim, através de uma metodologia qualitativa e participativa, os grupos focais, os autores acabaram por chegar a uma lista final de 20 capacidades aplicadas ao contexto de organizacional da Nova Zelândia, com respetivos indicadores (Bryson, 2010)<sup>19</sup>.

A partir dessa lista e através de um estudo qualitativo (entrevistas), chegaram a determinar as condições que, segundo trabalhadores, gestores e outros *stakeholders*, favorecem ou dificultam as aptidões no local de trabalho, ou seja, os fatores de conversão na linguagem da abordagem capacitante. Esse quadro foi depois testado em grupos focais. Foram elencados 4 fatores institucionais gerais, 2 fatores organizacionais chave e 4 fatores individuais-chave (Tabela 6).

---

<sup>19</sup> Anexo O.

Tabela 6 - Fatores de conversão nas organizações da Nova Zelândia

| Designação              | Descrição  |
|-------------------------|--|
| Fatores Institucionais  | <p>Cenário económico</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Natureza e estado do mercado de produção</li> <li>• Natureza do mercado de trabalho</li> <li>• Natureza da forma legal de emprego</li> <li>• Localização geográfica</li> </ul> <p>Papel da política pública</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regras definidas publicamente</li> <li>• Financiamento publico</li> <li>• Preocupação com as comunidades com desvantagens</li> </ul> <p>Soluções educativas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestruturas</li> <li>• Integração de elementos diferentes</li> <li>• Sensibilidade/alinhamento com condições locais</li> </ul> <p>Legados culturais e ideológicos</p> <p>Especialmente de boa vontade e coesão</p> |
| Fatores Organizacionais | <p>Filosofia sobre a vida económica e de trabalho</p> <p>Estruturas e práticas-chave</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escala de operação</li> <li>• Organização e desenho do trabalho</li> <li>• Soluções de formação de competências</li> <li>• Relações e culturas dos locais de trabalho</li> </ul>   |
| Fatores Individuais     | <p>Atitude, confiança e autoeficácia</p> <p>Experiência educativa</p> <p>Perceção das combinações e cultura de trabalho</p> <p>Vida, aptidão e experiência para lá do trabalho</p>   |

Fonte: Bryson, 2014: 4-5.

Cornelius & Skinner (2008) aplicaram a AC ao mundo organizacional, estudando as carreiras de homens e mulheres gestores de recursos humanos. O que estes mais valorizavam era: oportunidade para melhorar o conhecimento; resultados valorizados; desenvolvimento de capacidades internas; trabalho desafiante como fonte de motivação. Verificou-se, também, uma diferença de género: as mulheres tendiam a valorizar os desafios e os homens o estatuto. Como fatores de constrangimentos, indicaram: o facto de o desempenho de homens e mulheres ser visto de forma diferente; a progressão na carreira (mulheres); longas horas de trabalho; desigual afetação de tarefas domésticas entre homens e mulheres; tempo insuficiente com os filhos.

Num estudo qualitativo, Mahasweta & Damman (2013) provaram a existência de circunstâncias de vida (funcionamentos atingidos) que impedem ou favorecem a empregabilidade (Tabela 7).

Tabela 7 - Funcionamentos que impedem ou favorecem a empregabilidade

| Funcionamentos que Impedem o Emprego   | Capacidades Chave segundo Nussbaum | Funcionamentos que favorecem o Emprego  |
|--|------------------------------------|---|
|  | Vida                               |   |
| Saúde física pobre<br>Responsabilidades de cuidador  | Saúde corporal                     | Saúde física  |
| Falta de acesso a transportes públicos ou privados<br>Falta de liberdade em relação à violência doméstica<br>Falta de liberdade face ao abuso sexual | Integridade física                 | Transportes públicos, transporte privado  |
| Educação limitada  | Sentidos, imaginação e pensamento  | Educação  |
| Problemas de saúde mental<br>Abuso de substâncias<br>Responsabilidade de cuidador<br>Ansiedade relacionada com a medida de empregabilidade           | Emoções                            | Saúde mental  |
| Necessidade de segurar qualquer trabalho, em vez de escolher um trabalho com significado   | Razão prática                      |   |
| Responsabilidades enquanto cuidador<br>Discriminação no local e trabalho<br>Desrespeito por superiores   | Relações                           | Apoio social (família/amigos)<br>Apoio por gestor de caso   |
| Falta de trabalho precedente influenciado por nível educacional, saúde e questões estruturais (trabalhos disponíveis)                                | Controle sobre o ambiente pessoal  | Trabalhos bem pagos e possibilidade de promoção<br>Competências de trabalho e experiência<br>Recursos sociais, infância<br>Recursos de saúde para crianças<br>Dinheiro ganho e impostos |

Fonte: Adaptado de Mahasweta & Damman, 2013:427

Os estudos que aplicaram a AC na análise às políticas de emprego-empregabilidade e de desenvolvimento de pessoas (Recursos Humanos), acabaram por criar uma série de questões analíticas, sintetizadas em anexo P.

Quanto a futuras investigações, Goerne (2014) defende a necessidade de se perceberem as ligações entre as capacidades, os recursos e os funcionamentos. Lambert, Vero & Zimmermann (2012) advogam, a propósito da aplicação da AC ao campo formativo, ser necessário aumentar a investigação sobre o papel das organizações e dos seus gestores como fatores-chave na promoção da capacidade para o trabalho. Por outro lado, o papel central dos agentes locais na aplicação da AC às políticas de emprego-empregabilidade requer a abertura de uma nova agenda de investigação que enfatize o papel desses atores (Bonvin & Farvaque, 2005). Os serviços locais deveriam ser considerados um objeto empírico crucial, pois eles são responsáveis pela efetividade da conversão. Depois de estudar as pessoas em situação de desemprego de longa duração, à luz da AC, Beck (2017) concluiu saber-se pouco sobre o que

acontece às capacidades em circunstâncias em que só existem escolhas negativas, preferências adaptativas e exercício de escolha obrigatória. Egdell & McQuaid (2016) apresentaram a necessidade de se pesquisar as implicações de uma política capacitante no apoio à ativação de jovens; pesquisar a ligação entre capacidades e bem-estar; usar a AC para refletir nas políticas ativas do mercado de trabalho.

### **2.3. Abordagem Capacitante, Desenvolvimento de Carreira e Políticas de Empregabilidade Adequadas**

Para van der Klink et al. (2016) a abordagem capacitante recorda que os indivíduos deveriam ter as aptidões para conceber, perseguir e rever os seus planos de vida. Porém, é preciso ter presente que o empreendedorismo de cada trabalhador, no que toca à sua carreira, não deriva exclusivamente da sua motivação, dependendo também da gestão organizacional. Desenvolvimento de carreira assume o mesmo significado de desenvolvimento profissional, conceito atrás apresentado (Zimmermann, 2014) a propósito da capacidade para o trabalho. Carreira pode definir-se como a síntese que a pessoa faz de si (pessoal e profissionalmente), conduzindo-a a uma ocupação durante um período significativo da sua vida e com oportunidades de progresso (McQuaid & Fuertes, 2014). O desenvolvimento remete para a forma como a pessoa se percebe, reflete, visiona, escolhe, decide e age para, ao longo da vida, ter essas ocupações. Implica ter competências que facilitem a segurança de emprego de longa duração, apoio para o desenvolvimento de competências, mas também mobilidade de emprego e mudar entre empregadores - com estes a apoiarem os empregados, bem como encorajamento na autogestão de carreira.

A abordagem capacitante tem sido cruzada com outras perspetivas teóricas que a completam, nomeadamente a de ciclo de vida e a teoria de desenvolvimento de carreira. Com o abandono do “modelo de vida 3 fases” (estudo, atividade, reforma) desenvolve-se a perspetiva do ciclo de vida e o interesse em perceber como as pessoas vivem as suas vidas em contextos cada vez mais mutantes (Verd & López, 2011). Esta ligação da abordagem capacitante à perspetiva de ciclo de vida justifica-se pelo facto de as pessoas adotarem e valorizarem, em diferentes etapas da vida, distintos “seres e fazeres” (Alkire, 2005). Esta perspetiva tem sido considerada no desenho de políticas da UE, sendo útil para se avaliar até que ponto os sistemas de proteção social são adaptados à presente situação dos mercados de

trabalho, marcado por trajetórias não lineares e instáveis (Verd & López, 2011). Por trajetória de carreira entende-se a direção longitudinal e sucessão de experiências de uma pessoa, sem necessariamente implicar um conhecimento ou consciência, por parte da mesma, da direção que tem sido tomada. A perspetiva de ciclo de vida é caracterizada por cinco elementos: tempo e lugar; vidas ligadas; iniciativa humana; tempos; desenvolvimento da vida (Verd & López, 2011).

Heinz (2015) lembra que a análise biográfica ou de ciclo de vida visa reconstruir biografias com um foco nas decisões e ações em várias esferas da vida. É uma perspetiva teórica que também inclui o conceito de iniciativa, a partir da qual as pessoas constroem os seus próprios percursos de vida no contexto histórico de oportunidades e constrangimentos. A iniciativa é considerada enquanto competência para fazer escolhas e implica consciência, habilidade para agir intencionalmente, planeamento e reflexividade, num modo temporal. Neste sentido, o percurso de vida é analisado como uma sequência de eventos imbuídos nas condições económicas e políticas de um período histórico. As limitações não são, no entanto, encaradas como fatídicas, podendo ser ultrapassadas pela iniciativa individual, apoio interpessoal e social (políticas públicas). Recentemente, Hitlin & Johnson (2015 citado por Idem) propuseram uma reconceptualização do conceito, enquadrando-o psico socialmente, através do aspeto de “olhar em frente”, com duas componentes: perceção do futuro e apreciação da mestria pessoal. “As pessoas que acreditam nas suas capacidades para perceberem as suas aspirações e para alcançarem as circunstâncias de vida e estatuto social esperado, vão comprometer-se com um certo caminho, com um sentido de autoeficácia e um olhar positivo para com o futuro” (Heinz, 2015, p. 29).

Para Robertson (2015), existem vários aspetos em comum entre a abordagem capacitante e a teoria de desenvolvimento de carreira. Ambas não se preocupam apenas com o que as pessoas fazem no presente, mas com o conjunto de vidas potenciais ao seu alcance. Por outro lado, também a noção de fazeres e seres valorizados encontra particular ressonância na orientação de carreira, pois é comum colocarem-se as questões “O que quer fazer?” ou “O que quer ser”, remetendo para uma escolha ocupacional, bem como para uma identidade social. Outro elemento partilhado é a ambição comum da equidade social. No que toca aos conceitos chave da abordagem capacitante, segundo o autor, existe uma competência básica requerida quando lidamos com as capacidades, que é o ser-se capaz de fazer escolhas na vida.

Dispor de muitas opções é importante, mas o facto em si pode não ser positivo, pois nem sempre é fácil fazê-lo, pelo que importa aprender essa “arte”. Na verdade, é mais fácil gerir a vida quando uma pessoa sabe o que quer e tem um plano. Robertson (2015) avança assim, inspirando-se na abordagem capacitante, num conceito novo, o de aptidões de carreira, que não são mais do que fatores de conversão que permitem à pessoa ter essa noção do que deseja e de como o concretizar. As aptidões de carreira são as potencialidades de uma pessoa para levar a cabo a transição de um conjunto corrente de funcionamentos de carreira para um outro conjunto, de futuros funcionamentos, especificamente uma carreira (vida pessoal e profissional) que tem razões para valorizar. As aptidões de carreira existem na relação da pessoa com o seu contexto social, político e económico e dividem-se em seis: iniciativa, gestão de carreira ao longo da vida, trabalho e aprendizagem, aptidões sociais, aptidões económicas, aptidões de saúde.<sup>20</sup>

Potgieter (2014), como se referiu atrás, desenvolveu um modelo<sup>21</sup>, testado na população sul africana, constituído por duas grandes dimensões: atributos de personalidade e atributos de empregabilidade. Descobriu que a empregabilidade das pessoas depende desses dois elementos. Dos atributos de personalidade fazem parte as preferências de personalidade, a autoestima e a inteligência emocional. Os de empregabilidade são constituídos por oito atributos de carreira, desenvolvidos pelos investigadores BeZuidenhout (2010) e Coetzee (2010)<sup>22</sup>, importante para aumentar a possibilidade de as pessoas obterem e manterem oportunidades de emprego: autogestão da carreira; competência cultural; autoeficácia; resiliência de carreira; sociabilidade; orientação empreendedora; proatividade; literacia emocional. Começando por explicar os atributos de personalidade e iniciando pelas preferências de personalidade, importa dizer que este conceito é útil para explicar o comportamento de carreira das pessoas. Jung (1921,1956) defendia que as pessoas diferiam na forma como reagiam ao mundo exterior. Quenk (1996) afirmava que as pessoas usavam a energia psicológica e as suas mentes, reuniam informação, relacionavam-se, de forma diferente. A teoria dos tipos de personalidade explica as diferenças individuais no aprender, estilo de comunicação, gestão de conflitos e estilos de relações interpessoais. Mayers (1987) lembra que um ambiente que encoraje ou apoie essas capacidades ou preferências leva a um

---

<sup>20</sup> Anexo R.

<sup>21</sup> Anexo U.

<sup>22</sup> Anexo S.

desenvolvimento saudável. O contrário resulta em baixa autoestima (Pidduck, 1988). Cole et al. (2009) encontraram uma relação entre as preferências de personalidade e a empregabilidade. Passando agora à autoestima ela pode ser considerada a dimensão avaliativa do autoconceito. Autoconceito pode ser visto como o resultado das inferências que uma pessoa desenhou sobre si, envolvendo traços e esquemas de personalidade e entendimento de papéis sociais e relações (Baumeister, 1997). A autoestima é o processo pelo qual as pessoas mantêm um sentido de auto integridade (Sherman et al., 2009) que inclui a percepção de si próprios enquanto globalmente morais, suficientes e efetivos, quando confrontados com ameaças ao valor da sua autoimagem. Para Baumeister (1997) tem duas fontes: feedback avaliativo e experiência direta de falhanço ou sucesso. Segundo Maslow (1970), as pessoas necessitam de se sentirem bem consigo próprios (autoestima positiva), de estimarem os outros e de sentirem pertença. Se as necessidades de autoestima forem respondidas, as pessoas sentir-se-ão confiantes, competentes, fortes, úteis e necessárias aos outros. Se assim não for, sentir-se-ão inferiores, ansiosos, preocupados, deprimidos, fracos e desamparados. Para Baumeister (1997), as pessoas com baixa autoestima podem não ter um sentido de quem são. Porém ela pode ser treinada (Brockner & Gaure, 1983; Smoll et al. 1993). Brown et al. (2003) descobriram que as pessoas com elevada inteligência emocional e autoestima estão mais aptas para desempenharem bem tarefas relacionadas com a carreira. Inteligência emocional é um conjunto de elementos (autoconsciência; gestão de emoções, auto motivação, empatia e gestão de relações) para monitorizar os próprios sentimentos, crenças e estados internos e também dos outros, por forma a fornecer informação útil para guiar as próprias ações e pensamentos, bem como dos outros. As emoções motivam e energizam as ações e o comportamento. As intervenções de orientação - aconselhamento de carreira deveriam, assim, ajudar as pessoas a auto conhecerem-se, melhorar a autoestima, utilizar emoções apropriadas no local de trabalho. Levando por sua vez, a pessoa a adaptar-se, acolher a mudança e resolver de forma criativa os problemas.

As políticas de emprego de orientação capacitante – ciclo de vida e desenvolvimento de carreira devem ter determinadas características. No seu desenho deveriam começar por considerar a multiplicidade de percursos de carreira atuais. Por outro lado, McQuaid & Fuertes (2014) defenderam, ao estudar pessoas mais velhas, em situação de desemprego de longa duração, a necessidade de mudança de uma abordagem *Work First* para *Career First*,

implicando a promoção de empregos sustentáveis para retirar as pessoas da pobreza e para realizar o seu potencial produtivo. Emprego sustentável, na ótica dos autores, corresponde à permanência da pessoa no emprego e ainda oportunidades de evolução nas funções e nos salários. Os autores elencaram fatores que facilitam o emprego sustentável (Tabela 8):

Tabela 8 - Fatores facilitadores da sustentabilidade do emprego

| Individuais  | Pessoais   | Mercado de Trabalho                             |
|--|--|---|
| Competências para o setor a longo prazo e carreira | Necessidades Financeiras                         | Disponibilidade de empregos adequados           |
| Adequação para o trabalho                          | Necessidades complementares: cuidado de crianças | Condições de trabalho: horas, contratos, etc... |
| Atitudes e Aspirações                              | Apoio das redes sociais                          |   |
| Saúde e Bem Estar                                  |  |   |
| Autoeficácia                                       |  |   |

Fonte: McQuaid & Fuertes,2014:365.

Ao nível das medidas de política, a mudança de *work first* para *career first* deveria implicar a passagem de atuações de curta duração (objetivo é o rápido regresso ao trabalho), para atuações intensivas e de longa duração, sendo necessários serviços e técnicos mais capacitados que forneçam apoio na escolha-gestão - desenvolvimento de carreira, implicando abordagens holísticas às aspirações e necessidades das pessoas. As políticas de emprego deveriam, assim, assumir uma perspetiva de longa duração para aumentar a sua eficácia e trazer benefícios para as pessoas, economia e sociedade. A sua avaliação deveria deixar de ser feita com base no montante gasto em formação, número de pessoas formadas, número de pessoas apoiadas na procura de emprego, número de pessoas que entraram no mercado de trabalho; passando a considerar-se a durabilidade e sustentabilidade do emprego conseguido, a qualidade do mesmo (salário e termos de contratação), os efeitos de longa duração (progressão no emprego – salário; condições trabalho; aquisição e utilização de competências) e a progressão na carreira. Verd & López (2011) defendem que, face à instabilidade no ciclo de vida e percursos de carreira não lineares, seria expectável que o desenvolvimento das políticas de emprego tivesse em conta a multiplicidade de percursos de carreira da atualidade; as ligações desses percursos com áreas de vida não relacionadas com o mercado de trabalho. Ainda no que toca às características requeridas às políticas de emprego de orientação capacitante – ciclo de vida e desenvolvimento de carreira, interessa realçar que as intervenções de orientação de carreira talvez sejam o elemento diferenciador face às políticas de emprego apenas capacitantes. Várias organizações internacionais (OCDE, UE, Banco

Mundial) têm defendido que a orientação de carreira pode contribuir para objetivos públicos e privados (Sultana, 2014). Embora estejam, historicamente, alocadas a contextos educacionais e a serviços de emprego, existem atualmente autores que defendem a sua colocação em serviços de saúde, opção justificada pela necessidade de promoção da saúde positiva das populações (Robertson, 2013).

Robertson (2013, 2015) abordou o contributo que a abordagem capacitante poderia dar à orientação de carreira e ainda os efeitos daquela intervenção nos seus destinatários. No que toca ao contributo (Idem, 2015), a abordagem capacitante clarifica a finalidade desta prática que não é necessariamente (ou apenas) melhorar posições económicas, o bem-estar ou os funcionamentos correntes, mas fortalecer as capacidades, a autonomia do cliente, incluindo um foco no futuro e objetivos valorizados. A orientação de carreira visa fortalecer as capacidades, dar apoio para as pessoas estarem numa posição melhor para darem sentido à sua situação, fazerem escolhas e agirem autonomamente. Ela age para melhorar o que as pessoas são capazes de ser e fazer no futuro, tendo em consideração toda a informação disponível. Contribui para a escolha, a implementação de um estilo de vida e a combinação de funcionamentos que podem ser atingidos pela pessoa. Relativamente aos efeitos, genericamente poder-se-ia resumir à maximização das capacidades e o empoderamento para a ação (escolha e iniciativa) (Idem, 2015). Especificamente, nos diretos contam-se o aumento da autoeficácia (fortes evidências científicas); a diminuição dos efeitos negativos do desemprego pelo acreditar na própria empregabilidade; a promoção da confiança na procura de emprego; o encorajamento ao otimismo, levando as pessoas a estabelecerem objetivos e a focarem-se no futuro, em vez de ruminarem no passado ou nos problemas presentes; ajuda a reformular as experiências passadas transformando-as em recursos para futuros desafios; ajuda na construção da identidade social. Quanto aos indiretos poderão incluir-se envolvimento na aprendizagem; atividades com significado pessoal e de acordo com os interesses, valores e habilidade das pessoas; ajudar a minorar, através de encaminhamentos para apoios sociais, a falta de recursos financeiros. Não existem estudos sobre os impactos negativos, mas segundo o autor talvez se possa indicar o aumento de expectativas de carreira que não possam ser, depois, concretizadas.

## **CAPÍTULO 3 – ROTEIRO METODOLÓGICO DO ESTUDO**

O presente capítulo inicia-se com a exposição dos objetivos e a opção metodológica do presente estudo, seguido pela referência ao acionamento das técnicas de recolha e tratamento da informação, para concluir com um conjunto de notas relativas à vigilância epistemológica e cuidados éticos assumidos ao longo desta investigação.

### 3.1. Objetivos de Investigação e Opção Metodológica

Em articulação com a revisão de literatura, concebeu-se o presente desenho de investigação direcionado para responder à questão de partida, ou seja, saber em que medida a capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira, estavam presentes nas políticas de empregabilidade e no discurso dos atores chave, bem como se surgiam enquanto efeitos junto dos públicos-alvo a que se destinam.

A partir daqui, definiram-se um conjunto de objetivos de pesquisa orientadores da análise das políticas de emprego-empregabilidade, enquanto objeto de estudo (Tabela 9).

*Tabela 9 - Objetivos da pesquisa*

| Objetivos Gerais  | Objetivos Específicos  |
|---|--|
| <b>OG1.</b> Analisar as políticas de emprego-empregabilidade, em termos da sua evolução e período aldo do estudo                                | <b>OE1.</b> Analisar criticamente a evolução (1997 a 2019) dessas políticas, no contexto europeu, nacional e do território em estudo (2015-2019)   |
|   | <b>OE2.</b> Evidenciar as orientações dominantes e elementos-chave de políticas, bem como a apresentação de alternativas de medidas promotoras de capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira, na perspetiva dos técnicos do território em estudo |
| <b>OG2.</b> Compreender as trajetórias de carreira, dos destinatários dessas políticas  | <b>OE3.</b> Caracterizar e analisar as condições sociodemográficas e as trajetórias de carreira  |
|   | <b>OE4.</b> Retratar essas trajetórias, através de conceitos da AC, nomeadamente aspirações; escolha e iniciativa; políticas sociais e de empregabilidade, enquanto fatores de conversão; visualização e concretização de futuros desejados.                   |
|   | <b>OE5.</b> Reconhecer momentos chave, obstáculos e fatores facilitadores nas trajetórias de carreira  |
| <b>OG3.</b> Analisar as consequências das medidas de empregabilidade, num período de pós utilização das mesmas e no contexto dessas trajetórias | <b>OE6.</b> Projetar, a partir do relato dos destinatários e na ótica dos técnicos, as consequências das medidas de empregabilidade  |

Com efeito, na justificação da nossa opção metodológica está a importância de se analisar essas políticas e os efeitos priorizados das mesmas por parte dos seus destinatários, bem

como compreender como atores chave (técnicos e chefias) pensam e implementam essas mesmas políticas. Assim, enquadrados pelas políticas de emprego-empregabilidade, referenciadas no período em análise (europeias e nacionais entre 1997 e 2019; locais entre 2015-2019), foi nosso propósito privilegiar a perspetiva dos atores sociais (destinatários e técnicos) do território em estudo, destacando-se a capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira.

O modelo conceptual, esquematizado na Figura 7, serviu de guia ao processo de investigação, permitindo visualizar as articulações entre componentes concetuais e as abordagens teóricas. Nesse modelo, a capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira, seriam os efeitos desejados das políticas de empregabilidade. Isto é, a capacidade de refletir, visualizar e concretizar a vida pessoal – profissional a que se aspira. Ora esse caminho, entre aspirar (capacidades) e concretizar (funcionamentos), é marcado por uma série de elementos, de dinâmicas, onde entram os recursos disponíveis, mas também os fatores de conversão (contextuais e individuais), a habilidade para escolher e a capacidade para agir. Neste sentido, as políticas de empregabilidade são recursos quando estão disponíveis para as pessoas as usarem, mas também fatores de conversão sociais quando geram aqueles efeitos esperados. Ou seja, importa não só assegurar a sua existência, mas também que tenham diversas características, como se pôde perceber no capítulo 2, ponto 2.3.

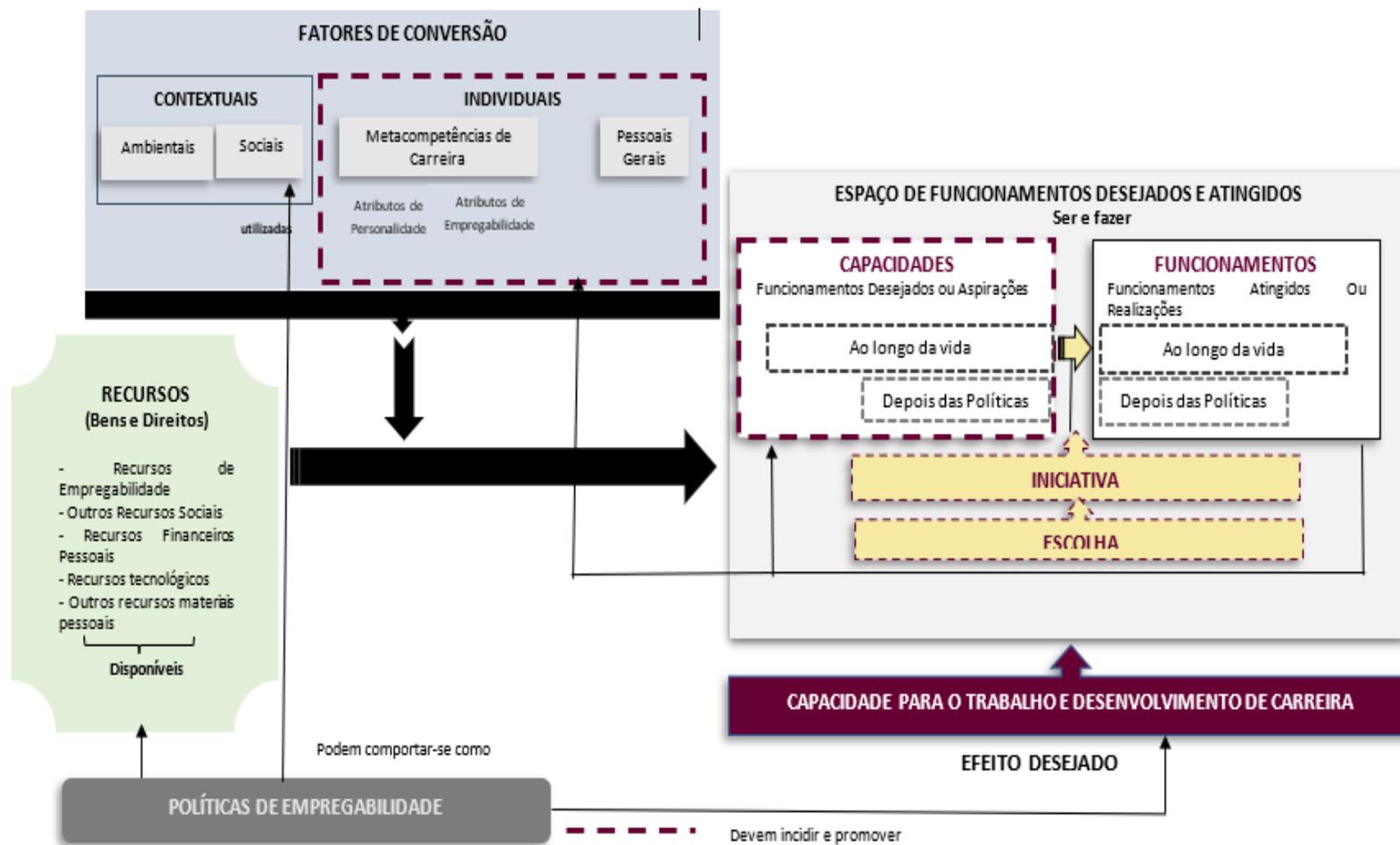


Figura 7 – As Políticas de Empregabilidade, enquanto Recursos e Fatores de Conversão com vista à Capacidade para o Trabalho e Desenvolvimento de Carreira

Desta forma, nesta investigação, optou-se por uma metodologia qualitativa designadamente por ser a mais utilizada nos estudos que operacionalizam a abordagem capacitante, tal como já tivemos oportunidade de expor, e a mais adequada quando se pretende captar dimensões subjetivas dos sujeitos. De facto, embora os estudos que aplicam a abordagem capacitante ao mundo do trabalho e às políticas de emprego – empregabilidade, variem quanto aos métodos utilizados, na revisão de literatura efetuada predominaram os métodos qualitativos. Na verdade, o levantamento das capacidades e dos fatores de conversão, tem sido feito sobretudo com recurso a estes métodos. Métodos esses também defendidos para análises biográficas ou de ciclo de vida – desenvolvimento de carreira. Para Verd & López (2011), citando Zimmermann (2006), as preferências que as pessoas valorizam dependem dos percursos de vida, ou, na linguagem da abordagem capacitante, dos funcionamentos. Ora, Heinz (2015) afirma que a informação qualitativa é essencial para explicar porque é que as pessoas optam por certos percursos e rejeitam outros e como lidam com circunstâncias de vida precárias. Minayo (2002) lembra que estes métodos “...trabalham com o universo de significados, motivos, aspirações e atitudes...” (Idem, p.21-22). Assim, procurámos compreender o ponto de vista dos técnicos do território em estudo, bem como dos atores sociais alvo das políticas de empregabilidade, em especial como estes as analisam e interpretam, a vivenciaram no seu quotidiano e lidaram com as suas consequências e efeitos nos vários níveis e contextos onde a sua vida decorre.

No que diz respeito à delimitação do nosso campo de investigação (territórios e organizações), igualmente foram sinalizadas contingências várias, incluindo a situação pandémica, vivenciada desde março de 2020, obrigando a reformulações da opção metodológica inicialmente traçada. Com efeito, pretendia-se escolher concelhos (enquanto unidades territoriais administrativas) e organizações públicas, uma vez que em Portugal as políticas de empregabilidade têm sido determinadas pelo Estado central (Instituto do Emprego e Formação Profissional – IEFP), embora, existam já algumas experiências de intervenção do Estado local (municípios). Os dois níveis de governo permitiriam assim, assegurar uma diversidade de políticas públicas. Efetuou-se por isso, um levantamento dos concelhos onde fosse possível encontrar as duas tipologias de organizações públicas (centrais e locais; Município e Unidades Locais do Instituto do Emprego e Formação Profissional – UL IEFP -) com aquele tipo de políticas. De facto, num levantamento (consulta dos sites municipais)

efetuado, em março de 2017, dos 308 municípios portugueses existentes à data (PORDATA, 2016), apenas três (Cascais, Porto e Alcobaça) apresentavam competências para intervirem nesta área, através de unidades orgânicas criadas por Regulamento de Organização dos Serviços Municipais (ROSM), sendo que apenas dois possuíam um corpo de políticas estruturadas, diversificadas e maturadas (Cascais e Porto). Na impossibilidade em se obter a colaboração do IEFP<sup>23</sup> e querendo-se manter a representação da atuação de políticas de empregabilidade públicas centrais, contactou-se, em junho de 2020, e por conveniência da investigadora<sup>24</sup> os Serviços de Emprego do Governo Regional dos Açores. Contudo, as eleições e a mudança de governo regional, inviabilizaram tal pretensão. Assim, entre dezembro de 2019 e junho de 2020, contactaram-se os municípios de Cascais, Porto, bem como a Delegação Regional do Norte e o Gabinete de Comunicações e Relações Externas do IEFP e ainda a Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional | Agência para a Qualificação e Emprego. No final destas diligências, foi possível realizar o estudo apenas num serviço público local, que designámos, por motivos de anonimato, de Serviço Público Local de Empregabilidade (SPLE).

Relativamente à unidade de análise privilegiada neste estudo, a mesma centrou-se nos atores sociais, enquanto destinatários-alvo das políticas em análise e técnicos envolvidos na sua conceção/implementação, pelo que as questões relacionadas com extensão e representatividade do estudo não se colocam. Dado o enfoque de cariz qualitativo, prosseguiram razões de escolha teoricamente fundamentada dos atores sociais a integrar no estudo. Como tal, interessava abranger os destinatários<sup>25</sup> das políticas e os atores chave que as concebem e/ou implementam. Os destinatários são pessoas que foram, entre 2016-2019, alvo de políticas de empregabilidade, do SPLE. Os atores chave são decisores técnicos (Chefe de Divisão) e técnicos com funções de conceção e gestão de políticas, da organização pública colaborante. Na determinação do número de destinatários a abranger, pretendia-se aplicar o princípio de saturação da informação, isto é, até os dados não trazerem mais informação nova face ao objetivo da pesquisa (Guerra, 2006). Apesar da seleção dos entrevistados ter ficado a cargo do SPLE, por forma a respeitar-se a Lei 58/2019 (proteção de dados), foram indicados

---

<sup>23</sup> Indeferimento, a 24 de abril de 2020, do pedido efetuado, no início de março, à Delegação Regional do Norte, que sugeriu contacto com o Gabinete de Comunicação e Relações Externas daquele Instituto. Gabinete esse contactado em abril de 2020 e o qual não respondeu, até hoje, ao pedido efetuado.

<sup>24</sup> Relação de proximidade com a dirigente daquele serviço.

<sup>25</sup> Também designados, no âmbito deste estudo, como beneficiários.

os critérios a seguir, nomeadamente quanto ao número, requisitos e atributos dos mesmos. Assim, na seleção dos entrevistados importava contemplar, no que toca aos requisitos<sup>26</sup>, a capacidade de expressão ou ausência de impedimento cognitivo e disponibilidade para participar; quanto aos atributos, o ano das medidas (2016 a 2019), o tipo de medidas (de consultoria de percurso profissional; *coaching*; aconselhamento-orientação-consultoria de carreira; outras medidas), o sexo (F; M), a idade (18-30 anos; 31-52 anos) e a escolaridade (ensino básico – secundário; ensino superior). O serviço convidou, maioritariamente por email, a participarem no estudo, as pessoas que reuniam aqueles requisitos e características. Contudo, com a situação pandémica em curso, não foi possível respeitar a diversidade dos critérios atrás expostos, chegando-se a 11 atores sociais: 6 destinatários das políticas e 5 técnicos.

Perante os constrangimentos assinalados que contribuíram para a nossa delimitação do estudo, importa reiterar as seguintes notas metodológicas de enquadramento. Primeiro, apesar de a investigação se centrar num número pequeno de atores sociais, foi possível recolher um volume substantivo de informação que confere robustez teórica ao nosso modelo concetual. Segundo, conseguiu-se abranger um conjunto de pessoas que representam os trabalhadores e utilizadores do SPLE, cumprindo-se, assim, o princípio de saturação atrás enunciados. Terceiro, manteve-se o foco nas políticas de empregabilidade portuguesas à luz da abordagem capacitante, que, do ponto de vista teórico, permanece ainda pouco aprofundado e desafiante a utilização combinada de vários conceitos (recursos, capacidades ou seres e fazeres desejados, funcionamentos, escolha e iniciativa), e do ponto de vista da operacionalização, surge como incipiente no campo das políticas sociais e, praticamente ausente, na área das políticas de empregabilidade.

### **3.2. Operacionalização do Desenho da Investigação**

Depois de estabelecidos os contornos gerais da investigação, importava definir como se poderia recolher e tratar a informação pretendida. As fontes de informação, as técnicas e os instrumentos de pesquisa foram escolhidos tendo em conta os objetivos do estudo (gerais e

---

<sup>26</sup> Para garantir uma distribuição equilibrada de número, por atributo, criou-se e entregou-se uma tabela ao referido serviço.

específicos) e as condições possíveis para a sua realização. Na sua mobilização tivemos em conta as potencialidades de cada uma das técnicas em si, bem como os limites enunciados na literatura. No essencial, as fontes neste estudo podem ser classificadas como secundárias (por via da análise dos documentos enformadores das políticas de empregabilidade apresentados nas figuras 8 e 9) e primárias (pelas narrativas recolhidas dos destinatários e técnicos), contribuindo, distintamente, mas de forma articulada, para a concretização dos objetivos do estudo (Tabela 10):

Tabela 10 - Fontes de informação e contributo para a concretização dos objetivos

| Objetivos de Investigação  | Fontes de Informação                       |                            |                 |
|--|--|----------------------------|-----------------|
|  | Secundárias<br>(Documentos<br>de Política) | Primárias                  |                 |
|  |  | Destinatários<br>Políticas | Atores<br>Chave |
| <b>OG1.</b> Analisar as políticas de emprego-empregabilidade, em termos da sua evolução e período alvo do estudo   | X  |                            | X               |
| <b>OE1.</b> Analisar criticamente a evolução (1997 a 2019) dessas políticas, no contexto europeu, nacional e do território em estudo (2015-2019)   | X  |                            |                 |
| <b>OE2.</b> Evidenciar as orientações dominantes e elementos-chave de políticas, bem como a apresentação de alternativas de medidas promotoras de capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira, na perspetiva dos técnicos do território em estudo |  |                            | X               |
| <b>OG2.</b> Compreender as trajetórias de carreira, dos destinatários dessas políticas   |  | X                          | X               |
| <b>OE3.</b> Caracterizar e analisar as condições sociodemográficas e as trajetórias de carreira  |  | X                          |                 |
| <b>OE4.</b> Retratar essas trajetórias, através de conceitos da AC, nomeadamente aspirações; escolha e iniciativa; políticas sociais e de empregabilidade, enquanto fatores de conversão; visualização e concretização de futuros desejados.                   |  | X                          | X               |
| <b>OE5.</b> Reconhecer momentos chave, obstáculos e fatores facilitadores nas trajetórias de carreira  |  | X                          | X               |
| <b>OG3.</b> Analisar as consequências das medidas de empregabilidade, num período de pós utilização das mesmas e no contexto dessas trajetórias  |  | X                          | X               |
| <b>OE6.</b> Projetar, a partir do relato dos destinatários e na ótica dos técnicos, as consequências das medidas de empregabilidade, num período de pós utilização das mesmas e no contexto dessas trajetórias   |  | X                          | X               |

Assim, como principais técnicas de investigação, elegeram-se a pesquisa documental, as entrevistas semiestruturadas e a análise de conteúdo. Com a pesquisa documental foi possível recolher e selecionar os documentos de política a analisar, tomando como referência o nosso modelo teórico-conceitual e o período temporal de análise. Enquanto técnica particular de recolha de informação, o uso de fontes secundárias exigiu, da nossa parte como investigadora, uma crítica interna e externa à validade dos “documentos” (Saint-Georges, 1997).

No que diz respeito às entrevistas semiestruturadas, a nossa opção recaiu nesta modalidade de entrevista por permitir profundidade, o discurso fluído dos entrevistados, mas também uma forte ligação à teoria, aos quadros conceituais, subjacentes aos instrumentos de

pesquisa. Por outro lado, este tipo de entrevistas combina o contexto social de vida das pessoas (aspetos externos) com os psicológicos (vida interna), privilegiando, uma abordagem psicodinâmica de produção e análise de vida (Ritchie et al., 2014). Esta técnica, amplamente utilizada nos estudos que operacionalizaram a abordagem capacitante no campo das políticas de emprego-empregabilidade e dos recursos humanos (Robertson, 2018; Subramanian & Zimmermann, 2017; Egdell & Graham, 2016; Egdell & McQuaid, 2016; Beck, 2014; Fogués, 2014; Lambert, Vero & Zimmermann, 2012; Hollywood et al. 2012; Bartelheimer et al., 2012; Verd & López, 2011; Cornelius & Skinner, 2008), combina foco com liberdade e adaptabilidade (Turner, 2010). De facto, embora as questões tenham sido previstas num guião semiestruturado, garantindo que as mesmas informações eram recolhidas junto de cada entrevistado, foi possível adaptá-las, de acordo com a dinâmica de cada entrevista e com as respostas que iam sendo dadas. Em todo o caso, existiu um cuidado em conduzir a conversa a “bom porto”, sempre que o perigo da dispersão se colocou.

Quanto ao tratamento de informação recolhida nas entrevistas semiestruturadas, a nossa opção recaiu na análise de conteúdo temática apoiada num processo de categorização de atributos e sentidos relevantes para o estudo. Assim, analisaram-se as narrativas dos entrevistados (beneficiários e técnicos), tornando possível a inferência.

Detalhamos de seguida, os procedimentos adotados no acionamento de cada técnica. No que respeita à pesquisa documental, pretendia-se, inicialmente, aceder a uma grande diversidade de documentos, no que toca à tipologia, mas também à proveniência, escolhendo-se documentos editados a nível europeu, nacional e local (SPLE). Estipulou-se, à partida, que o horizonte temporal de análise cobriria um período de 22 anos, de 1997 a 2019, que ia desde o lançamento da Estratégia Europeia do Emprego até ano que antecedeu as entrevistas. Ou seja, a temporalidade da amostra documental foi balizada por dois critérios: 1. o ano em que foi publicado um documento de política que estabeleceu o advento das políticas ativas de emprego, onde se inserem as de empregabilidade; 2. o último ano de intervenção a que foram os entrevistados sujeitos. Existia ainda, a obrigatoriedade de se considerarem as políticas de emprego - empregabilidade europeias, pois não era possível estabelecerem-se tendências nas nacionais (sobretudo) e locais, sem se efetuar uma ligação àquelas que as determinaram. Resolvida a questão da temporalidade e proveniência – produção dos documentos, subsistia a dúvida sobre como constituir esse universo

documental, a partir do qual, fosse depois possível escolher. Seguiu-se por isso, um método de trabalho sequencial, passando por quatro fases, que implicou: 1. pesquisa de fontes de informação; 2. Identificação das fontes principais; 3. seleção de possíveis documentos; 4. elaboração de elenco final para análise. Esse foi um trabalho moroso que deu origem a duas bases Excel (para os documentos de política europeia e nacional), onde se encontram registadas uma grande variedade de documentos, como se pode ver pelas Figuras 8 e 9. O levantamento das políticas nacionais (Figura 8), permitiu a identificação de três principais fontes de informação: 1. programas de governos constitucionais; 2. planos nacionais de emprego; 3. legislação (decretos-leis, despachos, portarias). Porém, o fator tempo acabou por determinar a exclusão dos documentos legislativos, tendo a análise abrangido 12 documentos: 3 programas de governo, 8 planos nacionais de emprego e 1 resolução de conselho de ministros.

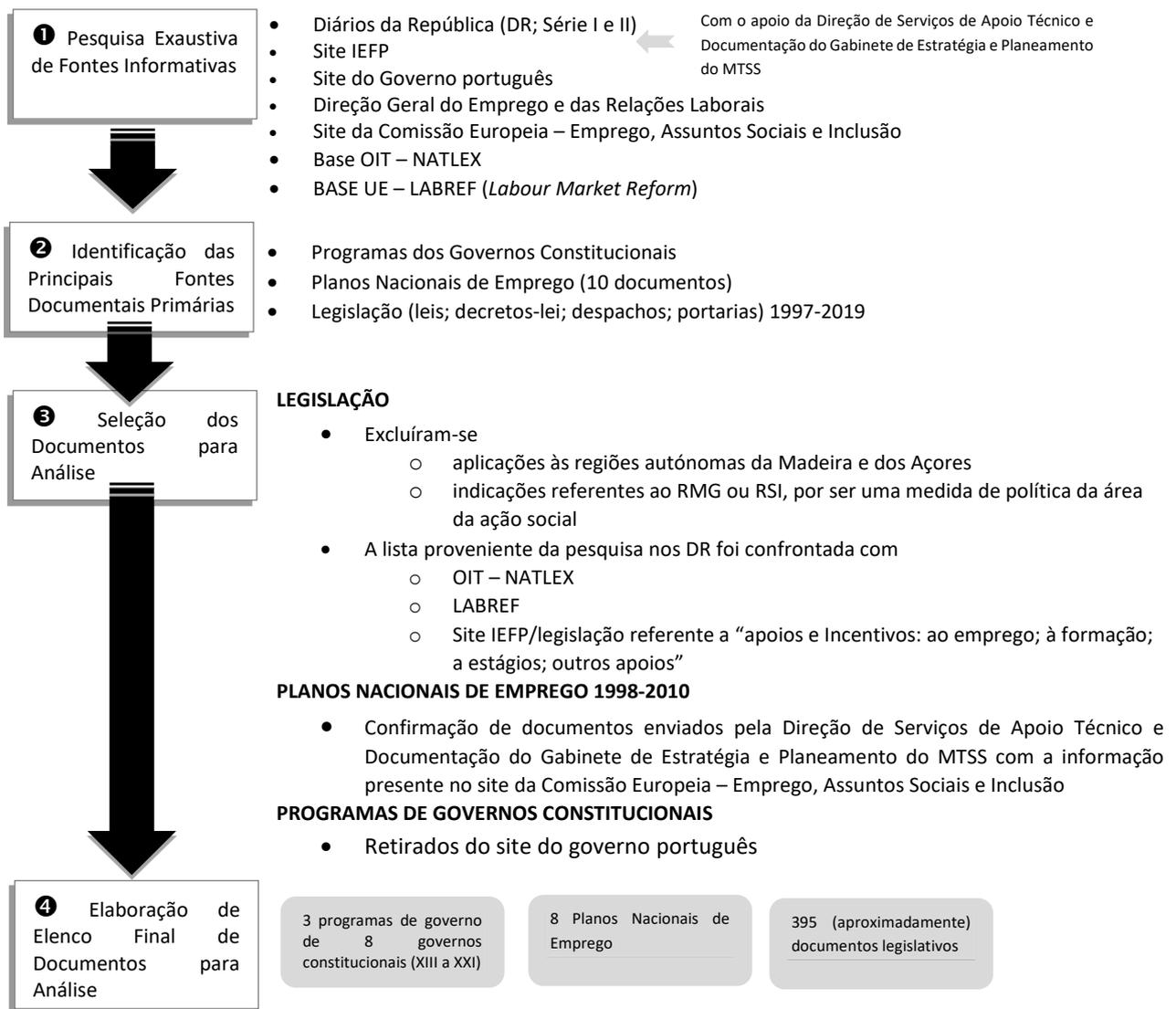


Figura 8 - Processo de Levantamento e Seleção de Documentos Sobre Políticas de Emprego-Empregabilidade Nacionais

Fonte: Criação própria.

No que respeita às políticas europeias (Figura 9), a pesquisa foi restringida a documentos relacionados com as Estratégias da União Europeia para o Emprego. O elenco final de documentos a analisar, 11, resultou da consulta de várias fontes e do cruzamento de informação.

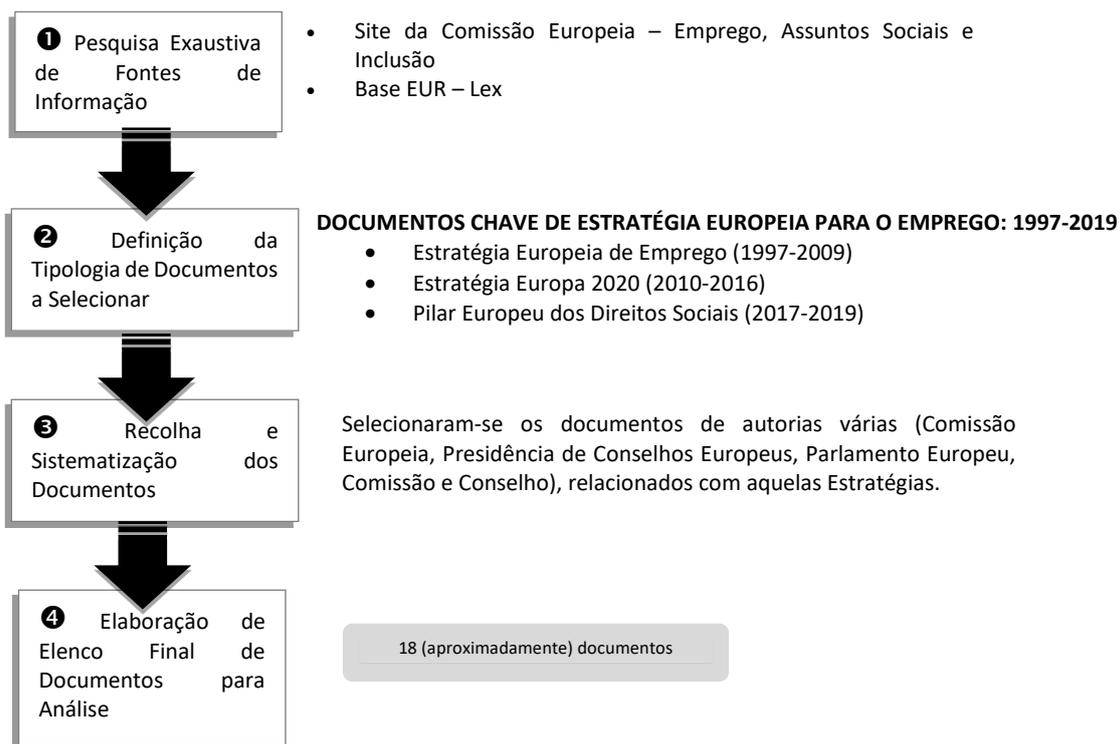


Figura 9 - Processo de Levantamento e Seleção de Documentos Sobre Políticas de Emprego-Empregabilidade Europeias

Fonte: Criação própria.

Relativamente às políticas locais, estudaram-se os documentos fornecidos pelo SPLE. Foram sobretudo relatórios de atividade, num total de 4 e cobrindo os seguintes anos: 2013; 2015; 2017 e 2018. Importa ter presente que aquele serviço surgiu por iniciativa privada, mas só em 2015 foi assumido pelo município que o gere.

Como atrás referido, assumiu-se uma postura de apreciação crítica de todos os documentos consultados, tendo-se utilizado dois referenciais teórico concetuais (cf. anexos FF e GG) para determinar o posicionamento face a orientações das políticas e elementos de políticas promotoras de capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira.

O processo analítico, foi orientado por duas grandes preocupações. Por um lado, colher as tendências evolutivas nas políticas europeias e nacionais e por outro, situar os vários níveis de políticas (europeias, nacionais e locais) face a elementos-chave de medidas promotoras de capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira, e ainda verificar orientações de conceção. Neste último caso, recorreram-se a alguns parâmetros fornecidos pela revisão da literatura (ponto 1.4.3) e à sistematização presente em tabelas analíticas. O cuidado metodológico persistiu, concretizando-se através de uma leitura cuidada dos documentos,

com sistematização vertical e horizontal (tabelas em anexo XX), possibilitando, no que respeita à reflexão crítica evolutiva, a criação de parâmetros para análise comparativa e na análise de orientações, a identificação de elementos.

Passando, de seguida, às entrevistas, importa dizer que estas foram precedidas por uma série de ações, entre as quais se destacam as seguintes: i) elaboração de um guião; ii) contacto telefónico com os entrevistados, indicados pelo SPLE, com resumo explicativo do estudo; iii) obtenção do seu consentimento informado<sup>27</sup> para gravação do discurso. Os guiões (cf. anexos y e z) foram estruturados por forma a facilitar o estabelecimento de uma relação de confiança, como se de uma conversa se tratasse, escolhendo-se deliberadamente a sequência das perguntas. Na verdade, do ponto de vista ético, a entrevista pode ser considerada uma forma de colaboração com vista à produção de conhecimento (Kostovicova & Knott, 2020).

No caso dos destinatários a ordenação foi cronológica e temática, organizando-se à volta de três grandes momentos: 1. um primeiro em que se pediu um olhar retrospectivo sobre a vida passada; 2. um segundo em que se sugeriu que olhassem um pouco para o seu futuro; 3. e num último, que regressassem ao tempo, em que tinham utilizado o SPLE ou aos meses imediatamente seguintes. Com a separação, em três momentos temporais, pretendia-se, ainda, direcionar o relato para os objetivos específicos da investigação.

Quanto aos técnicos, a estrutura foi temática, tendo-se iniciado a entrevista (entre outras) com uma explicitação da abordagem e de conceitos (políticas de empregabilidade; capacidade para o trabalho; desenvolvimento de carreira), que serviu também como disseminação de ideias. O diálogo desenrolou-se à volta de quatro grandes temas: 1) as medidas de política ou atuações e as suas características; 2) a adequação e suficiência dessas medidas e outros recursos sociais face a efeitos desejados; 3) medidas promotoras da capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira; 4) as pessoas e os efeitos dessas medidas. Utilizaram-se frases que acentuavam as mudanças de temática, ajudando os entrevistados a efetuar a transição entre as partes acima referidas. As perguntas que compõem o guião foram redigidas, a partir do exercício proposto por Guerra (2006) e Kvale (2011), num vaivém entre questões de investigação<sup>28</sup> e quadro concetual<sup>29</sup> (Guerra, 2006; Kvale, 2011). Foram testadas, tendo-se para o efeito realizado, em março de 2020, um pré-teste a duas pessoas que

---

<sup>27</sup> 11 oral e 10 escrito.

<sup>28</sup> Anexos DD e EE.

<sup>29</sup> Anexos W, CC e GG.

utilizaram um serviço de empregabilidade da Divisão de Empregabilidade e Promoção de Talento, da Câmara Municipal de Cascais. Mais uma vez a situação sanitária vivida impediu que se aplicasse às cinco pessoas previstas.

As entrevistas ocorreram entre julho e agosto de 2020, quase todas à distância (10 das 11), devido à crise sanitária, com recurso a videoconferência (plataforma zoom), embora apenas com gravação áudio. Não sendo o formato online o desejado, por dificultar a interação investigadora-entrevistados, elemento-chave da entrevista, procurou-se ultrapassar este constrangimento, sobretudo junto dos entrevistados destinatários, criando relação, através de um contacto telefónico prévio, com cada um. Julga-se que esta estratégia foi determinante para se gerar um contexto de confiança e empatia. Todos os entrevistados participaram do início ao fim da entrevista. Registaram-se cerca de 20h de conversa, demorando, em média, no caso dos destinatários 2h e no dos técnicos 1h30m. A transcrição foi natural, ou seja, foi feito um registo minucioso do que foi dito e exatamente como foi dito (Azevedo et al., 2017), tendo-se obedecido a métodos e convenções (Idem; Bailey, 2008; Rapley, 2014) utilizados para o efeito. Do documento de transcrição fazem parte: a transcrição; um quadro de caracterização sociodemográfica com informação relativa à entrevista – duração, meio, tempo da transcrição, etc... -; notas/impressões após a entrevista e resumo da trajetória de vida dos entrevistados.

Do conjunto da informação recolhida, pode-se apresentar, desde já, um breve retrato sociodemográfico dos entrevistados. Assim, a média de idades dos entrevistados destinatários das políticas (Tabela 11) ronda os 44 anos, situando-se a maioria (4 de 6) entre os 40-50 anos de idade, um tem mais de 50 anos e outro encontra-se na casa dos 30. Do ponto de vista da escolaridade, todos apresentam formação de nível superior (mestrado) e exercem funções há 12, 4 e 3 anos (2, 2 e 1 entrevistados respetivamente).

Tabela 11 - Caracterização sociodemográfica dos entrevistados - destinatários

| Dest. | Sexo | Idade | Nac. | Estado Civil   | Educação   | Situação perante o trabalho à data da entrevista                               |
|-------|------|-------|------|----------------|--|--|
|       |      |       |      |                | Escolaridade   |  |
| 01    | M    | 55    | PT   | Divorciada     | Bacharelato em marketing   | Empregada conta outrem (Frequenta Estágio Emprego Protegido, desde março 2020) |
| 02    | M    | 47    | PT   | Casada         | Licenciatura em Economia   | Empregada conta outrem (desde final 2019)                                      |
| 03    | M    | 44    | Br   | Casada         | Licenciatura em Administração, especialização em Marketing. MBA  | Desempregada (desde 2018)  |
| 04    | H    | 45    | PT   | União de facto | Licenciatura em Comunicação Social, com Especializações em Jornalismo e Produção – Realização Áudio Visual | Empregado conta outrem (desde fevereiro 2020)                                  |
| 05    | M    | 44    | PT   | Casada         | Licenciatura em Economia MBA na área da Gestão   | Empregada conta outrem (desde 2018)  |
| 06    | H    | 31    | PT   | União de facto | Licenciatura em Marketing  | Desempregado (desde maio 2020)   |

Fonte: entrevistas aos beneficiários.

Quanto aos técnicos (Tabela 12), estes caracterizam-se por deterem uma escolaridade elevada (ano nível e mestrado), uma formação base na área das ciências sociais e uma média de idades que ronda os 34 anos, sendo maioritariamente mulheres que, desenvolvem funções de natureza complexa, implicando não só atividades de gestão como ainda especializadas de atuação individualizada junto dos beneficiários. Mais de metade tem uma permanência recente no serviço (3 até 4 anos).

Tabela 12 - Caracterização sociodemográfica dos entrevistados técnicos do SPLE

| Téc. | Sexo | Idade | Educação     |  | Situação Organizacional                           |         |
|------|------|-------|--------------|--|---|---------|
|      |      |       | Escolaridade | Formação Base                              | N.º de anos que desenvolve funções na organização |         |
|      |      |       |              |  | No município                                      | No SPLE |
| 01   | F    | 48    | Mestrado     | Licenciatura em gestão de recursos humanos | 29  | 4       |
| 02   | F    | 43    | Mestrado     | Licenciatura em psicologia                 | 4   | 4       |
| 03   | F    | 36    | Mestrado     | Licenciatura em psicologia                 | 12  | 12      |
| 04   | M    | 38    | Mestrado     | Licenciatura em gestão de recursos humanos | 3   | 3       |
| 05   | F    | 38    | Mestrado     | Licenciatura em psicologia                 | 12  | 12      |

Fonte: entrevistas aos técnicos.

Como técnica de tratamento da informação recolhida, como já referido, optou-se pela análise de conteúdo das narrativas dos entrevistados, podendo esta designar-se de bricolage (Kvale, 2011), uma vez que o trabalho efetuado foi um misto entre categorial e leitura teórica. Começou por ser categorial, pois partiu-se dos objetivos da investigação e procurou-se, em todo o discurso (não só nas questões do guião afetas àquele objetivo), o conteúdo que contribuía para ilustrar o mesmo. Ghiglione & Matalon (1992:187) afirmaram que *“uma análise de conteúdo não tem sentido se não for orientada para um objetivo”*. Os objetivos correspondiam a conceitos do modelo de análise, ou seja, o tema. É uma análise categorial na medida em que: 1. na análise do discurso identificaram-se categorias cuja dinâmica era compreender o fenómeno que se queria estudar; 2. centrou-se nos significados atribuídos pelos atores sociais (Guerra, 2006). Esses significados resultaram de explicações explícitas e implícitas (Ritchie et al. 2004) dadas pelos entrevistados, pois segundo Guerra (2006, p.61), na análise de conteúdo assume-se que *“...há lugar para uma grande capacidade de interpretação ou inferência...”*. A atribuição de significado foi feita em constante *“diálogo”* com o modelo e quadro concetual de análise, utilizando categorias previamente definidas. Codificou-se, aferindo ou inferido *“afirmações – respostas”*, assinalando frases chave e de forma manual, criando tabelas para o efeito (anexos UU e VV). A frase foi a unidade de registo utilizada. O tipo de análise foi temático pois procurou-se o sentido das frases, tendo como referência temas que são as categorias em análise. *“Uma análise temática não é mais que o reconhecimento de temas num discurso que não é necessariamente temático”* (Guerra, 2006, p.193). Efetuou-se primeiro uma análise de conteúdo vertical, analisando-se o discurso de cada beneficiário, separadamente, procurando-se colocar em relevo as suas respostas aos vários temas ou objetivos. De seguida, procedeu-se a uma análise horizontal, ao se tratar cada um dos temas, salientando as diferentes formas de abordagem pelos entrevistados (Ghiglione & Matalon, 1992). A análise efetuada foi também teórica porque, na apresentação dos resultados, *“...escrevem-se informações resumidas da entrevista, segundo os temas chave. Os temas que aparecem no texto registam-se, classificam-se e voltam-se a classificar, sobre a base de uma busca ativa em busca de dados confirmatórios ou refutáveis.”* (Kvale, 2011, p.152).

Deu-se especial atenção à qualidade da codificação e da inferência. Na codificação utilizaram-se os critérios de objetividade, sistematicidade e generalidade, aconselhados por

Ghiglione & Matalon (1992). Assim, procurou-se controlar a ambiguidade do investigador, pela constante ligação ao quadro concetual e leitura do escrito, em momentos diferentes. Quanto à aplicação de um mesmo código, de maneira idêntica, a todos os elementos entrevistados, a leitura em momentos diferentes e a análise horizontal, implicando comparação, foram um grande auxílio. Procurou-se assegurar a fidelidade das categorias de análise (mesmo codificador, momentos diferentes; mesma análise), mas não foi possível aplicar a fidelidade do codificador (diferentes investigadores, analisam o mesmo texto e chegam aos mesmos resultados). Relativamente à qualidade da inferência, consideraram-se alguns cuidados (Mendes & Muskilin, 2017), entre os quais a homogeneidade e a pertinência. Isto é, as inferências foram feitas de acordo com os temas, a abordagem teórica (homogeneidade), existindo ligação ao quadro teórico e adaptação ao material analisado (pertinência). A pertinência foi, pois, assegurada pelas idas e vindas efetuadas, em relação à questão de investigação, ao objetivo e à teoria, durante todo o processo de estabelecimento das categorias. Como diz Bardin (2007, p.120) “uma categoria é considerada pertinente quando está adaptada ao material de análise escolhido, e quando pertence ao quadro teórico definido”. Contudo, não foi possível aplicar-se a exclusão mútua e só em parte a objetividade e fidelidade (quando um mesmo texto deve ser codificado da mesma maneira, mesmo quando submetido a diferentes análises).

### **3.3. Vigilância Epistemológica e Questões Éticas**

Importa esclarecer que o trabalho de interpretação dos dados, realizado entre dezembro 2020 e abril de 2021, foi feito com uma constante preocupação metodológica de rigor porque num paradigma construtivista não são os métodos que permitem a verdade, mas os processos de interpretação (Duarte, 2009). Existia uma clara noção que as impossibilidades várias, atrás mencionadas, provocariam limites ao estudo, limites esses que poderiam pôr em causa a pertinência dos dados recolhidos, a autoeficácia do investigador e a qualidade e interesse dos resultados. Por isso, espera-se que, com o relato sobre a forma como foram os dados analisados, tenha transparecido não só o cuidado colocado em cada procedimento, mas também o esforço efetuado de inferição informada, ou seja, alicerçada na teoria e em leituras complementares, para a explicitação dos resultados.

Quanto à dimensão ética, procurou-se ter presente não só princípios e práticas sobejamente conhecidos nas ciências sociais (*Social Policy Association*, 2009; Allmark et al., 2009), mas também questões valorativas recentes, apresentadas enquanto ética das entrevistas (Kostovicova & Knott, 2020). Houve, desde o início, uma dupla atenção: para com os participantes no estudo, mas também para com a organização pública que o viabilizou. Por outro lado, embora a entrevista não seja considerada uma técnica de investigação participativa<sup>30</sup>, neste estudo existia a vontade, em contribuir, de alguma forma, para o empoderamento das pessoas que individualmente colaboravam na investigação, mas também da organização que o tinha facilitado. No que respeita aos destinatários-beneficiários, para o seu autodesenvolvimento. Quanto aos técnicos do SPLE, proporcionar um momento de paragem, de reflexividade crítica. Por exemplo, no momento introdutório, de início da conversa com os destinatários, afirmava-se: *“Espero que este seja um momento positivo, de conhecimento de si na relação com os outros, do percurso feito e do que espera ainda alcançar.”* E em alguns casos, o momento da entrevista, trouxe esclarecimento, sentido, ao percurso e ao momento em que se encontravam. Os colaboradores também manifestaram o seu agrado.

A verdade é que as entrevistas, foram momentos muito empáticos, existindo em todos, e particularmente nos beneficiários, uma grande generosidade, uma vontade em contribuir para o trabalho da investigadora e um pedido para terem conhecimento dos resultados.

Essa mudança, segundo Kostovicova & Knott (2020) consequência inevitável da pesquisa por entrevista, deu-se nos dois sentidos, pois a investigadora acabou também por se sentir motivada, e encontrar sentido para a sua investigação. Por outro lado, na seleção dos excertos das entrevistas a apresentar, teve-se o cuidado de não expor informação que remetesse para dimensões mais sensíveis da história dos entrevistados, ou seja, algo que pudesse constranger o entrevistado e conseqüentemente a investigadora.

Quanto aos cuidados e princípios em voga na comunidade científica, assegurou-se a confidencialidade dos dados pessoais, o bem-estar, a obtenção de consentimento (realização, gravação das entrevistas e utilização de dados), a segurança (encriptação de documentos com informação das entrevistas) e o anonimato (pseudónimos para identificação dos entrevistados e da organização pública) da informação recolhida. No que toca à disseminação da pesquisa,

---

<sup>30</sup> Ex.: grupos focais; inquérito Delphi; *world café*; etc...

disponibilizar-se-á, ao SPLE e aos entrevistados, depois de sujeito a discussão e aprovação, o documento integral do estudo, mas também uma brochura resumo do mesmo. O serviço e os entrevistados receberão ainda um email de agradecimento, após a arguição do trabalho. A Câmara Municipal de Cascais, enquanto gestora de um SPLE e entidade empregadora da investigadora, receberá também, através da Direção Municipal de Estratégia, Inovação e Qualificação - Departamento de Promoção de Talento, o documento e a brochura.

Em termos epistemológicos importa lembrar, que este estudo se insere na política social crítica. Otto & Ziegler (2014) defendem que a política social exerce, no mundo, um papel organizador; embora, esse papel nem sempre corresponda à visão standard em que a política redistribui vantagens sociais para ultrapassar as desvantagens. Na verdade, os autores afirmam que “A política social e as Instituições que esta envolve tendem a organizar, proteger e reproduzir, determinadas estruturas sociais de desigualdade, em vez de desafiar as indiscutíveis estruturas básicas desiguais da economia política” (Otto & Ziegler, 2014, p.7). Defendendo que a abordagem capacitante se insere neste campo teórico, onde são importantes as questões da justiça social e das críticas anti produtivistas (Williams, 2016), lembram que as políticas públicas jogam um papel crítico, ao facilitar ou impedir, que as pessoas transformem oportunidades abstratas e formais, em capacidades, no sentido de poderes reais e efetivos. Por outro lado, a política social crítica é, em termos de paradigma científico, construtivista. Para o construtivismo social, os problemas e as políticas sociais podem ser entendidos, como produtos da mudança contínua de argumentos e interpretações, emergindo a partir das interações entre aqueles que reivindicam e as suas audiências. As pessoas reconstróem as condições que refletem as suas circunstâncias culturais e estruturais (Best, 2013), ou seja, a realidade é construída socialmente (Castañon, 2005). Contudo, elas também se podem emancipar dessas condições. O estudo é, assim, fortemente influenciado pela teoria da individuação de Bernard Lahire (2001). Este sociólogo francês, opõe-se ao determinismo do social (origem social e de classe) (Amândio, 2014), na época contemporânea dos indivíduos (Martins, 2019), propondo um modelo da necessidade feita virtude, em que os constrangimentos exteriores são transformados em motores interiores, onde o foro íntimo ou a subjetividade são considerados como lugares últimos de liberdade, de atores multissocializados e multideterminados.

Por último, importa abordar a questão da generalização do conhecimento. Embora alguns autores construtivistas defendam que a generalização não é possível em estudos qualitativos (Minayo, 2017), outros como Mayring (2007), Walsham (1995, citado por Sousa et al., 2017) e Kvale (2011), pensam precisamente o contrário. Sem tomar partido, pode-se talvez falar em pseudo generalização se considerarmos que o conhecimento produzido por este estudo, as suas inferências e implicações, embora circunscritas a uma realidade geográfica, territorial e de destinatários, sejam importantes na promoção das políticas de empregabilidade portuguesas.

**CAPÍTULO 4 – ANÁLISE DAS POLÍTICAS DE EMPREGO-EMPREGABILIDADE EUROPEIAS, NACIONAIS  
E DE UM SERVIÇO PÚBLICO LOCAL DE EMPREGABILIDADE**

No presente capítulo, proceder-se-á a uma análise, em várias escalas geográficas (europeia, nacional, local), das políticas de emprego-empregabilidade, num corte temporal (1997-2019), que permeia o lançamento da Estratégia Europeia do Emprego e o ano anterior à realização das entrevistas. Estudaram-se documentos europeus, nacionais e locais, neste caso do SPLE, examinando criticamente a documentação consultada. Foi possível, identificar, numa reflexão crítica-evolutiva, tendências nas políticas de emprego-empregabilidade europeias e portuguesas; posicionar essas políticas face a elementos-chave de políticas promotoras de capacidade para o trabalho e de desenvolvimento de carreira e ainda evidenciar as ideias dominantes subjacentes à sua conceção (se *Work First; Human Capital* ou *Capability Approach*; Bussi, 2015).

#### **4.1. Tendências no desenvolvimento das políticas, entre 1997 – 2019**

##### **4.1.1. Políticas europeias**

O período temporal 1997-2019, compreendendo 22 anos, abarca três estratégias europeias que regulam, orientam, as políticas de emprego-empregabilidade da União Europeia e dos Estados membros: a) Estratégia Europeia para o Emprego (EEE); b) Europa 2020; c) Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

Interessava compreender como evoluíram as políticas de emprego – empregabilidade nesse horizonte temporal. Estudaram-se por isso, onze documentos, entre os mais representativos das três estratégias, correspondendo a 20 anos de publicações, a maioria da responsabilidade da Comissão Europeia (Figura 10).

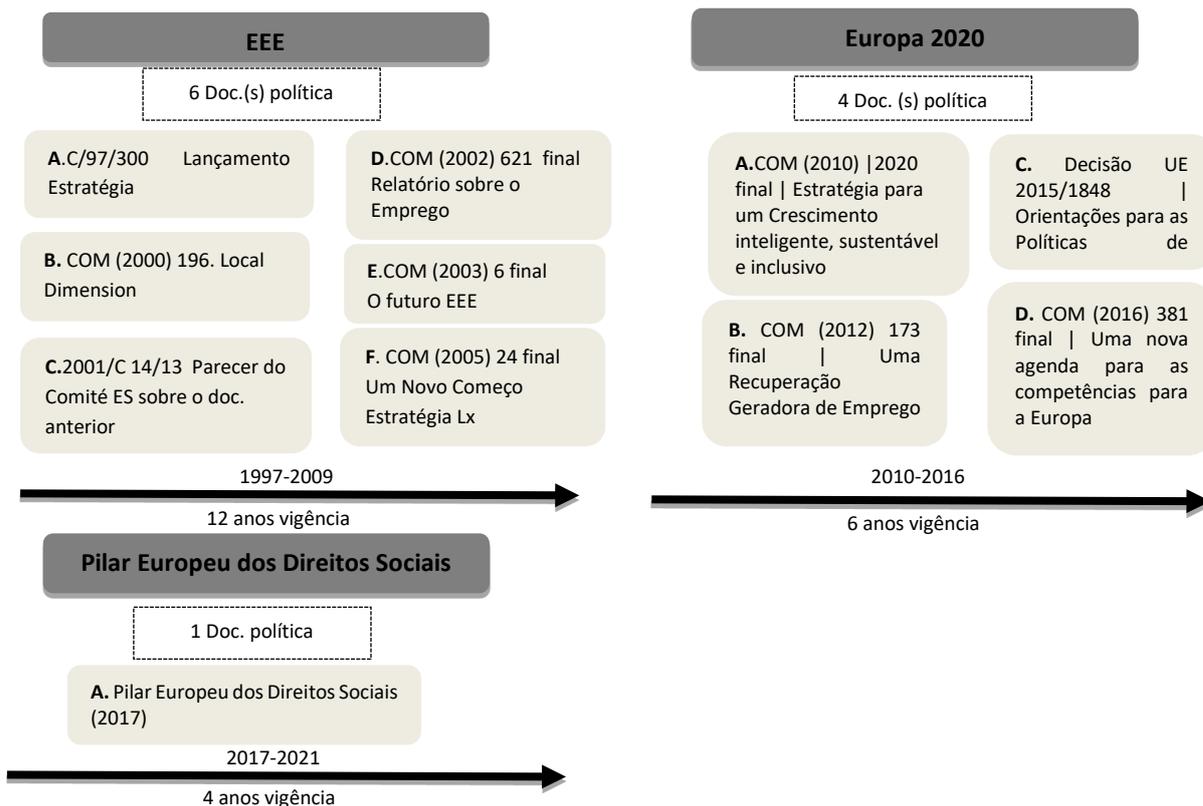


Figura 10 - Documentos representativos das Orientações Estratégicas de Política de Emprego, entre 1997 e 2019, analisados

Fonte: Criação própria.

Para a análise evolutiva compararam-se as estratégias (segundo parâmetros) e procuraram-se orientações dominantes na abordagem às políticas: a) situando-as no contexto sociopolítico europeu e internacional do surgimento e vigência; b) sintetizando as ideias chave; c) comparando as orientações, segundo categorias – eixos de análise das estratégias.

Como evoluíram então, as políticas no que toca às três estratégias? Iniciando-se com um enquadramento socio político, percebe-se que o desenvolvimento das mesmas se deveu, em parte, à conjuntura geoestratégica, às crises, que marcaram a Europa e o mundo, nos 20 anos em análise.

Nas duas primeiras décadas em análise, a Europa ficou marcada por grandes mudanças no seu “projeto económico, social- político regional”, incluindo a criação de uma moeda única. Neste período, o foco foi colocado no seu redesenho, estruturação, unificação de políticas, tendo sido reconhecido, através da atribuição de um prémio nobel da paz (atribuído à UE em 2012), o seu modelo societário, o papel estabilizador desempenhado na pacificação do continente europeu. Fora da UE, no panorama internacional, assiste-se à ascensão, cada vez

mais acentuada, da China. Os anos 90 e 2000 ficaram ainda assinalados, por duas crises financeiras-económicas mundiais: uma a asiática, de 1997-1998, e outra global, de 2008, com início nos EUA, mas que depressa se alastrou a todo o mundo, deixando marcas quase até final de década seguinte.

Ora, a primeira estratégia, a EEE, surgiu precisamente nesse contexto de perturbação, num ambiente de desemprego em massa, terminando um ano depois da segunda crise (2008). Pela primeira vez há uma regulação, a par com a política monetária com vista à moeda única, do mercado de trabalho e do emprego, por parte da UE.

No final dos anos 2000 e nos anos 2010, como se pode ver na Figura 10, em que vigoram a Estratégia Europeia para o Emprego e a Europa 2020, o mundo da interdependência entre blocos regionais e nações torna-se algo a considerar nas agendas europeias e nacionais e por isso, o discurso é de unificação do projeto europeu e das suas políticas. Importa situar, comparar a Europa face a outros blocos regionais e garantir que a unicidade do seu modelo de desenvolvimento – Modelo Social Europeu (MSE) – possa prevalecer. Esta é uma época em que, devido à crise financeira económica mundial, cujos efeitos tiveram, sobretudo no caso dos países do Sul (com Estados Sociais e economias menos desenvolvidas) durações mais prolongadas, chegando quase a ocupar (2008-2017) uma década, se dá grande atenção ao mercado e se desinveste na coesão social. Nos países do Sul (Portugal, Grécia, Espanha e Itália) os malefícios fizeram-se sentir na destruição do emprego e aumento do desemprego, na precariedade nos segmentos jovens da população ativa. Mas também nos fluxos migratórios dos trabalhadores qualificados e no agravar-se da pobreza, exclusão social e desigualdade de rendimentos (Serapioni & Hespanha, 2019).

No final dos anos 2010 (2017-2019) surge uma nova Estratégia, o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, cujo nome indicia uma atenção redobrada à dimensão da coesão social, numa época de retoma económica e onde era urgente reparar os danos causados pelas políticas de austeridade, dos anos precedentes. Recentemente, no plano de ação para implementação do Pilar, ficou claro o regresso à visão de desenvolvimento europeu “uma Europa social forte é o fundamento da prosperidade e bem-estar dos nossos cidadãos, mas também da competitividade económica” (European Commission, 2021, p.9).

Passando à síntese de ideias chave presentes nos vários documentos que constituem cada estratégia, percebe-se que as orientações de política, acabam por resultar e evidenciar,

implícita ou explicitamente, as preocupações, os desafios resultantes daqueles contextos sociopolíticos. A Figura 11 liga os documentos principais e suas ideias, aos acontecimentos sociopolíticos implicitamente relacionados.

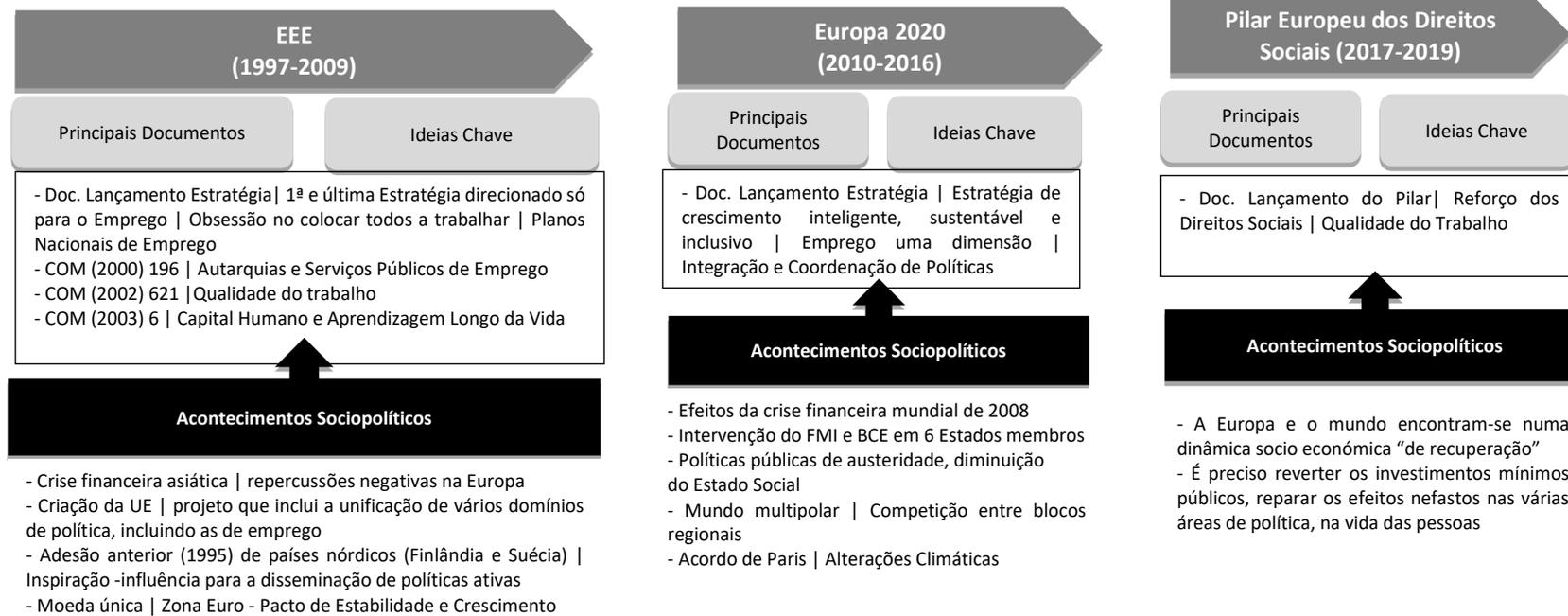


Figura 11- Ideias chave presentes nos principais documentos Estratégicos de Política Europeia de Emprego, entre 1997-2019, e ligação a acontecimentos sociopolíticos  
 Fonte: Criação Própria.

Na Estratégia Europeia para o Emprego, as grandes preocupações que dominavam a Europa e que são mencionadas no documento que lança a Estratégia, são o desemprego em massa, mas também as mutações económicas fruto da globalização. A Europa sente necessidade de intervir, regular o emprego e o mercado de trabalho, a par com a política monetária. Surgem por isso, pela primeira vez, orientações claras, estratégicas, mas também operacionais, com medidas, e com a obrigatoriedade dos governos nacionais operacionalizarem essas ideias, criando Planos Nacionais de Emprego (PNE), documentos nacionais, anuais, de políticas de emprego. Desta forma, o projeto e o princípio de unificação, chega às políticas de emprego, passando estas a serem decididas, coordenadas, acompanhadas, supranacionalmente. Há, no documento que lança a Estratégia, uma referência clara à inspiração na experiência de políticas sociais de outros Estados membros, neste caso os nórdicos.

Quando esta foi lançada, a influência da ideologia neoliberal do capital humano fazia-se sentir na orientação das políticas sociais. No documento COM (2003) 6, uma das medidas é mesmo *“investimento em capital humano e estratégias de aprendizagem ao longo da vida”*. De certa forma, o pilar da economia predominou sobre o da coesão social, uma vez que tudo existia em função do mercado. A própria empregabilidade era pensada como uma forma para levar um maior número de pessoas a entrar ou voltar ao mercado de trabalho.

No documento de 1997 que lança a estratégia há: a) uma clara defesa das políticas ativas em vez das passivas (proteção no desemprego); b) são introduzidos mecanismos que permitiram adaptar trabalhadores e empresas às mudanças do mercado de trabalho: flexibilizando, mas também dando segurança= flexisegurança; c) o incentivo ao trabalho feminino e à conciliação vida pessoal-profissional era para levar as pessoas a trabalhar. Por outro lado, as políticas ativas combinam com descentralização e intervenção local. Ora, três anos depois de ter surgido a Estratégia, há um documento (COM 2000 196) que chama a atenção para o papel central dos atores locais na sua implementação: as autarquias, as empresas e os Serviços Públicos de Emprego (SPE).

Em 2002, no documento (COM (2002) 621), que faz um balanço de cinco anos da EEE, num contexto económico e social mais favorável, em que a esperança face ao futuro estava em alta, é notória a mudança no “tom do discurso”, em que a qualidade do trabalho torna-se o novo tema. Este documento marca uma viragem no destronar do domínio do pilar do

mercado sobre a coesão social. A pessoa adquire um “estatuto de visibilidade”, pois a definição de qualidade de trabalho de 2003, noutro documento (COM, 2003), inclui a avaliação subjetiva que o trabalhador faz das características do trabalho. A “sua voz”, passa de certa forma, a ser considerada. A primeira vez em seis anos. Contudo, o fim continua a ser a economia, melhorar a sua prestação, e não a pessoa. A questão da qualidade surge em força nos três últimos documentos desta Estratégia, ligando-se à produtividade e à competitividade da economia europeia face a outras; mas também à economia do conhecimento. No COM (2003) 6 é dito que está no cerne do Modelo Social Europeu.

Na “Europa 2020”, logo no primeiro documento de lançamento da Estratégia, sobressai um olhar sobre a Europa no mundo, algo que não existia na EEE; realçando-se as suas forças e a questão da interdependência dos Estados no séc. XXI, bem como a competitividade por blocos regionais. Assume-se que os efeitos da crise financeira mundial, de 2008, fizeram a Europa retroceder nas suas conquistas. Por outro lado, deixa de existir uma estratégia específica para o Emprego e passa a existir uma estratégia que engloba o emprego; a investigação e a inovação; alterações climáticas e energia; educação; luta contra a pobreza. Questões que já vinham emergindo nos últimos documentos da EEE, nomeadamente conhecimento e inovação, são continuados e ganham novo protagonismo.

A propósito da inovação Howaldt & Schwarz (2017) lembram que foi naquela Estratégia que se realçou a sua importância, como única forma de enfrentar, com sucesso, os desafios complexos que a sociedade enfrenta. Contudo, lembram que é, muitas vezes um termo que carece de precisão, de significância científica, encontrando-se colado ao empreendedorismo (foco económico) e à tecnologia. Aqueles autores e Chiappero-Martinetti et al. (2017) propõem assim, uma ligação daquele conceito à abordagem capacitante, para que permaneça no “caminho certo”. Apresentam a inovação social como uma questão de política social, pois o que está em causa não são apenas bens materiais, mas sim harmonizar objetivos heterogéneos, disposições, desejos, com novas práticas sociais, funcionamentos e competências correspondentes (Howaldt & Schwarz, 2017). A inovação social pode, neste âmbito, entender-se como a entrega de novas ideias e soluções (produtos, serviços, modelos, modos de funcionamento, processos) a diferentes níveis socio estruturais que, intencionalmente, procuram mudar o poder das relações e melhorar as capacidades humanas, assim como o processo através do qual estas soluções são implementadas. O que é

crucialmente importante, é que as pessoas e os grupos articularem as suas aspirações, criando assim espaço para o surgimento da inovação. A qual, acaba por servir como fator de conversão para as pessoas expandirem as suas liberdades reais ou capacidades (Idem).

O crescimento sustentável, por seu turno, é uma resposta à crise climática e aos compromissos assumidos com o “Acordo de Paris”. O crescimento Inclusivo responde, por sua vez, aos efeitos da crise financeira – económico – social resultante da política de austeridade. Até 2015 os documentos de estratégia falavam nas repercussões da crise, evidenciando que o efeito foi prolongado (7 anos). Com a Estratégia Europa 2020 emerge uma maturidade de governação da UE, materializando-se numa agenda e instrumentos comuns de organização e planeamento. A unificação das políticas ou supranacionalização, como lhe chama Falkner (2016), parece algo sedimentado; vai cada vez mais longe, surgindo iniciativas de congregação e coordenação supranacional, em áreas que até então seria impensável: educação/ensino superior; investigação & inovação; digital; industrial; qualificações; pobreza. No mercado de trabalho sobressaem, enquanto dinâmicas de continuidade, as medidas de flexisegurança e a intervenção na oferta e procura, mas também alguns elementos novos como a mobilidade da mão de obra, a ligação entre os mundos educativos – formativos e o empresarial.

Por último, o Pilar Europeu dos Direitos Sociais marca uma reviravolta, uma mudança de foco no que toca à política de emprego. A UE re acentua o pilar da coesão social do Modelo Social Europeu (MSE), em detrimento do mercado. De facto, afirma-se no preâmbulo 7 “...a fim de reforçar os direitos sociais e produzir um impacto positivo na vida das pessoas”. O centro passa a ser a pessoa e não a economia. Esta Estratégia, embora concebida para a área EURO, dirigiu-se a todos os Estados membros. Define os princípios e os direitos fundamentais para assegurar a equidade e o bom funcionamento dos mercados de trabalho e dos sistemas de proteção social na Europa do séc. XXI. As transições profissionais parecem ganhar relevo. Surgiram, também, algumas questões novas, como a noção de empregabilidade sustentável; a proteção a novas formas de trabalho (por conta própria); a qualidade do trabalho que assume uma grande importância, existindo um eixo dedicado a essa preocupação.

Em suma, por tudo o que foi dito atrás, percebe-se que as Estratégias resultam de um “caldeirão conjuntural” onde se incluem: pressupostos para a intervenção baseados em escolhas ideológicas; ideias ou tendências dominantes nas políticas sociais; problemas

geoestratégicos a necessitar de respostas; situação socioeconómica; capacidade de intervenção da UE e dos Estados membros. Mostraram ainda que, a dinâmica de equilíbrio entre os pilares que sustentam o Modelo Social Europeu (coesão; mercado), foi, como numa balança, pendendo ora pendia mais para o lado do mercado, ora da coesão. Em momentos onde a conjuntura socioeconómica mundial era mais favorável (2005; 2015-2019), então as ideias e soluções centravam-se mais na coesão do que no mercado.

Existe um outro elemento que é preciso trazer para esta equação, o das ideologias governativas. Vanhercke et al. (2020), fazem uma interessante ligação entre a ideologia dos partidos que governaram os Estados membros e as estruturas europeias, nos últimos 20 anos, e o desenvolvimento da dimensão social da Europa. Apontam três principais períodos de evolução. O primeiro que se situa entre 1997 e 2005, designado de período social, influenciado pelo alargamento aos países nórdicos e Áustria; em que a maioria dos Estados membros tinham, entre 1997 – 2003, governos socialistas ou social-democratas. Um segundo, entre 2005 e 2015, em que a dimensão social da Europa é posta em causa, devido ao alargamento à Europa central e de leste e a dificuldade orçamental que garantisse a convergência social, económica e territorial. Os partidos conservadores e de direita ganhavam as eleições nacionais. Na Comissão Europeia (2010-2014), dos 27 comissários, apenas 6 eram de origem social-democrata. E ainda a crise financeira 2007-2008. Por fim, entre 2015-2019, com a Comissão Junker, assiste-se ao renascer da política social, lançando-se o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. E em janeiro de 2020 a nova Comissão van der Leyen, publicou o seu primeiro documento, indicando a triplica transição a que a Europa está a sujeita: demográfica, digital e de neutralidade climática. Ora, o Pilar Europeu, pode precisamente garantir que essas transições ocorram de modo justo.

Algumas das ideias lançadas na EEE, prevaleceram ao longo das restantes estratégias, sendo um exemplo nas tendências das políticas sociais: políticas ativas em vez de passivas; orientações de emprego primeiro e capital humano; descentralização e importância aos atores locais; sistema de serviços de emprego misto (organizações públicas e privadas); flexisegurança. Para os últimos documentos, começaram a surgir questões ligadas à vida multi fases, com a necessidade de apoiar as inevitáveis e expectáveis transições na carreira, numa vida mais longa.

Importa ainda realçar que, a noção de capital humano, surgida no seio da teoria económica nos anos 60, influenciou fortemente a EEE e a Estratégia Europa 2020. Este quadro analítico, transformou o trabalho numa forma de capital, permitindo que Gary Stanley Becker, ganhasse, em 1992, um prémio nobel da economia. Becker (2002) define capital humano como o investimento em conhecimento, formação e informação, proveitoso não só para o talento individual, mas também para a produtividade da economia moderna, através do aumento do rendimento de cada pessoa (Silva, 2008).

Relativamente à preponderância das políticas de emprego-empregabilidade, face a outras políticas da UE, a partir de 2005, data do Acordo de Lisboa, mas notoriamente a partir, de 2010, da Estratégia Europa 2020, deixa de existir uma Estratégia para o Emprego, passando o entendimento a ser que esta dimensão deveria ser pensada e intervencionada, a par com outras preocupações e áreas de política: 1º - conhecimento | Agenda de Lx (COM (2005) 24 final ) ; 2º - crescimento sustentável, inclusivo, inteligente (Europa 2020).

Analisando agora as Estratégias, mas à luz de algumas categorias, e começando pela forma como a empregabilidade é encarada, assistiu-se a uma evolução no ângulo de abordagem; passando-se de situação face ao mercado de trabalho (colocar todos dentro), para as competências (para estar dentro e para responder às necessidades do mercado) e por fim, para a empregabilidade sustentável (condições para os mais velhos permanecerem).

Quanto à oferta e procura, importava, desde o início, intervir em ambas as partes, embora, na EEE, se pendesse mais para a oferta. Na Europa 2020, há uma atenção grande à procura e o Pilar Europeu dos Direitos Sociais preocupa-se, sobretudo, na oferta.

Relativamente aos destinatários da política, verificaram-se algumas alterações (Tabela 13).

Tabela 13 - Destinatários das políticas de emprego-empregabilidade, ao longo dos documentos estratégicos de política de emprego, 1997-2019

| Estratégia                                | Mercado de Trabalho/Tipo de Pessoas   | Princípio de Atuação  | Tipo de Atuação  |
|---|---|---|--|
| <b>EEE</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fora Mercado Trabalho } desempregados (jovens e de longa duração) } inativos (deficientes e outros)</li> <li>- Dentro do mercado de trabalho, } trabalhadores mais velhos } outros ativos</li> <li>mas em risco de perder o emprego</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Discriminação positiva. Só para aquele tipo de pessoas.</li> <li>- A condição é apresentar qualquer desvantagem: desempregados ou em risco de ficar</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Predominantemente de reparação: para quem está com um problema; os desempregados</li> <li>- Também de prevenção: quem estando a trabalhar, como os mais velhos e outros, para diminuir o risco de ficar desempregado</li> </ul>                                 |
| <b>Europa 2020</b>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fora Mercado Trabalho } desempregados (jovens) inativos</li> <li>• jovens transitando da escola para o mundo trabalho</li> <li>• jovens NEET</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Discriminação positiva. Só para aquele tipo de pessoas.</li> <li>- A condição é ser jovem e apresentar certas condições e uma desvantagem</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Predominantemente de reparação. Neste caso o problema encontra-se nos menos qualificados, desfavorecidos e desempregados</li> <li>- Embora já surja a preocupação de promoção, ou seja, de intervir para facilitar a inserção no mercado de trabalho</li> </ul> |
| <b>Pilar Europeu dos Direitos Sociais</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fora Mercado Trabalho } desempregados (jovens) inativos</li> <li>• jovens transitando da escola para o mundo trabalho</li> <li>• jovens NEET</li> </ul>  | Sem informação  | Sem informação   |

Fonte: Criação própria.

No início, na EEE, o foco situou-se naqueles que estavam fora do mercado de trabalho. Mais tarde, incluíram-se os que estavam dentro, mas em risco. Contudo, o princípio de atuação manteve-se, pois, as políticas de empregabilidade são positivamente discriminativas e não universais, uma vez que se destinam a alguns grupos em particular, sobretudo se falarmos em intervenções mais aprofundadas, prolongadas, como a orientação de carreira.

Da primeira para a segunda Estratégia, há uma pequena mudança de abordagem. Embora predomine a atuação de reparação, quando as pessoas estão desempregadas, surge já uma preocupação de promoção de uma boa passagem, para os jovens, da escola para o mundo do trabalho.

Nas primeira e segunda Estratégias, existiu uma forte preocupação com o grupo etário dos jovens, desempregados ou inativos. Abordou-se ainda, a questão das transições. No documento COM (2012) “garantir transições no mercado de trabalho e mercados de trabalho inclusivos”. Na Decisão UE 2015/1848 “melhoria das transições escola – trabalho “.

No que toca à forma como se intervém junto das pessoas, a individuação só é assumida na Estratégia Europa 2020, embora só os mais fracos, dentro daqueles em desvantagem, tenham direito. Na EEE fala-se em identificar necessidades precocemente.

Relativamente aos Serviços Públicos de Emprego (SPE), enquanto elementos fundamentais na operacionalização das medidas de política europeias, nos primeiros 5 anos predominava a resposta pública. A partir de 2002 assume-se a existência de um regime misto (serviços prestados por organizações públicas e privadas), muito embora caiba aos SPE públicos a coordenação. Se no início era esperado que estes serviços desempenhassem um papel de mediação com os cidadãos e com as organizações, com atuações diretas ou indiretamente relacionadas com o emprego- empregabilidade, a partir da Estratégia Europa 2020, passaram também a ser agentes de apoio à transição de carreira dos cidadãos. No documento de 2001 (2001 | C 14/13), em plena EEE, sobressai a necessidade de capacitação, renovação destes serviços. Em 2015, na vigência da Estratégia Portugal 2020, a palavra de ordem é aumentar a eficácia da sua atuação.

Por último, a questão da qualidade do trabalho, não surge logo quando foi lançada a EEE. Só em 2002, aquando do balanço de 5 anos de estratégia, emerge como questão a considerar. Passados 10 anos, em 2012, reemerge e em 2015 – 2016 institucionaliza-se a sua importância, passando a ser intenção da UE promover empregos de qualidade. Surge no COM (2012) e ganha estatuto na Decisão UE 2015/1848. A forma como se considerava a qualidade também mudou, pois passou a incluir questões objetivas (remunerações; retribuições não pecuniárias; conciliação vida pessoal-profissional; segurança e ambiente físico; progressão na carreira) mas também subjetivas (que permitam satisfação pessoal), incluindo-se no COM (2016) 381 final um elemento novo, a realização pessoal, o desenvolvimento do potencial “muitas pessoas ocupam empregos que não correspondem ao seu talento”. E em 2017 (Conselho da Europa, 2017) a UE designou trabalho justo em vez de qualidade do trabalho.

Erhel et al. (2015) afirmam que, ao nível europeu, a agenda do trabalho com qualidade tem tido flutuações, de papel central a negligenciado. Consideram que um emprego com má qualidade é um risco social pelas consequências ao nível dos rendimentos, satisfação com o trabalho e perspetivas de carreira; afetando o bem-estar e a saúde física e psicológica. Para Piasna et al. (2019), a expressão da UE “mais e melhores trabalhos” não deixa de ser retórica, pois as Instituições europeias e governos têm priorizado a quantidade de empregos,

continuando a considerar estatísticas correspondentes e não investindo na medição do trabalho com qualidade.

Qualidade do trabalho, segundo o Eurofound (2021), é um conceito multidimensional, constituído por sete dimensões: ambiente físico, intensidade do trabalho, qualidade de tempo de trabalho, ambiente social, competências e descrição, prospetivas, salários.

Num dos documentos (COM (2002) 621) “...implica não só examinar ou tomar em consideração a existência de um emprego remunerado, mas também olhar para as características desse emprego. Trata-se de um conceito relativo e multidimensional.”

Trabalho justo ou decente, por seu turno, foi um termo desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e que surgiu, em 2015, ligado aos objetivos de desenvolvimento do milénio. O que se pretendia não era apenas criar trabalhos, mas trabalhos com qualidade. Para a OIT o trabalho decente implica: oportunidade de ter um trabalho que é produtivo e que atribui um salário justo; segurança no ambiente de trabalho; proteção social para a família; boas perspetivas para o desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para as pessoas expressarem as suas preocupações e participar nas decisões que afetam a sua vida; equidade de tratamento e oportunidade (EUROFOUND, acedido a 23 de março de 2021).

Passando agora ao tipo de orientações predominantes, nos documentos de estratégia analisados, prevaleceu, como já foi mencionado, a abordagem *Human Capital*, embora no início, na EEE, bem como na Europa 2020, também se encontrem indícios de *Work First*.

De facto, no documento que lança a EEE (C/97/300) existem mais elementos de *Work First* e alguns de *Human Capital*. Por exemplo, é assumido que as políticas visam a diminuição do número de desempregados e o aumento do número de empregados (pontos 22 e 23). As medidas ativas são aliadas desta orientação de colocar o máximo de pessoas no mercado de trabalho. No eixo I, defende-se “*passar das medidas passivas às ativas*”.

No capital humano há um enfoque grande no desenvolvimento de competências, na aprendizagem ao longo da vida, para que aumentem as hipóteses de uma pessoa aceder ou manter-se no emprego, ao longo do ciclo de vida ativo. A influência deste pensamento foi-se tornando mais forte, ao longo das várias Estratégias.

Ora, embora o discurso das competências se tenha aprimorado, completado, ao longo dos documentos da primeira estratégia, o fim permaneceu inalterável: responder aos

requisitos do mercado; criar um alinhamento entre empregador – empregado e reconhecer qualificações.

Assim, no documento C/97/300 pretende-se facilitar a transição para a escola, “...dotando os jovens de qualificações que respondam ao mercado de trabalho, para se adaptarem às mudanças tecnológicas e económicas do mercado de trabalho...”. No documento COM (2003) 6, “aquisição de competências para se manter no mercado de trabalho (ex.: TIC) ...”. Nesse mesmo documento é utilizado, pela primeira vez, a palavra capital humano, aparecendo como objetivo “investir no capital humano para que a Europa se torne a economia do conhecimento mais competitiva do mundo “. Na COM (2005) 24 final é lançado um objetivo intermédio “*aumentar o investimento no capital humano*” para mais empregos, com maior qualidade.

Nos documentos seguintes da EEE, começam a surgir cada vez mais elementos de *Human Capital* e até de *Capability Approach*. No documento de lançamento da EEE (C/97/300) o locus da responsabilidade na promoção da empregabilidade já era partilhado entre pessoas e Instituições e as parcerias incentivadas. Por exemplo, no documento COM (2000) 196 em que se defende a operacionalização da Estratégia, a nível local, é defendida a cooperação com vários atores locais: públicos (serviços públicos de emprego e autoridades locais) e privados (empresas). Nos documentos de 2002 e 2003 é assumido que os serviços de emprego são de prestação mista. Mas o modelo de governação é sempre *top down*.

Porém, também é possível encontrarem-se elementos da *Life First* ou *Capability Approach* na EEE.

Nomeadamente: a) a questão das transições no mercado de trabalho (COM (2003) 6; b) o enfoque na qualidade do trabalho que surgiu em força no documento COM (2002) 621, mas também COM (2001) 313 final, COM (2003) 6 final e COM (2005) 24. Embora, nestes dois últimos, como meio para o aumento da produtividade ou do número de empregos, respetivamente.

Atacar o problema macroeconómico de uma perspetiva individual e coletiva é também um elemento de *Capability Approach*. Ou seja, não basta intervir apenas nas pessoas, na oferta. É preciso intervir na procura (empresas) e legislar para regular a economia e o mercado. Ora, a EEE apresentava, desde o primeiro documento, medidas destinadas às pessoas e às empresas. Mas o discurso tornou-se mais explícito a partir dos documentos COM (2002) 621 “abordagens que integrem a procura e a oferta e que se interliguem com as

políticas de inclusão social “ e COM (2003) 6 “fomentar o espírito empresarial para criar mais e melhores empregos”.

E no que toca à Estratégia Europa 2020, que elementos de *Work First (WF)*, *Human Capital (HC)*, *Capability Approach (CA)*? Começando, pelos indícios de *Work First*, mantém-se o objetivo de aumentar o número de empregados e diminuir o número de desempregados, entre outras finalidades. No documento COM (2010) 2020 fala-se em “criar mais empregos e assegurar melhores condições de vida”. Das iniciativas para reduzir a taxa de desemprego jovem, constam: aprendizagem profissional; estágios ou outras experiências laborais; sistema EURES para mobilidade na Europa; facilitar a entrada dos jovens no mercado nacional através de uma atuação integrada de serviços de orientação e aconselhamento e aprendizagem.

Passando aos vestígios de *Human Capital* no documento COM (2010) 2020 ao discurso das competências alia-se o conhecimento inteligente, sustentável e inclusivo. Defende-se uma economia baseada no conhecimento e inovação, o aumento dos licenciados, mais investigação. Propõe-se melhorar os resultados do sistema de ensino e agenda para novas qualificações e emprego, capacitando as pessoas, desenvolvendo as suas qualificações ao longo da vida; melhorando a correlação entre oferta e procura. No COM (2012) apresentam-se sete iniciativas, uma das quais “Agenda para novas competências e emprego”, com vários objetivos. No COM (2012) para atingir um dos eixos estratégicos “restabelecer a dinâmica dos mercados de trabalho” defende-se “garantir transições no mercado de trabalho e mercados de trabalho inclusivos” e “mobilizar todos os agentes para ganhar eficácia”. No COM (2015) “reforçar a oferta de mão de obra, aptidões e competências”, promovendo: “sistemas de ensino e formação mais eficazes e eficientes para antecipar e responder às necessidades do mercado de trabalho; igualdade na remuneração entre homens e mulheres; promoção conciliação vida profissional e pessoal aumento as estruturas de educação e acolhimento de 1º infância e de cuidados saúde-sociais na velhice”. Em 2016 (COM (2016) 381) a UE dedica um documento ao tema das competências “Uma Nova Agenda de Competências para a Europa”, estipulando os seguintes eixos estratégicos: “melhorar a qualidade e a relevância da formação de competências; dar maior visibilidade e comparabilidade às competências e qualificações; melhorar a informação sobre competências tendo em vista escolhas profissionais fundamentais”. As competências surgem como um meio para se obterem empregos de qualidade.

#### 4.1.2. Políticas nacionais

Na análise das políticas de emprego nacionais selecionaram-se os documentos mais relevantes situados no período temporal (1997-2019) das três Estratégias anteriormente analisadas. Neste ponto interessa pensar criticamente a evolução das políticas de emprego-empregabilidade nacionais. De facto, 1997 marca a primeira regulação europeia com interferências diretas nas políticas nacionais dos Estados membros. Os governos nacionais ficaram obrigados, entre 1998 e 2009, a operacionalizarem, através dos *Planos Nacionais de Emprego (PNE)*, as linhas estratégicas, os objetivos, as medidas e as iniciativas dos documentos correspondendo à EEE. A partir da Estratégia Europa 2020, desaparece essa obrigatoriedade, fazendo-se o controle da UE, no caso da Europa 2020, através dos Relatórios, por país, de operacionalização da nova estratégia, com evidências de apropriação de recomendações da Comissão Europeia em várias áreas de política. Assim, escolheram-se documentos de carácter estratégico, os PNE e os programas de governo, quando já não existiam PNE, perfazendo um total de 12. Estes foram agrupados segundo os anos de vigência das Estratégias Europeias (Figura 12) e analisados comparando tendências e elementos-chave.

O período em análise foi marcado por 10 governos constitucionais: 6 (60%) PS (sozinho ou com coligação) e 4 (40%) PSD (sozinho ou em coligação) que embora tenham, certamente, procurado imprimir, nas opções de política, o seu cunho ideológico, viram, todavia, por aquilo que foi evidenciado atrás, a sua autonomia, balizada pelas orientações de política europeia.

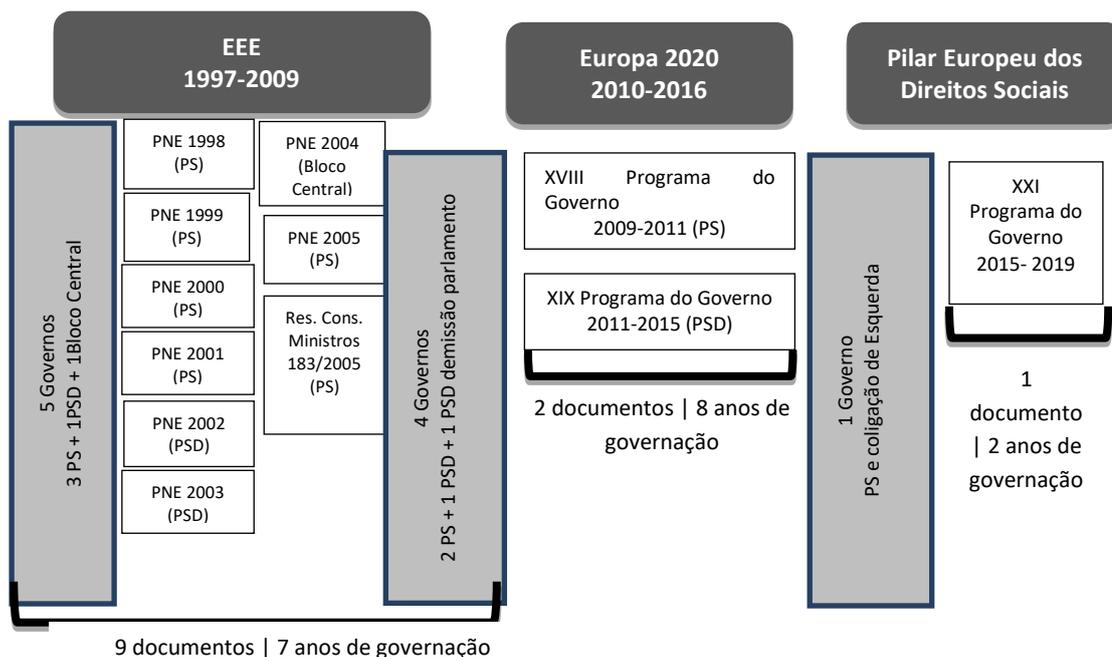


Figura 12 - Documentos de Política de Emprego Portuguesas analisadas  
 Fonte: Criação própria.

As tendências comparadas partiram de uma síntese das ideias chave, da novidade de cada plano. Assim, na época da vigência da EEE, dos PNE de 1998 a 2005 e Resolução do Conselho de Ministros 183/2005, começando pelos destinatários das políticas (Tabela 14) pode ver-se que, no que toca à abordagem e princípio de atuação não existiram alterações, tendo sido igual em todos os planos. Nas duas últimas estratégias o enfoque é colocado naqueles que estão fora do mercado de trabalho com uma grande preocupação nos jovens mais qualificados (inativos ou desempregados). Os desempregados de longa duração (DLD) e os trabalhadores mais velhos também estão representados como se a qualificação já não fosse um garante e o desafio fosse o emprego para os mais qualificados e mais velhos.

Tabela 14 – Tipo de destinatários das políticas de emprego portuguesas entre 1997-2009

| Estratégia europeia | Documento de Política Português | Destinatários  |   | Princípio de Atuação  | Tipo de Atuação  |
|---------------------|---------------------------------|--|---|---|--|
|                     |                                 | Inserção Mercado Trabalho  | Tipo Pessoas  |   |  |
| EEE                 | PNE 1998                        | Fora do mercado de trabalho<br><br>Dentro do mercado de trabalho, mas em risco de perder o emprego | - Desempregados adultos<br>- Inativos: jovens<br><br>- Menos qualificados   | - Discriminação positiva. Só para aquele tipo de pessoas.<br>- A condição é apresentar qualquer desvantagem: desempregados ou em risco de ficar | - Predominantemente de reparação: para quem está com um problema; os desempregados<br>- Também de prevenção: quem estando a trabalhar, como os mais velhos e outros, para diminuir o risco de ficar desempregado |
|                     | PNE 1999                        | Fora do mercado de trabalho<br><br>Dentro do mercado de trabalho, mas em risco de perder o emprego | - Desempregados<br>- Inativos: jovens, mulheres, pessoas portadoras de deficiência e pertencentes a minorias étnicas<br>- Trabalhadores mais velhos     | Idem  | Idem   |
|                     | PNE 2000                        | Fora mercado trabalho<br><br>Dentro do mercado de trabalho, mas em risco de perder o emprego       | - DLD<br>- Inativos: jovens e mulheres<br><br>- Trabalhadores mais velhos   | Idem  | Idem   |
|                     | PNE 2001                        | Fora mercado trabalho<br><br>Dentro do mercado de trabalho, mas em risco de perder o emprego       | - DLD<br>- Inativos: jovens, mulheres, pessoas portadoras de deficiência e pertencentes a minorias étnicas  | Idem  | Idem   |
|                     | PNE 2002                        | Fora do mercado de trabalho<br><br>Dentro do mercado de trabalho, mas em risco de perder o emprego | - DLD<br>- Inativos: jovens, mulheres, pessoas portadoras de deficiência e pertencentes a minorias étnicas<br>- Trabalhadores mais velhos               | Idem  | Idem   |
|                     | PNE 2003                        | Fora do mercado de trabalho<br><br>Dentro do mercado de trabalho, mas em risco de perder o emprego | - DLD<br>- Inativos: jovens<br><br>- Baixos salários<br>- Trabalhadores mais velhos   | Idem  | Idem   |
|                     | PNE 2005-2008                   | Fora do mercado de trabalho<br><br>Dentro do mercado de trabalho, mas em risco de perder o emprego | - Inativos: jovens saídos do sistema de educação, mulheres,<br><br>- Trabalhadores mais velhos<br>- Menos qualificados<br>- Outros em risco de exclusão | Idem  | Idem   |

Cont.

| Estratégia europeia                | Documento de Política Português | Destinatários  |   | Princípio de Atuação  | Tipo de Atuação  |
|------------------------------------|---------------------------------|--|---|---|--|
|                                    |                                 | Inserção Mercado Trabalho  | Tipo Pessoas  |   |  |
| Europa 2020                        | XVIII Programa do Governo       | vários   | vários  | vários  | vários   |
|                                    | XIX Programa do Governo         | Fora do mercado de trabalho  | - Desempregados: jovens licenciados e pessoas mais velhas<br>- Inativos: jovens de elevadas qualificações | - Discriminação positiva. Só para aquele tipo de pessoas.<br>- A condição é apresentar qualquer desvantagem: desempregados ou em risco de ficar | - Predominantemente de reparação: para quem está com um problema; os desempregados<br>- Também de prevenção: quem estando a trabalhar, como os mais velhos e outros, para diminuir o risco de ficar desempregado |
| Pilar Europeu dos Direitos Sociais | XXI Programa do Governo         | Fora mercado trabalho<br><br>Dentro do mercado de trabalho, mas em risco de perder o emprego | - Desempregados: licenciados, jovens, DLD<br>- Inativos: jovens   | - Discriminação positiva. Só para aquele tipo de pessoas.<br>- A condição é apresentar qualquer desvantagem: desempregados ou em risco de ficar | - Predominantemente de reparação: para quem está com um problema; os desempregados<br>- Também de prevenção: quem estando a trabalhar, como os mais velhos e outros, para diminuir o risco de ficar desempregado |

Fonte: Criação própria com base nos Planos Nacionais de Emprego 1997 a 2005-2008 e XVIII, XIX e XXI Programas de governo portugueses.

Quanto ao tipo de pessoas as características foram variando, dividindo-se a atenção entre os que se encontravam fora do mercado de trabalho, os inativos e os desempregados, e aqueles que estando dentro corriam o risco de ficarem desempregados (Tabela 15). No grupo dos que estavam dentro do mercado de trabalho destacavam-se os trabalhadores mais velhos e, naqueles os que estavam fora, os que embora em idade de trabalho, não tinham entrada nesse mercado, ou seja, os jovens, as mulheres, as pessoas portadoras de deficiência, as minorias étnicas.

Tabela 15 – Tipo de destinatários das políticas de emprego portuguesas, por ordem crescente dos mais referenciados, entre 1997-2009

| Situação face ao mercado de trabalho        | Destinatários  | N.º de x referenciados/PNE - Anos     |
|---|--|---------------------------------------|
| Trabalhadores Dentro do Mercado de Trabalho | Mais velhos  | 5 (1999; 2000; 2002; 2003; 2005-2008) |
|   | Menos qualificados   | 2 (1998; 2005)                        |
|   | Com baixos salários  | 1 (2003)                              |
|   | Em risco de exclusão   | 1 (2005)                              |
| Fora do Mercado de Trabalho                 | Inativos: jovens, mulheres, portadores de deficiência, pertencentes a minorias étnicas | 7 (1999; 2001; 2002; 2003; 2005-2008) |
|   | Desempregados de Longa Duração   | 3 (2001; 2002; 2003)                  |
|   | Desempregados adultos  | 1 (1998)                              |

Fonte: Criação própria com base nos PNE 1997 a 2005-2008.

Nos inativos destacam-se os jovens à saída do sistema educativo (7 x referenciados), as mulheres (4x) e as minorias étnicas (3x).

Relativamente às ideias chave, em cada documento reforçam-se ou emergem temáticas (Tabela 16). Existem temas mais referidos como a questão da qualificação da mão de obra, dos portugueses, em geral, com o que isso implica de aprendizagem ao longo da vida, foco no capital humano e competências. Mas também outros, segundo ordem decrescente de nomeações, presença nos documentos.

Tabela 16 - Temas em realce nos PNE, entre 1997-2009

| Temas   | N.º de documentos e anos                                    |
|---|---|
| Qualificação de Pessoas/Competências/ Capital Humano/ Aprendizagem ao longo da Vida | 5 (1999; 2001; 2002; 2003; Res. Cons. Ministros 30 de 2012) |
| Abordagem Ciclo de Vida / Transições de Carreira                                    | 3 (2003; 2004; 2005-2008)                                   |
| Qualidade do Trabalho   | 3 (1999; 2001; 2003)  |
| Articulação entre áreas de política, níveis de atuação                              | 3 (1998; 1999 e Res. Cons. Ministros 30 de 2012)            |
| Imigração   | 2 (2002; 2003)  |
| Caracterização da Intervenção, segundo tipo de pessoas                              | 2 (1998; 2002)  |
| Oferta – Procura  | 2 (1998; 2005-2008)   |

Fonte: Criação própria com base nos PNE 1997 a 2005-2008.

Alguns temas, como a imigração, a abordagem ciclo de vida, as transições na carreira, emergem mais para o fim da EEE. No final desta estratégia é colocada uma grande ênfase no mercado. No XVIII Programa de Governo há uma viragem passando a prioridade a ser a procura de mão de obra (Tabela 17).

Tabela 17 - Temas em realce nos XVIII-XIX- XXI Programas de Governo (2009-2019)

| Documentos                            | Temas  | Detalhes   |
|---------------------------------------|--|--|
| XVIII Programa do Governo (2009-2011) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas de Emprego</li> <li>- Oferta - Procura</li> <li>- Qualificação</li> <br/> <li>- Trabalho Digno</li> <br/> <li>- Estabelecer novas parcerias</li> <li>- Articulação do emprego com prioridades estratégicas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Em vez de empregabilidade</li> <li>- Reforço da procura, prioridade às empresas e seus agentes; internacionalizar as empresas e torná-las mais competitivas</li> <br/> <li>Setor social</li> <li>Sustentabilidade energética, inovação, competitividade, transportes</li> </ul> |
| XIX Programa do Governo (2011-2015)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Austeridade</li> <li>- Competitividade da Economia</li> <li>- Responder às necessidades da procura</li> <li>- Ocupar públicos desfavorecidos</li> </ul>   |  |
| XXI Programa do Governo (2015-2019)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estado Social</li> <li>- Educação de Adultos e Formação ao Longo da Vida</li> <li>- Consolidação Contas Públicas</li> <li>- Inovação e internacionalização das empresas</li> <li>- Empreendedorismo</li> </ul>                  |  |

Fonte: Criação própria com base nos XVIII, XIX e XXI Programas de Governo portugueses.

Ou seja, as políticas de emprego e não as de empregabilidade. A internacionalização e competitividade das empresas emerge e vai ser depois retomada no Programa do XXI Governo. A qualificação do tecido empresarial e da população, em geral, mantem-se. É notório que o XIX Programa de Governo estava sobre o auspício do resgate financeiro a Portugal. No XXI Programa de Governo, o discurso é, por sua vez, notoriamente mais humanista.

“Quatro anos da política de «ir além da Troika, acrescentando à austeridade imposta no Programa de Ajustamento mais cortes nos rendimentos do trabalho e das famílias, nos serviços públicos, nas pensões, nas prestações sociais e no investimento, conduziram a uma devastação social sem precedentes”. (XXI Programa do Governo, 2015, p.4).

## 4.2. Orientações das Políticas

### 4.2.1 Políticas nacionais, entre 1997-2019

Começando pelas políticas nacionais e no que toca à orientação das mesmas, em termos gerais, estas são indubitavelmente de *capital humano*, embora no PNE 2001 se encontrasse forte presença de *Work First* e nos PNE 2003 e PNE 2004 alguns apontamentos de *Capability Approach*, quanto ao envolvimento dos atores de diferentes naturezas. Contudo, a governação é essencialmente *top down* e não mista (*top down* e *bottom up*), logo de *capital humano*.

O XXI Programa de Governo contém alguns elementos de *Capability Approach*, como a defesa do aconselhamento e orientação de carreira, intervenções mais prolongadas no tempo e aprofundadas para os adultos. E ainda a orientação das políticas de emprego - empregabilidade e o considerar, na orientação de adultos, as suas expectativas.

Se olharmos para a síntese dos documentos europeus conseguimos perceber que as políticas nacionais foram influenciadas pelas Estratégias Europeias. Na análise das orientações procurou-se confrontar com características de políticas de empregabilidade promotoras da capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira<sup>31</sup>, segundo categorias. Porém, nem todos os documentos analisados continham informação que permitisse essa caracterização. Tratando-se de documentos estratégicos, torna-se mais difícil encontrar elementos mais

---

<sup>31</sup> Anexo GG.

operacionais. Contudo, a ausência de referências a determinadas categorias pode também significar o quanto essas características não fazem parte das preocupações da política, denotando o quanto estão longe de se pautarem por princípios de abordagem capacitante e de desenvolvimento de carreira.

É o que sucede na perspetiva do tempo na intervenção. Não existem referências claras aos tempos da intervenção; ao facto de deverem existir em função de necessidades-aspirações; ao dar espaço para as pessoas fazerem escolhas e um tempo para capitalizarem competências, efetuarem reconversão de carreira. Embora, nos PNE 2001 e 2005-2008, se possa deduzir pelo tipo de abordagem que propõem (levantamento de necessidades e realização de planos de emprego) que, para determinados públicos apenas (os desempregados de longa duração e os muito desqualificados), sejam necessárias atuações mais prolongadas por parte dos Serviços Públicos de Emprego.

Quanto ao papel desses serviços, predomina a orientação *Human Capital*, não se verificando qualquer tipo de apontamento de *Capability Approach*, devendo nesse caso, estarem as políticas orientadas para promover a capacidade de escolher, ao longo do ciclo de vida, ocupações que partam da síntese entre a dimensão pessoal e profissional; com reflexões, visualizações, decisões, ações deliberadas. E os Serviços Públicos de Emprego (SPE) focarem-se nas aspirações das pessoas, e descobrirem quais os recursos e fatores de conversão a mobilizar, cabendo aos técnicos facilitar-orientar o processo reflexivo e de iniciativa. Encontram-se referências claras àqueles serviços públicos, nos PNE de 1999 a 2004, ou seja, em 5 dos 11 anos de Planos de Emprego analisados. Por exemplo, no PNE de 1999 realçasse o dever de intervir de forma territorializada, personalizada sobretudo para públicos em desvantagem. No de 2003 destaca-se a modernização desses serviços, pela utilização de novas metodologias (Inserjovem e REAGE), bem como a “abordagem precoce, preventiva e individualizada de combate ao desemprego” (PNE, 2003, p.12). E ainda o seu papel crucial no combate ao desemprego jovem e de longa duração.

Relativamente aos atores organizacionais envolvidos na concretização das políticas de emprego e ao papel que lhes é atribuído, pode ver-se (Tabela 18) que, prevalecem referências a: a) organizações públicas de âmbito central e regional; b) a interlocutores do Estado Central, necessários para a aprovação dos Planos, estruturas representativas de organizações privadas (com e sem fins lucrativos) com assento na Comissão Permanente de Concertação Nacional.

Os SPE surgem como serviços locais, e são-no de facto, embora operacionalizem políticas de conceção e entrega central. No PNE 1999 vem em evidência o nível regional e territórios prioritários de intervenção, os pactos territoriais para o emprego, dois níveis de atuação que permaneceram ao longo de todos os PNE. Nos PNE 2004 e 2005-2008 é dado relevo ao nível local da intervenção, embora ao local apenas caiba participar na operacionalização das políticas; não conceber ou avaliar. O local não goza de liberdade para propor ou mesmo criar medidas específicas para os seus territórios. A preponderância é totalmente central, sendo atribuída ao Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, que com os seus braços locais os Centros de Emprego – SPE, tem autonomia para estabelecer parcerias locais. Nesse sentido, o PNE de 2004 aconselha ao estabelecimento de parcerias com uma estrutura representativa, de base local, de organizações sem fins lucrativos com intervenção no desenvolvimento social local – A Rede Social. Mas já em 2003 se chamava a atenção para a importância de dois novos atores: as autarquias locais e organizações privadas sem fins lucrativos.

*Tabela 18 - Atores organizacionais envolvidos e papel atribuído, nos vários documentos de política de emprego portuguesa, entre 1997 e 2019*

| Estratégia | Documentos             | Atores organizacionais envolvidos e papel atribuído  |
|------------|------------------------|--|
| EEE        | PNE 1998               | <u>Estado central</u><br>Preponderância para o Ministério do Trabalho e Solidariedade, mas também outros ministérios<br>Centros de Emprego representam a base local<br><u>Estado Regional</u><br>Região Autónoma dos Açores e da Madeira<br><br><u>Parceiros sociais</u> a CPCS<br>A orientação não é de CA  |
|            | PNE 1999               | “No PNE reconhece-se e incentiva-se o papel dos parceiros ao nível regional e local, na criação de empregos e de condições e estruturais mais favoráveis, nomeadamente no plano da identificação de oportunidades de criação de emprego ao nível local, em particular no âmbito das redes regionais e nos pactos territoriais de emprego” (p.26)   |
|            | PNE 2000               | Igual ao anterior  |
|            | PNE 2001               | Os mesmos dos planos anteriores  |
|            | PNE 2002               | Igual ao plano anterior  |
|            | PNE 2003               | Para além dos de planos anteriores, surgem novos. Pela primeira vez é dada relevância à administração local e a OSFL   |
| EEE        | PNE 2004               | Para além dos atores referidos nos planos anteriores, parece que dão um relevo especial ao nível local da intervenção, chamando a atenção para: (p.95 e p.94) <ul style="list-style-type: none"> <li>• A ligação dos PNE às estruturas locais da Rede Social</li> <li>• O incentivo à formação dos RH das autarquias locais</li> </ul> Também foi muito evidenciado a parceria do Ministério que tutela este plano e o da Educação, nomeadamente pelo envolvimento das universidades<br><br>- Parceria entre Centros de Emprego e UNIVAS |
|            | Res Cons. Min 183/2005 | Não existem referências  |
|            | PNE 2005-2008          | Deste modo, prosseguiram-se e reforçaram-se as parcerias estabelecidas no âmbito da promoção de PNE anteriores”<br><br>É dado realce aos SPE   |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>“...e a mobilização mais intensa e eficaz dos serviços públicos, com especial realce para o Serviço Público de Emprego (SPE), são apostas nucleares para a eficácia das medidas propostas neste PNE” (p.95)</p> <p>“Reforçar fortemente o processo de modernização dos serviços, nos mais diversos domínios, com especial destaque para o <u>Serviço Público de Emprego</u>, razão pela qual se integrou neste Plano um Programa de Modernização na área do emprego e também um Programa de Intervenção para as Entidades Empregadoras” (p.98)</p> |
|--|--|---|

**Cont.**

| <b>Estratégia</b>                              | <b>Documentos</b>                  | <b>Atores organizacionais envolvidos e papel atribuído</b> |
|--|------------------------------------|--|
| Europa 2020 (2010-2016)                        | Programa Governo XVIII (2009-2011) | Não existem referências                                    |
| Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2017-2019) | Programa Governo XIX (2011-2015)   | Não existem referências                                    |
| Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2017-2019) | Programa Governo XXI (2015-2019)   | Não existem referências                                    |

Fonte: Criação própria com base nos PNE 1997 a 2005-2008; XVIII, XIX e XXI Programas de Governo portugueses.

O PNE de 2003, imbuído das orientações europeias nomeia uma série de atores com quem se deve trabalhar:

“...atores de serviços públicos (quer Administração Central e Local, quer Autarquias) e organizações não governamentais (como IPSS, ADL, Associações Locais e outras).” (PNE, 2003, p.50)

Contudo, neste e noutros documentos, o modelo de governação mantém-se centralizado, regionalizado (Regiões Autónomas Madeira e Açores) e não multinível e muito menos misto.

A propósito desses atores, em 2012, Andreotti et al., chamavam a atenção para o eclodir, ao nível da UE, daquilo que designaram como sistemas de Estado Social local e do desafio que esses sistemas representavam para a coesão social. Definiram esses sistemas como arranjos dinâmicos onde as condições socioeconómicas e culturais específicas davam origem a diferentes misturas de atores formais e informais, públicos ou não, envolvidos no fornecimento de recursos de bem-estar. A subsidiarização das políticas sociais diz respeito à devolução da responsabilidade do Estado central para o local, mas também na pluralização de atores envolvidos no fornecimento de serviços sociais. A passagem de responsabilidades para a administração pública local é normalmente defendida por se considerar que as políticas são mais eficazes, participativas e sustentáveis. Contudo, se existem evidências empíricas quanto à facilidade do surgimento de experiências inovadoras, é também verdade que se colocam

uma série de riscos, nomeadamente a falta de capacidade de controle do governo local, a fragmentação territorial e as desigualdades, como ameaça à coesão nacional. Pode ainda somar-se, no que toca à governança, a participação de atores qualificados, deixando de parte aqueles que apresentam as necessidades. Ainda a falta de transparência dos processos e por fim o papel do Estado central na regulação das políticas sociais locais.

Num estudo recente, sobre descentralização e bem-estar dos cidadãos na Europa, Rodríguez-Pose e Tselios (2019), provaram que nem sempre o bem-estar é mais elevado num país descentralizado, uma vez que isso depende da qualidade da governação. A descentralização parece, contudo, funcionar, em países cuja capacidade, dos governos locais, no fornecimento de serviços e bens públicos, é limitada.

Relativamente às “habilidades/competências fundamentais a desenvolver nos beneficiários” (Tabela 20), predominam as referências a competências técnicas, ligadas a setores de atividade económica específicos estratégicos e às TIC ou de empreendedorismo e de gestão, para quem é ou pensa vir a ser empresário. Embora a comunicação, o espírito empreendedor, de iniciativa, de criatividade, as línguas estrangeiras surjam também como competências soft a desenvolver. Para públicos muito desqualificados, defende-se, no PNE de 2004, uma abordagem integrada com desenvolvimento pessoal e profissional. Contudo, não se procuram desenvolver competências que aumentem a capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira. Nomeadamente metacompetências de carreira, competências relacionadas com a identificação e verbalização de aspirações, com ser capaz de escolher e agir, de conceber, perseguir e rever planos de vida.

Tabela 19 - Habilidades e competências a desenvolver, nos vários documentos de política de emprego portuguesa, entre 1997 e 2019

| Estratégia                                     | Documentos                         | Habilidades/competências fundamentais a desenvolver nos beneficiários   |
|--|------------------------------------|---|
| EEE  | PNE 1998                           | -A propósito dos jovens e DLD “formação pertinente para a empregabilidade”<br>-Formação para aumentar a escolaridade, numa lógica de recuperação escolar<br>-Melhorar a empregabilidade e a transição escola vida ativa dos jovens, através: <ul style="list-style-type: none"> <li>• formações que promovam o espírito empreendedor, de iniciativa e a criatividade</li> <li>• currículos que incluam componentes experimentais e científico – tecnológicas (TIC)</li> </ul>   |
|  | PNE 1999                           | AS TIC ganham realce “...destaca-se em especial o reforço da formação no domínio das tecnologias da informação e comunicação (...) e a criação de um projeto piloto orientado para a criação de emprego na área dos serviços tirando partido das tecnologias de informação” <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Programa Internet nas Escolas</li> <li>• Programa INFORJOVEM</li> <li>• Medidas de apoio e enquadramento do teletrabalho</li> </ul> - “Plano de Formação Profissional para o sector” ambiental          |
|  | PNE 2000                           | Igual ao anterior   |
|  | PNE 2001                           | A grande preocupação são as competências para a sociedade da informação, enquanto “...vetor fundamental da estratégia de aprendizagem ao longo da vida e, em particular, da formação contínua.” (p.73)  |
|  | PNE 2002                           | Igual ao plano anterior   |
|  | PNE 2003                           | “...tem como principais prioridades a melhoria da qualidade da educação básica, a expansão e diversificação da formação inicial de jovens, a melhoria da qualificação e garantia da empregabilidade dos adultos ...” (p.24) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formação e certificação em TIC</li> <li>- Para além das TIC surgem outras competências: linguísticas, empreendedoras e <i>soft</i></li> </ul>  |
|  | PNE 2004                           | - Praticamente igual ao plano anterior<br>- Promoção de competências consoante os públicos<br>- Fala-se em desenvolvimento pessoal e profissional, mas só para os públicos com grandes desvantagens<br>- Em geral, a formação permite a atualização das competências, promovendo a empregabilidade  |
|  | Res Cons. Min 183/2005             | Não existem referências   |
|  | PNE 2005-2008                      | Nada a realçar. Na sequência de planos anteriores   |
| Europa 2020 (2010-2016)                        | Programa Governo XVIII (2009-2011) | - Há um reforço de promoção de competências necessárias à criação e gestão de negócios<br>- No caso dos empresários “promover a aquisição de competências básicas no domínio da gestão” (p.27)<br>“Promover a disseminação de uma cultura de iniciativa, inovação e risco, quer através dos currículos escolares, quer através de outras atividades de ligação ao meio desenvolvidas nas escolas, com particular relevo para os cursos secundários profissionais e para os cursos superiores” (p.36)                          |
| Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2017-2019) | Programa Governo XIX (2011-2015)   | Pretende-se fornecer mais capacidade de polivalência para a empregabilidade, de modo a responder eficazmente na área laboral.   |
| Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2017-2019) | Programa Governo XXI (2015-2019)   | “Nomeadamente, propõe-se o lançamento de um programa de reconversão de competências orientado para o setor das tecnologias de informação e comunicação, incluindo a aquisição de ferramentas no domínio da programação de código.” (p.20) para jovens licenciados desempregados <ul style="list-style-type: none"> <li>- A capacitação para o empreendedorismo com mentoria, com inserção em organizações de inovação, com formação modular em escolas públicas</li> <li>- Outras competências: básicas, de gestão</li> </ul> |

Fonte: Criação própria, com base nos PNE 1997 a 2005-2008; XVIII, XIX e XXI Programas de Governo portugueses.

No que toca aos percursos de carreira também não existe uma orientação *Capability Approach*, ou seja, referências à possibilidade de múltiplas carreiras, de reconversão ou ligações com áreas de vida não relacionadas com o trabalho. No entanto, encontram-se alguns apontamentos que indicam estar este tema presente. Por exemplo, no PNE de 1998, há uma chamada de atenção para a conciliação entre a vida pessoal e profissional e é lançado um programa para trabalhadores em setores e empresas em reestruturação. No PNE 2003 surge, pela primeira vez, uma referência ao desenvolvimento e progressão da carreira. No PNE 2005 fica-se, implicitamente, com a ideia de que os percursos de carreira podem ser variados quando se abordam as transições profissionais. No XXI Programa de Governo há uma referência ao prolongamento das carreiras e é lançado um programa para trabalhadores em setores e empresas em reestruturação. Existem outras categorias, para as quais não foi, em nenhum documento de política, encontrada informação. Nomeadamente no que se refere às características dos técnicos e o dar voz aos beneficiários.

#### **4.2.2 Políticas de um Serviço Público Local de Empregabilidade, entre 2015-2019**

Passando agora às políticas locais, ou seja, às intervenções levadas a cabo pelo SPLE, não foi possível proceder a uma análise aprofundada, como aquela realizada para os documentos de política nacional, por dispormos apenas de documentos de relato do realizado. Os documentos analisados foram 4, quase exclusivamente (à exceção do de um) relatórios de atividade, abrangendo um período de cinco anos, 2013 a 2018, correspondendo aos anos em que os beneficiários entrevistados utilizaram aquele serviço. Documentos estes abrangidos por dois programas de governo e duas estratégias europeias de emprego (Figura 13).



Figura 13 - Documentos referentes à atividade do SPLE, analisados  
 Fonte: Criação Própria.

Convém referir que o SPLE é um serviço gerido, desde 2015, pela Câmara Municipal do Porto -DMPE, do DMCS. Surgiu, em 2006, no âmbito de uma organização privada, a Fundação Porto Social, tendo-se inspirado e regendo-se por princípios da atuação de uma Rede Internacional, maioritariamente francófona, de serviços de empregabilidade públicos e privados, a *Réseaux Internationales des Cites des Métiers*, espalhados por vários países europeus. Portugal dispõe de dois serviços desta natureza, ambos administrados por municípios, encontrando-se o segundo, a sul.

A Câmara Municipal do Porto considera as iniciativas de promoção da empregabilidade enquanto contributos para a coesão social (Despacho n.º 8537/2018: 24856). Da leitura das atribuições (Idem: 24863) sobressaem linhas de atuação – temáticas (Tabela 20): a) papéis e resultados da atuação junto das pessoas; b) competências transversais e específicas para a candidatura-obtenção de emprego; empreendedorismo e inovação social.

Tabela 20 – Atribuições da DMPE, segundo temáticas

| Temáticas   | Atribuições  |
|---|--|
| Intervenção junto das Pessoas – Papéis e Resultados           | b) Promover o aconselhamento e orientação sobre percursos profissionais ao longo da vida   |
|   | c) Apoiar e orientar as pessoas para a responsabilização e autonomia na tomada de decisão nas diferentes dimensões da vida profissional                  |
| Competências Transversais                                     | d) Promover o desenvolvimento de competências pessoais transversais para facilitar a integração no mercado de trabalho                                   |
| Competências específicas para candidatura-obtenção de emprego | e) Promover o conhecimento integrado do mercado de trabalho  |
|   | f) Promover ações/iniciativas de aproximação das pessoas ao mercado de trabalho  |
| Empreendedorismo  | g) Desenvolver iniciativas de promoção do autoemprego  |
|   | i) Implementar, promover e ou acompanhar ações especialmente concebidas para a promoção do empreendedorismo e da inovação social                         |
|   | j) Acompanhar e apoiar técnica e logisticamente a implementação de projetos de empreendedorismo social   |
| Inovação Social   | k) Promover o estabelecimento de parcerias com entidades públicas e privadas para contribuir e participar em projetos e programas socialmente inovadores |
|   | i) Implementar, promover e ou acompanhar ações especialmente concebidas para a promoção do empreendedorismo e da inovação social                         |

Fonte: Despacho n.º 8537/2018.

Pode-se ainda concluir estarem, implicitamente, presentes duas orientações na abordagem às políticas de empregabilidade. De *Human Capital* no tipo de competências (soft e técnicas para candidatura a emprego) e na finalidade das mesmas “...facilitar a integração no mercado de trabalho”. Mas também de *Capability Approach* naquilo que é o papel daquele serviço público e dos seus técnicos: aconselhar, orientar, apoiar as pessoas nos seus percursos profissionais. E ainda no que deverão ser os resultados das atuações de orientação ou consultoria de percurso profissional: contribuir para a existência de pessoas responsáveis e autónomas, capazes de decidir. Para atingir a sua finalidade “implementar e/ou acompanhar ações de promoção da empregabilidade” (Despacho n.º 8537/2018, p. 24863), o SPLE recorre a diferentes tipos de atuação ou medidas de política, desenvolvendo a sua atividade “...através do estabelecimento de parcerias com entidades públicas e privadas” (Relatório de Atividades 2018, p.4). Dos documentos consultados sobressaem, em momentos diferentes, elementos destas duas abordagens e da teoria do desenvolvimento de carreira. Assim, no que toca ao *Human Capital* assume-se, em 2013, a influência da abordagem e da promoção de competências como central na atuação do SPLE, para que as pessoas se adequem ao que o mercado necessita.

“Alinhado com as orientações da «Agenda para novas competências e empregos», da estratégia Europa 2020, o programa de acção para o ano de 2013 tem no conceito de capital humano o seu eixo estruturante, dando continuidade ao trabalho desenvolvido em 2012 em torno do conceito de

competência transversal, então assumido como elemento aglutinador de toda a intervenção.” (SPLE - Plano de Atividades 2013, p.16)

“E entende-se por competência transversal toda a competência que é independente dos saberes técnicos, mas fundamental não só na capacitação da pessoa para o desempenho das suas tarefas ou funções, como na adequação da pessoa ao seu posto de trabalho.” (SPLE - Plano de Atividades 2013, p.16)

Em 2017 e 2018, ao iniciarem a descrição daquilo que é a missão deste serviço não começam por defender o ajudar as pessoas a obterem o emprego que valorizam, mas a torná-las empregáveis, através do aperfeiçoamento das suas competências.

“[O SPLE] tem como missão promover a empregabilidade e o empreendedorismo das pessoas...” (Relatório de Atividades da DMPE 2017 e 2018, p. 4)

“A DMPE deverá analisar as necessidades do tecido empresarial portuense e da região, preparando o cidadão para as exigências do mercado de trabalho, com uma aposta no desenvolvimento e aperfeiçoamento de competências transversais...” (Relatório de Atividades da DMPE 2017, p.14)

Porém, encontraram-se também elementos de desenvolvimento de carreira (DC) e de *Capability Approach*. No que toca ao DC, num excerto e ao longo do documento, de 2013, é notória a influência daquela teoria, incluindo a intenção de promover o desenvolvimento, nas pessoas, de determinados atributos de empregabilidade, como a autogestão de carreira, a proatividade e o *networking*.

“Transversais a toda a intervenção, são objectivos estruturantes do programa de acção em 2013:

- a promoção do autoconhecimento autogestão de carreira
- a promoção de um conhecimento informado e integrado do mercado de trabalho autogestão de carreira
- a promoção da responsabilização e da tomada de decisão nas diferentes dimensões da vida profissional Proatividade
- a mobilização das pessoas na concretização dos seus objectivos profissionais SNW
- a promoção do desenvolvimento pessoal e profissional ao longo da vida DC”

(SPLE - Plano de Atividades 2013, p.17)

No relatório de 2017, vem em evidência o interesse em promover atributos de empregabilidade, o empreendedorismo e a autogestão de carreira.

“São objetivos estratégicos do [SPLE]:

Promover uma cultura empreendedora nas pessoas” (Relatório de Atividades da DMPE 2017, p.5)

“[O SPLE] intervém promovendo a responsabilização do cidadão na gestão dos seus desafios profissionais e da autonomização progressiva na sua relação com os serviços ao seu dispor.” (Relatório de Atividades da DMPE, 2017, p.4)

Quanto à *Capability Approach* (CA), num excerto do plano de atividades de 2013, a finalidade de promover, nas pessoas, a “capacidade de Saber Tornar-se (capacidade de vir a ser)” faz lembrar a concretização de funcionamentos potenciais (ser e fazer); algo almejado por aquele tipo de políticas de empregabilidade. Num outro fragmento de 2015, destaca-se o papel da intervenção junto das pessoas, bem como o seu resultado. Ora à Cidade das Profissões do Porto, não cabia apenas apetrechar as pessoas para responderem às necessidades do mercado, mas também facilitar, orientar o processo reflexivo, de escolha, de decisão; apoiando na descoberta e concretização da carreira que valorizada, ou seja, no “*seu projeto de vida e trabalho*”. Falam mesmo, como se viu atrás, na descoberta do próprio potencial, mas não em realizá-lo.

“[O SPLE] orienta a pessoa no processo de autoconhecimento, de descoberta do seu potencial profissional e de definição do seu projeto de vida e trabalho, apoiando na identificação de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, pelo aperfeiçoamento de competências, técnicas e transversais, na definição de estratégias e na construção e mobilização de ferramentas de empregabilidade.” (Relatório de Atividades da CPP 2015, p. 2)

O facto de tencionarem intervir na oferta e na procura, também se insere na AC.

“[O SPLE] pretende dar resposta às necessidades do cidadão, mas também do tecido empresarial da cidade do Porto”. (Relatório de Atividades da DMPE 2017, p.4)

Bem como, o “habilitar as pessoas a serem agentes ativos de desenvolvimento pessoal e profissional” (Relatório de Atividades da DMPE 2017, p.5). A forma como veem a ligação entre empregadores e empregados, também se insere na AC, pois esta é considerada um meio para responder às necessidades do mercado, mas também enquanto oportunidade para aqueles que querem entrar no mercado de trabalho.

“A DMPE deverá analisar as necessidades do tecido empresarial portuense e da região, preparando o cidadão para as exigências do mercado de trabalho, com uma aposta no desenvolvimento e aperfeiçoamento de competências transversais. Procurar-se-á, assim, estabelecer uma maior proximidade com empresas e instituições de ensino, visando aproximar quem busca uma oportunidade profissional (seja

*por conta de outrem ou por conta própria) de quem a possa potenciar (instituições de formação, empresas, consultoras de recursos humanos ou financeiras).” (Relatório de Atividades da Divisão Municipal de Promoção da Empregabilidade 2017, p.14)*

Como se referiu atrás, no capítulo I, as políticas de empregabilidade, são políticas ativas de emprego, que intervêm do lado da oferta, da pessoa, em vez da procura. Diferentes tipos de intervenção essas que se podem classificar, segundo a designação de Bonoli, de ocupacionais, reforço de incentivos ao trabalho, assistência no emprego e aumento das competências ou requalificação. Ora, categorizando as medidas de política disponibilizadas, nos anos em referência, pelo SPLE, verifica-se, Tabela 21, que estas são de assistência no emprego e de aumento de competências.

Há uma medida que não vem mencionada nos documentos consultados, mas que foi referenciada nas entrevistas aos beneficiários e atores chave e que é assegurada por parceiros deste serviço, consultores em nome individual - o *coaching* de carreira e profissional-, tendo sido disponibilizada em alguns dos anos em referência. Essa e a consultoria de percurso profissional, são intervenções que atuam na identidade subjetiva dos beneficiários.

Tabela 21 - Medidas de empregabilidade disponibilizadas pelo SPLE, entre 2013 e 2018

| Medidas  |   | Disponibilização |      |      |      | Categorização, segundo Bonoli                    | Medidas destinadas a intervir na identidade subjetiva |     |
|--|---|------------------|------|------|------|--|---|-----|
|  |   | 2013             | 2015 | 2017 | 2018 |  | Sim   | Não |
| Designação   | Descrição   |                  |      |      |      |  |   |     |
| Consultoria de percurso profissional               | Serviço de acompanhamento, orientação e capacitação profissional, estruturado nas seguintes dimensões de intervenção: identificação do potencial profissional da pessoa, definição de objetivos profissionais, definição de estratégias de abordagem ao mercado de trabalho, construção de ferramentas de empregabilidade, identificação de canais de procura de oportunidades profissionais, identificação de oportunidades de desenvolvimento de competências, identificação dos passos a dar para a criação da própria atividade | x                | x    | x    | x    | Assistência no emprego                           | x   |     |
| <i>Workshops</i>                                   | Oficinas formativas subordinadas a 5 temas: empregabilidade, empreendedorismo, competências – chave, mobilidade internacional, ferramentas digitais. Foram variando ao longo dos anos   | x                | x    | x    | x    | Aumento de competências                          |   | x   |
| <i>Clubs</i>                                       | Intervenções de pequeno grupo, na forma de consultoria, com vista ao desenvolvimento profissional. Foram variando ao longo dos anos.  | x                | x    | x    | x    | Aumento de competências                          |   | x   |
| <i>O Speed Recruitment</i>                         | É um encontro entre empresas e candidatos a emprego, e constitui uma solução de recrutamento eficiente. Inclui seleção de beneficiários e formação.   | x                | x    | x    | x    | Assistência no emprego e Aumento de competências |   | x   |
| <i>Master Speech</i>                               | É um concurso de talento para o Marketing Pessoal, em formato <i>pitch</i> , mediante apresentações de 90 segundos de candidatos à procura de novas experiências profissionais, perante um júri de profissionais de referência na área dos Recursos Humanos e da Empregabilidade e uma plateia de empresas. Inclui formação e acompanhamento personalizado.   | x                | x    | x    | x    | Assistência no emprego e Aumento de competências |   | x   |
| Meeting Day  | Consiste numa visita mensal às instalações de uma empresa para conhecer as suas principais práticas de gestão de pessoas.   |                  | x    | x    |      | Assistência no emprego                           |   | x   |
| Prova dos 9  | Consiste numa iniciativa que decorre ao longo de um dia inteiramente dedicado ao desenvolvimento de nove competências-chave para o mercado de trabalho e dinamizado por entidades parceiras do SPLE.  |                  | x    |      |      | Aumento de competências                          |   | x   |
| GEPE – Grupo de Entreatajuda na Procura de Emprego | São grupos informais de pessoas desempregadas, que se reúnem semanalmente e cujo objetivo é a procura ativa de emprego. Através da dinâmica de entreatajuda em grupo procura-se ultrapassar a desmotivação, o isolamento e a tendência depressiva a que o desemprego muitas vezes conduz. Promovida pelo Instituto Padre António Vieira.  |                  |      |      | x    | Assistência no emprego                           |   | x   |
| CdP Recruta / Recruta @ CdP                        | Nesta iniciativa, O SPLE convida uma empresa de referência a estar presente, uma vez por mês, no seu espaço, para entrevistar candidatos à procura de emprego.  |                  |      |      | x    | Assistência no emprego                           |   | x   |

Fonte: Plano de atividades 2013; Relatórios de Atividade 2015-2017-2018.

Contudo, este serviço público desenvolveu outro tipo de medidas, não de empregabilidade, destinadas a organizações, consultores a título individual, técnicos. Medidas essas com efeitos no lado da oferta (desenvolvimento de carreira), mas também da procura: *business break* para empreendedores; *business break* para parceiros do SPLE; evento anual para profissionais que desenvolvem orientação vocacional e profissional (*Career Summit* em 2018); *RH Talks* para empresas com práticas positivas de gestão de pessoas. Desenvolve ainda, a convite de entidades de formação, de ensino e de carácter comunitário, sessões e eventos sobre questões de empregabilidade e empreendedorismo. Concebeu e implementou um projeto de exploração vocacional e desconstrução de estereótipos de género, para o pré-escolar, baseado num jogo, o “Cresce e Aparece”. Disponibiliza, nas suas instalações, um espaço multimédia e de autoinformação “...que permite o acesso gratuito à Internet para pesquisa de informação, redação e impressão de currículos entre outros assuntos...”. (Relatório de Atividades da DMPE 2017, p.10)

**CAPÍTULO 5 – AS POLÍTICAS DE EMPREGO - EMPREGABILIDADE NO OLHAR DOS TÉCNICOS DE UM  
SERVIÇO PÚBLICO LOCAL DE EMPREGABILIDADE**

Este capítulo resultou, pois, das entrevistas realizadas a cinco técnicos do SPLE, incluindo a responsável pela gestão daquele serviço. Interessava dar-lhes voz, perceber, no que toca a esta área de política social, como olham para a realidade portuguesa, considerar as suas propostas e perceber como estas se posicionavam face ao quadro teórico utilizado.

## 5.1. Reflexões e propostas de medidas de empregabilidade

### 5.1.1. O que caracteriza a realidade nacional e do SPLE

Neste ponto apresentam-se as considerações dos técnicos do SPLE acerca das políticas de empregabilidade nacionais e do seu serviço, tendo-se colocado questões, algumas genéricas outras relacionadas com conceitos do quadro teórico.

Começando pela adequação e suficiência das medidas de empregabilidade para ativarem a escolha-iniciativa e transformarem as aspirações em funcionamentos, em geral, as respostas foram indiretas, reportando-se à realidade do SPLE ou do território nacional. A adequação foi abordada sobretudo para as políticas de empregabilidade nacionais, tendo surgido uma série de sugestões.

Alguns colaboradores (3) consideraram que, no panorama nacional e em termos gerais, as medidas de política são insuficientes e que é sobretudo um problema de desadequação.

*“Não acho que sejam suficientes. Acho que são inadequadas (...) Pelo contrário, estão a ter o efeito exatamente contrário, que é reforçar essa tendência, e criar um mecanismo de incapacitação das pessoas. Isto porque, como não são capazes de resolver os seus problemas sozinhas, têm de ser dependentes destes serviços que lhes vão resolver os problemas.”* (Técnico 2)

Outros (2) afirmaram que, as medidas mais personalizadas e importantes na promoção da capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira, como a consultoria de percurso profissional, *coaching* profissional, *coaching* de carreira, são insuficientes.

*“Eu acho que não são suficientes. A maioria das pessoas não tem acesso a um *coaching* de carreira, nem a um aconselhamento de consultoria de carreira. Não têm, não é? E, portanto, dando a importância que dou a esta área da empregabilidade da gestão de carreira, obviamente acho que ainda não são suficientes neste momento.”* (Técnico 1)

Foi também referido, que os recursos financeiros e sociais disponíveis não permitem, a muitas pessoas, saírem do registo de sobrevivência, vendo-se obrigadas a aceitarem qualquer emprego.

*“...de facto, é complicado para muita gente. Porque há prioridades na vida, não é? E as prioridades de saúde e (...) de emprego estão à frente. Nós estamos aqui a falar de um passo que se calhar faz sentido uma pessoa parar e refletir «bem eu primeiro preciso de desenvolver as minhas competências de empregabilidade para aumentar as hipóteses de encontrar um emprego», mas de facto e especialmente em situações de desemprego (...) muita gente pensa que a prioridade de facto é «eu tenho de encontrar emprego amanhã».” (Técnico 4)*

Outro questionou a fase de vida, em que normalmente as políticas sociais intervêm, surgindo, segundo o próprio, a maior parte das vezes, tardiamente.

*“É uma questão cultural. Uma questão do meio de onde a pessoa vem, é uma questão do contexto no qual vive, das oportunidades que foi tendo ao longo da infância, à medida que foi crescendo. Tudo isto depois vai no fundo afunilando. Quando chega à altura de beneficiar das políticas (...) Já está tudo afunilado em termos de decisão e de oportunidades.” (Técnico 5)*

No que toca à auscultação das aspirações, necessidades e escolhas, das pessoas, por parte das organizações que, em Portugal, trabalham na área da empregabilidade, os colaboradores são unânimes em considerar que as organizações (sobretudo o IEFP), não agem desta forma. As causas prendem-se com a inexistência de orientações do Estado Central, número excessivo de pessoas a acompanhar por técnico; residindo a responsabilidade nas organizações e não nos técnicos. Os exemplos são vários, indo desde desconhecimento, pelo IEFP, do perfil das pessoas, convocando-as para iniciativas desadequadas; à obrigatoriedade de comparência nas ações do IEFP, não tendo possibilidade de escolha; até ao facto de existir uma orientação para se diminuir o tempo de atendimento a cada pessoa, que é extensível a outras áreas de política pública (saúde), existindo também em organizações privadas. Como consequência as pessoas são negligenciadas, deixadas “à sua sorte”.

Quanto ao SPLE, estão todos de acordo que as aspirações, necessidades e escolhas são consideradas. No quadro da abordagem capacitante designa-se “dar voz às pessoas”. Para evidenciar este princípio e prática, foram indicados uma série de evidências, a seguir agrupadas (Tabela 22).

Tabela 22 - Forma como no SPLE se "dá voz às pessoas", segundo a opinião dos seus técnicos

| EVIDÊNCIAS  | N.º de x referenciado |    |    |    |    |       |  | Total Referências | Total técnicos |
|---|-----------------------|----|----|----|----|-------|--|-------------------|----------------|
|   | 01                    | 02 | 03 | 04 | 05 | Total |  |                   |                |
| <b>PLANEAMENTO DAS MEDIDAS – PROGRAMAÇÃO SPLE</b>   |                       |    |    |    |    |       |  |                   |                |
| São criadas a partir das necessidades das pessoas   | •                     |    |    |    |    | 1     |  | 4                 | 2              |
| São criadas considerando necessidades de organizações parceiras que intervêm na área da empregabilidade ou social |                       |    | •  |    |    | 1     |  |                   |                |
| O plano de atividades, anual ou mensal, ajusta-se às necessidades das pessoas                                     | •                     |    |    |    |    | 1     |  |                   |                |
| É efetuada avaliação de medidas   |                       |    | •  |    |    | 1     |  |                   |                |
| <b>AMBIENTE INFORMAL E ACESSIBILIDADE AOS SERVIÇOS</b>  |                       |    |    |    |    |       |  |                   |                |
| O ambiente é acolhedor  |                       |    | •  |    |    | 1     |  | 5                 | 3              |
| As pessoas podem recorrer ao serviço quando querem  |                       | •  |    |    | •  | 2     |  |                   |                |
| Pelo à vontade em contactarem os serviços   |                       |    |    |    | •  | 1     |  |                   |                |
| As pessoas acedem facilmente ao serviço   |                       |    |    |    | •  | 1     |  |                   |                |
| <b>ATITUDES NA INTERVENÇÃO DOS TÉCNICOS</b>   |                       |    |    |    |    |       |  |                   |                |
| Respeitam o “tempo das pessoas”   |                       |    | •  |    |    | 1     |  | 5                 | 3              |
| Tratam as pessoas com individualidade   |                       |    | •  |    |    | 1     |  |                   |                |
| Ouvem as pessoas  |                       |    | •  |    |    | 1     |  |                   |                |
| Não existem retaliações por incumprimentos ou faltas  |                       |    |    | •  |    | 1     |  |                   |                |
| A recusa de algo proposto é sinal de capacitação do beneficiário  | •                     |    |    |    |    | 1     |  |                   |                |
| <b>ATITUDES INCENTIVADAS OU PERMITIDAS AOS DESTINATÁRIOS</b>  |                       |    |    |    |    |       |  |                   |                |
| Possibilidade de recusarem algo proposto  | •                     |    |    | •  |    | 2     |  | 7                 | 4              |
| Podem escolher o que valorizam, incluindo medidas   | •                     |    |    |    | •  | 2     |  |                   |                |
| Terem poder para avaliarem as medidas, o serviço, os formadores, os técnicos, etc...                              |                       |    | •  |    |    | 1     |  |                   |                |
| São incentivados a identificarem e verbalizarem competências, interesses, objetivos                               |                       |    | •  |    |    | 1     |  |                   |                |
| São incentivados a desenvolverem processos de autoconhecimento e identificação de aspirações                      |                       |    |    |    | •  | 1     |  |                   |                |

Fonte: Entrevistas a técnicos do SPLE.

Como se pode ver o “dar voz”, considerar as pessoas, vai desde questões mais macro, como o planeamento do serviço e das medidas (incluindo a sua avaliação), passando por outras meso como o ambiente organizacional que se procura imprimir a quem procura o serviço, até outras mais micro relacionadas com a intervenção junto das pessoas, incluindo atitudes requeridas aos técnicos, bem como incentivadas nos destinatários (categoria que obteve mais referências).

*“Repare na consultoria de carreira nós sugerimos. Nós ouvimos mais até do que propriamente ...nós obviamente sugerimos no final (...) Se a pessoa volta nós sabemos que está interessada em continuar o trabalho dela, e digamos o percurso que iniciou connosco. Parte sempre da vontade da pessoa aceitar ou não as nossas sugestões.” (Técnico 1)*

*“... Porque de facto, [o SPLE] liberta, dá possibilidade à pessoa de vir apenas no momento em que precisa (...) se calhar a nós menos segurança, e é mais exigente para nós, mas eu acho que é muitíssimo mais estruturante para quem nos procura, e muitíssimo mais eficaz. A pessoa só nos procura se quiser, e isso tem levado ao sucesso [do SPLE] (...) As pessoas têm este tempo todo e oportunidade de vir as vezes que quiserem.” (Técnico 2)*

*“...e tentar ouvi-la, nós no final de cada workshop, no final de cada atendimento, a pessoa recebe um questionário de avaliação de satisfação onde pode deixar a sua opinião de forma anónima sobre os nossos serviços, onde nos pode dizer «eu gostei disto, ou não gostei daquilo» e tem essa, essa liberdade, até mesmo de vir cá falar com a equipa (...) Eu acho que isso só acontece, porque lá está, nós tentamos criar aqui um espaço (...) Que permita a pessoa sentir-se em casa e em casa nós dizemos quando não gostamos de alguma, não é? E é mesmo isso que nós tentamos fazer aqui [no SPLE]. Seja de uma forma mais formal, como é o caso dos nossos questionários de avaliação de satisfação, ou de avaliação de impacto que fazemos uma vez por ano. Seja (...) de uma forma mais espontânea...” (Técnico 3)*

*“Do mesmo modo, é possível, mais que possível nós recomendarmos alguma coisa ou determinada atitude ou ação a uma pessoa e ela não quer fazer, amigos na mesma.” (Técnico 4)*

*“As pessoas sentem que vêm aqui (...) sem nenhuma obrigatoriedade, com facilidade, de forma prazerosa.... Vêm por opção. Não receberam uma convocatória e isso já muda a figura...” (Técnico 5)*

A diversidade e completude das categorias, onde o “dar voz” se expressa, parece mostrar a importância que o assunto assume. Por outro lado, como um dos colaboradores lembrou, este é um princípio promovido e exigido às organizações que aderem à rede internacional *Réseau International des Cités des Métiers*, da qual faz parte o SPLE.

Nos pontos de partida para a intervenção existem elementos de abordagem capacitante.

Na opinião dos entrevistados esta é uma área de política pouco valorizada, onde as organizações que intervêm não só são insuficientes, como estão desarticuladas e são, muitas vezes, desconhecidas.

*“Mas há aqui (...) lacunas ou até uma falta de investimento nesta área mais específica da empregabilidade (...) portanto, deve haver mais incentivo nestas políticas de empregabilidade, mas para isso também tem de haver vontade (...) Porque nós cá em Portugal...eu até podia falar de outros países como a Finlândia que têm sistemas integrados desta área da empregabilidade. Nós não temos...no fundo estamos cada um no seu quintal...o IEFP é o IEFP... [o SPLE], a Câmara do Porto, o município do Porto é outra...outra quintinha digamos, e acabamos por estar cada um no seu espaço e não há aqui uma articulação.” (Técnico 1)*

As medidas são desadequadas às necessidades das pessoas, insuficientes, remediativas, na sua maioria; surgindo numa fase tardia do desenvolvimento humano e ainda dispersas, desconhecidas e desarticuladas, entre outros atributos.

*“...o que há nem sempre corresponde às necessidades das pessoas.” (Técnico 1)*

*“As principais medidas que nós temos neste momento em vigor entram já numa fase tardia do desenvolvimento humano. ...nós... de uma forma global, preocupamo-nos muito com a questão da empregabilidade quando pensamos só no público adulto, e na verdade, acredito que se nós trabalharmos estas questões de uma forma mais precoce... Com uma verdadeira articulação.... Essas questões da*

*empregabilidade, que muitas vezes tomam proporções maiores na idade adulta, se calhar não teriam tanto impacto.” (Técnico 3)*

*“Acho que está muito dispersa, muito dispersa precisamente por essa razão que acabou de apontar.” (Técnico 4)*

*“... É a gestão de parcerias, é o modelo de gestão do futuro e acho que.... Lá está, em termos centrais ou em termos públicos (...) acho que falta mais esta (...) noção de trabalho por parceria.” (Técnico 3)*

Em particular as medidas do IEFP, para além de outros aspetos, estão desacreditadas, valorizam a quantidade e não a qualidade, estão focadas nos desempregados e não na empregabilidade.

*“Exatamente! E aquilo que acabamos por ver é que o Instituto do Emprego é apenas aquele local onde as pessoas vão quando estão desempregadas... e quando sentem que «ok, já não há mesmo nada a fazer, portanto eu tenho mesmo que lá ir». Porque muitas das pessoas que nós recebemos aqui, quando nós perguntamos «está inscrito no Centro de Emprego da sua área de residência?» dizem-nos «não, para quê?» Sim, é... é um descrédito em relação à Instituição e é também já uma sensação de desânimo apreendido. Já não vale a pena.” (Técnico 3)*

*“O Instituto do Emprego é uma máquina (...) muito, muito pesada, com tudo o que isso implica (...) valoriza muito mais os objetivos numéricos do que propriamente os objetivos de qualidade. A qualidade da informação que presta, do acompanhamento que presta (...) E nós percebemos que este acompanhamento individualizado, personalizado não está a ser feito pelo Instituto do Emprego, por todos os obstáculos que têm (...)” (Técnico 3)*

Já as medidas do SPLE, diferem das do IEFP em muitos aspetos (Tabela 23).

Tabela 23 – Características das medidas de empregabilidade do SPLE, na opinião dos seus técnicos

| PARÂMETROS  | N.º de x referenciado |    |    |    |    |       |    | Total Referências | Total técnicos |   |  |
|---|-----------------------|----|----|----|----|-------|----|-------------------|----------------|---|--|
|   | 01                    | 02 | 03 | 04 | 05 | Total |    |                   |                |   |  |
| <b>PESSOAS QUE OS PROCURAM</b>  |                       |    |    |    |    |       |    |                   |                |   |  |
| Adultos em reconversão de carreira  | •                     |    |    |    | •  | 2     | 9  | 3                 |                |   |  |
| Adultos em transição para a reforma   | •                     |    |    |    |    | 1     |    |                   |                |   |  |
| Jovens licenciados à procura do 1º emprego  | •                     |    |    |    | •  | 2     |    |                   |                |   |  |
| Pessoas, mas também organizações  |                       |    | •  |    |    | 1     |    |                   |                |   |  |
| Públicos diversificados   |                       |    | •  |    |    | 1     |    |                   |                |   |  |
| Públicos qualificados (pessoas com o 12º ano e mais de escolaridade)  |                       |    |    |    | •  | 1     |    |                   |                |   |  |
| Pessoas à procura de estágios   |                       |    |    |    | •  | 1     |    |                   |                |   |  |
| <b>OBJETIVOS DA INTERVENÇÃO</b>   |                       |    |    |    |    |       |    |                   |                |   |  |
| <u>Visam, pretendem</u>   |                       |    |    |    |    |       |    |                   |                |   |  |
| A capacitação das pessoas ao longo do seu percurso profissional   | •                     | •  |    |    |    | 2     | 13 | 5                 |                |   |  |
| Promover o <i>networking</i> (entre pessoas; e pessoas e empresas)  | •                     |    |    |    | •  | 2     |    |                   |                |   |  |
| Fazer o match entre quem procura e quem oferece emprego   | •                     |    |    |    |    | 1     |    |                   |                |   |  |
| Capacitar os parceiros  |                       |    | •  |    |    | 1     |    |                   |                |   |  |
| Desenvolver, explorar competências pessoais e de empregabilidade nas pessoas  |                       | •  |    | •  | •  | 3     |    |                   |                |   |  |
| Facilitar a exploração do potencial intrínseco  | •                     |    |    | •  |    | 2     |    |                   |                |   |  |
| Desenvolver competências para procura-candidatura a emprego   |                       |    |    | •  |    | 1     |    |                   |                |   |  |
| Promovem a consciência da centralidade da “identidade subjetiva” da pessoa para a empregabilidade   |                       | •  |    |    |    | 1     |    |                   |                |   |  |
| <b>CARACTERÍSTICAS DAS MEDIDAS</b>  |                       |    |    |    |    |       |    |                   |                |   |  |
| Articuladas (outras organizações e áreas de política)   | •                     |    | •  |    |    | 2     | 17 | 5                 |                |   |  |
| Individualizadas – personalizadas (feitas à medida de cada pessoa)  | •                     |    | •  | •  |    | 3     |    |                   |                |   |  |
| Específicas para determinadas necessidades (desenvolvimento de competências (procura – candidatura a emprego; sociais; acesso à oferta de emprego adequado; identificação do que se quer e das ações a desenvolver; orientação vocacional; exploração vocacional) | •                     |    |    |    |    | 1     |    |                   |                |   |  |
| Com medidas complementares às do IEFP e outras iniciativas de empregabilidade de entidades públicas existentes no território  |                       |    | •  |    |    | 1     |    |                   |                |   |  |
| Com serviço gratuito  |                       |    | •  |    |    | 1     |    |                   |                |   |  |
| Com profissionais capacitados   |                       |    | •  |    |    | 1     |    |                   |                |   |  |
| Dão voz às pessoas  | •                     | •  | •  | •  | •  | 5     |    |                   |                |   |  |
| Dão voz aos parceiros   |                       |    | •  |    |    | 1     |    |                   |                |   |  |
| Permitem o anonimato das pessoas  |                       |    | •  |    |    | 1     |    |                   |                |   |  |
| Centradas nas necessidades de quem os procura, na empregabilidade de todos, mas tendo também um olhar e respostas para públicos específicos, mais vulneráveis (pessoas com deficiência; migrantes)  |                       |    | •  |    |    | 1     |    |                   |                |   |  |
| <b>ORGANIZAÇÕES E PARCERIAS</b>   |                       |    |    |    |    |       |    |                   |                |   |  |
| A pertença a uma Rede de Parceiros internacional que é fonte de inspiração e inovação e que se encontra em redefinição  |                       |    | •  |    |    | 1     |    |                   | 2              | 2 |  |
| Uma parceria forte, com parceiros estão alinhados com os valores do SPLE  |                       |    | •  |    |    | 1     |    |                   |                |   |  |
| <b>OUTROS</b>   |                       |    |    |    |    |       |    |                   |                |   |  |
| Uma forma de atuar reconhecida pelos parceiros nacionais  |                       |    | •  |    |    | 1     | 3  | 3                 |                |   |  |
| Encaminham para entidades que podem acompanhar o percurso de carreira, sobretudo na área do empreendedorismo  |                       |    |    |    | •  | 1     |    |                   |                |   |  |
| Não guardam dados das pessoas   |                       |    |    |    | •  | 1     |    |                   |                |   |  |

Fonte: Entrevistas a técnicos do SPLE.

Desde logo, nos destinatários, públicos diversificados (pessoas e organizações), com várias situações face ao trabalho e não só desempregados e desqualificados, mas também trabalhadores qualificados.

*“Eu acho que, até durante esta entrevista quando falo [do SPLE] parece que estou a falar de utilizadores individuais que espontaneamente conhecem [o SPLE] e que solicitam atendimento, ou que participam nos nossos projetos, mas nós (...) desde o início (...) sempre trabalhamos de forma muito próxima com as escolas, com Instituições do terceiro setor que fazem acompanhamento ... psicossocial e que solicitam a colaboração da nossa equipa na dinamização de workshops sobre como procurar emprego, como construir um currículo como se preparar para uma entrevista de emprego ou até workshops mais generalistas...” (Técnico 3)*

Mas também nas características positivamente diferenciadoras: articuladas, personalizadas, centradas na empregabilidade de todos, entre outras.

*“...independentemente de não haver esta articulação há um esforço dos dirigentes (...) Tanto que nós nas nossas iniciativas, na nossa agenda, temos algumas iniciativas com a participação do IEFP (...) Não é algo que esteja institucionalizado (...) Posso dizer que temos atendido pessoas encaminhadas pela Junta de Freguesia do Bonfim porque exatamente também temos essa preocupação de trabalharmos com os GIPS das juntas de freguesia e acabamos por nos ajudar, entretajudar mutuamente, por criar algumas sinergias..., mas lá está, era muito mais prático, muito mais funcional, se essas sinergias já fossem criadas cá de cima, digamos, hierarquicamente (...) Não há uma estratégia, digamos. E é uma pena. Temos o exemplo [do SPLE] de Paris. E França (...) é um exemplo... há uma maior articulação com todas as organizações que tratam o mesmo tema da empregabilidade. Aqui no Porto e em Portugal, eu penso que ainda é um passo que temos de dar.” (Técnico 1)*

### **5.1.2 Medidas Sugeridas**

Relativamente às propostas efetuadas pelos técnicos do SPLE, iniciando por aquilo que consideraram ser as medidas com melhores resultados na promoção da capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira (Tabela 24), em geral, a ideia de desenvolvimento ou gestão de carreira esteve mais presente do que a de capacidade para o trabalho.

Tabela 24 - Medidas do SPLE com melhores resultados no que toca à capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira, na opinião dos seus técnicos

| MEDIDAS  | N.º de x referenciado |    |    |    |    |       |                   |                |
|--|-----------------------|----|----|----|----|-------|-------------------|----------------|
|  | 01                    | 02 | 03 | 04 | 05 | Total | Total Referências | Total técnicos |
| <b>FOCO PRINCIPAL</b>  |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Responder a necessidades das pessoas   | •                     | •  |    |    |    | 2     | 5                 | 5              |
| Medidas relacionadas com a capacidade trabalho e desenvolvimento de carreira                                       |                       |    | •  | •  | •  | 3     |                   |                |
| <b>FIM – EM GERAL</b>  |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Diversidade  | •                     | •  |    |    |    | 2     | 8                 | 3              |
| Que permitam a experimentação  |                       | •  |    |    |    | 1     |                   |                |
| Que permitam aumento de possibilidades   |                       | •  |    |    |    | 1     |                   |                |
| Que coloquem as pessoas em contacto com empresas e empreendedores  |                       | •  |    |    |    | 1     |                   |                |
| Que promovam empreendedorismo de atitude e de negócio  |                       | •  |    |    |    | 1     |                   |                |
| Que intervenham precocemente, na infância, nas escolas   |                       | •  |    |    |    | 1     |                   |                |
| Atendimento personalizado  |                       |    |    |    | •  | 1     |                   |                |
| <b>FIM – PARA DESENVOLVER OU GERIR A CARREIRA</b>  |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Obrigatoriedade das medidas consultoria de percurso profissional e <i>coaching's</i> (profissional ou de carreira) | •                     |    |    |    |    | 1     | 7                 | 4              |
| Primazia implícita às medidas consultoria de percurso profissional e <i>coaching's</i>                             |                       |    | •  | •  | •  | 3     |                   |                |
| Reflexão sobre o que se quer, já se atingiu, ligação ao mercado de trabalho  |                       |    | •  |    |    | 1     |                   |                |
| Complementaridade com Workshops, Speed Recruitment, Master Speech  |                       |    |    | •  | •  | 2     |                   |                |
| <b>FIM – PARA DESENVOLVER A CAPACIDADE PARA O TRABALHO</b>   |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Trabalhando as aspirações em workshops   |                       |    | •  | •  |    | 2     | 3                 | 3              |
| Trabalhando o questionamento e a estruturação de ideias em workshops   |                       |    |    |    | •  | 1     |                   |                |

Fonte: Entrevistas a técnicos do SPLE.

Convém referir que a gestão de carreira é também um conceito utilizado pela abordagem capital humano, estando mais relacionado com questões materiais de status. No entanto, a visão dos técnicos estava alinhada com a da abordagem capacitante, onde a carreira tem que ver com a realização pessoal e o contributo societário. Na gestão ou desenvolvimento de carreira, sobressai a primazia ou mesmo a obrigatoriedade de medidas que permitam uma intervenção aprofundada, como a consultoria de percurso profissional e o *coaching*, que podem, segundo alguns colaboradores, ser complementadas com *Workshops*, *Speed Recruitment*, *Master Speech* (estas duas últimas incluem uma abordagem consultoria/coaching + *Workshops*), conforme foi identificado por quase todos os técnicos. Os *Workshops* foram referenciados como medidas adequadas para se trabalharem aspirações, questionamentos e estruturação de ideias, contando com o contributo dos pares e do formador.

*“Há pessoas que precisam deste apoio personalizado de consultoria de percurso profissional. E estes nós também já temos. Iniciativas como gestão de carreira e como o coaching profissional, por exemplo. (...) Para além destas, saliento mais uma vez o Master Speech e o Speed Recruitment.” (Técnico 1)*

*“E depois temos 2 ações permanentes [no SPLE] em que isso é operacionalizado, é o caso dos atendimentos personalizados, a consultoria de percurso profissional e os workshops que...compõem a nossa agenda mensal.” (Técnico 3)*

*“...depois também temos workshops que, num contexto diferente, se eu conseguir desbloquear o tal clique e perceber «não, eu quero trabalhar o meu perfil profissional, quero saber qual o meu valor, quero descobrir qual é o meu valor, se é que ainda não sei, e descobrir aquilo que eu quero».” (Técnico 4)*

*“O atendimento, dependendo claro, de quem nós estamos a atender e se é possível num atendimento. Às vezes há aqueles momentos eureka! E isso acontece (..) e... as nossas iniciativas como o Speed Recruitment, o Master Speech, uma vez que implica um trabalho mais aprofundado. A combinação do atendimento e do workshop estão nestas iniciativas (...) através dos nossos workshops, quando já vêm com alguma realidade, outro tipo de vivências, até com os outros colegas e até com os formadores.” (Técnico 5)*

Quanto às características daqueles que conseguem visualizar e planear os seus funcionamentos futuros, estas pessoas caracterizam-se, em termos de fatores de conversão, por possuírem atributos de empregabilidade (uma meta competência de carreira) ou um tipo de fator de conversão pessoal (Tabela 25).

Tabela 25 - Fatores de conversão e recursos de quem visualiza e prepara o futuro desejado, segundo os técnicos do SPLE

| FATORES DE CONVERSÃO   | N.º de x referenciado |    |    |    |    |       | Total Referências | Total técnicos |
|--|-----------------------|----|----|----|----|-------|-------------------|----------------|
|  | 01                    | 02 | 03 | 04 | 05 | Total |                   |                |
| <b>FATORES DE CONVERSÃO PESSOAIS GERAIS</b>  |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Competências pessoais ( <i>soft skills</i> ; literacia de empregabilidade; acesso e utilização de recursos de empregabilidade) | •                     |    |    | •  | •  | 3     | 4                 | 4              |
| Motivação (sentido do que faz com contributo societário)   |                       | •  |    |    |    | 1     |                   |                |
| <b>FATORES DE CONVERSÃO PESSOAIS META COMPETÊNCIAS CARREIRA – ATRIBUTOS PERSONALIDADE</b>                                      |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Autoconceito, autoeficácia e autoconfiança elevadas  |                       | •  |    | •  |    | 2     | 4                 | 3              |
| Perfil personalidade   |                       | •  |    |    |    | 1     |                   |                |
| Inteligência emocional   |                       |    | •  |    |    | 1     |                   |                |
| <b>FATORES DE CONVERSÃO PESSOAIS META COMPETÊNCIAS CARREIRA – ATRIBUTOS EMPREGABILIDADE</b>                                    |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Proatividade (condução da carreira; persistir em circunstâncias difíceis e responsabilizar-se)                                 | •                     | •  | •  |    |    | 3     | 10                | 5              |
| Resiliência de carreira (adaptabilidade; identificação do que já atingiu, do seu valor; abrir-se às mudanças e adaptar-se)     |                       | •  | •  | •  |    | 3     |                   |                |
| Orientação empreendedora   |                       |    | •  |    | •  | 2     |                   |                |
| Inteligência emocional   |                       |    |    | •  |    | 1     |                   |                |
| Autogestão de carreira   |                       |    |    |    | •  | 1     |                   |                |
| <b>RECURSOS FINANCEIROS PESSOAIS</b>   |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Têm uma situação pessoal e familiar confortável, não se encontrando na subsistência  | •                     | •  |    |    |    | 2     | 3                 | 3              |
| Permite-lhes contratar serviços de empregabilidade privados  |                       |    |    |    | •  | 1     |                   |                |
| <b>OUTROS RECURSOS MATERIAIS</b>   |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Habitação  |                       |    |    |    | •  | 1     | 4                 | 2              |
| Viatura própria  |                       |    |    |    | •  | 1     |                   |                |
| Computador e acesso à net  |                       |    |    |    | •  | 1     |                   |                |
| Outros   |                       | •  |    |    |    | 1     |                   |                |
| <b>RECURSOS DE EMPREGABILIDADE</b>   |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Acedem mais facilmente   | •                     |    |    |    |    | 1     | 2                 | 2              |
| Recorrem   |                       | •  |    |    |    | 1     |                   |                |
| <b>OUTROS RECURSOS SOCIAIS</b>   |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Recursos de Saúde  |                       | •  |    |    | •  | 2     | 3                 | 2              |
| Recursos de educação   |                       | •  |    |    |    | 1     |                   |                |
| <b>OUTRAS SITUAÇÕES</b>  |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Nada a assinalar   |                       |    | •  |    |    | 1     | 2                 | 2              |
| Os recursos são secundários. O que importa são as dimensões subjetivas da pessoa   |                       |    |    | •  |    | 1     |                   |                |

Fonte: Entrevistas a técnicos do SPLE.

São pessoas em que se verifica uma presença dos tais fatores subjetivos ligados à empregabilidade, como proatividade, resiliência, entre outros.

*“Portanto, às vezes a proatividade destas pessoas é essencial (...) que é o que distingue aqueles que conseguem daqueles que precisam de algum apoio (...) Esta proatividade, que alguns têm e outros não, permite-lhes também chegar ao resultado que pretendem a nível da sua carreira profissional”* (Técnico 1)

*“Acima de tudo, aquilo que acaba por caracterizar essas pessoas, acabam por ser... estas (...) meta competências. São pessoas (...) que têm uma... inteligência emocional bem desenvolvida, que são resilientes, que são proativas, que não se acomodam e que vão à procura.” (Técnico 3)*

Mas também à personalidade (autoconceito, autoeficácia, ...), ou seja, aos atributos de personalidade.

*“Eu acho que são aquelas pessoas que são seguras, que até podem não ter nascido assim, mas que cresceram seguras, que foram conseguindo desenvolver uma personalidade segura que lhes permita ser diferente, que lhes permita assumir-se com as suas características (...) sem ter de fazer este esforço imenso de estar sempre a tentar encaixar para que consiga ser aceite.” (Técnico 2)*

Para alguns (2) colaboradores os recursos não são tão importantes nesta questão, tendo um referido que o que importa são as dimensões subjetivas da pessoa, incluindo o contributo societário.

*“Portanto, de competências pessoais e depois (...) Lá está (...) eu acho que é muito, muito trabalho interno, volto a repetir. Acaba por ser um trabalho interno (...) muitas outras das dimensões que as pessoas têm e temos (...) Resiliência (...) inteligência emocional... e aqui estamos a falar de competências, de competência soft que são as mais difíceis de trabalhar... Portanto, de competências pessoais ...” (Técnico 4)*

*“São também aquelas que conseguem tomar a consciência que o seu papel é fazer parte de um todo e ser importante neste todo...” (Técnico 2)*

Os que consideraram relevante apontaram os recursos financeiros pessoais, os sociais, outros materiais e de empregabilidade. Por ordem decrescente, de referência, temos: os outros recursos materiais, os recursos financeiros pessoais e os recursos sociais (recursos de saúde e educação). Os recursos financeiros pessoais foram aqueles mais apontados pelos colaboradores.

*“São pessoas que têm... capacidade financeira para poderem usufruir, pontualmente, de serviços se quiserem, privados. Habitação (...) transportes públicos penso que não é questão, as pessoas também têm o próprio carro, viatura própria; têm computador (...) Mas também se não têm em casa, têm na universidade, têm no local de trabalho; têm acesso à internet (...) têm apoios de saúde, a educação não vou poder como disse novamente o 12º ano para cima... recursos sociais básicos estão ao seu dispor, desde a alimentação, educação, transportes...” (Técnico 5)*

Na apreciação sobre as políticas de empregabilidade portuguesas, os técnicos entrevistados defenderam um enquadramento destas políticas muito alinhado com aquilo que são linhas de orientação estratégicas, desde a Estratégia “Europa 2020”.

Ou seja, um continuum entre os sistemas de educação-formação – empregabilidade.

*“Eu para mim, as políticas de empregabilidade também envolvem o ensino e a formação. Portanto, faz parte do IIEFP a obrigatoriedade de dar equivalência ao 12º ano.” (Técnico 5)*

*“Por isso, sim, se me disser onde é que devíamos intervir, mais do que políticas...para já de trabalho, de apoios sociais, ah seria a educação, sem dúvida nenhuma! (...) Até mais nórdico (riu-se). Onde as pessoas pudessem explorar diferentes competências, conhecerem-se, começarem a desenvolver a sua própria personalidade de outra forma” (Técnico 5)*

*“Não sei até que ponto há alguma sensibilização em alunos do 9º, 10º, 11º, 12º para estas questões da empregabilidade (...) Assim, como a orientação profissional que também não existe...ou de orientação vocacional (...) Porque não há o tal acompanhamento individualizado para o aluno poder chegar a uma escolha consciente.” (Técnico 1)*

Quanto às sugestões dadas estas estão, maioritariamente, relacionadas com a tipologia, finalidade das medidas, governança, públicos, entre outras. Sugeriram medidas integradas, envolvendo várias áreas de política e ao longo do ciclo de vida.

Também intervenções sociais, passivas e/ou ativas, que disponibilizassem apoio psicológico.

Chamaram a atenção para a capacitação dos colaboradores do Estado, para a articulação das organizações que intervêm nesta área de política, para a importância das organizações do terceiro setor junto de públicos mais vulneráveis e o considerar-se as necessidades dos públicos instruídos que não encontram resposta nessas organizações, GIP's, e no IIEFP.

*“Este processo de adequação pode passar...por capacitação dos profissionais que estão no terreno e trabalham nesta área, mas até mais do que a capacitação (...) Nós temos várias organizações que trabalham as questões da empregabilidade que não comunicam entre si (...) organizações do terceiro setor que também trabalham estas questões da empregabilidade que (...) não trabalham em rede (...) e acho que ainda há muito, muito a fazer.”*

*“Também é importante refletir sobre um determinado aspeto que é, muitas vezes estas organizações do terceiro setor trabalham com os públicos vulneráveis... de uma forma muito próxima e muito bem (...) eles estão no terreno e acabam por ser as figuras ...de referência...”*

*“Falo por exemplo as pessoas que têm formação superior. E que quando consultam o Instituto de Emprego e tentam explorar as oportunidades de emprego que estão disponíveis (...) quando falo no Instituto de Emprego falo também nos Gabinetes de Inserção Profissional (...) Não se revêm não só na tipologia de ofertas que está disponível, mas também até nas próprias ações de grupos que são desenvolvidas que sentem que... foram chamados porque estão ali na lista e têm de ser chamados para fazer alguma coisa. (...) E nós fomos sentido (...) muito isso... no pico da crise económica de 2013 nós recebemos imensas pessoas com formação superior com habilitações superior e que... nos diziam, «Mas porque é que isto não existe no Instituto de Emprego?» (...) Acho que este aspeto é comum a todo o país.” (Técnico 3)*

Defenderam ainda medidas de mitigação, proteção social, em situações excecionais, como a da atual pandemia.

*“Está a trazer para aqui também o contexto da pandemia. Aí está uma das exceções, na minha opinião. De facto, estas circunstâncias muito específicas, muito especiais e incapacitantes para muitas famílias. Para estas teria de haver políticas de intervenção muito dirigidas e com um âmbito de índole social. Mas sempre com consciência de que seriam medidas temporárias e que teríamos de fazer um trabalho rápido, que já tinha de estar a acontecer antes, no sentido de mitigar.” (Técnico 2)*

Continuando nas propostas, um dos técnicos referiu que só é possível trabalhar questões de identidade subjetiva depois de asseguradas necessidades básicas como saúde, habitação, alimentação. Contudo, um outro defendeu que a aceitação de um emprego por necessidade de subsistência, não tem de significar desistência de realização, podendo ser apenas um adiamento.

Nos fatores de conversão (Tabela 26) os técnicos consideraram, por ordem de importância decrescente, ser prioritário intervir nos fatores sociais, pessoais gerais e nos atributos de empregabilidade.

Tabela 26 - Fatores de conversão em que, segundo a opinião dos técnicos do SPLE, é prioritário agir

| FATORES DE CONVERSÃO  | N.º de x referenciado |    |    |    |    |       |    | Total Referências | Totais técnicos |
|---|-----------------------|----|----|----|----|-------|----|-------------------|-----------------|
|   | 01                    | 02 | 03 | 04 | 05 | Total |    |                   |                 |
| <b>SOCIAIS</b>  |                       |    |    |    |    |       |    |                   |                 |
| Utilização de serviços de emprego   | •                     |    |    |    |    | 1     | 14 | 4                 |                 |
| Utilização de medidas de empregabilidade  | •                     |    |    |    | •  | 2     |    |                   |                 |
| Tipologia de medidas que intervenham explicitamente na identidade subjetiva e sua operacionalização | •                     |    |    |    |    | 1     |    |                   |                 |
| Outras tipologias de medidas de empregabilidade   | •                     |    |    |    |    | 1     |    |                   |                 |
| Apoios de saúde   | •                     | •  |    |    |    | 2     |    |                   |                 |
| Recursos educativos   | •                     | •  |    |    |    | 2     |    |                   |                 |
| Discriminação no trabalho e na sociedade  | •                     |    |    |    |    | 1     |    |                   |                 |
| Apoios sociais imateriais e psicológicos  |                       | •  |    |    | •  | 2     |    |                   |                 |
| Sociais genericamente   |                       |    | •  |    |    | 1     |    |                   |                 |
| Relações de poder na família e no trabalho  |                       |    |    |    | •  | 1     |    |                   |                 |
| <b>AMBIENTAIS</b>   |                       |    |    |    |    |       |    |                   |                 |
| Mercado do Trabalho – Qualidade do Trabalho   | •                     |    |    |    |    | 1     | 4  | 3                 |                 |
| Mercado do Trabalho – situação socioeconómica   |                       | •  |    |    |    | 1     |    |                   |                 |
| Localização geográfica da residência  |                       |    |    |    | •  | 1     |    |                   |                 |
| Condições da habitação  |                       |    |    |    | •  | 1     |    |                   |                 |
| <b>PESSOAIS GERAIS</b>  |                       |    |    |    |    |       |    |                   |                 |
| Competências pessoais   | •                     |    |    | •  | •  | 3     | 12 | 5                 |                 |
| Habilidades, debilidades, motivações  | •                     |    |    |    | •  | 2     |    |                   |                 |
| Escolaridades, estudos  | •                     |    |    |    |    | 1     |    |                   |                 |
| Rede de suporte social informal   |                       | •  |    |    |    | 1     |    |                   |                 |
| Experiência de vida   |                       | •  |    |    | •  | 2     |    |                   |                 |
| Situação de saúde e funcionalidade  |                       | •  |    |    | •  | 2     |    |                   |                 |
| Pessoais gerais, genericamente  |                       |    | •  |    |    | 1     |    |                   |                 |
| <b>PESSOAIS META COMPETÊNCIAS DE CARREIRA</b>   |                       |    |    |    |    |       |    |                   |                 |
| <b>ATRIBUTOS EMPREGABILIDADE</b>  |                       |    |    |    |    |       |    |                   |                 |
| Inteligência e literacia emocional  | •                     | •  |    |    |    | 2     | 10 | 4                 |                 |
| Autoeficácia  | •                     |    |    |    |    | 1     |    |                   |                 |
| Resiliência de carreira   | •                     |    |    |    | •  | 2     |    |                   |                 |
| Sociabilidade de <i>networking</i>  | •                     | •  |    |    |    | 2     |    |                   |                 |
| Proatividade  | •                     |    |    |    | •  | 2     |    |                   |                 |
| Em geral  |                       |    | •  |    |    | 1     |    |                   |                 |
| <b>PESSOAIS META COMPETÊNCIAS DE CARREIRA</b>   |                       |    |    |    |    |       |    |                   |                 |
| <b>ATRIBUTOS PERSONALIDADE</b>  |                       |    |    |    |    |       |    |                   |                 |
| Autoestima  |                       | •  |    |    |    | 1     | 1  | 1                 |                 |

Fonte: Entrevistas a técnicos do SPLE.

Destacam-se as medidas de empregabilidade, os apoios de saúde, os recursos educativos, os apoios sociais imateriais e psicológicos (sociais). Bem como as competências pessoais (pessoais gerais) e a proatividade, resiliência de carreira, inteligência e literacia emocional, sociabilidade e o *networking* (atributos de empregabilidade).

Por fim, é possível sintetizar, como se pode ver na Tabela 27, algumas ideias sobre como deveriam ser as políticas de empregabilidade portuguesas.

Tabela 27 - Dever ser das medidas de empregabilidade portuguesas, na opinião dos técnicos do SPLE

| PARÂMETROS  | N.º de x referenciado |    |    |    |    |       |                   |                |
|---|-----------------------|----|----|----|----|-------|-------------------|----------------|
|   | 01                    | 02 | 03 | 04 | 05 | Total | Total Referências | Total técnicos |
| <b>CONCEITO DE POLÍTICAS DE EMPREGABILIDADE</b>   |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Todas as políticas públicas (sociais, educacionais, culturais) que, intervindo ao longo do ciclo de vida, possibilitem o alargamento de possibilidades <sup>32</sup> , para concretização do que desejam, o que lhes confere sentido e contribui para o bem comum |                       | •  |    |    |    | 1     | 2                 | 2              |
| O sistema de ensino formação está na base, ou antecede, as políticas de empregabilidade   |                       |    |    |    | •  | 1     |                   |                |
| <b>ORGANIZAÇÕES COM POLÍTICAS DE EMPREGABILIDADE E PAPEL</b>  |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Os municípios obrigatoriamente  | •                     |    |    |    |    | 1     | 5                 | 3              |
| O Estado central (IEFP) regulando e dando orientações   | •                     |    |    |    |    | 1     |                   |                |
| Organizações de diferentes naturezas (públicas; privadas sem fins lucrativos e com fins lucrativos)   | •                     |    | •  |    |    | 2     |                   |                |
| Asseguradas por organizações públicas (incluindo-se Cidade das Profissões e IEFP)   |                       |    |    | •  |    | 1     |                   |                |
| <b>DESTINATÁRIOS DAS POLÍTICAS</b>  |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Desde crianças, em idade escolar, até adultos perto da reforma  | •                     |    |    |    |    | 1     | 7                 | 2              |
| Especial atenção a jovens – candidatos a ensino profissional  | •                     |    |    |    |    | 1     |                   |                |
| A partir de criança em idade escolar  | •                     |    | •  |    |    | 2     |                   |                |
| Especial atenção a jovens   |                       |    | •  |    |    | 1     |                   |                |
| Pessoas ativas e não só desempregadas   |                       |    | •  |    |    | 1     |                   |                |
| Pessoas que querem fazer reconversão de carreira  |                       |    | •  |    |    | 1     |                   |                |
| <b>CARACTERÍSTICAS DAS POLÍTICAS</b>  |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Individualizadas – personalizadas (em geral; em serviços de emprego-empregabilidade públicos e também em organizações privadas)   | •                     | •  | •  | •  |    | 4     | 18                | 5              |
| Integradas (várias áreas de política, incluindo resposta psicológica; sistema integrado de organizações da área da empregabilidade; várias áreas de política, incluindo saúde; acompanhamento psicológico com medidas de empregabilidade)                         | •                     |    | •  | •  |    | 3     |                   |                |
| Articuladas (genericamente; entre organizações que intervêm na empregabilidade - IEFP, terceiro setor, SPLE-; entre famílias, jovens, escolas, empresas-empregadores)   | •                     |    | •  |    |    | 2     |                   |                |
| Específicas para determinadas necessidades e públicos (que considerem a diversidade/especificidade de necessidades; públicos mais instruídos e públicos mais vulneráveis)   | •                     |    | •  |    |    | 2     |                   |                |
| Transversais a várias áreas de política pública (temática trabalhada em várias áreas de política, sobretudo na educação; contributo de outras áreas de política; realce das políticas educativas, formativas, de saúde, incluindo apoio psicológico)              |                       | •  |    |    | •  | 2     |                   |                |
| Precoces (desde a infância; 1º ciclo)   |                       | •  | •  |    | •  | 3     |                   |                |
| De orientação ciclo de vida (ao longo de toda a vida)   |                       | •  | •  |    |    | 2     |                   |                |

<sup>32</sup> Designei possibilidade, pois diz respeito a possíveis situações. Possíveis situações que se criam. Oportunidade é tirar partido do contexto exterior. Algo que a pessoa aproveita.

Cont.

| PARÂMETROS  | N.º de x referenciado |    |    |    |    |       | Total Referências | Total técnicos |
|---|-----------------------|----|----|----|----|-------|-------------------|----------------|
|   | 01                    | 02 | 03 | 04 | 05 | Total |                   |                |
| <b>CARACTERÍSTICAS DAS POLÍTICAS</b>  |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| <u>Que promovam</u>   |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Desenvolvimento, fortalecimento de competências pessoais  |                       | •  |    | •  | •  | 3     | 15                | 4              |
| Capacitação, como sinónimo de capacidade para o trabalho  |                       | •  |    |    |    | 1     |                   |                |
| Consciência da centralidade da identidade subjetiva   |                       | •  |    |    |    | 1     |                   |                |
| Desenvolvimento humano, incluindo empresas  |                       |    | •  |    |    | 1     |                   |                |
| Autoconhecimento, projeção de si, conhecimento do mercado de trabalho   |                       |    | •  |    |    | 1     |                   |                |
| Harmonização entre aquilo que se é, aquilo que se pretende e aquilo que é a realidade do mercado de trabalho  |                       |    | •  |    |    | 1     |                   |                |
| Desenvolvimento de competências para procura-candidatura a emprego  |                       |    |    | •  | •  | 2     |                   |                |
| Identificação de aspirações   |                       |    |    | •  |    | 1     |                   |                |
| Identidade pessoal – profissional   |                       |    |    | •  |    | 1     |                   |                |
| Meta competências de carreira   |                       |    |    | •  |    | 1     |                   |                |
| Desenvolvimento de cada pessoa  |                       |    |    |    | •  | 1     |                   |                |
| Autonomia   |                       |    |    |    | •  | 1     |                   |                |
| <u>Que deem voz às pessoas através</u>  |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Possibilidade de recusa   |                       | •  |    | •  |    | 2     | 14                | 4              |
| Liberdade para escolherem o que valorizam   |                       | •  |    |    | •  | 2     |                   |                |
| Liberdade para escolherem medidas quando e quantas vezes quiserem   |                       | •  |    |    | •  | 2     |                   |                |
| Ouvir as pessoas  |                       |    | •  |    |    | 1     |                   |                |
| Respeitar os seus tempos  |                       |    | •  |    |    | 1     |                   |                |
| Avaliação das medidas   |                       |    | •  |    |    | 1     |                   |                |
| Identificação e verbalização de competências, interesses, objetivos de vida   |                       |    | •  |    |    | 1     |                   |                |
| Inexistência de retaliações no caso de faltarem a algo agendado   |                       |    |    | •  |    | 1     |                   |                |
| Facilitação de processos de autoconhecimento, identificação de aspirações   |                       |    |    | •  |    | 1     |                   |                |
| Facilidade de acederem, contactarem os serviços   |                       |    |    |    | •  | 1     |                   |                |
| Procura livre, não obrigatória, dos serviços  |                       |    |    |    | •  | 1     |                   |                |
| <u>Que permitam</u>   |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| A experimentação  |                       | •  |    |    |    | 1     | 12                | 4              |
| A identificação de habilidades e gostos   |                       | •  |    |    |    | 1     |                   |                |
| A exploração  |                       |    | •  |    |    | 1     |                   |                |
| A orientação vocacional profissional  |                       |    | •  |    |    | 1     |                   |                |
| Formação profissional em posto de trabalho  |                       |    | •  |    |    | 1     |                   |                |
| Acompanhar as famílias  |                       |    |    |    | •  | 1     |                   |                |
| Decisores políticos que oiçam as necessidades das pessoas   |                       |    | •  |    |    | 1     |                   |                |
| RH das organizações da empregabilidade suficientes e capacitados  |                       |    | •  |    |    | 1     |                   |                |
| Considerar a posição privilegiadas das organizações do terceiro setor   |                       |    | •  |    |    | 1     |                   |                |
| Repensar o sistema ensino – formação  |                       |    | •  |    |    | 1     |                   |                |
| Reformular o sistema de ensino  |                       |    |    | •  |    | 1     |                   |                |
| Novas políticas de empregabilidade (com medidas centralizadas; com grupos de autoajuda ou ajuda; com consultoria, formação e tutoria para a criação de negócio) |                       |    |    |    | •  | 1     |                   |                |

Fonte: Entrevistas a técnicos do SPLE.

Antes de mais, há uma unanimidade, na defesa de medidas de empregabilidade que visem o desenvolvimento de competências, pessoais ou para procura – candidatura a emprego, numa lógica de autossustentabilidade, de promoção do desenvolvimento humano.

E que tenham uma atenção especial para com os jovens; não se esquecendo de incluir, como destinatários, as crianças em idade escolar.

*“Porque na minha perspetiva, esta questão da empregabilidade deve começar ainda na escola. Ainda na preparação destes jovens, jovens adultos para o mercado de trabalho e sinto que ainda há muito a fazer a este nível.” (Técnico 3)*

As ideias veiculadas, mostram ainda, uma visão de política social que se materializa na defesa de uma atuação individualizada, considerando as especificidades de cada pessoa, grupo, comunidade.

*“Eu acho que as medidas em concreto são mesmo nestes atendimentos personalizados, são os mais ricos. Porque aí, estou totalmente focado na pessoa e nas suas necessidades e (...) lá está (...) em trabalhar com ela a exploração do seu potencial intrínseco.” (Técnico 4)*

*“Com atendimentos individualizados de uma forma clara.” (Técnico 2)*

*(...) Nós temos de ter em conta as necessidades do público, e não o contrário, não é? Porque todos nós somos seres individuais e (...) digamos, as minhas necessidades não são as necessidades de outra pessoa e, portanto, isso acaba por obrigar a ter um acompanhamento quase individual...é isso que nós fazemos [no SPLE]” (Técnico 1)*

Organizações europeias da área da política de emprego, têm chamado a atenção para a necessidade de intervenções personalizadas. Alguns estudos têm enfatizado a necessidade das políticas nacionais apostarem em programas especializados e individualizados. Sobretudo para aqueles que estão distantes do mercado de trabalho (desempregados, inativos) os obstáculos a superar são muitos, precisando de um apoio intensivo. Em especial os jovens que vivenciam muitas vezes desemprego de longa duração “precisam de abordagens holísticas, individualizadas que incluam aconselhamento, mentoria, apoio especializado, formação à medida, estágios e apoio flexível e sustentado” (Eurofound, 2018, p.18).

Robertson & Egdell (2018), autores que ligam a abordagem capacitante ao desenvolvimento de carreira, chamam a atenção para a ideia errada de que a sua aplicação se cinge ao nível individual, quando deve incluir o grupo e a comunidade. O acesso aos estilos de vida desejados, depende, em parte, da forma como a sociedade está organizada.

As propostas vão também no sentido de medidas Integradas, articuladas, com outras áreas de política. Formas de atuar que adquirem uma pertinência maior em momentos de insegurança, de trauma societário, como aquela que se vive com a atual situação pandémica. E onde a necessidade de intervir na saúde mental, se destaca.

“Esse é outro problema. Porque nós cá em Portugal...eu até podia falar de outros países como a Finlândia que têm sistemas integrados desta área da empregabilidade. Nós não temos (...) *Porque repare, nós não podemos falar em carreira (...) quando há por exemplo deficiência na área da saúde, ou quando há deficiência noutras áreas que são prioritárias (...)* Só por aí nós conseguimos perceber a pertinência de manter (...) este tema individualizado (...) *Porque às vezes, para tratar da minha carreira eu preciso de tratar de outros fatores antes, que são tão ou mais importantes do que a minha carreira.*” (Técnico 1)

“É receber as pessoas e perceber qual o percurso profissional daquela pessoa, antes de mais, para tentar depois apoiar na transição ou na fase de carreira profissional a que a pessoa está. Nem sempre é fácil...eu pelo menos desconheço outros serviços que o façam (...) Não só podemos até falar noutros fatores, como até psicológico, de acompanhamento psicológico, por exemplo para pessoas que transitam de carreira, porque num determinado momento da sua vida deixam de ter emprego, por algum motivo...estamos numa situação muito complicada...com o COVID, de despedimentos, e também não há, digamos, acompanhamento destas pessoas...” (Técnico 1)

A pandemia teve, de facto, fortes impactos na vida pessoal – profissional de todos os cidadãos, provocando danos que incluem dimensões de vida objetivas, mas também subjetivas. Um inquérito online lançado pelo EUROFOUND, em 2020, que capturou a resposta psicológica das pessoas à pandemia, mostrou um aumento da solidão e ansiedade; níveis baixos de otimismo sobre o futuro; diminuição forte na confiança na UE e nos governos nacionais; mudança para o teletrabalho; aumento da insegurança dos empregos; pior situação financeira; grande preocupação sobre o futuro financeiro; acentuação, nas mulheres, do seu tradicional papel de cuidadoras. O Índice de bem-estar mental, da Organização Mundial de Saúde, mostrou que, entre 2016 e 2020, se deu um declínio na saúde mental dos europeus, passando de 64 para 59, numa escala de 1-100. E os jovens e as mulheres estão entre aqueles que mais sofreram com a situação. Os jovens na diminuição do emprego (diminuição de 7,8% de 2019 para 2020), nas dificuldades psicológicas, diminuindo a satisfação com a vida e a resiliência (Eurofound, 2021).

A especial atenção aos jovens e a proposta de um sistema de educação-formação-empregabilidade, defendida pelos colaboradores do SPLE, encontra justificativo na realidade estatísticas dos jovens designados NEET correspondendo, em português, à designação daqueles que não estão empregados, nem no sistema educativo-formação. Em 2020, na UE, 17,6% dos jovens, entre os 20-34 anos, encontrava-se nesta situação. E em Portugal, no mesmo ano, eram 14,1% (EUROSTAT, 2021). Mas também na literatura. Ghoshray, Ordóñez & Sala (2016), ao estudarem, através de análise econométrica, as crises europeias e a sua

ligação ao emprego jovem, concluíram que o comportamento relativo do desemprego jovem está associado com o desempenho relativo do sistema educativo. Logo, o sistema educativo é crucial para ajudar a diminuir a taxa de desemprego jovem.

A propósito das políticas integradas, Anand et al. (2020), consideraram a pandemia como uma crise de capacidades, procurando utilizar o quadro teórico da abordagem capacitante para perceber os desafios que se colocavam à política social. Lembraram que, embora os impactos tenham variado substancialmente, de país para país, na maior parte, foi possível identificar, rapidamente, uma série de privações, em todas as áreas da vida, carecendo da intervenção das políticas sociais: saúde, educação, habitação, nutrição e relações sociais. Com a pandemia tornaram-se claras as ligações entre saúde, trabalho decente, escolaridade, habitação, vida social e participação política.

Os técnicos do SPLE defendem ainda, que esta área necessita de mais organizações e de diferentes naturezas.

*“Eu, na minha opinião, acho que deveriam existir mais serviços a trabalhar esta área. O IIEFP, [SPLE], GIPS, não são suficientes...”*

Para todos e não só para pessoas desempregadas ou em situação de pobreza ou vulnerabilidade social; políticas de empregabilidade, de caráter universal, no que toca aos destinatários.

As reflexões e as propostas dos técnicos do SPLE atribuem um importante papel ao Estado local, mas numa lógica de complementaridade com o central, com outros atores de base local, mas indubitavelmente almejando intervenções inovadoras, como aliás ficou patente nas atribuições daquele serviço.

Estão assim, alinhadas, com a primazia que está atualmente a ser dada, à dimensão local do Estado Social e das políticas de empregabilidade e que, a nível europeu, foi, como vimos no capítulo 4, incentivado a partir de finais dos anos 90, com a Estratégia Europeia para o Emprego. Embora, não nos esqueçamos que, nos países escandinavos, de Regime de Estados Sociais Democratas, esta experiência não seja recente e remonte já a finais do séc. XIX, embora com contornos um pouco diferentes, nomeadamente governos locais nacionalizados, com fortes capacidades fiscais e político administrativas, com recursos humanos preparados e alocação suficiente de recursos financeiros (Sellers & Lidstrom, 2007).

Por outro lado, a riqueza das considerações apresentadas, confirma a importância, de existirem, no desenho das políticas de base local, recursos humanos, com pensamento crítico, competências cognitivas – comportamentais, a trabalharem em áreas de política social e de empregabilidade especificamente. Na verdade, Kutsar & Kuronen (2015) afirmaram que o desenho das políticas locais é influenciado, entre outros, por fatores subjetivos, como o enquadramento mental (ideias, estereótipos, atitudes), o poder, os papéis e estratégias dos atores de política.

Fuertes et al. (2020), a partir de um estudo efetuado em nove cidades alemãs, inglesas e suecas, sobre políticas de emprego, concluíram que a eficácia das políticas ativas depende não só do contexto nacional, mas também do local, incluindo competências e recursos das organizações e formas específicas de lidar com as necessidades daqueles que procuram emprego.

A propósito da necessidade de Portugal dispor de políticas integradas, interessa lembrar que os mesmos autores (Idem) afirmaram que este tipo de políticas, dirigidas a pessoas com múltiplas barreiras ao emprego, requerem estruturas de governança que permitam uma coordenação próxima de níveis administrativos e áreas de política: como empregabilidade, assistência social, saúde, habitação, infância, educação; fornecidos por serviços públicos, privados e terceiro setor.

A questão do papel do Estado local nas políticas de empregabilidade é ainda mais pertinente, se pensarmos na atual conjuntura política portuguesa, em que ocorreram recentemente eleições autárquicas e num cenário de continuidade na descentralização de competências para os municípios (Lei 50/2018; Dec. Lei 55/2020). Desta feita, na área da ação social, embora limitada a alguns domínios. Contudo, como nos recorda Andreotti et al. (2012) os “arranjos” locais do Estado Social tendem, em geral, a ser eficazes e inovadores na promoção da coesão social, mas não em todos os casos, dependendo: a) do papel dos atores públicos locais em promover e coordenar formas de parceria entre os diferentes protagonistas do território; b) de uma clara divisão de responsabilidades financeiras, entre os diferentes níveis territoriais; c) o acesso dos governos locais a fundos nacionais estáveis, complementares para políticas eficazes e inovadoras; d) acesso a direitos iguais, sendo claramente definidos a nível nacional. O Estado central deve exercer o seu papel de regulação, supervisão, garantindo a equidade nacional. Sem estas condições corre-se o risco de, em

Portugal, se assistir a uma descentralização desigual, gerando territórios de primeira e de segunda.

No capítulo 4, Rodríguez-Pose & Tselios (2019) lembraram-nos, de facto, que a descentralização não é garante de mais bem-estar, dependendo este da qualidade da governação. A qual por sua vez, e segundo o Banco Mundial, é explicada por 6 critérios: 1. dar voz aos cidadãos e prestar contas; 2. estabilidade política e ausência de violência - terrorismo; 3. eficiência governativa; 4. qualidade da regulação; 5. leis; 6. controle da corrupção.

Portugal ocupou, em 2020, o 61.<sup>o</sup> lugar no índice de perceção da corrupção (<https://transparencia.pt/corruption-perception-index/>) e o contexto local, num país como o nosso, com uma maturidade democrática ainda recente, é mais permeável aos populismos, os quais ficou provado serem um dos pontos fracos do Estado Social local (Andreotti & Mingione, 2016).

## **5.2 Orientações dominantes e elementos-chave das medidas propostas**

No último ponto deste capítulo, procurou-se, em primeiro lugar, uma correspondência entre aquilo que foi descrito, pelos técnicos, como sendo o que caracterizava a atuação do SPLE e o que defenderam para as políticas nacionais, com elementos de políticas de abordagem capacitante (AC) e desenvolvimento de carreira (DC). Das onze categorias analisadas fizeram parte as que constam da Tabela seguinte (28):

Tabela 28 - Análise do discurso dos técnicos do SPLE sobre o que defendem para as políticas nacionais, à luz de elementos de política de abordagem capacitante e desenvolvimento de carreira

| Categories  | Indicadores  | N.º de x que foram encontradas referências |
|---|--|--|
| Perspetiva do tempo na intervenção  | - A perspetiva do tempo depende das necessidades – aspirações das pessoas e na duração dos benefícios  | 2x   |
|   | - Em geral Intervenções de médio, longo prazo  | 2x   |
|   | - Atuações que permitem capitalizar recursos/competências e até efetuar reconversão de vida  | 2x   |
|   | Atuações que dão espaço para que as pessoas façam escolhas   | 5x   |
| Motivo para a existência dos serviços públicos  | - Aumentar a capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira  | 1 x + ½<br>Só desenvolvimento de carreira  |
|   | - Aumentar as habilidades para dizerem o que pensam e valorizam  | 4x   |
|   | - Diminuir as barreiras que impedem as pessoas de verbalizarem e atingirem o trabalho que valorizam  | 2x + 2 ½<br>Só verbalizarem                |
| Características dos técnicos  | - Mais capacitados e capazes de apoiar na capacidade para o trabalho e escolha, desenvolvimento e gestão da carreira   | 1 x + 1 ½                                  |
| Atores organizacionais envolvidos e papel atribuído às organizações (sobretudo públicas) locais     | - Organizações de diferentes naturezas: públicas e privadas (com e sem fins lucrativos)  | 3x + ½                                     |
|   | - O local assume um papel preponderante, cabendo participar no desenho e avaliação das políticas e não só na implementação. Deve ser ouvido pelo Estado central  | 2x   |
|   | - O local deve ter liberdade para adequar a implementação de medidas de promoção central   | 1x   |
|   | - O local deve ter liberdade para desenhar e implementar medidas únicas para o seu território  | 2x   |
| Modelo de governação  | - Estado central e local: governação multinível  | 1x   |
|   | - Misto: <i>top-down</i> e <i>bottom up</i>  | 1x   |
| Tipo de medidas de política   | - Obrigatoriedade para as que intervêm explicitamente na identidade subjetiva e sua operacionalização. Por exemplo aconselhamento, consultoria de carreira, <i>coaching</i> ; consultoria de percurso profissional | 3x   |
|   | - Variedade de medidas que possam complementar as de cima e que respeitem a individualização   | 3x   |
|   | - Que possam integrar outras áreas de política (social, saúde, educação) ou realizar-se em parceria  | 4x   |
|   | - Individualizadas, adequadas a cada situação específica do beneficiário   | 4x   |
| Dar voz aos beneficiários   | - São ajudados a estruturar as suas ideias   | 3x   |
|   | - Podem recusar propostas que não vão de encontro aos seus interesses  | 5x   |
|   | - Têm liberdade para escolherem o que valorizam  | 5x   |
|   | - São considerados no desenho e implementação das medidas  | 2x   |
|   | - Participam nas escolhas das medidas e na elaboração e implementação de planos de ação  | 3x   |
|   | - Aumentar as habilidades para dizerem o que pensam e valorizam  | 4x   |
| - Diminuir as barreiras que impedem as pessoas de verbalizarem e atingirem o trabalho que valorizam | ½ + ½  |  |
| Pontos de partida para a intervenção  | - Diagnóstico de necessidades e aspirações de carreira (pessoal-profissional)  | 3x + ½ + ½                                 |
|   | - Trajetórias de carreira de cada pessoa   | 3x   |
|   | - Especificidade de cada pessoa, tendo em conta os fatores de conversão como: estratificação social, condições e segregação do mercado de trabalho   | 3x + ½                                     |
|   | - Considerar o cuidar como trabalho  | 1x   |
|   | - Prospetivas de carreira  | 2x   |
| Habilidades/competências fundamentais a desenvolver nos beneficiários                               | - Conceber, perseguir e rever planos de vida   | 1x   |
|   | Olhar em frente  | 2x   |
|   | - Ser capaz de fazer escolhas, considerando tendências subjetivas limitantes e autoeficácia  | ½  |
|   | - Ser capaz de agir  | 1x   |
|   | - Meta competências de carreira  | 1x   |
| Como são as limitações encaradas  | - Algo que pode ser ultrapassado com políticas públicas, apoio interpessoal e iniciativa individual  | 3 x  |
| Percurso de Vida/Carreiras  | - Considerar a multiplicidade  | 1x   |
|   | - Ligações com áreas de vida não relacionadas com o trabalho   | 1x   |
|   | - Dar possibilidade de reconversão de carreira, por iniciativa própria   | 3x   |

**Cont.**

|  |   |        |
|--|---|--------|
| Finalidade das atuações de orientação ou desenvolvimento de carreira | - Fortalecer as capacidades, a autonomia, incluindo foco no futuro e objetivos valorizados            | 2x     |
|  | - Dar apoio para as pessoas darem sentido à sua situação, para fazerem escolhas, agirem autonomamente | 3x     |
| Resultados das atuações  | - Alargar o conjunto de capacidades   | 1x     |
|  | - Apoio na identificação da carreira que valorizam  | 2x     |
|  | - Reconhecimento das aptidões de carreira e consequente intervenção                                   | 1x     |
|  | - Ter iniciativa  | 1x + ½ |
|  | - Aumentar as aspirações e o conhecimento de possíveis carreiras                                      | 1x     |
|  | - Habilidade para pensar criticamente e planear a própria vida  | 3x + ½ |
|  | - Escolhas disponíveis  | ½      |
| - Acompanhar os clientes no processo de aproximação aos objetivos    | 1x  |        |

Fonte: Entrevistas a técnicos do SPLE.

De seguida, averiguaram-se as orientações - *Work First (WF)*, *Human Capital (HC)* e *Capability Approach (CA)* - presentes nos relatos.

Assim, começando pelos elementos de política, no que toca à categoria perspetiva do tempo na intervenção, dir-se-ia que, em geral, são fortes as correspondências com a abordagem capacitante e o desenvolvimento de carreira, embora não totais. De facto, houve quem classificasse a intervenção do SPLE como maioritariamente pontual, correspondendo isso a curta duração. Por outro lado, ninguém propôs, como ideal de atuação, junto de cada pessoa, intervenções mais demoradas. Esta dimensão foi ainda, quase sempre, focada indiretamente. Apenas um colaborador referiu explicitamente o tempo que se deve despendar na intervenção junto das pessoas.

*“Ah eu vejo a nossa intervenção como algo mais pontual... as pessoas vêm ter connosco, fazem o atendimento, muitas vezes na área de gestão de carreira, empregabilidade, com tudo o que tenha a ver com um primeiro emprego, estágio, reconversão profissional e todas as competências que são necessárias para se tornarem mais empregáveis e também a nível do empreendedorismo, mas é pontual (...) eu não faço atendimento contínuo da pessoa...”* (Colaborador 4)

Indicará um foco claro na curta duração? Não parece. Na verdade, no discurso dos técnicos, não há uma assunção do tempo, enquanto meta de atuação, junto de cada pessoa (curta, média, longa duração), acabando a duração por depender da decisão de cada um, das suas necessidades, do tempo que precisam para efetuar mudanças; sendo provavelmente mais frequente a média duração, pela utilização de várias medidas.

*“As pessoas têm este tempo todo e oportunidade de vir as vezes que quiserem (...) Porque de facto, [o SPLE] liberta, dá possibilidade à pessoa de vir apenas no momento em que precisa. É livre o suficiente para lá fora poder fazer as experimentações, as asneiras e os acertos todos que tem a fazer, e só quando sente que precisa outra vez de nós (...) aí é que nos volta a procurar...”* (Técnico 2)

*“... e mais uma vez aquela questão do saber respeitar o tempo da pessoa, que às vezes a pessoa até já percebeu qual é (...) a decisão que quer tomar, mas ainda não está preparada para agir sobre ela. Ainda não consegue operacionalizar, pôr na prática (...) a decisão que sabe que tem de tomar (...) E é também saber respeitar isso ...” (Técnico 3)*

A possibilidade do curto, médio e longo prazo, pareceu estar presente. O curto correspondendo ao pontual, à não obrigatoriedade de continuidade. O médio, na possibilidade de consumirem várias medidas, quando quiserem. O longo, por sua vez, na defesa de uma intervenção que deve começar na infância e continuar nas várias fases da vida. No discurso veio em evidência as necessidades, as escolhas e a reconversão de carreira.

*“...estas competências devem ser trabalhadas também precocemente (...) para que as pessoas depois, numa fase mais avançada, consigam ter esta gestão das emoções mais interiorizada, e mais apreendida (...) a nossa atuação tem muito a ver com a capacitação das pessoas no seu percurso profissional, nas várias etapas de vida, desde os jovens que nos procuram (...) até (...) às pessoas que pedem uma reconversão de carreira...” (Técnico 1)*

*“Cada caso é um caso. Há pessoas que estão estáticas, são rígidas. Não vai acontecer ali nada naquele momento. Temos pessoas nessas situações, que foram aos nossos workshops e passados uns meses começaram a desembuchar. Também acontece! Podem é demorar mais tempo. Ai está! As pessoas vão-se expondo às nossas dinâmicas, vão-se expondo às nossas vivências, estar com os outros (...) E vão-se começando a abrir para o mundo.” (Técnico 4)*

Quanto ao motivo para a existência dos serviços públicos, encontram-se elementos de abordagem capacitante e desenvolvimento de carreira, embora, mais uma vez, não se possa falar em consonância total se considerarmos que, só secundariamente, surgiram elementos relacionados com o aumentar as habilidades para dizerem o que pensam e valorizam.

*“Eu acho que é muito por aí. Pelo desenvolvimento de competências e pela capacitação para que o próprio consiga, de forma livre, que tenha a habilidade e a liberdade para poder escolher o emprego que valoriza.” (Técnico 2)*

*“O nosso objetivo [no SPLE] não é empregar pessoas. Ou seja, essa é a função do IEFP. (...) nós trabalhamos o recrutamento a nível do networking e marketing profissional. O nosso objetivo é capacitar as pessoas.” (Técnico 1)*

Como principais razões apontaram as necessidades e a exploração/desenvolvimento de competências.

*“Que a pessoa possa ter percebido que são essenciais para a sua progressão numa determinada carreira, (...) neste tema mais lato do desenvolvimento de competências, trabalhar as dimensões (...) mais globais para um processo de desenvolvimento de carreira (...) os nossos atendimentos focam-se em 3 áreas principais: a questão da procura o teu trabalho, o cria o teu negócio e desenvolve as tuas competências.*

*“Sendo que no desenvolve as tuas competências nós podemos trabalhar aqui diferentes temáticas.” (Técnico 3)*

O teor do discurso é mais de desenvolvimento de carreira e menos de capacidade para o trabalho (enquanto aproximação-obtenção de emprego valorizado).

*“Outras, com ajuda, conseguem, e é esse também o nosso papel. É dar apoio também nesse sentido, de modo que as pessoas consigam perceber o que é que querem fazer e qual é o percurso a seguir.” (Técnico 1)*

*“Eu acho que a primeira ficha que cai, aqui [no SPLE], é quando às vezes incomodamos muito, e nós ficamos contentes com isso. As pessoas só vinham para ter alguma orientação sobre aquilo que haveriam de fazer, e depois ficam cheios de dúvidas (...) A primeira coisa que temos de fazer é desconstruir estas ideias que as pessoas nos trazem, de que «eu só quero arranjar um emprego, só quero ganhar dinheiro ao fim do mês». É aí que nós dizemos que esse não é o caminho. Também costumo dizer, e acho que é importante deixar aqui um sublinhado, que existem fases, isto porque temos família e temos de trazer o pão para cima da mesa, e nessas fases temos de apanhar o primeiro emprego que nos aparecer à frente (...) Mas sempre com a consciência de que é uma fase e que temos de continuar a ter em mente a descoberta de nós próprios, e perceber que «afinal eu não gosto nada disto, mas eu tenho de fazer isto». Mas depois vou conhecer-me melhor para depois perceber se não me falta fazer ainda alguma formação especializada, aprender mais alguma coisa nesta área ou naquela, a fazer um estágio aqui ou acolá, voluntariado até, para depois poder dar o salto para aquilo que realmente me permite ter vontade de acordar todos os dias, saltar da cama e ir trabalhar.” (Técnico 2)*

*“Eu sempre vi isto, e já fui mudando de áreas de formação ao longo do tempo (...) e acabo por chegar à conclusão que nós vamos bater sempre neste tema, e sempre na importância do desenvolvimento pessoal, e do apoio que deve acontecer, a este nível, e não apenas a outros níveis de proteção individual no sentido de fornecer apenas bens materiais.” (Técnico 2)*

Passando às características que os técnicos devem ter, esta categoria foi abordada explicitamente apenas no discurso de um entrevistado e implicitamente noutra. Porém, surgiram outras questões como a necessidade de tempo para intervir de forma personalizada.

*“Acho que uma das vantagens que nós temos, nos nossos atendimentos individualizados, é que nós temos de admitir sermos privilegiados por trabalharmos onde estamos (...) Nós não temos «timing» nem números de pessoas que temos de atender. Eu até penso que há técnicos que estão alinhados comigo, mas que são depois obrigados a ter de atender quinze pessoas numa manhã. Quem faz esse número de atendimento pergunta-lhes o número da segurança social, e a pessoa já recebeu o subsídio. Não consegue fazer mais...” (Técnico 2)*

Também se falou em capacitação, motivação e orientação, dos colaboradores do Estado, para servir.

“Este processo de adequação pode passar...por capacitação dos profissionais que estão no terreno e trabalham nesta área, mas até mais do que a capacitação...acho que passa por um (...) processo de (...) a expressão nem existe, eu vou inventá-la...*Acho que temos mesmo que moldar a forma como os nossos serviços públicos estão a ser prestados por parte de quem os presta. Acho que a certa altura nos esquecemos muito (...) [da] orientação para o serviço público (...) e (...) para que isso possa acontecer (...) de facto não é só uma questão de aumentar os recursos humanos e outros, mas também é de os (...) reativar e (...) voltar a motivar.*” (Técnico 3)

E para atender de forma personalizada, alicerçada em noções e práticas da psicologia.

“Sem dúvida! Sem dúvida e grande parte delas são barreiras psicológicas. ...*acho mesmo que nós tenhamos muito bem presente ...a nossa área de intervenção, e consigamos perceber «ok, esta pessoa ...iria beneficiar com acompanhamento psicológico» e fazemos esse encaminhamento também (...) mas acabam todos por ter, mesmo aqueles que vêm da área da Gestão de Recursos Humanos, já tiveram algumas cadeiras de Psicologia (...)* Mas ainda assim, acho que nós conseguimos (...) vamos tendo a sensibilidade para conseguir (...) perceber isso em contexto de atendimento...” (Técnico 3)

Em relação aos atores organizacionais envolvidos e papel atribuído às organizações (sobretudo públicas) locais, existe uma correspondência com os conceitos teóricos de referência, muito embora esta questão não tenha sido abordada, explícita e aprofundadamente, por 3 entrevistados. A referência a organizações, foi encontrada em 4 dos 5 entrevistados, embora de forma mais aprofundada apenas em 2. As ideias apresentadas estão em concordância porque defendem: a) a necessidade de diversidade na natureza (públicas e privadas) das organizações a intervir nesta área de política; b) a importância da intervenção do Estado local, municípios. Dois entrevistados advogaram, respetivamente, a primazia de atuação às organizações públicas e o papel centralizador e orientador que deve ser deixado ao Estado central.

“*Eu, na minha opinião, acho que deveriam existir mais serviços a trabalhar esta área (...) Relativamente às políticas de empregabilidade nós começámos até a falar nisso...há muito poucos municípios que neste momento apostem nestas políticas de empregabilidade. O que na minha opinião é mau...*” (Técnico 1)

“*E tem de haver um órgão, que no meu entender (riu-se) ...que tutele isto e que fiscalize. Veja, mas que formações estão a ser dadas? Por quem? Que tipo de aulas estão a ser dadas, que tipo de manuais estão a ser utilizados? Há estágios? Não há?...*” (Técnico 5)

“Portanto, acho que em termos de política de uma forma lata devia ser no contexto organizacional público. Agora em termos de serviços em concreto, eu acho que a Cidade das Profissões faz um trabalho monitorio. Estamos obviamente incluídos (...) No registo público... (...) Estamos também a tentar colmatar isso (...) estamos a articular com outros serviços públicos como por exemplo...O Instituto do Emprego e Formação Profissional.” (Técnico 4)

O modelo de governação, foi um assunto praticamente ausente nos discursos dos entrevistados (em 4). Quanto ao único que abordou o assunto implicitamente, depreendeu-se defender um modelo de governação misto e multinível. Na verdade, preconizou um sistema integrado de organizações que intervenham na área da empregabilidade, onde se inclui o Estado Central, IEFP ou outros e Estado local. De base local, dando importância aos municípios, ao nível das políticas de empregabilidade, como se pode ver no ponto anterior.

“Cada vez mais local, não é? E depois poder reencaminhar para uma entidade de referência. Também local ...” (Técnico 5)

Defendeu ainda, um papel regulador para o Estado Central, e a necessidade de concertação, centralização das respostas.

“... Eu às vezes acho que nascem entidades, como cogumelos (...) E depois dispersa-se informação. As pessoas já não sabem para onde se devem virar, quais são as entidades de referência. Não digo que estas entidades (...) não deveriam existir. Mas que tenham todas um fio condutor (...) que as pessoas consigam identificar para que serve. (...) E depois as pessoas desmotivam-se. Sentem que não estão a ser ajudadas. Sentem que estão a ser empurradas, de um lado para o outro (...) Porque depois ouvimos «ah é mais do mesmo». As pessoas quando chegam aqui já vêm saturadas, já foram empurradas de um sítio para outro (...) não está tudo centralizado em algumas entidades de referência. Se calhar não há controlo. Eu digo mais até em privados, do que em públicos (...) porventura, também faltará supervisão, nessas entidades privadas (...) *Em termos locais, passa por fazer esse trabalho que é juntar todos os interlocutores, para termos a lista e sabermos: «isto é o que existe!» Até para nos conhecermos uns aos outros. Mas imagine, se nós temos dificuldade a nível local, eu posso imaginar regional e nacional.*” (Técnico 5)

Mas também de autonomia no desenho e implementação para as organizações locais. Porém, sempre numa lógica de articulação e complementaridade.

“Sim esta articulação é de todo importante, porque trabalhamos todos para o mesmo objetivo. E quando há sinergias ...digo isto também pelos parceiros que temos [no SPLE] ...estas parcerias, estas sinergias que se criam entre parceiros são uma grande mais-valia.” (Técnico 1)

“Se me pergunta soluções (...) continuo a dizer a potencialização (...) das valências.... De cada serviço. (...) Como fazê-lo, não sei (...) É o trabalho.... É a gestão de parcerias, é o modelo de gestão do futuro e acho que .... em termos centrais ou em termos públicos (...) falta um pouco isso.” (Técnico 4)

O SPLE poderia ajudar a ultrapassar as lacunas do IEFP, entidade pública central, principal implementadora das políticas de empregabilidade nacionais.

“Não há a capacidade de fazer este atendimento individual no Instituto de Emprego e de Formação Profissional, daí se nós pudéssemos ser um braço...Do Instituto do Emprego que é uma entidade central, ... acho que podemos fazer um trabalho bastante mais meritório do que aquele que já fazemos (...) obviamente

*também em termos autárquicos locais, que é o nosso caso mesmo mais próximo das populações, nas juntas de freguesia, ou GIP 's, etc. (...) também estamos a trabalhar nesse sentido, é um projeto que temos, vamos lentamente, não é? (...) Se o IEFP trabalha mais com ofertas, coisa que nós não temos. Nós trabalhamos mais com a área da consultoria.” (Técnico 4)*

No tipo de medidas de política dir-se-ia que, genericamente, a atuação que defendem ou praticam, tem fortes correspondências com a abordagem capacitante e o desenvolvimento de carreira. Destacam-se algumas ideias:

- Extinção das medidas do IEFP;

*“Elas funcionam de um ponto de vista remediativo, na sua generalidade. Aqui, permita-me a arrogância: acho que [o SPLE] se distingue pela capacitação do indivíduo e não pela apresentação de oportunidades diversas, às quais as pessoas têm de se cingir e aceitar escolher. Portanto, honestamente, acho que não deviam existir.” (Técnico 2)*

- Nas áreas de política, realce à articulação entre a área da educação e a da empregabilidade. Menção, embora com menos força, ao setor da saúde;

*“Por isso, sim, se me disser onde é que devíamos intervir, mais do que políticas...para já de trabalho, de apoios sociais, ah seria a educação, sem dúvida nenhuma! Ah, mais do que médias (...) Se começarmos desde a mais tenra idade, a mudar de identidade, deparamo-nos com diferentes contextos, com diferentes situações. Já está a facilitar, a promover esta nossa autonomia. Autonomia, mas também fazerem-nos chegar diferentes experiências, diferentes *inputs*, do que aquilo que já está enquadrado e que temos de seguir no ensino. E quem diz ensino, barra formação. Isto é, incluir estes dois mundos (...) Por isso, para mim, num mundo ideal, a base seria (...) Um investimento brutal no ensino. Porque realmente só assim é que se abre a mente das pessoas, só assim é que uma pessoa se desenvolve, só assim é que uma pessoa se torna um adulto.” (Técnico 5)*

*“...eu acho que esta questão do trabalho integrado para nós faz todo o sentido e há de facto aqui áreas que deveriam trabalhar mais em conjunto (...) mesmo esta questão da saúde (...) não é, nós começámos a ver empresas com preocupação (...) com o (...) bem-estar do seu colaborador, da saúde do seu colaborador e isso também é empregabilidade.” (Técnico 1)*

- Grande enfoque no sistema de ensino – formação profissional, com especial relevância para o sistema de ensino, considerando-o enquanto política de empregabilidade;

*“E que possam repensar as políticas (...) que estão a pensar para o nosso sistema de educação e formação. E era importante que pudessem ser mais ágeis, que as escolas tivessem a possibilidade de construir estes planos curriculares (...) com as entidades empregadoras do seu território (...) Aquilo que eu sinto é que nós temos escolas a formar jovens para áreas que neste momento e nos próximos 3/4/5 anos não terão a empregabilidade que as escolas tanto desejavam (...) acho que esta (...) articulação não*

*existe. Ou quando existe é ainda (...) diminuta (...) era muito importante que tivéssemos um sistema (...) que permitisse uma revisão dos planos curriculares, que fosse mais ágil em relação ao mercado de trabalho. O nosso mercado de trabalho (...) muda tão rapidamente (...) e os planos curriculares continuam a rever uma realidade que já está ultrapassada.” (Técnico 3)*

- Trabalhar a empregabilidade nas políticas de educação universitária;

*“Acho que isto passa muito .... pela educação (...) Se calhar volto à primeira questão. No mundo ideal deveria haver aquilo que seja, um dos programas académicos. Não digo uma disciplina, não sei se vou assim tão longe mas alguns créditos para trabalhar a questão (...) das competências de empregabilidade, a empregabilidade para o futuro, a empregabilidade para a vida e (...) adequar as competências académicas que se tenha desenvolvido ou as competências profissionais ou técnicas profissionais e trabalhá-las na forma como eu comunico o meu valor para, para o mundo que aí vem, seu estiver na faculdade, se eu sair de um curso técnico ou profissional, o que quer que seja ...” (Técnico 4)*

- Diversidade de atuação presente nas intervenções individuais (dependendo da procura individual) e grupais (projetos) para públicos mais vulneráveis, a pedido de organizações;

- Defesa de medidas grupais, como os workshops, pela confrontação entre pares e formadores, contribuindo para a estruturação e exposição das ideias;

*“...depois também temos workshops que num contexto diferente se eu conseguir desbloquear o tal clique e perceber «não, eu quero trabalhar o meu perfil profissional, quero saber qual o meu valor, quero descobrir qual é o meu valor, se é que ainda não sei, e descobrir aquilo que eu quero». Então os workshops ajudam imenso na temática da empregabilidade...” (Técnico 4)*

- Destaque para medidas que intervenham na identidade subjetiva – consultoria de percurso profissional, coaching’s– e a complementaridade dos workshops;

*“Acho que o exercício de autoconhecimento que nós tentamos estimular em contexto de atendimento, ... de consultoria de percurso profissional, reflete muito estas dimensões pessoais subjetivas.” (Técnico 3)*

*“Claro que isto também é uma descoberta que começa em si próprio, uma coisa que me preocupa muito, na nossa intervenção [do SPLE], é esta ajuda para que a pessoa entenda que tudo começa dentro de si, e, portanto, esta primeira viagem é um choque muito grande para quem está habituado a ir para as filas do IIEFP.” (Técnico 2)*

- Defesa de acompanhamento psicológico disponível com as medidas de empregabilidade;

*“Agora tendo em conta a pós-pandemia, claro, o setor social, essa intervenção é prioritária. Há pessoas que estão sem casa, não é? Se não temos as nossas necessidades básicas satisfeitas, de certeza que não vou me preocupar em desenvolver as minhas ferramentas ou na procura interior, de quem eu sou, qual é o meu propósito, não é? A teoria de Maslow. Estamos a falar de habitação, comida e saúde. Isso vai ser prioritário. Há pessoas que perderam as suas casas. Há pessoas que...e também é como eu lhe digo, a intervenção prioritária, também falo na parte da saúde mental. Há pessoas que perderam a sua casa e vão para as casas dos pais, com os filhos...”* (Técnico 5)

- Defesa e primazia a intervenção mais aprofundada, como consultoria de percurso profissional, *coaching’s* e *Master Speech* e *Speed Recruitment* (um misto de consultoria, *coaching* e *workshops*), que permitem desenvolvimento-identificação de aspirações;

- Defesa da transversalidade das políticas de empregabilidade;

*“Pois, nós vemos que [no SPLE] recebemos pessoas de todas as faixas etárias. Nós recebemos desde jovens licenciados que procuram um emprego até pessoas que estão já numa transição para a reforma.”* (Técnico 1)

- Defesa de medidas individualizadas, *tailor made*.

*“Eu acho que as medidas em concreto são mesmo nestes atendimentos personalizados, são os mais ricos. Porque aí, estou totalmente focado na pessoa e nas suas necessidades e em, lá está, voltando ao mesmo, em trabalhar com ela a exploração do seu potencial intrínseco (...) Certo, é só um saber que ela precisa e vai se embora e está tudo bem? Ou precisa ir mais fundo? Ou ela não sabe bem aquilo que quer? Porque às vezes acontece nos atendimentos personalizados eu percebo «bem esta pessoa não sabe quem é e o que é que quer» e então vamos trabalhar nisso.”* (Técnico 4)

O “dar voz” aos beneficiários é um princípio totalmente defendido e uma prática no SPLE, como se viu no ponto anterior. Porém, existem algumas lacunas. Na verdade, poucas vezes referem auscultar aspirações. Apenas o fizeram, uma única vez, a propósito do acompanhamento individualizado. Mencionam ouvir as necessidades e criar medidas e plano de atividades tendo isso por base. Logo, não partem das aspirações das pessoas, dos seus recursos e fatores de conversão. Nem se focam em diminuir barreiras para que as pessoas verbalizem o que ambicionam e consigam atingi-lo.

Nos pontos de partida para a intervenção, são as necessidades das pessoas e não as aspirações que dominam. Contudo, existem referências ao ajudar as pessoas a identificar quem são, o valor que têm, o que gostam, o que querem.

*“Eu ia-me focar aqui nas atividades propriamente ditas, mas eu acho que antes mesmo de falar das atividades é importante falar das nossas preocupações que são essas que estão por orientar a nossa forma*

*de agir. Uma das preocupações que nós temos é que a pessoa seja capaz de conhecer as suas competências, os seus interesses, os seus objetivos de vida.” (Técnico 3)*

*“Nós já fazemos um plano de atividades tendo em conta, digamos, estas necessidades de vários tipos.” (Técnico 1)*

*“Porque aí, estou totalmente focado na pessoa e nas suas necessidades...” (Técnico4)*

Existem outros elementos que evidenciam ideias em sintonia com a abordagem capacitante e do desenvolvimento de carreira:

- O trabalho foi considerado como uma dimensão estruturante da pessoa, logo com repercussões no seu bem-estar e na sua saúde;

*“Sim, eu acho que aqui a dimensão de trabalho (...) é uma dimensão estruturante da nossa identidade, não é? Por isso é que muitos de nós quando conhecem alguém pela primeira vez e se apresentam sentem necessidade de dizer o nome, às vezes dizem de onde é que são, a idade e o que fazem. Esta questão do que eu faço enquanto dimensão estruturante do eu, quem eu sou, é, (...) muito importante e por isso é que muitas vezes quando uma pessoa perde o seu emprego, já não se revê nele, isto acaba por ter tanto impacto na sua saúde. Mental e saúde numa forma global.” (Técnico 3)*

- Considerar a trajetória e as prospetivas de carreira das pessoas, relacionando com o mercado de trabalho;
- Considerar as desigualdades sociais;
- Considerar a estratificação social, a diversidade de públicos e as diferentes abordagens
  - mais vulneráveis; em situação de pobreza; RSI; desempregados de longa duração
  - beneficiados; com 12º ano e mais de escolaridade; à procura do 1º emprego ou reconversão profissional.

*“Bem, agora depende do tipo de público, não é? Que nós aqui temos um público um bocadinho mais favorecido (...) Estamos a falar de pessoas com o 12º ano para cima. Pessoas que estão à procura do primeiro emprego, pessoas que estão à procura de reconversão profissional. Desempregados de longa duração (...) ainda é muito, muito raro. Até porque quem frequenta os nossos workshops tem o 12º ano para cima, principalmente.” (Técnico 5)*

*“Eu, para os mais vulneráveis, também lhe digo, acho que vai passar muito pela intervenção local (...) Porque dificilmente estas pessoas... Apoio mesmo psicológico. Mas também financeiro (...) Ou as equipas a dirigirem-se aos bairros, a dirigirem-se às comunidades para fazerem este tipo de trabalho. Para trazê-los cá para fora, para criar este tipo de relação com eles. Para já não estou a ver simplesmente*

*dependendo, publico mais necessitados a dirigirem-se [ao SPLE]. O IIEFP sim.... Sim porque são obrigados, não é?” (Técnico 5)*

O cuidar não surgiu no discurso dos entrevistados.

Na abordagem capacitante e no desenvolvimento de carreira, as habilidades e competências a desenvolver nos destinatários das políticas, estão relacionadas com a escolha, o agir e a elaboração e implementação de planos de ação. Já as competências são sobretudo meta competências de carreira, com atributos de personalidade e empregabilidade. Ora se ao nível das habilidades, o trabalhar a escolha esteve presente nas ideias e práticas de atuação descritas, o mesmo não se pode dizer da iniciativa.

*“Outras, com ajuda, conseguem, e é esse também o nosso papel. É dar apoio também nesse sentido, de modo que as pessoas consigam perceber o que é que querem fazer e qual é o percurso a seguir.”*  
(Técnico 1)

*“Autoconhecimento. Acho que é prioritário. [E: E transversal a vários grupos etários?] A todos”* (Técnico 2)

*“Sim, trabalhamos essas duas componentes [escolha e iniciativa]. Sim. Pelo menos obrigamos a pessoa a refletir sobre esses componentes. Se ela depois o faz... Mas sim obrigamos a refletir, até porque o nosso trabalho é que a pessoa seja proativa.”* (Técnico 5)

Já no que toca às competências elas são muito de discurso de capital humano, pois como se viu, interessa sobretudo desenvolver competências pessoais e para procura – candidatura a emprego.

*“Por isso, sim nós procuramos, sempre que possível, fazer o acompanhamento. Seja ao nível até de construção das ferramentas da própria empregabilidade que são tão importantes para o mercado de trabalho. É essa adequação que muitas vezes as pessoas não têm porque nunca precisaram, e agora chegam ao mercado de trabalho e têm um curriculum que está desatualizado (...) E depois a pessoa, até na preparação de uma entrevista de emprego, quando a pessoa consegue uma entrevista (...) ajudamos a preparar e a focar na empresa, e na vaga à qual a pessoa se está a candidatar.”* (Técnico 1)

*“... é um trabalho de (...) desenvolvimento de competências de empregabilidade. A pessoa deve chegar lá por si própria e nós vamos (desocultando)? essas competências na pessoa (...), trabalhando com essa motivação do «eu quero desenvolver», então ótimo. Já temos a primeira premissa para desenvolver as competências de empregabilidade (...) Procura ativa de emprego, entrevistas e currículos...”* (Técnico 4)

O agir é trabalhado na responsabilização da pessoa pela sua trajetória de carreira, mas não como uma sequência depois de identificar, verbalizar aspirações, efetuar escolhas e delinear objetivos e ações.

*“No fundo... quando me perguntou relativamente às políticas, o que eu acho que está a faltar... o maior trabalho de casa, este fortalecimento das competências das pessoas, para lhes dar estas ferramentas, estes recursos para serem mais...porque todos nós queremos que elas sejam, não é? «Seja proativo, seja dinâmico, seja criativo, seja...» Mas se eu não tenho a base, não sei se tenho a capacidade, não sei. No fundo é isso!” (Técnico 5)*

Quanto às limitações dos beneficiários, não foram praticamente encontradas quaisquer referências. A tónica foi sobretudo colocada nas políticas públicas e na iniciativa individual; tendo apenas um técnico referido a questão do apoio interpessoal, destacando medidas grupais como os grupos de ajuda ou autoajuda ou até workshops.

*“Acaba por despertar que são elas o agente principal do seu destino profissional.” (Técnico 4)*

*“Eu acredito que até podia ser através de grupos, que são criados, são formados...Tipo grupos de autoajuda (...) Tivemos (...) Mas depois, infelizmente, a mediadora teve de sair.” (Técnico 5)*

Esta questão foi abordada como algo a ser principalmente enfrentado e vencido pelo próprio, mas com apoio de medidas de empregabilidade que trabalhem a identidade subjetiva e ajudem a desbloquear o seu potencial intrínseco. Colocou-se a ênfase na autorresponsabilização do próprio: ser agente principal do seu destino profissional.

*“Eu só posso otimizar a minha procura de emprego se eu souber aquilo que quero e se souber quem de facto eu sou e o que tenho para oferecer. E este exercício é muito interno e as pessoas não estão habituadas a refletir tão aprofundadamente a este nível (...) isto é, é preciso desenvolver muito esta questão.” (Técnico 4)*

Com a ajuda de acompanhamento psicológico em circunstâncias em que a pessoa esteja psicologicamente destruída ou muito perdida no seu projeto de carreira. Evidenciaram-se as limitações psicológicas, sugerindo-se recursos sociais, que permitam a acessibilidade a acompanhamentos psicológicos, a par e par com medidas de empregabilidade.

*“..., mas vou carregar na mesma tecla porque é aquilo em que de facto eu acredito (...) eu acho que (...) se houver uma aposta de um apoio mais psicológico (...) seria uma aposta ganha para toda a gente.” (Técnico 4)*

Quanto aos percursos de vida, às carreiras, existem elementos de abordagem capacitante e desenvolvimento de carreira, mas não correspondência total. Sobressai a questão da reconversão de carreira. Realidade esta muito conhecida do SPLE, uma vez que é a situação de muitas das pessoas mais diferenciadas que os procuram.

*“Porque muitas vezes, numa situação de desemprego, a pessoa coloca em questão os objetivos...se quer continuar numa linha do que fez até ali, ou então poderá ter outra solução, criar o seu próprio negócio. E temos tido muito. Até para áreas tecnológicas. Pessoas que até um determinado momento seguiram uma*

*linha e depois, de repente, dizem «eu, se calhar, gostava de apostar noutra área». Também temos esses casos.” (Técnico1)*

Relativamente à finalidade das atuações de orientação ou desenvolvimento de carreira, também não se pode falar em alinhamento total, uma vez que, como já se viu, a questão da capacidade para o trabalho foi pouco trabalhada. Os resultados situam-se sobretudo ao nível do aumento da capacidade de reflexão crítica sobre si e sobre a sua carreira.

Em síntese, parece que, muito do que defendem são práticas, orientações, que se podem inserir na abordagem capacitante. Contudo, a ideia de se trabalhar as aspirações de cada um, o ajudar as pessoas a aproximarem-se do que desejam para si, não surge como finalidade última da intervenção, ou não aparece, diretamente, nas respostas. O que está muito presente no discurso são as ideias de desenvolvimento humano e de competências. Das práticas e orientações defendidas que são de abordagem capacitante e desenvolvimento de carreira destacam-se (pela obtenção de mais referências): a extensa lista de indicadores sobre como, nas políticas portuguesas, se deve “dar voz aos beneficiários” ou como se dá no SPLE; as intervenções individualizadas e integradas; com organizações de diferentes naturezas; de orientação ciclo de vida. E ainda, os objetivos da atuação: capacitar as pessoas ao longo do seu percurso profissional; facilitar a exploração do potencial intrínseco.

Existem depois outras realidades e sugestões que parecem ter outra orientação. Desde logo a promoção do *networking* e depois os objetivos da intervenção, isto é, visar: o desenvolvimento de competências pessoais ou específicas para a procura – candidatura a emprego; o desenvolvimento humano ou das pessoas, incluindo as políticas de RH das empresas; desenvolver, explorar competências pessoais e de empregabilidade nas pessoas.

Por último, partindo da tabela concetual de Bussi (2015), foi possível identificar componentes de orientações *Work First (WF)*, *Human Capital (HC)* e *Capability Approach (CA)*.

No que respeita ao *WF* foram encontradas referências ao tipo de medidas, perspetiva do tempo e relação com o lado da procura. Referimo-nos a: a) formações *low cost* e de curta duração; b) - transferências financeiras para incentivar a entrada no mercado de trabalho (estágios remunerados; programas ocupacionais remunerados); c) preferência pelo mercado de trabalho regulado; d) perspetiva macro: forte acentuação na intervenção do lado da oferta para favorecer a empregabilidade sem intervir diretamente no lado da procura (com investimentos).

Relativamente à orientação *Human Capital* encontraram-se várias menções. No fim último das políticas, pois interessava melhorar as competências, a saúde e o desenvolvimento pessoal. Na ausência de alinhamento de competências (empregador/empregado) e falta de competências requeridas pelo mercado de trabalho, como causas para os problemas vivenciados pelas pessoas. Nos objetivos das medidas, nomeadamente na promoção da aprendizagem formal ao longo da vida, como forma de adaptação às necessidades do mercado de trabalho. No facto da responsabilização pela situação de empregabilidade ser partilhada entre pessoas, Instituições e sociedade. No tipo de medidas e abordagens, em que se incluem formações normalmente moldadas de acordo com as necessidades do mercado, mas também integração com outras medidas e serviços: sociais, saúde, educação, assim como *coaching* de emprego pessoal (procura de emprego e plano de desenvolvimento de trabalho pessoal). Na forma como se parte para a intervenção junto das pessoas: com objetivos claros e estritos, ou seja, melhorar, atualizar as competências. No tipo de organizações envolvidas, defendendo-se a cooperação com outras organizações, normalmente de base local, existindo lugar para o fornecimento de serviços diversos. No modelo de gestão, existindo foco na qualidade, satisfação das partes interessadas, incluindo beneficiários, parceiros, fornecedores. Na relação com o lado da procura, com incentivos financeiros para as empresas garantirem formação no posto de trabalho.

Quanto à *Capability Approach*, destaca-se, na finalidade das políticas, o considerar as necessidades das pessoas e a promoção da habilidade e liberdade de cada pessoa na identificação do trabalho que valoriza. Nas principais causas para os problemas vivenciados pelas pessoas: a multiplicidade de motivos, relacionadas com fatores de conversão (pessoais objetivos; meta competências de carreira; sociais, ambientais), mas também com recursos (empregabilidade; outros recursos sociais; recursos financeiros pessoais; recursos tecnológicos pessoais, outros recursos materiais pessoais), inexistentes ou não acessíveis. Nos objetivos das políticas encontra-se atacar o problema macroeconómico de uma perspetiva individual e coletiva. A pessoa é encarada em função de si, ou seja, serve para a sua realização e florescimento e não visa, em primeiro lugar, o desenvolvimento económico. É um ser com uma diversidade de necessidades e não só de sobrevivência; alguém que deve poder desenvolver o seu potencial; que utiliza o trabalho e a educação para se desenvolver. Na responsabilização pela situação de empregabilidade há uma responsabilidade partilhada, mas

também um considerar dos recursos disponíveis. Nos tipos de medidas de política, a formação é de qualidade (responde necessidades e expectativas); os benefícios, em períodos de transição como proteção à pobreza e/ou exclusão social, são adequados quanto à quantia e duração; há lugar para combinações flexíveis e possibilidades de reconversão de acordo com a mudança pessoal, social e ambiental; atua-se em várias dimensões da pessoa (objetivas e subjetivas); há uma abordagem de parceria relacionada com o estabelecimento de confiança. A perspetiva do tempo depende das necessidades – aspirações das pessoas e na duração dos benefícios. Parte-se para a intervenção, junto das pessoas, com uma abordagem holística à situação individual, prestando-se atenção às necessidades, às aspirações e às competências. Não se utilizam sanções. As TIC não são o fundamental num processo de capacitação. No “dar voz às pessoas”, encoraja-se a participação demonstrando benefícios para o projeto da pessoa a longo prazo; promove-se a capacidade das pessoas para se fazerem ouvir; promove-se, requer-se, considera-se a opinião das pessoas; dá-se a possibilidade de escolha. Relativamente às organizações envolvidas, consideram-se não só públicas, mas também privadas com e sem fins lucrativos; facilmente, se poderão criar novas parcerias que respondam às necessidades sociais, pessoais e de formação das pessoas. Na relação com o lado da procura, os empregadores são muitas vezes envolvidos no proporcionarem acesso a atividades profissionais ou de formação (internas/formação). Estes também são chamados a promover a capacidade para o trabalho, devendo as atuações das suas empresas (formação; *job shadowing*; atividade sindical; etc....) estarem alinhadas com princípios da abordagem capacitante. Há lugar ao ajustamento de interesses de ambas as partes (empregador e empregado).

Concluindo, embora se verifique existir nas propostas de políticas de empregabilidade e naquilo que é a realidade do SPLE, uma clara recusa da visão *Work First*, reforçada com a rejeição da visão material para o emprego, ou seja, exclusivamente fonte de recursos materiais; não se pode afirmar existir uma inequívoca orientação para *Capability Approach*, pois encontram-se no discurso elementos daquela abordagem, mas também de *Human Capital*. Otto et al. (2018) chamou a atenção para o facto de algumas medidas de política, contribuírem para restringir ou alargar as oportunidades das pessoas para realizarem a vida que valorizam, sem que isso signifique que as mesmas são genuinamente orientadas para promoção da capacidade para o trabalho.

**CAPÍTULO 6 – ANÁLISE DAS CONSEQUÊNCIAS DAS POLÍTICAS DE EMPREGABILIDADE DE UM SERVIÇO PÚBLICO LOCAL DE EMPREGABILIDADE, NO CONTEXTO DAS TRAJETÓRIAS DE CARREIRA DOS SEUS DESTINATÁRIOS**

No presente capítulo, abordar-se-ão as trajetórias de carreira dos destinatários das políticas de empregabilidade, bem como os efeitos dessas medidas, relatados na primeira pessoa ou na opinião dos colaboradores do SPLE.

### **6.1. As trajetórias de carreira dos destinatários do Serviço Público Local de Empregabilidade**

Ao longo deste ponto procurar-se-á compreender as trajetórias de carreira das seis pessoas, que recorreram, entre 2015 e 2019, ao SPLE, utilizando-se para o efeito referenciais teóricos e metodológicos; funcionando, de certa forma, como um mostruário, de uma possível associação entre a abordagem capacitante, a perspectiva ciclo de vida e a teoria do desenvolvimento de carreira. Na verdade, a perspectiva teórica ciclo de vida, muito utilizada nos estudos de desenvolvimento de carreira, mas também, embora com menor expressividade, na abordagem capacitante, influenciou o desenho desta investigação. De facto, alguns autores (Verd & López, 2011; Bartelheimer et al. 2012; Hollywood et al., 2012) perceberam, a propósito da operacionalização da AC, em conjunto com o projeto investigativo europeu CAPRIGHT, que associar a perspectiva biográfica longitudinal à AC, poderia ajudar a superar dificuldades. Segundo eles, os fatores de conversão seriam facilmente identificáveis através de histórias de vida e os conceitos aferidos pela abordagem ao longo do tempo. Por outro lado, a teoria do desenvolvimento de carreira, como se viu no capítulo 2, faz uma distinção entre trajetória e desenvolvimento de carreira, e oferece elementos para melhor se entender e operacionalizar alguns dos conceitos da AC, nomeadamente aspirações, escolha e iniciativa.

De seguida, procurar-se-á descrever e analisar as trajetórias de vida pessoal-profissional dos destinatários entrevistados, partindo-se dos seus relatos e estruturando os resultados em dois momentos. Num primeiro, apresentando e discutindo o perfil pessoal dos mesmos e a sua trajetória de carreira. Num segundo, analisando essa trajetória através de conceitos da AC, nomeadamente: a) aspirações e sua concretização; b) vivência da escolha e da iniciativa; c) políticas sociais e de empregabilidade, enquanto fatores de conversão.

### 6.1.1. Condições sociodemográficas e trajetórias de carreira

No que toca ao perfil pessoal dos destinatários entrevistados, iniciando-se pela idade, pode ver-se (Tabela 31) que a maioria se encontra no meio da vida (40-50 anos), tendo em média 44 anos, embora um se encontre na casa dos 30 e outro tenha mais de 50 anos. Quanto à escolaridade, a formação base da generalidade é de nível superior (2 mestrados; 3 licenciados) e médio (1 bacharel), tendo praticamente todos frequentado estabelecimentos de ensino públicos (5 em 6). Esta realidade é representativa da particularidade do público que procura o SPLE, situação confirmada na entrevista a um colaborador daquele serviço, embora muito distinta daqueles que utilizam os serviços de emprego públicos, neste caso do Estado Central – IEFP, ou de organizações sem fins lucrativos, como os Gabinetes de Inserção Profissional (GIP 's), “subcontratadas” pelo IEFP.

“É o que eu digo, é um público beneficiado.” (Técnico 5)

*“Estamos a falar de pessoas com o 12º ano para cima. Pessoas que estão à procura do primeiro emprego, pessoas que estão à procura de reconversão profissional”* (Técnico 5)

Geograficamente a maior parte (5 em 6) nasceu ou residiu, durante todo o seu percurso de vida, na Área Metropolitana do Porto (AMP), não existindo praticamente mobilidade geográfica. Apenas duas pessoas mudaram de residência: um caso de mobilidade regional (de Trás-os-Montes para AMP, zona norte) e outro entre países (Brasil-EUA – Brasil - Portugal). No que respeita à situação familiar, quase todos (5 em 6) vivem/viveram em contexto de relação conjugal e de parentalidade, evidenciando grande estabilidade neste domínio. Quanto à situação perante o trabalho, quatro estava empregados, à data da entrevista, embora nalguns casos desde um passado muito recente, e dois encontravam-se desempregados.

Relativamente à trajetória de carreira, recorde-se, mais uma vez, o que foi abordado no capítulo 2, entendendo-se carreira como a dimensão ocupacional e de vida de cada pessoa; e a trajetória, o suceder de formas, a direção, sem intenção, que essas simbioses vão assumindo. Ou na linguagem da abordagem capacitante os funcionamentos (seres e fazeres) vividos, percebidos através de variáveis como: a entrada no mundo do trabalho; a mudança de emprego; o desemprego; a formação base e as funções desempenhadas; as medidas de empregabilidade utilizadas; a atenção dada à carreira. Como se poderá ver (Tabelas 29 a 35), todos os entrevistados foram, no seu percurso, atravessados por “ventos de mudança”. As suas histórias mostram esta realidade de alterações procuradas pelos próprios e/ou

provocadas por contextos negativos, como episódios de doença ou de desemprego; predominando, no caso das mudanças de emprego, razões positivas.

Praticamente todos os entrevistados (5 em 6) experimentaram precocemente o mundo do trabalho, enquanto estudantes, entre o complementar e a universidade. Fazendo-o como meio para suprir necessidades pessoais – familiares (3 em 6).

*“Eu sempre trabalhei. Isso porque...aí vai da minha característica de sempre querer ... viajar. Então era uma forma de eu conseguir dinheiro (...) mesmo antes de acabar a faculdade, eu já trabalhava.” (Beatriz)*

*“Eu quando (...) estava no segundo ano da faculdade eu tive o meu filho. E familiarmente optamos que eu, até acabar o curso, não ia trabalhar. Mas não ia trabalhar (...) num contexto de trabalho para outrem. (...) Ah..., mas fui fazendo, fui dando explicações... fui dando consultadoria” (Beatriz)*

*“...eu posso (...) começar (...) por dizer que eu (...) já exerço algum tipo de trabalhos, desde os meus (...) dezassete anos (...) Mas, trabalhos menores, digamos assim. Em termos de tempo despendido, trabalhos de fim - de - semana, trabalhos de férias (...) não algo de uma forma consistente. E nesse período (...) Entre o final do secundário e a faculdade. Estava a viver em casa dos meus pais. E pronto! Senti necessidade de começar a ganhar algum dinheiro extra, não é? De não estar a depender exclusivamente dos meus pais.” (Pedro)*

*“Nós vivíamos relativamente bem, mas havia coisas que depois eu não tinha. (...) para além dos outros trabalhitos que eu ia tendo...” (Leonor)*

Ou forma de custear despesas decorrentes dos estudos (2 em 6).

Quanto à entrada na vida ativa, quando o trabalho remunerado é atividade predominante, a média de idades situou-se nos 23 anos.

Tabela 29 - Perfil pessoal dos destinatários entrevistados

| Dest.    | Sexo | Idade | Nac. | Estado Civil   | Educação                |   | Situação perante o trabalho à data da entrevista                               | Situação familiar   | Localidades de Residência |                           |
|----------|------|-------|------|----------------|-------------------------|---|--|---|---------------------------|---------------------------|
|          |      |       |      |                | Estabeleciment o Ensino | Escolaridade  |  |   | Passadas                  | Atualidade                |
| Fátima   | F    | 55    | PT   | Divorciada     | Público                 | Bacharelato em marketing  | Empregada conta outrem (Frequenta Estágio Emprego Protegido, desde março 2020) | Vive habitualmente com a filha que reside atualmente no estrangeiro | Chaves, Porto             | Concelho da Maia – AMP    |
| Leonor   | F    | 47    | PT   | Casada         | Público                 | Licenciatura em Economia  | Empregada conta outrem (desde final 2019)                                      | Vive com o marido e dois filhos menores                             | Porto                     | Porto                     |
| Carolina | F    | 44    | Br   | Casada         | Privado                 | Licenciatura em Administração, com especialização em Marketing. MBA | Desempregada (desde 2018)  | Vive com o marido   | Brasil, EUA, Brasil       | Porto                     |
| Afonso   | M    | 45    | PT   | União de facto | Público                 | Licenciatura em Comunicação Social, com                             | Empregado conta outrem (desde fevereiro 2020)                                  | Vive com a companheira e os dois filhos do casal                    | Moçambique, Porto         | Concelho de Valongo - AMP |
| Beatriz  | F    | 44    | PT   | Casada         | Público                 | Licenciatura em Economia MBA na área da Gestão                      | Empregada conta outrem (desde 2018)  | Vive com marido e filho do casal                                    | Porto                     | Porto                     |
| Pedro    | M    | 31    | PT   | União de facto | Público                 | Licenciatura em Marketing   | Desempregado (desde maio 2020)   | Vive com companheira  | Porto                     | Porto                     |

Fonte: Entrevistas aos destinatários do SPLE.

Relativamente ao número de empregos tidos ao longo da carreira (Tabela 30), os entrevistados tiveram, em média, 6 empregos; oscilando entre um mínimo de 3 e um máximo de 8. O número de empregos, pode ser um indicador de precariedade laboral ou de busca de realização, de desenvolvimento de carreira. Sendo atualmente expectável que esses valores sejam elevados. De facto, estudos prospetivos dizem-nos que as pessoas que entram atualmente no mundo do trabalho, tenderão a experimentar 12 a 20 empregos, em vários setores de atividade (Alcoforado et al., 2011).

Tabela 30 - Entrada no mundo do trabalho, na vida ativa e empregos, ao longo da carreira

| Dest.    | Sexo | Idade | N.º anos no mundo trabalho | N.º anos de vida ativa | N.º de empregos na vida ativa | N.º médio de empregos, por ano, na vida ativa |
|----------|------|-------|----------------------------|------------------------|-------------------------------|---|
| Fátima   | F    | 55    | 39                         | 35                     | 6                             | 0,2   |
| Leonor   | F    | 47    | 29                         | 24                     | 3                             | 0,1   |
| Carolina | F    | 44    | 24                         | 21                     | 8                             | 0,4   |
| Afonso   | M    | 45    | 20                         | 20                     | 8                             | 0,4   |
| Beatriz  | F    | 44    | 23                         | 19                     | 5                             | 0,3   |
| Pedro    | M    | 31    | 15                         | 6                      | 5                             | 0,8   |

Fonte: Entrevistas aos Destinatários do SPLE.

No que respeita às razões invocadas, para mudarem de emprego (Tabelas 31 e 32), todos os destinatários referenciaram motivos positivos, ou seja, relacionados com a busca de maior qualidade no trabalho.

Tabela 31 - Natureza das razões que levaram às mudanças de emprego

| Razões                                    | N.º x invocadas |
|---|-----------------|
| Qualidade do Trabalho                     | 17              |
| Financeiras (subsistência e estabilidade) | 15 (9; 6)       |
| Situação saúde e funcional do próprio     | 3               |
| Conjuntura económica                      | 1               |
| Realização pessoal                        | 1               |

Fonte: Entrevistas aos Destinatários do SPLE.

Contudo, a escolha de empregos também foi, para 5 destinatários, negativamente influenciada por questões financeiras. Estas englobam a procura de estabilidade (situação que poderia ser inserida na qualidade do trabalho), mas também a subsistência, relacionando-se com conjunturas económicas nacionais de maior fragilidade, como a escassez de empregos, mas também com estruturais, como os baixos salários.

*“E devido à situação financeira (...) foi esse depois o resultado, não é? Ah...puro e duro! E pronto e eu nesse momento...fiquei desempregado, por algum tempo. Estive sempre, estou sempre em constante.... Continui à procura, as coisas estavam difíceis de surgir, mas em dezembro cheguei a ter mais algumas entrevistas (...) Estava com muita dificuldade de ser chamado, apesar de haver ofertas para a minha área.”*  
(Pedro)

*“Ali quase foi opção minha e acho que tive um mês porque arranjei logo no gabinete de arquitetura. Aqui o mercado estava já muito difícil. Completamente. Aliás estávamos em crise (...) Muita gente desempregada como eu. E o mercado complicado e vi que as coisas não iam ser fáceis e eu já não era uma jovem na altura. Portanto tinha 40 e tal anos”* (Fátima)

“Hoje, em dia, estamos a assistir...eu tive recentemente uma oferta de trabalho que, que, quer dizer, eu acho que era completamente desajustada porque era um part time (...) eu considero que quando um part time não é de vinte, vá vinte e cinco horas, considero um part time ah...não é um part time puro digamos assim. Porque é quase um full time e o valor que era proposto era do part time puro (riso), praticamente.”  
(Pedro)

No que toca à procura de qualidade no trabalho, a busca de realização profissional - funcional, foi o motivo mais indicado e vivenciado por todos, seguido, embora com pouca expressão, pela conciliação vida profissional-pessoal, sustentabilidade no emprego e bem-estar (1x, 1 pessoa, cada) (Tabela 32).

Tabela 32 - Mudanças de emprego e razões

| Dest.    | Sexo | Elenco de Razões/ Nº. x                                      | Natureza das Razões                   |       |
|----------|------|--|---------------------------------------|-------|
|          |      |  | Descrição                             | N.º x |
| Fátima   | M    | Doença (2)   | Situação saúde e funcional do próprio | 3     |
|          |      | Estabilidade financeira (1)                                  | Financeiras                           | 2     |
|          |      | Condições de trabalho desadequadas à sua situação física (1) | Conjuntura económica                  | 1     |
|          |      | Falência da empresa (1)                                      | Qualidade do Trabalho                 | 1     |
|          |      | Subsistência financeira (1)                                  |                                       |       |
|          |      | Realização profissional – funcional (1)                      |                                       |       |
| Leonor   | M    | Realização profissional – funcional (2)                      | Qualidade do Trabalho                 | 3     |
|          |      | Conciliação vida pessoal-vida profissional (1)               |                                       |       |
|          |      | Sustentabilidade do emprego e bem-estar (1)                  |                                       |       |
| Carolina | M    | Realização profissional – funcional (5)                      | Qualidade do Trabalho                 | 5     |
|          |      | Estabilidade financeira (2)                                  | Financeiras                           | 3     |
|          |      | Subsistência financeira (1)                                  | Realização Pessoal                    | 1     |
|          |      | Realização pessoal (1)                                       |                                       |       |
| Afonso   | H    | Realização profissional – funcional (3)                      | Qualidade do Trabalho                 | 5     |
|          |      | Subsistência financeira (3)                                  | Financeiras                           | 3     |
|          |      | Estabilidade financeira (2)                                  |                                       |       |
| Beatriz  | M    | Realização profissional – funcional (4)                      | Qualidade do trabalho                 | 4     |
|          |      | Estabilidade financeira (1)                                  | Financeiras                           | 1     |
| Pedro    | H    | Subsistência financeira (4)                                  | Financeiras                           | 4     |
|          |      | Realização profissional – funcional (1)                      | Qualidade do trabalho                 | 1     |

Fonte: Entrevistas aos Destinatários do SPLE.

Considerando-se o conjunto de funcionamentos profissionais dos destinatários, constatou-se como estes foram, desde a sua juventude até à atualidade, influenciados por contextos societários marcados, particularmente no caso dos cidadãos nacionais, por duas crises internacionais (financeira de 2008-2011; sanitário-económica e social de 2020) e duas nacionais (económico-social de 2010-2015; sanitário-económica e social de 2020). De facto, Alkire (2005), um investigador que utiliza a AC, lembrou que as pessoas tomam decisões sobre

objetivos em contextos de oportunidades e constrangimentos, marcados por circunstâncias históricas e sociais. Bonvin & Laruffa (2019) lembram a necessidade de se considerar o contexto societário e pessoal-familiar, na leitura das trajetórias de vida. Porém, perante circunstâncias idênticas, nem todos os percursos foram igualmente afetados.

A situação de desemprego, essa sim, foi vivenciada por todos os destinatários, tendo estes, estado em média, duas vezes desempregados, embora de forma diferenciada (cf. anexo HH). Na verdade, os que tiveram apenas uma vez nessa circunstância (Leonor, Carolina, Beatriz), são pessoas que desempenharam funções complexas, com uma situação financeira pessoal e familiar confortável, cujas mudanças de emprego, por iniciativa própria, se deram sempre por motivos relacionados com a procura de qualidade no trabalho. Ficaram desempregadas na sequência de decisões de mudança de vida ou de reconversão de carreira. A outra metade (Fátima, Afonso, Pedro), esteve desempregada entre 2 a 3 vezes. Para esses, o desemprego surgiu como resultado de acontecimentos que fugiram ao controle dos próprios. Os motivos foram maioritariamente de natureza pessoal (doença; mudança de vida e de carreira; desmotivação; desacordo), embora também societários (falência de empresa; diminuição e extinção de postos de trabalho; desinteresse nas funções).

No que respeita à relação entre a formação base, a área disciplinar profissional e as funções-ocupações desempenhadas (Tabela 33), mais de metade (4), esteve 90 a 100% do seu tempo de carreira ativa, em empregos adequados à sua formação base. No entanto, o destinatário mais novo de idade, foi aquele com menor experiência de adequação funcional. Ora esta adequação é um indicador de qualidade no trabalho. Quanto ao tipo de emprego, a maior parte (5) teve, ao longo da sua trajetória de carreira, apenas experiências de trabalho por conta de outrem. Uma destinatária (Carolina) criou e geriu uma atividade por conta própria e outro concebeu e experimentou uma atividade de consultoria, embora esta não tenha vingado (Pedro).

Tabela 33 - Formação base, área disciplinar e funções-ocupações desempenhadas

| Dest.    | Idade | Sexo | Escolaridade | N.º empregos na carreira ativa | Tipo de Empregos          | N.º empregos carreira ativa em funções adequadas à formação base | N.º anos na carreira ativa | N.º anos em empregos adequados | Tempo em empregos adequados (%) |
|----------|-------|------|--------------|--------------------------------|---------------------------|--|----------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Fátima   | 55    | F    | Bacharelato  | 6                              | Conta de outrem           | 6  | 35                         | 35                             | 100                             |
| Leonor   | 47    | F    | Licenciatura | 3                              | Conta de outrem           | 3  | 24                         | 24                             | 100                             |
| Carolina | 44    | F    | Mestrado     | 8                              | Conta de outrem e própria | 6  | 21                         | 19                             | 90                              |
| Afonso   | 45    | M    | Licenciatura | 8                              | Conta de outrem           | 4  | 20                         | 11                             | 55                              |
| Beatriz  | 44    | F    | Mestrado     | 5                              | Conta de outrem           | 5  | 19                         | 19                             | 100                             |
| Pedro    | 31    | M    | Licenciatura | 5                              | Conta de outrem e própria | 1  | 6                          | 1,5                            | 25                              |

Fonte: Entrevistas aos destinatários do SPLE.

No que se refere aos setores de atividade económica e áreas funcionais (Tabela 34), verificaram-se desempenhos ligados às vendas (presencial e *call centres*) e apoio ao cliente (3), gestão (3) e área administrativa (2). Quanto aos setores, temos o das telecomunicações (3), da banca (2), da indústria alimentar (2) e dos serviços de saúde (2). Em alguns casos a passagem pelo setor das telecomunicações, nas áreas funcionais de vendas e apoio ao cliente, correspondeu a períodos de vida em que a subsistência se sobrepôs à realização.

Tabela 34 - Setores de atividade económica e áreas funcionais dos destinatários entrevistados

| Dest.    | Setores Atividade Económica   | Áreas Funcionais  |
|----------|---|---|
| Fátima   | Indústria alimentar, habitação, banca, serviços de saúde  | <u>Vendas</u> , Administrativa, <u>Apoio ao cliente</u>                                     |
| Leonor   | Banca, telecomunicações, políticas públicas de comércio e turismo                                 | Gestão, Assessoria  |
| Carolina | Serviços de consultoria, indústria automóvel, serviços de proximidade, gestão de eventos          | Gestão, Formação, Cuidado, Montagem Eventos   |
| Afonso   | Comunicação social, telecomunicações, Indústria alimentar, indústria farmacêutica e dermoestética | Jornalismo, Comunicação empresarial, <u>Apoio ao cliente</u> , <u>Vendas</u>                |
| Beatriz  | Pequeno comércio, serviços de retalho, turismo-cultura  | Consultoria, Gestão   |
| Pedro    | Construção civil – habitação, telecomunicações, serviços alimentares, serviços de saúde           | <u>Vendas</u> , <u>Apoio ao cliente</u> , Administrativo, Conceção produtos comunicacionais |

Fonte: Entrevistas aos destinatários do SPLE.

Na verdade, em tempos de escassez de empregos são este tipo de ocupações que abundam, alguns dos quais com pouca qualidade, como foi referenciado por 3 destinatários.

Relativamente à atenção dada, por cada entrevistado, ao seu percurso de carreira apenas um traçou, desde a licenciatura, um plano para a mesma; sendo claro o que pretendia, as

opções que tinha e as ações que deveria implementar; acabando por ser bem-sucedido. Os restantes começaram na juventude, sobretudo na universidade, a refletir sobre os funcionamentos profissionais. Contudo, essa atitude – habilidade, só foi conscientemente procurada e desenvolvida, na vida adulta.

Ao longo do seu trajeto, os entrevistados procuraram e utilizaram as políticas de emprego-empregabilidade, a maior parte entre os 40 e os 55 anos; embora o tivessem feito tardiamente, na sua trajetória de carreira. Com exceção do jovem que iniciou a sua “vida ativa” com uma medida de empregabilidade, um estágio profissional. Numa primeira vez a procura surgiu, em todos, após uma situação de desemprego, em concomitância com uma medida de proteção social, o subsídio de desemprego. Duas pessoas recorreram a serviços de empregabilidade privados (empresa e consultor). O IIEFP foi procurado e/ou utilizado, de livre vontade, apenas por duas pessoas: o jovem para usufruir de um estágio profissional e a beneficiária, mais velha de idade, para obter informações. Predomina, de qualquer forma, o recurso ao SPLE.

Fazendo uma síntese do perfil pessoal e da trajetória de carreira destes destinatários, é possível distinguir perfis que ajudam a realçar tendências dominantes, mas também desvios (Tabela 35).

Tabela 35 - Perfis pessoais e de trajetória de carreira - síntese

| Categorias  | Perfis   | Destinatários |        |          |        |         |       |   |
|---|--|---------------|--------|----------|--------|---------|-------|---|
|   |  | Fátima        | Leonor | Carolina | Afonso | Beatriz | Pedro | T |
| Idade   | Após meia-idade  | •             |        |          |        |         |       | 1 |
|   | Meia-Idade   |               | •      | •        | •      | •       |       | 4 |
|   | Jovem Adulto   |               |        |          |        |         | •     | 1 |
| Geografia   | Com mobilidade geográfica  | •NAC          |        | •INT     |        |         |       | 2 |
|   | Sem mobilidade geográfica  |               | •      |          | •      | •       | •     | 4 |
| Escolaridade  | Nível superior   |               | •      | •        | •      | •       | •     |   |
|   | Nível médio  | •             |        |          |        |         |       |   |
| Situação Familiar   | Conjugalidade, com filhos  | •             | •      |          | •      | •       | •     | 4 |
|   | Conjugalidade, sem filhos  |               |        | •        |        |         |       | 1 |
|   | Monoparentalidade por divórcio   | •             |        |          |        |         |       | 1 |
| Início da experiência laboral   | Na juventude, durante os estudos secundários e universitários  | •             | •      | •        |        | •       | •     | 5 |
|   | Após finalizar a universidade  |               |        |          | •      |         |       | 1 |
| Principal motivo da precocidade laboral   | Suprir necessidades familiares – pessoais  |               |        | •        |        | •       | •     | 3 |
|   | Custear os estudos   | •             | •      |          | NA     |         |       | 2 |
| Razões para mudança de emprego – classificação                                      | Razões predominantemente positivas   |               | •      | •        |        | •       |       | 3 |
|   | Razões predominantemente negativas   | •             |        |          | •      |         | •     | 3 |
| Razões para mudança de emprego – natureza (predominância)                           | Qualidade do trabalho (realização funcional; bem-estar; conciliação vida pessoal e profissional estabilidade financeira) | •             | •      | •        | •      | •       | •     | 6 |
|   | Subsistência financeira  | •             |        | •        | •      |         |       | 3 |
|   | Outros (realização pessoal; conjuntura económica; situação de saúde e funcional)   | •             |        |          |        |         |       | 1 |
|   |  |               |        |          |        |         |       |   |
| Desemprego – Predominância de Motivos   | Maioritariamente pessoais  | •             | •      | •        |        | •       |       | 4 |
|   | Maioritariamente sociais   |               |        |          |        |         | •     | 1 |
|   | Pessoais e sociais   |               |        |          | •      |         |       | 1 |
| Adequação da formação base às funções desempenhadas (% tempo em empregos adequados) | Muito elevada  | •             | •      |          |        | •       |       | 3 |
|   | Elevada  |               |        | •        |        |         |       | 1 |
|   | Média  |               |        |          | •      |         |       | 1 |
|   | Baixa  |               |        |          |        |         | •     | 1 |
| Complexidade das Funções Desempenhadas – Predominância                              | Funções mais complexas, especializadas (gestão; formação/gestão de eventos; comunicação-jornalismo)                      |               | •      | •        | •      | •       |       | 4 |
|   | Funções menos complexas, genéricas (vendas, apoio cliente, administrativas)  | •             |        |          |        |         | •     | 2 |
| N.º x que utilizaram medidas de empregabilidade                                     | 1x   |               | •      | •        |        | •       |       | 3 |
|   | 2x   |               |        |          | •      |         |       | 1 |
|   | 3x   | •             |        |          |        |         | •     | 2 |
| Utilização das medidas de empregabilidade e fase da carreira ativa                  | Início da carreira ativa   |               |        |          |        |         | •     | 1 |
|   | Tardamente   | •             | •      | •        | •      | •       |       | 5 |
| Atenção à carreira – fase da vida em que iniciou reflexão                           | No secundário  |               |        |          |        |         | •     | 1 |
|   | Na licenciatura  |               |        | •        | •      | •       |       | 3 |
|   | No final da licenciatura   |               | •      |          |        |         |       | 1 |
|   | Início vida ativa  | •             |        |          |        |         |       | 1 |
| Razões para iniciar essa reflexão   | Sobretudo de Vida Pessoal  | •             | •      |          | •      | •       | •     | 5 |
|   | Sentido dado ao trabalho, necessidade de realização pessoal – profissional   |               |        | •        |        |         |       | 6 |
| Razões para as reflexões ao longo da carreira                                       | Vida Pessoal   | •             | •      |          | •      | •       | •     | 5 |
|   | Sentido dado ao trabalho   |               |        | •        |        |         |       | 1 |
|   | Realização Profissional  |               |        | •        |        | •       |       | 3 |
|   | Societário   |               |        |          | •      |         | •     | 2 |
|   | Planeamento de carreira  |               |        |          |        | •       |       | 1 |
| Traçar plano de carreira  | Traçou   |               |        |          |        | •       |       | 1 |
|   | Não traçou   | •             | •      | •        | •      |         | •     | 5 |

Fonte: Entrevistas aos Destinatários dos SPLE.

De facto, no que toca ao perfil pessoal, sobressaem algumas tendências biográficas, como a maioria serem mulheres, terem um nível de instrução elevado, apresentarem fraca mobilidade geográfica, viverem acompanhados e encontrarem-se empregados à data da entrevista. Algumas destas características são expectáveis em utilizadores de serviços de emprego portugueses, outras nem por isso, como as altas qualificações, alguns perfis de carreira diferenciados e a complexidade de funções desempenhadas. A escolaridade diferenciada do público que frequenta o SPLE, confirma, provavelmente, que este tipo de pessoas, também têm necessidade dos serviços de emprego públicos, embora só os utilizem quando verificam existirem características de qualidade e de atualidade. Serão, expetavelmente, cada vez mais, dado o aumento geral da escolaridade da população portuguesa, a sua consciência e preocupações profissionais e as alterações no mercado de trabalho e nos percursos de vida. Relativamente às trajetórias de carreira também se destacam algumas propensões, nomeadamente: entrada precoce no mundo do trabalho; vários empregos durante a vida ativa; vivência de situação de desemprego; recurso tardio a medidas de empregabilidade e ausência de planeamento-desenvolvimento de carreira. Os resultados mostram-nos ainda que, todas as vidas pessoais e profissionais foram marcadas por mudanças, de menor ou maior relevância, desencadeadas ou aceleradas, em muitos, pelos contextos de socialização laboral, eles próprios marcados por grandes alterações no mercado de trabalho.

*“Naquele tempo trabalho não faltava, não é? (...) Na altura o mundo do trabalho era muito diferente de agora. Também na altura o trabalho se não se arranjava tão bom arranjava-se outro trabalho (...) Naquele tempo só estava sem trabalho quem queria Dra. Sónia. Porque havia...aliás até faltava a mão de obra (...) Na altura o país tinha crescido muito e não havia.”(Fátima)*

O que não deixa de ser ilustrativo, mesmo para pessoas que têm uma carreira ativa já extensa (entre 19 e 35 anos) e que estão no meio da vida ou logo após. De facto, a vida longa (Gratton & Scott, 2016), bem como as alterações na configuração dos empregos, levam a percursos profissionais marcados pela descontinuidade e mudança. Pensando naquilo que é o desenvolvimento de carreira, uma atitude em que se busca realizar escolhas profissionais conscientes-planeadas e alinhadas com aquilo que se é e se quer, pode-se talvez afirmar que, no que toca às mudanças de emprego e aos motivos que lhe estão subjacentes, a orientação dos entrevistados foi predominantemente de desenvolvimento de carreira, pois as razões ligadas à procura de empregos com qualidade (realização funcional; bem estar; estabilidade

financeira, conciliação vida pessoal – vida profissional) não só foram apontadas por todos como foram as mais referenciadas, sobretudo a realização profissional-funcional.

Embora também com um grande peso de questões financeiras, tendo a necessidade de subsistência sido invocada 9 vezes e indicada por 3 destinatários. Na valoração desses motivos, entre predominância positiva ou negativa, houve um empate no número de destinatários que o vivenciaram. Contudo, a atenção deliberada dada à carreira e a procura e utilização, de medidas de empregabilidade, impôs-se, na maior parte dos casos, apenas na idade adulta. Parece assim, que o desenvolvimento de carreira é uma noção e uma prática, ainda pouco disseminada, apropriada, procurada. Ora, para haver escolha de carreira é preciso uma ação deliberada de gestão dos papéis de vida, navegação entre transições que possam ir ao encontro de expectativas sobre o trabalho (Arthur & McMahon, 2019). É necessária uma consciência crítica que, segundo Duffy, Blustein et al. (2016; citado por Idem), é um dos três preditores flexíveis do trabalho decente ou com qualidade, que pode atenuar os efeitos dos constrangimentos económicos e das experiências de marginalização. Os outros são condições económicas, apoio social e personalidade proativa. Ora a consciência crítica treina-se identificando o que se valoriza, o que se pretende e partilhando o fruto da atividade reflexiva. Deste modo, alguns dos estudos que operacionalizam a AC ao mundo do trabalho e das políticas de emprego-empregabilidade, procuram perceber o que as pessoas valorizam num emprego, que na linguagem desta abordagem corresponde aos funcionamentos desejados ou capacidades. Foi o que se fez neste estudo (Tabela 36). Dividindo-se os aspetos valorizados, pelos destinatários, entre objetivos (relacionados com questões materiais, de vencimento, e de funções desempenhadas) e subjetivos (onde figuram aspetos relativos ao ambiente e cultura organizacional), no compito final, verificou-se praticamente um equilíbrio; sendo 15 e 17, respetivamente, o número de vezes em que foram referenciados. Nos aspetos objetivos, surgem as questões financeiras, indiciando, ser talvez algo ainda não totalmente conseguido, mantendo-se como preocupação.

Tabela 36 - Aspetos valorizados pelos destinatários num emprego

| CONDIÇÕES  | Dest.  |        |          |        |         |           |
|--|--------|--------|----------|--------|---------|-----------|
|  | Fátima | Leonor | Carolina | Afonso | Beatriz | Pedro     |
| <b>OBJETIVAS - MATERIAIS</b>   |        |        |          |        |         |           |
| Bom vencimento   |        |        |          |        | •       |           |
| Vencimento que permita estabilidade  |        |        |          | •      |         |           |
| Vencimento justo   |        |        |          |        |         | •         |
| <b>N.º VEZES EM QUE OS ASPETOS FORAM APONTADOS</b>   |        |        |          |        |         | <b>3</b>  |
| <b>OBJETIVAS – FUNÇÕES</b>   |        |        |          |        |         |           |
| Que permitam a aprendizagem  | •      |        |          | •      |         |           |
| Que permitam ensinar e aprender  |        |        | •        |        |         |           |
| Onde seja possível levar coisas novas (método trabalho; ferramentas...), experimentar novidades  |        |        | •        |        |         |           |
| Onde seja possível criar   |        |        |          | •      |         |           |
| Que permitam a autonomia profissional  |        |        |          | •      |         | •         |
| Que permitam liberdade e responsabilidade total  |        |        |          |        | •       |           |
| Onde seja possível trabalhar em equipa   |        |        |          | •      |         | •         |
| Onde seja possível interagir com áreas diferentes  |        |        | •        |        |         |           |
| Ajustadas à formação base  |        |        |          |        |         | •         |
| <b>N.º VEZES EM QUE OS ASPETOS FORAM APONTADOS</b>   |        |        |          |        |         | <b>12</b> |
| <b>SUBJETIVAS – AMBIENTE/CULTURA ORGANIZACIONAL</b>  |        |        |          |        |         |           |
| <b>Na Relação com os Colegas</b>   |        |        |          |        |         |           |
| Bom ambiente de trabalho (as pessoas são simpáticas; a relação entre colegas é boa; não precisam ser amigos, devem ser autênticos; estar bem uns com os outros; não se prejudicarem mutuamente; não se valorizarem apenas a si próprios) | •      | •      |          |        |         | •         |
| <b>SUB TOTAL</b>   |        |        |          |        |         | <b>3</b>  |
| <b>Na Relação com as Chefias</b>   |        |        |          |        |         |           |
| Ser uma relação de confiança e transparente  |        | •      |          |        |         |           |
| O chefe é como um tutor, ajudando o colaborador no seu crescimento profissional (permite fazer coisas novas; corrige; ajuda a melhorar)  |        |        |          | •      |         |           |
| O chefe é líder  |        |        |          |        |         | •         |
| <b>SUB TOTAL</b>   |        |        |          |        |         | <b>3</b>  |
| <b>Outros</b>  |        |        |          |        |         |           |
| Emprego que permite a conciliação entre a vida pessoal e familiar  |        |        | •        |        | •       |           |
| O ambiente de trabalho é multicultural   |        |        | •        |        |         |           |
| O ambiente de trabalho permite a troca   |        |        | •        |        |         |           |
| O ambiente de trabalho permite o desenvolvimento profissional e pessoal  |        |        |          |        | •       |           |
| Trabalhar numa organização grande que permita continuidade, estabilidade   |        |        |          | •      |         |           |
| A organização valoriza o desempenho do seu colaborador e as suas funções   | •      |        |          |        | •       | •         |
| O mérito é recompensado  |        |        |          |        |         | •         |
| O empregado é tratado como uma pessoa, pode ser ele próprio, não esconde a sua situação de saúde e funcional   | •      |        |          |        |         |           |
| <b>SUB TOTAL</b>   |        |        |          |        |         | <b>11</b> |
| <b>N.º VEZES EM QUE OS ASPETOS FORAM APONTADOS</b>   |        |        |          |        |         | <b>17</b> |

Fonte: Entrevistas aos Destinatários do SPLE.

Mas também a necessidade de se desempenharem funções onde seja possível a aprendizagem, a novidade - criatividade, a autonomia, o trabalho em equipa, o ajustamento estudos-funções, a receção de *inputs* de outras áreas. Por sua vez, nos aspetos de ambiente e cultura organizacional, são visíveis a influência de valores societários predominantes como desenvolvimento pessoal e profissional, equilíbrio de vida, autenticidade, personalização, confiança, meritocracia, liderança, contextos de troca-diversidade e de um que é contraciclo: estabilidade-continuidade.

Por último, importa destacar que, perante contextos societários idênticos, de duas crises internacionais e nacionais, nem todos os percursos de carreira foram igualmente afetados. Na verdade, duas destinatárias (Leonor e Beatriz), ao contrário dos restantes, não vivenciaram situações de precariedade laboral e a única vez em que estiveram desempregados foi porque decidiram fazê-lo para mudarem de carreira, de vida, embora no caso da Leonor, a necessidade de mudança tenha surgido na sequência de exaustão profissional. Entre os fatores explicativos poderá estar o setor de atividade económica, a dimensão da organização, as funções exercidas e outros elementos de natureza intrínseca analisados mais à frente no ponto 5.2.

Numa tentativa de diferenciação desses percursos, utilizaram-se os perfis de trajetórias profissionais referenciados por Vero & López (2011) e Bartelheimer et al. (2012), cf. anexos II e JJ, sobressaindo a diferenciação positiva dos destinatários 2 e 5, com padrões de emprego estáveis, qualificados e bem pagos, com desemprego quase inexistente e alta frequência de formação. A Carolina, interrompe este perfil contínuo qualificado, a partir do momento que deixa o Brasil e vem para Portugal, ou seja, há cerca de 3 anos. A Fátima e a Leonor, estiveram inativas, ao longo das suas carreias de 35 e 24 anos, por desemprego, 3 e 2 vezes, respetivamente. Tiveram períodos longos de trabalho estável, com contrato sem termo. O beneficiário jovem, de 31 anos de vida e 6 de vida ativa, experimentou 5 empregos em 2 anos e meio, esteve desempregado 3 vezes, sofreu os baixos salários e a desadequação funcional. O seu percurso foi, de facto precário. No que toca ao agravamento das condições de trabalho, é visível a distância geracional, entre os mais velhos e os mais novos.

### 6.1.2. Trajetórias de carreira à luz de conceitos da abordagem capacitante

No ponto anterior olhou-se para o caminho pessoal-profissional dos destinatários entrevistados, dando-lhe um enfoque biográfico e de desenvolvimento de carreira. Neste, pretende-se observar novamente essas trajetórias de carreira, partindo-se, contudo, de novos ângulos, alguns conceitos da abordagem capacitante. Espera-se assim, conseguir uma compreensão mais aprofundada dessas histórias de vida, tendo como horizonte o viver a vida pessoal-profissional que se valoriza. Ora para se chegar a esse horizonte, é preciso ter a capacidade para refletir, desejar, aprender com as experiências, treinar a decisão e a ação. Desta forma, partindo-se da retrospectiva de vida, com que cada beneficiário iniciou as entrevistas, procurar-se-á perceber o que é que essas pessoas foram ambicionando para as suas vidas, se o conseguiram ou não concretizar; se as políticas sociais e de empregabilidade a que recorreram, deram um contributo; como foi sendo vivenciada a sua liberdade-habilidade para tomarem decisões e para agirem.

Posto isto, começemos então pelas aspirações, analisando-as, num primeiro momento, de forma transversal, no global dos destinatários, nas diferentes fases da vida e agrupando-as quanto à sua natureza. Estas foram variando, consoante a fase de vida em que as pessoas se encontravam.<sup>33</sup> Na juventude era grande a vontade de se descobrirem em contextos profissionais onde fosse possível aplicar os conhecimentos adquiridos na formação base, conforme se pode analisar nas diferentes entrevistas.

Visualizando, por exemplo, uma saída profissional tradicionalmente relacionada com a área de estudo.

*“Portanto eu tenho o curso de filosofia e na altura quando fui para o curso era para ser professora”*  
(Fátima)

Escolhendo uma área funcional ou um setor de atividade económica diretamente relacionada com a licenciatura.

*“É que, academicamente, nós podemos escolher fazer uma coisa e depois até se pode proporcionar fazer outra completamente diferente. E hoje eu já vejo isso de outra forma, mas na altura não o via. Achava que tinha de fazer qualquer coisa que fosse naquela área ou ligada.”*(Leonor)

---

<sup>33</sup> Anexo KK.

*“No entanto, tinha sempre aquele.... Tirei um curso na área da comunicação social, por isso queria (...), no fundo, entrar na minha área. Passou-me pela cabeça até que, num grupo tão grande, como era na altura a [nome da empresa], pudesse haver uma oportunidade.” (Afonso)*

*“Toda a gente queria ir para a [nome da empresa] ...e eu fui a única pessoa do programa [nome], que gostava de ir para o retalho.” (Beatriz)*

Na vida ativa jovem: o tipo de funções, pois depois das primeiras experiências em contextos profissionais, vem a curiosidade e a consciência relativa ao tipo de ações e tarefas.

*“A área comercial enriquecia-me e eu gostava. Era o contacto sempre com pessoas, não é?” (Fátima)*

*“Eu acho que o que me moveu sempre...assim como dentro da [nome da marca/empresa], durante todos os anos em que eu lá estive, o que me impeliu sempre muito a tentar mudar de departamentos, foi o experimentar coisas novas e perceber outras dinâmicas, outras...trabalhar com outras pessoas.” (Leonor)*

Quanto à vida ativa adulta, interessava o tipo de funções; a área funcional; a conciliação vida pessoal/familiar e profissional. Percebe-se uma vontade de aprofundar o que se gosta de fazer, as áreas de eleição, surgindo, pela primeira vez, a questão da conciliação do trabalho – vida pessoal.

*“Portanto...até porque eu tenho para mim que uma das coisas mais importantes é que nós precisamos de ter um bocadinho de tempo para nós e para a nossa família e para os nossos amigos.” (Leonor)*

*“Fui para o mundo dos eventos internacionais (...) juntou tudo o que eu mais gosto, né? Que são pessoas, a multicularidade, projetos grandes, em que você tem interação com áreas diferentes; com pessoas diferentes. E aí depois de fazer o pan-americano foi mais difícil de eu voltar para uma agência, de ficar. E aí eu falei «não quero mais ficando fazendo evento corporativo»” (Carolina)*

*“Exatamente! Foi o amor que me trouxe para cá. E não que a carreira não seja importante, que trabalhar não seja, mas é isso.” (Carolina)*

*“Sim, porque atualmente, não é só o vencimento, é também a capacidade de sermos ouvidos. No fundo de termos autonomia. E isso é cada vez mais importante nos trabalhadores mais qualificados (...) E na [nome da empresa], ...ah...nos últimos tempos, nos últimos meses, eu já me custava subir o elevador, porque sabia que ia fazer o que estava a fazer e o que ia continuar a fazer. Não havia uma perspetiva de crescimento no longo prazo...”(Beatriz)*

Por fim, na vida ativa presente, as atenções voltaram-se para alguns atributos atrás mencionados e outros novos: os contextos laborais; a conciliação vida pessoal/familiar e profissional; a paixão; a área funcional.

*“E por vezes pensava nisso: «aí adorava trabalhar aqui», numa livraria porque falava com as pessoas, lia os livros, falava dos livros, falava de literatura, dos escritores e isto mesmo quando trabalhava porque eu ia frequentando sempre.” (Fátima)*

*“Mas quero (...) crescer nesta área da comunicação. No fundo gostava de trabalhar numa grande empresa que tivesse um grande departamento de comunicação (...) trabalhar não só sobre a comunicação para o exterior, mas também interna. Eu nunca trabalhei, mas gostava muito de experimentar esta área. Eu gosto muito...envolve um bocadinho a parte de recursos humanos...” (Afonso)*

*“Uma das coisas que, cada vez valorizo mais, é as pessoas conseguirem ter a conjugação da família com o trabalho. Não nos termos de preocupar se alguém tem de ir a uma consulta médica ou se alguém tem de ir buscar o filho à escola...” (Beatriz)*

*“Eu tenho aqui duas situações primordiais para mim. Que é ah...uma delas é a minha grande paixão que é a área do futebol...e que gostava de vir a trabalhar, ou por conta de outrem, ou por minha conta, na área do futebol. Seja futebol propriamente dito, de uma forma mais pura, ou de uma forma, mais analítica.” (Pedro)*

O surgimento, pela primeira vez, de questões relacionadas com o estar pessoal, denota uma consciência da necessidade de combinar o ser e o fazer. Esses funcionamentos ligados ao desejo de se ter uma ocupação onde se pudesse ser feliz, sentir bem-estar, viver de forma saudável e com funções adequadas/ajustadas à medida que se ia envelhecendo, foram apresentados por dois dos destinatários. Curiosamente uma delas chegou mesmo a desejar exercer uma atividade económica, não remunerada, de valor social, algo que é defendido, enquanto possibilidade ocupacional, pela abordagem capacitante.

*“E se me perguntar...e isto eu vou dizer com toda a sinceridade porque eventualmente pode ser importante para o seu estudo, não sei...eu acho que as pessoas não admitem isto (...) eu também não digo isto a toda a gente, mas...pelas próprias reações que as pessoas têm quando eu digo isto. Mas...eu se pudesse não trabalhar, não trabalhava. Porque eu posso ter um papel útil na sociedade sem ter de ser remunerada por ela. Se eu achar que já tenho uma remuneração ah...em valores, em satisfação...eu podia escolher isso, não é?” (Leonor)*

No que toca à natureza das aspirações verifica-se<sup>34</sup> que, em todas as fases da vida, as mais presentes são as ocupacionais – funcionais. Quanto à ordem de importância, as ocupacionais estão em primeiro lugar em todas as fases, mas o segundo e o terceiro lugares, mudam na

---

<sup>34</sup> Anexo LL – Razões para a não concretização das aspirações dos destinatários entrevistados, segundo natureza.

passagem das fases de vida jovem (juventude e vida ativa jovem) para as adultas (vida ativa adulta e presente), entre contextuais e pessoais; passando, na fase adulta, as aspirações pessoais a ocuparem o segundo lugar. Esse tipo de aspirações, onde se encontram questões relacionadas com a finalidade da atividade produtiva e o que se pode/deve experienciar num emprego, obtiveram o seu melhor resultado na fase de vida atual e pior na vida ativa jovem. Como se pode interpretar? Estes resultados talvez indiquem existir ainda um enfoque muito grande no fazer, em detrimento do ser, no que toca ao pensar os funcionamentos de vida. Por outro lado, também é expectável que assim seja, pois na juventude e início da vida ativa, estamos demasiado focados no saber, no fazer, e menos no ser. Contudo, como apontam os estudos, é importante planear a carreira e introduzir essa questão do ser. Ou seja, aquilo que eu desejo deve ter em conta o que sou, as paixões, as habilidades, a família, o impacto societário. Estes resultados estão também relacionados, muito provavelmente, com a homogeneidade da amostra, no que toca à idade, pois existem estudos que mostram que as gerações que entraram no mercado de trabalho nos anos 2000, ligam mais às questões do ser, valorizando muito o lazer, a família (Pyöriä et al., 2017) e ainda os impactos da sua organização na sociedade (Bogosian & Rousseau, 2017).

Passando, de seguida, à tal aptidão para se desejar, observável pelo número de aspirações que cada destinatário teve (Tabela 37), ao longo da sua trajetória de carreira, verificam-se dois extremos.

Tabela 37 - N.º de aspirações e n.º/% de concretizações

| Dest.    | Idade | N.º anos vida ativa | ASPIRAÇÕES - CONCRETIZAÇÃO |                   |                 |
|----------|-------|---------------------|----------------------------|-------------------|-----------------|
|          |       |                     | N.º Total                  | N.º concretizadas | % Concretizadas |
| Fátima   | 55    | 35                  | 7                          | 4                 | 57 – 4º         |
| Leonor   | 47    | 24                  | 13                         | 4,5               | 35 – 5º         |
| Carolina | 44    | 21                  | 13                         | 10                | 77 – 2º         |
| Afonso   | 45    | 20                  | 11                         | 7,5               | 68 – 3º         |
| Beatriz  | 44    | 19                  | 13                         | 12                | 92 – 1º         |
| Pedro    | 31    | 6                   | 14                         | 0                 | 0 – 6º          |

Fonte: Entrevistas aos Destinatários do SPLE.

Num extremo, encontra-se o entrevistado (Pedro) com menos idade e anos de carreira ativa, como aquele que mais aspirações verbalizou, embora não conseguisse concretizar nenhuma. Na outra extremidade, a pessoa mais velha (Fátima), enquanto aquela que menos aspirações apresentou, tendo-se ficado por 57% de concretização. Os restantes apresentaram

entre 11 e 13 aspirações. Os entrevistados com maior taxa de concretização foram a Beatriz e a Carolina, com 92% e 77% respetivamente. O primeiro planeou, desde a universidade, a sua carreira; o segundo conseguiu concretizar todas as aspirações do passado, até mudar, recentemente, de vida (mudança de país; vinda para Portugal). Ambos desempenharam funções complexas e de responsabilidade.

Quanto aos principais motivos que impediram as pessoas de realizarem o que desejavam, verificou-se que foram sobretudo condicionalismos externos, destacando-se aqui a falta de condições de vida (necessidades financeiras; necessidade de subsistência; necessidade de custear estudos; estabilidade financeira; falta de liquidez para arriscar investimento; condições de saúde)

*“Adoro filosofia! Esse é o meu sonho para a reforma. Retomar o curso que eu desisti. Fiz o primeiro ano e depois desisti. Desisti porquê? Porque me casei e comecei a trabalhar até antes. Quando andava no primeiro ano já estava a trabalhar porque para os meus pais era muito complicado eu estar aqui. E arranjei trabalho” (Fátima)*

*“...todos estes altos e baixos, de alguma forma, influenciam a relação pessoal e, portanto, tenho dois filhos, há sempre um stress envolvido, e daí eu ter enveredado por uma área que supostamente me poderia dar outras condições monetárias.” (Afonso)*

*“Sim, porque éramos os dois. Porque às vezes penso muito nisso. Duas pessoas que tivessem na minha situação casal com muita experiência, no fundo sénior, com experiência específica em diversas áreas, mas mesmo assim, e os 1700 já eram um patamar acima da média, mas não daria para fazer o estilo de vida que nós ... e eu não estou a dizer que tenho um estilo de vida por aí além. Tenho um estilo de vida normal. Agora acima da média, tenho noção disso.” (Leonor)*

*“Entretanto houve um dia a minha colega teve um acidente. Desfez o carro. Ela não teve assim nada por aí além e começamos a andar as duas a pé. Eles não davam o carro e também havia bons vendedores a fazer a pé, de transportes.... Havia pessoas que tinham comboios para as terras e depois trabalhavam. Ora bem eu comecei a andar a pé. Comecei a ter problemas. Eu já sabia, não é?” (Fátima)*

Bem como o contexto desfavorável do mercado de trabalho português (fruto da crise internacional e nacional referidas no ponto anterior).

*“E o que aconteceu foi que a empresa abriu falência, insolvência (...) E....então achei que estava a ter já algumas experiências menos positivas, nessa parte remuneratória, e não gostava disso e decidi ir experimentar uma outra área, que foi a área comercial e ...comecei por...trabalhar como *sales representative* do grupo [nome da empresa] que agora se chama [nome da empresa], que trabalha marcas como as bolachas Orio, toda a área alimentar da parte de bolachas e chocolates.” (Afonso)*

“Ah...e também foi uma altura em que o grupo [nome da empresa] começou a fazer despedimentos, a nível mundial, e eu estava como outsourcing, tivemos de abandonar o projeto...” (Afonso)

“Em, em novembro, cheguei aqui a ter uma experiência de trabalho de uma semana e meia, duas semanas...como administrativo, num hospital privado. Não me encaixei, não gostei (..) E eu já estou preparado para fazer coisas que não gosto tanto, mas aquilo realmente era completamente díspar daquilo que eu gostava de fazer, com o que me identificava.” (Pedro)

*“E em março tive, surgiu a oportunidade de ir trabalhar como comercial, para a área das telecomunicações...pareceu-me algo melhor, evolutivo em relação à minha situação naquele momento...de trabalhar na caixa e na reposição de um supermercado.”* (Pedro)

Nas condicionantes internas à pessoa, sobressaem: a) o não saber qual o sentido para o que se faz/quer fazer;

*“Eu confesso que na faculdade, uma das cadeiras que eu mais gostava, era sociologia (...) Porque aliás a certa altura, até achei que devia mudar de curso e ir fazer qualquer coisa assim. Mas depois a economia é tão abrangente e dá para tanta coisa, que se a pessoa quiser.... Posso sempre arranjar uma maneira de lá ir parar (área social). Acabou por não acontecer, mas eu gostava imenso de trabalhar temas muito dessa natureza, porque acho que o potencial de nós podermos perceber e depois agir e ajudar, é muito grande. Por isso, eu sempre tive de facto este bichinho de fazer alguma coisa em que interagisse com as pessoas e pudesse influenciar aquilo que era depois o caminho delas.”* (Leonor)

b) não priorizar o que realiza o próprio

*“E eu comecei a perceber que de facto, já era uma coisa que vinha um bocadinho de trás, já com um “zum, zum”. Eu gostava de fazer qualquer coisa em que eu sentisse que poderia, de alguma forma, contribuir ... para a minha comunidade.”* (Leonor)

*“Porque fui buscar um sonho meu que tinha ficado adormecido e era algo que eu gostava muito. E (...) comecei a pensar que eu gostava de trabalhar com livros. Portanto, e eu pensei «realmente [nome] tu sempre gostaste». E por vezes pensava nisto: «aí adorava trabalhar aqui», numa livraria porque falava com as pessoas, lia os livros, falava dos livros, falava de literatura, dos escritores e isto mesmo quando trabalhava porque eu ia frequentando sempre (...) E comecei a pensar procurar um pouco por aí.”* (Fátima)

c) a ausência de foco e planeamento na sua carreira. Razões de ser e fazer, respetivamente.

*“Na verdade, você vai indo. Eu nunca estruturei, desenhei, idealizei.... Eu vou seguindo o fluxo!”* (benef.03)

*“Agora já tudo acalmou (...) mas eu não estava conseguindo pensar nisto, até pela dificuldade de pensar o que vinha para a frente e continuo sem ver...”* (Carolina)

*“Sempre tendo consciência que tinha uma família para sustentar e....sempre com o pensamento de que, em situações limites, teria de voltar para uma coisa que poderia não gostar muito, mas teria de o fazer por esses motivos. O que é certo é que eu, de facto, não estava feliz naquilo que fazia e, apesar de ter alguma pressão contrária, da minha mulher, que eu devia continuar na área comercial, eu decidi que não.” (Afonso)*

Numa análise da predominância do tipo de condicionantes, por beneficiário, foi visível<sup>35</sup> que, a maioria (Fátima; Afonso a Pedro), não concretizou todas as suas aspirações, por razões exteriores a si. Contudo, numa pessoa, os motivos foram internos (Leonor) e noutra ambos (Carolina).

Continuando a analisar a trajetória de carreira, mas agora à luz da escolha e da iniciativa, parece que os três destinatários (Carolina; Afonso; Beatriz) que praticaram, desde mais cedo, um diálogo interno, foram aqueles que obtiveram melhores taxas de concretização nas aspirações.

*“Eu tenho essa consciência. E trabalho muito isso em mim. De uma forma: «tá, ok! Mas o que é que me estimula?»” (Carolina)*

*“Os períodos em que fiquei desempregado (...) faziam-me ver que a área da comunicação estava ali muito presente e muito latente (...) e ...a última experiência...o facto de ter passado para a informação médica e as coisas não terem corrido bem...fez-me ver que eu não queria voltar para a área comercial. Principalmente fez-me ver isso porque...afetou-me muito a nível mental e eu não queria que isso voltasse a acontecer. A parte do stress...cheguei a ter dificuldades em dormir, e..., portanto, fez-me ver que, em primeiro lugar, eu não queria voltar para a área comercial.” (Afonso)*

*“Ah, não! Não tenho frustração nenhuma! Tenho a certeza, absoluta, de que se eu, naquele dia, não tivesse...escolhido aquela faculdade, se naquele dia não tivesse escolhido aquele curso, se naquele dia, não me tivesse candidatado àquela empresa ou ido a uma entrevista, se calhar era tudo diferente. Mas esse se calhar, em mim, não faz parte de mim. Não faz sentido!” (Beatriz)*

Contudo, noutros dois (Leonor; Pedro) essa experiência foi recente (idade ativa presente) e noutra surgiu nos primeiros anos da vida ativa (Fátima).

*“Isto para dizer o que eu na realidade estes anos todos em que estive na [nome da empresa], sempre tive vontade de ir fazer outras coisas. Apesar de eu me dedicar, mais por sentido de responsabilidade e por saber que deveria fazer o melhor que podia. Não era uma coisa que eu dissesse «Eu adoro fazer isto»” (Leonor)*

---

<sup>35</sup> Anexo II e JJ – Perfis e descrição dos perfis de trajetória profissional dos destinatários.

*“Poderia ter tomado outras decisões.... Poderia ter abreviado, poderia ter avançado mais cedo para, para formação na área do futebol. É algo que eu poderia ter feito.” (Pedro)*

*“Entretanto realmente eu não segui isso porque era miúda nova, comecei a trabalhar, comecei a gostar de ganhar dinheiro, que é mesmo assim, e descobri a minha paixão pela área comercial. Foi uma descoberta que eu nunca pensei.” (Fátima)*

A autorreflexão não foi por isso, uma prática comum e generalizada, ao longo de toda a carreira.

Num outro possível tratamento, utilizando os parâmetros do quadro conceptual para analisar a escolha e a iniciativa, em separado, e começando pela escolha, na origem das decisões não há uma predominância de atitudes, pois os entrevistados dividem-se, de igual forma, entre aqueles que se basearam em preferências (autodeterminadas), se adaptaram às circunstâncias (preferências adaptativas) e em ambas. Já no que toca às oportunidades ocupacionais, ou seja, à habilidade para ler o mundo circundante e identificar circunstâncias que indicavam uma necessidade futura no mundo do trabalho, a maioria demonstrou ter essa habilidade. Porém, um dos dois destinatários que autodeterminou a sua carreira (03) não identificou oportunidades. Quanto às possibilidades, enquanto visualização de possíveis funcionamentos, embora ela se tenha verificado em todos os destinatários, em algum momento da sua trajetória de carreira, ela acabou por assumir contornos distintos em cada um. Por exemplo, essa disposição surgiu totalmente por iniciativa própria e fruto de questionamento, de atenção, de alargamento do campo de eventuais funcionamentos, apenas numa pessoa (Beatriz).

Na maior parte dos casos (Fátima, Leonor, Carolina, Afonso) as possibilidades “foram ter” com os destinatários e estes aproveitaram-nas. Outros ainda, visualizaram, em algum momento do seu percurso, possíveis ocupações, mas não exploraram ou concretizaram (Fátima) ou então exploraram, mas sem efeito (Pedro). Relativamente à habilidade para olhar em frente, isto é, à aptidão para visualizar futuros funcionamentos, metade dos destinatários (03,04,05) desenvolveu-a, de alguma forma, e a outra metade não (Fátima, Leonor, Pedro). Aqueles que não a desenvolveram tiveram as mais baixas taxas de concretização das aspirações. Quanto à fase da carreira em que tiveram consciência das suas aspirações-expectativas de carreira, metade só o teve na vida adulta e mais de metade (4) na vida ativa (jovem e adulta). Só 2 na juventude. Os que identificaram mais precocemente foram os que tiveram melhores taxas de concretização das aspirações.

Passando à iniciativa e no que respeita à autoeficácia, ou seja, à crença na realização dos desejos próprios ou daquilo que se propunham realizar, esta foi, em metade dos destinatários (Carolina, Afonso, Beatriz), a atitude predominante, ao longo da carreira. Porém, em alguns ela esteve presente, mas não de forma marcante (Fátima, Leonor) e noutra a existência profissional foi pautada pela dúvida (Pedro). O que não concretizou aspirações foi o que duvidou e os que acreditaram fortemente, aqueles que obtiveram as taxas de concretização das aspirações mais elevadas.

Por último, no que toca ao planeamento de carreira, isto é, à habilidade para estabelecer/rever objetivos e determinar ações, metade (Fátima, Leonor, Carolina) não teve uma trajetória baseada maioritariamente nessa atitude, embora se tenha verificado a existência desse comportamento, em alguns momentos, em duas pessoas (Afonso, Pedro). O que baseou, quase na totalidade, foi o que (Beatriz) obteve a taxa de concretização das aspirações mais elevada.

Permanecendo numa análise longitudinal, interessará agora perceber se as políticas sociais e de emprego-empregabilidade a que os destinatários recorreram, ao longo da sua trajetória de vida, se comportaram como fatores de conversão. Praticamente todos os destinatários, utilizaram, em algum momento do ciclo de vida, medidas de proteção no desemprego (com exceção do brasileiro) e de empregabilidade, mas nem todos se serviram de políticas sociais (Carolina, Afonso, Beatriz, Pedro) (Tabela 38).

Tabela 38 - Políticas sociais e de emprego-empregabilidade ativadas pelos destinatários, ao longo da trajetória de carreira

| POLÍTICAS<br>TIPOLOGIA/SUBTIPO (medidas)  | N.º DE X NO CICLO DE VIDA/ DESTINATÁRIOS |          |          |          |          |          |           |
|---|--|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
|   | Fátima                                   | Leonor   | Carolina | Afonso   | Beatriz  | Pedro    | Total     |
| <b>SOCIAIS</b>  |  |          |          |          |          |          |           |
| Saúde (acompanhamento médico; tratamentos; subsídio de doença)                  | 3  | 1        | 0        | 0        | 0        | 0        | 4         |
| Educação (bolsa de estudos universitários, orientação vocacional universitária) | 0  | 1        | 0        | 1        | 0        | 0        | 2         |
| <b>TOTAL</b>  | <b>3</b>                                 | <b>2</b> | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>6</b>  |
| <b>EMPREGO</b>  |  |          |          |          |          |          |           |
| Proteção no Desemprego (subsídio de desemprego)                                 | 2  | 1        | 0        | 2        | 1        | 2        | 6         |
| <b>TOTAL</b>  | <b>2</b>                                 | <b>1</b> | <b>0</b> | <b>2</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>6</b>  |
| <b>EMPREGABILIDADE</b>  |  |          |          |          |          |          |           |
| Serviço de atendimento informativo IEFP   | 1  | 0        | 0        | 0        | 1        | 0        | 2         |
| Ação de Formação IEFP   | 1  | 0        | 0        | 0        | 1        | 0        | 2         |
| Iniciativa de capacitação para obtenção de emprego protegido (OSFL)             | 1  | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 1         |
| Várias Medidas Cidade das Profissões do Porto                                   | 2  | 1        | 1        | 2        | 1        | 1        | 8         |
| Serviço de consultor – atividade privada  | 0  | 0        | 0        | 1        | 0        | 0        | 1         |
| Iniciativa de capacitação para o empreendedorismo e criação do próprio emprego  | 0  | 0        | 0        | 0        | 1        | 1        | 2         |
| Serviço de reconversão de carreira – recolocação - atividade privada            | 0  | 0        | 0        | 0        | 1        | 0        | 1         |
| Iniciativa para incentivo à criação de emprego (estágio profissional) IEFP      | 0  | 0        | 0        | 0        | 0        | 1        | 1         |
| <b>TOTAL</b>  | <b>5</b>                                 | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>3</b> | <b>5</b> | <b>3</b> | <b>18</b> |

Fonte: Entrevistas aos Destinatários do SPLE.

Predominou o recurso a políticas de empregabilidade, seguido das de proteção no desemprego e por último, as sociais. As de emprego – empregabilidade, como se demonstrou atrás (5.1.1.), ocorreram, para quase todos tardiamente, no meio da vida ou já depois de alguns anos de vida ativa (Beatriz), com exceção do jovem (Pedro) (Tabela 39). Nas de empregabilidade incluem-se intervenções de organizações públicas de âmbito nacional (IEFP; IPFJ), local, o SPLE, e organizações privadas com e sem fins lucrativos.

Tabela 39 - Procura e utilização de medidas de emprego-empregabilidade

| Dest.    | Medida Emprego – Proteção Social |              |                                    | Medidas de Empregabilidade |  |                  |              |
|----------|----------------------------------|--------------|------------------------------------|----------------------------|--|------------------|--------------|
|          | Fase da carreira                 |              | N.º x utilizou subsídio desemprego | Organizações Utilizadas    |  | Fase da carreira |              |
|          | Anos                             | Idade (anos) |                                    | N.º x                      | Organizações                                   | Anos             | Idade (anos) |
| Fátima   | 2013-2020<br>últimos 7           | 48-49; 52    | 3                                  | 4                          | Fundação Porto Digital – Cidade das Profissões | 2013             | 48           |
|          |                                  |              |                                    |                            | CM Porto – Cidade das Profissões (CPP)         | 2018             | 53           |
|          |                                  |              |                                    |                            | IEFP   | 2018             | 53           |
|          |                                  |              |                                    |                            | O Privada SFL com IEFP e CPP                   | 2019             | 54           |
| Leonor   | 2018-2019<br>último ano          | 45-46        | 1                                  | 1                          | CM Porto – Cidade das Profissões (CPP)         | 2018-2019        | 45-46        |
| Carolina | Nunca                            | Nunca        | 0                                  | 1                          | CM Porto – Cidade das Profissões (CPP)         | 2018-2020        | 42-44        |
| Afonso   | 2015-2019                        | 40-44        | 2                                  | 3                          | CM Porto – Cidade das Profissões (CPP)         | 2015             | 40           |
|          |                                  |              |                                    |                            | CM Porto – Cidade das Profissões (CPP)         | 2019             | 45           |
|          |                                  |              |                                    |                            | Consultor – <i>Coacher</i>                     | 2019             |              |
| Beatriz  | 2017-2018                        | 42-43 anos   | 1                                  | 3                          | INESC – Universidade Católica                  | 2017-2018        | 41-42        |
|          |                                  |              |                                    |                            | IEFP   |                  |              |
| Pedro    | 2015-2017-2020                   | 27-31        | 2                                  | 3                          | IEFP   | 2014-2015        | 25-26 anos   |
|          |                                  |              |                                    |                            | CM Porto – Cidade das Profissões (CPP)         | 2016-2017        | 27-28 anos   |
|          |                                  |              |                                    |                            | IPFJ   |                  |              |

Fonte: Entrevistas aos Destinatários do SPLE.

Os dois mais velhos (Fátima, Leonor) foram os que mais recorreram a políticas sociais. Sendo que num caso exclusivamente por motivos de saúde (Fátima) e noutro por saúde e educação (Leonor). Para a Fátima foi preciso recorrer – *Coacher* cuidados médicos no serviço nacional de saúde e à proteção social na doença. A Leonor, ainda enquanto jovem, teve o apoio dos serviços de ação social universitária, com uma bolsa de estudos e também, mais tarde na vida adulta recente, a proteção social na doença.

“Fiz a minha primeira cirurgia ao pé direito. Quase reconstrução do pé porque deixei mesmo de andar. Andar muito a pé também não. Conduzir tinha de deixar porque a força que eu fazia nos pedais (...) E ele disse mesmo «[nome] tens de repensar a tua vida. Não significa que seja já amanhã». Foi sincero e disse. E eu tive de repensar.” (Fátima)

“Nós vivíamos relativamente bem, mas havia coisas que depois eu não tinha. E eu acabei por concorrer a uma bolsa dos serviços sociais e foi-me atribuída e foi uma das coisas que me ajudou a fazer a faculdade porque, para além dos outros trabalhitos que eu ia tendo...” (Leonor)

“Não conseguia pensar, não conseguia fazer absolutamente nada. E, portanto, nessa altura depois fiquei de baixa, pouco tempo, porque a Segurança Social não deixa que seja...” (Leonor)

O beneficiário 04 utilizou o serviço de orientação vocacional da Universidade do Minho, apoio este que se veio a revelar determinante para o seu percurso de carreira.

Mas será que essas políticas públicas, de natureza vária (sociais, de emprego, de empregabilidade), a que recorreram, ao longo da vida e antes das de empregabilidade do SPLE, contribuíram para a concretização das carreiras desejadas? Se mais à frente, ao se analisar os efeitos das medidas de empregabilidade do SPLE ou outras da mesma época, é possível estabelecer-se uma espécie de nível de concretização e responder a esta interrogação, neste caso apenas se pode afirmar não ser claro que essas medidas se tenham comportado como fatores de conversão, permitindo a concretização das aspirações. Efetuou-se até um exercício de correspondência entre o número de vezes que, no ciclo de vida, se tinham utilizado as políticas e as taxas de concretização das aspirações, não se verificando essa ligação<sup>36</sup>. De uma coisa não há dúvidas, as histórias daqueles que se socorreram de medidas sociais e de proteção no emprego, realçam a sua importância para que as aspirações não tivessem cessado e pudessem permanecer ou renovar-se.

Em forma de síntese, importa lembrar que algumas questões orientaram este ponto e a exploração da informação. Ora, na resposta às duas primeiras dessas questões, relativas ao “o que é que as pessoas foram ambicionando para as suas vidas?” e “como foi sendo vivenciada a sua liberdade-habilidade para tomarem decisões e para agirem”? sobressaem alguns resultados.

Na verdade, as pessoas foram ambicionando, à medida que a vida ia avançando, funcionamentos cada vez mais alinhados com uma autenticidade pessoal - profissional, com elementos de trabalho com qualidade; e menos com questões relacionadas com a área profissional ou o setor de atividade. De facto, os funcionamentos profissionais desejados, variaram ao longo das várias fases da sua carreira. As preocupações ocupacionais-funcionais mantiveram o 1º lugar em todas as fases, mas a partir do início da vida ativa, baixaram para metade, dando lugar a outras ligadas aos contextos laborais e organizacionais e na etapa de vida presente, ganharam peso questões mais identitárias (paixão e sentido profissional; motivações intrínsecas) e de equilíbrio da vida profissional com interesses pessoais e situação familiar.

---

<sup>36</sup> Anexo MM.

A propósito destes resultados interessa recordar algumas considerações de investigadores que utilizaram a AC. Alkire (2005) concluiu que as pessoas adotam e valorizam “seres e fazeres”, consoante as fases de vida. Outros, como, Zimmermann (2008) e Heinz (2016), lembram que as pessoas adaptam as suas preferências com base nas suas experiências. As aspirações mais identitárias e de equilíbrio vida profissional-pessoal, estiveram muito menos presentes, no início da sua vida ativa, sendo talvez este um resultado de matriz geracional, ou seja, ligado ao facto de quase todos os destinatários entrevistados serem pessoas no meio da vida e com vidas ativas entre 19 e 35 anos. Na verdade, a realidade da sua juventude, era bem diferente da atualidade onde se move a geração Millennium, em que estas ideias se colocam do ponto de vista da consciência coletiva de forma mais insistente, circulando em vários contextos de socialização. Ora Bernard Lahire (Barreiros, 2017) lembra que as disposições de cada pessoa são ditadas pelo grau de exposição do indivíduo a diferentes contextos (família, escola, empresa) e outros indivíduos significativos (professores; colegas; conjugues). Por outro lado, o facto das aspirações com maior predominância, em todas as fases, serem as ocupacionais – funcionais, deixa um alerta para aquilo que, do ponto de vista da AC, deve estruturar o funcionamento desejado ou na ótica do desenvolvimento de carreira, o fazer, mas também o ser. Sem essa junção não há capacidade para o trabalho, pois implica um diálogo permanente entre o que sou e o que faço; sendo que a pessoa, o seu ser, não se esgota na sua ocupação profissional, mas esta deve, para existir bem-estar, permitir o atingir do potencial próprio e, estar alinhada com o que se é. No que toca à escolha e iniciativa parece que, como defende a AC, a habilidade para se tomarem decisões e para se agir, jogou um importante papel na realização dos funcionamentos desejados destes destinatários, determinando um maior ou menor sucesso. Ou seja, quanto melhor os destinatários escolhiam, maior era a probabilidade de concretização. Cruzando essa concretização com a escolha e a iniciativa, talvez se consiga perceber algumas tendências:

- Quanto mais tardio surge o diálogo interno menor é a taxa de concretização. A Leonor serve de exemplo, pois, não obstante ter mudado de emprego por razões predominantemente positivas, ou seja, não esteve refém de circunstâncias materiais ou do mercado de trabalho, teve fortes condicionantes internas à sua pessoa, escolheu adaptando-se muitas vezes e não colocando as suas preferências em primeiro lugar, com grandes custos para a sua saúde e bem estar já que teve dois *burnouts*;

desenvolveu um diálogo interno recentemente, não dando por isso ouvidos às suas aspirações e acreditando q.b. na sua concretização;

- Parece que a consciência de aspirações refletidas e identificadas, só a partir da vida adulta, corresponde a taxas de concretização mais baixas;

- Parece que hábitos, descontínuos, de visualização de funcionamentos, acontecem naqueles que têm taxas mais baixas;

- No que toca aos com elevada taxa, parece que existe um elemento diferenciador e uma associação de sucesso:

- têm algo que os outros não têm, ou seja, as suas escolhas foram predominantemente autodeterminadas pelos próprios;

- aprenderam a escolher, pois desenvolveram um diálogo interno desde a juventude;

- a visualização de futuros funcionamentos foi uma constante ao longo da trajetória, desde jovens que refletiram sobre o que desejavam profissionalmente;

- na iniciativa disponham de um ingrediente muito importante, a autoeficácia, a crença na realização do que desejavam ou se propunham fazer;

- Os que tiveram taxa de concretização baixa ou nula:

- tiveram resultados piores do que os outros na autoeficácia;

- apresentaram em comum o facto de o diálogo interno ser algo recente nas suas vidas, a visualização de futuros funcionamentos não ter sido uma constante ao longo da trajetória, refletiram sobre o que desejavam apenas na vida adulta.

## **6.2. Efeitos, contextualizados, das medidas de empregabilidade**

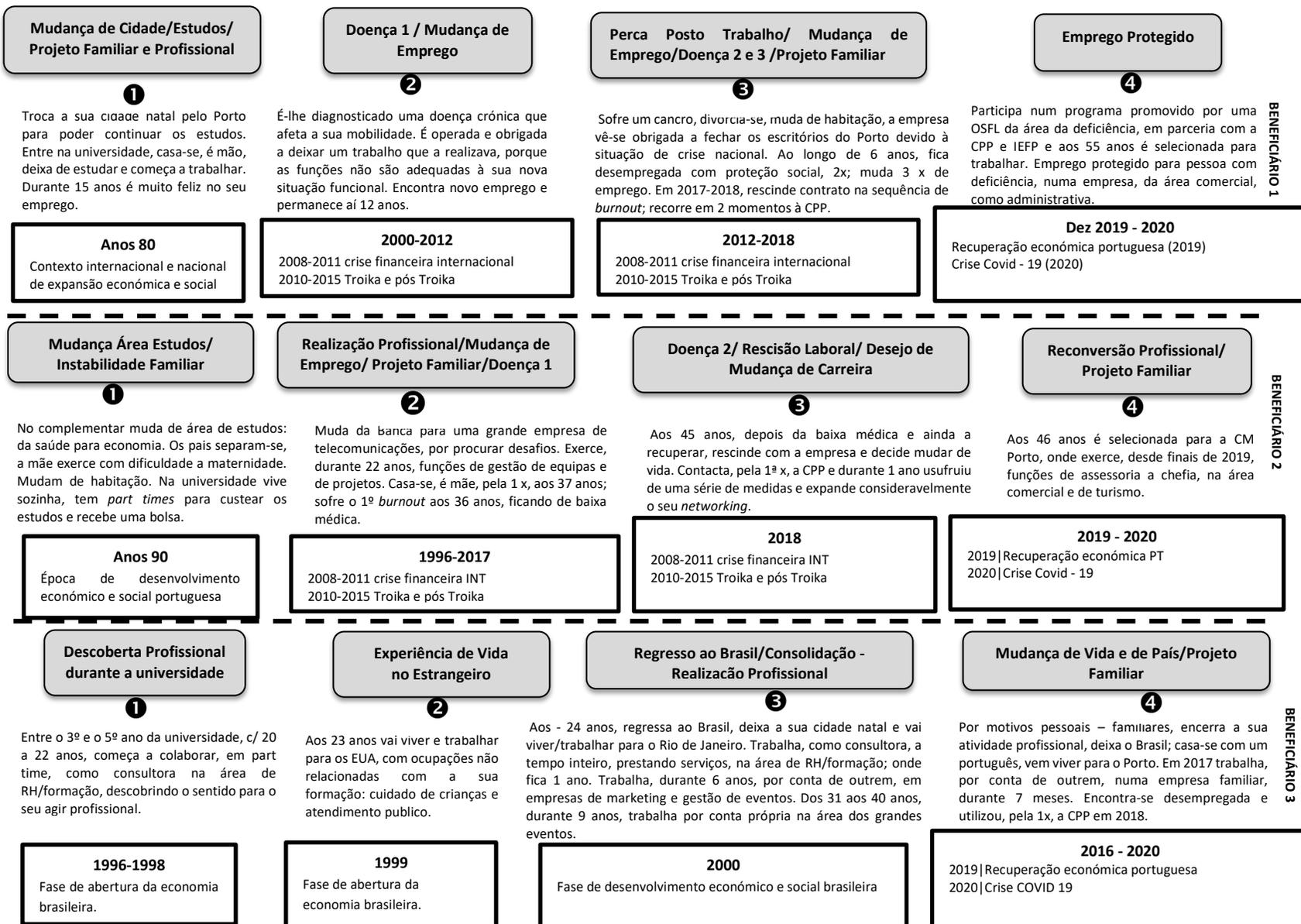
Os resultados precedentes basearam-se numa interpretação longitudinal das histórias de vida das pessoas entrevistadas, os utilizadores do SPLE. O que se propõe agora é, num primeiro momento, continuar com essa leitura ciclo de vida e num segundo, focar o olhar no período imediatamente a seguir à utilização das medidas de empregabilidade desse serviço público local. Desta forma, depois de se ter procurado descrever e compreender as trajetórias de carreira, procurar-se-á, de seguida, perceber se é possível reconhecer momentos chave nesses percursos; bem como os recursos e os fatores de conversão que acabaram por funcionar como contributos ou obstáculos, na concretização das aspirações de cada um. Direcionar-se-á ainda, a atenção, para as medidas de empregabilidade do SPLE, procurando salientar os efeitos das mesmas na capacidade para o trabalho e no desenvolvimento de carreira, não esquecendo, contudo, de os situar nos contextos pessoais de vida. Haverá lugar para operacionalizar conceitos chave da abordagem capacitante não trabalhados no ponto anterior.

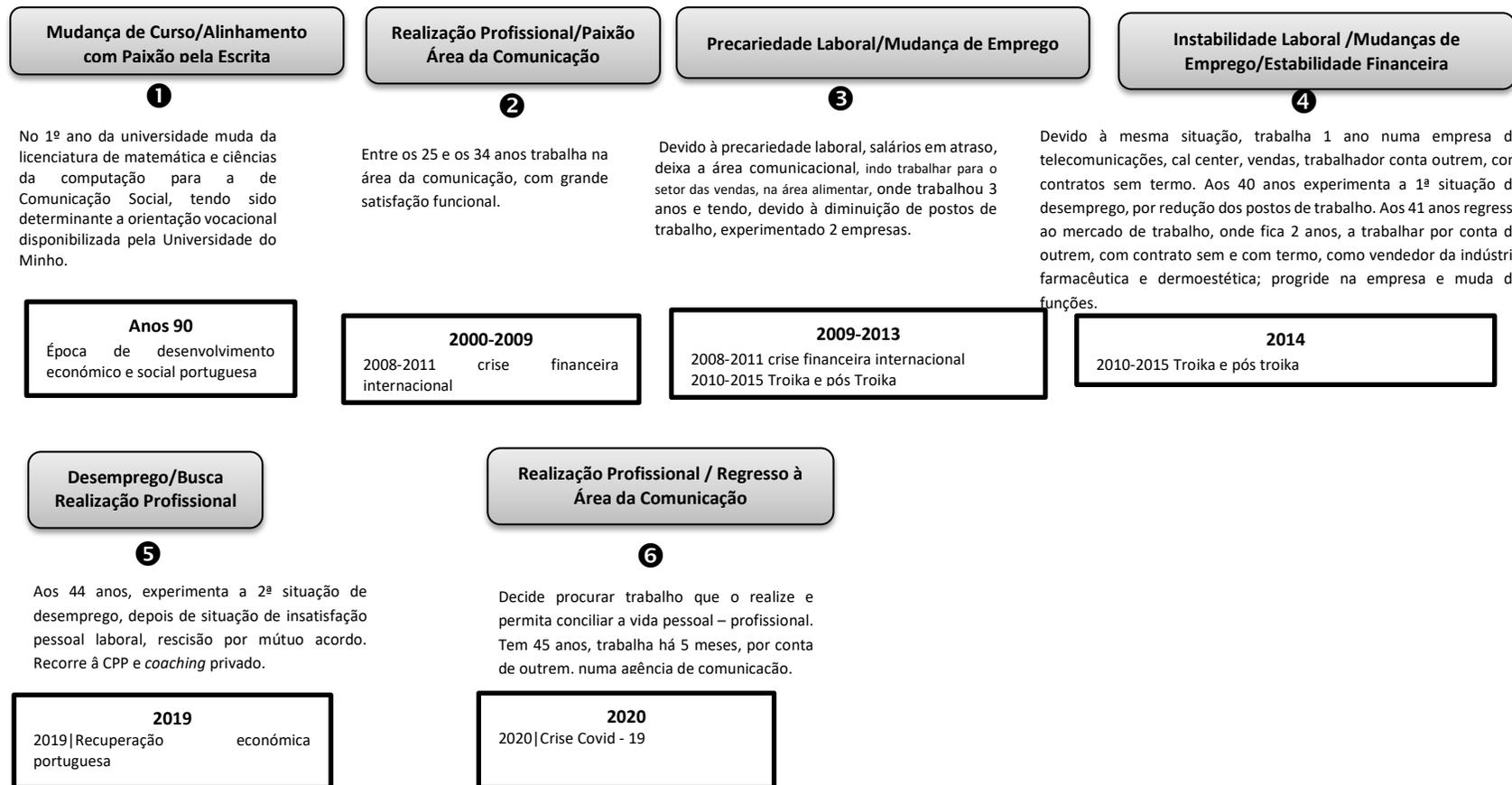
### **6.2.1. Momentos chave, obstáculos e fatores facilitadores nas trajetórias de carreira**

Começando pelos momentos que representaram, de alguma forma, viragens no percurso de vida dos destinatários, sobressaem (Figura 14<sup>37</sup>) alguns temas como: a) a mudança de cidade ou de país; b) a alteração de área de estudos ou de licenciatura; c) o projeto familiar como o casamento, o divórcio e o nascimento de filhos; d) a busca de realização profissional; e) a doença; f) e os efeitos negativos das alterações no mercado de trabalho. Atrás, no ponto 5.1.1., tinham-se confirmado mudanças em todos os percursos de vida, desencadeadas ou aceleradas, em muitos casos, pelos contextos laborais. De facto, para algumas destas pessoas (Fátima, Afonso, Pedro), a partir de certo momento da sua vida, os rumos começaram a ser alterados, recorrentemente, por esse motivo sozinho ou ligado a outros. Porém, verificou-se também que, em três destinatários (Leonor, Carolina, Beatriz), o seu percurso não foi, em momento algum, modificado por essa causa.

---

<sup>37</sup> Complementar com tabela em anexo NN.





BENEFICIÁRIO 4

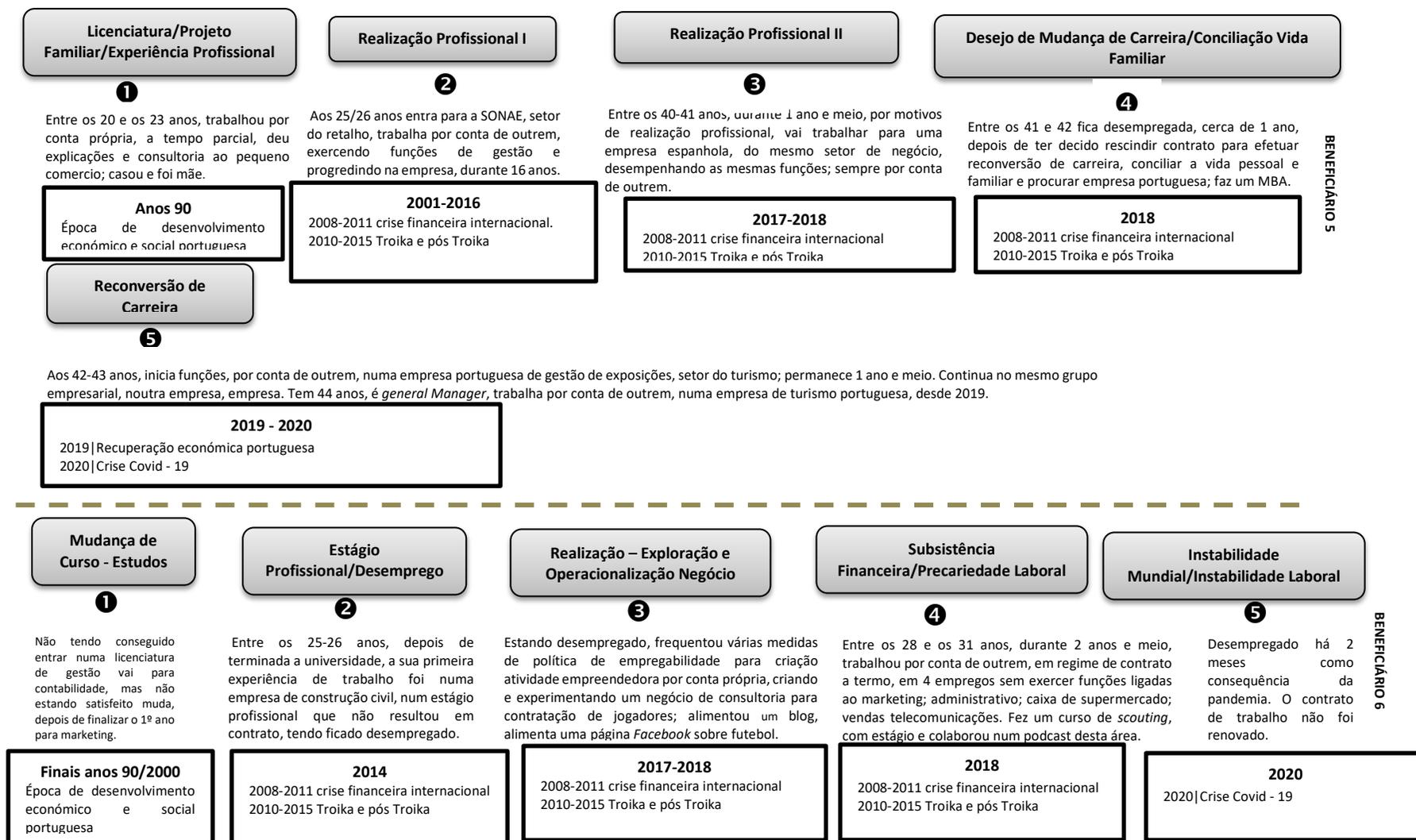


Figura 14- Pontos de Viragem nos Percursos de Vida dos Destinatários Entrevistados  
Fonte: Entrevistas aos Destinatários.

Acabou de se analisar os pontos de viragem na vida dos destinatários do SPLE, concluindo-se que os motivos foram vários e que três dessas pessoas, tiveram percursos que parece terem ficado “imunes” aos efeitos das conjunturas laborais negativas, que se foram verificando, sobretudo a partir de meados dos anos 2000. O terem sabido exercitar a escolha e a iniciativa explicará, como se pôde ver no ponto 5.1.2., em parte, pois não para os três, esse desempenho. Assim, para trazer nova luz, sobre as causas deste facto, mas também sobre o que realmente ajudou ou dificultou a concretização daquilo que as pessoas desejavam para a sua carreira, analisar-se-ão, ainda numa perspetiva longitudinal, os fatores de conversão e os recursos.

Começando então, por aquilo que limitou a visualização e a concretização da carreira desejada, pode-se estabelecer, a seguinte graduação, por ordem de interferência, do maior para o menor<sup>38</sup>: a) fatores de conversão sociais (11); b) fatores de conversão ambientais (10); c) fatores de conversão pessoais gerais (10); d) recursos financeiros (5).

Nos fatores sociais destaca-se o papel assumido pela mulher na família (esposa; cuidadora de filhos menores) que remete para as desigualdades de género.

*“Não significa que ser diretor ou ser chefe de divisão ou o que quer que seja, implique trabalhar muito, mas eu sei que se me acontecesse e se tivesse uma determinada expectativa (...) não ia conseguir responder (...) e depois (...) ser chato conciliar.... Eu agora se tiver de dizer que tenho de sair às quatro da tarde, porque já fiz as minhas sete horas, porque entro às oito e meia e só faço meia hora de almoço; isso é uma das coisas que me dá mais satisfação, confesso. Neste período em que eu ainda estou a acabar de recuperar e que tenho os meus filhos...E o meu marido trabalha muito. Portanto alguém tem de os acompanhar e fazer com que a roda continue a andar e essa é uma das minhas prioridades.” (Leonor)*

*“Mas o que ficou definido em casa era que íamos...definindo! Foi uma estratégia e íamos apostar, nos primeiros anos, na atividade profissional do meu marido...E eu ia ficando mais...desenvolvendo uma carreira sim. Mas, estava num patamar que conseguia...conciliar a casa...não tinha grandes aspirações ...ainda, profissionais.” (Beatriz)*

...e para vários tipos de discriminação no trabalho, como a discriminação por nacionalidade ou racismo...

*“Então quando ela me perguntou «ah, mas você sabe a imagem que nós temos de brasileiro» ...”(Carolina)*

...por proveniência familiar...

---

<sup>38</sup> Número de vezes referenciados.

*“Ah..., mas também sei, se calhar.... não sou filha, nem sobrinha de determinada pessoa, e se calhar a evolução faz-se de uma maneira diferente. É! E em Portugal não sou só eu, são noventa por cento das pessoas que eu conheço.” (Beatriz)*

...por experiência profissional...

*“E para não assustar, porque eu vejo que, às vezes, a minha experiência ... «ah já fez show do Paul McCartney...Meu Deus!» Mas gente! é um trabalho, entendeu! Porque é grande, exige muito, tem padrões de qualidade, mas eu não sou melhor do que ninguém, por isso. Eu tenho essa experiência, mas não precisa de se assustar.” (Carolina)*

...tendo aquela por sexo a maior prevalência.

*“E falando na desigualdade de género, né? E se você for ver eu cheguei a ocupar cargos de liderança, mas lá, a um dado momento, colocaram em cima de mim...e aí é uma coisa que eu tou trabalhando dentro de mim, estou-me questionando, até que ponto foi porque ele era um homem ou até que ponto eu não tinha as competências necessárias para ocupar aquele cargo ali.” (Carolina)*

A propósito da participação da mulher no mundo do trabalho, recentes relatórios de organizações internacionais têm mostrado que, não obstante o progresso, a situação ainda é desvantajosa para as mulheres. Uma das mulheres entrevistadas refere precisamente essa melhoria, ainda no decurso da sua trajetória de carreira:

*“Mas, nas multinacionais temos coisas boas e temos coisas más. E...uma das coisas, por muito que uma pessoa trabalhe, por muito que mostre trabalho, sendo mulher ainda em Portugal, e com filhos e sabendo que tinha de me organizar durante o dia, mas que não tinha aquela disponibilidade, ...para estar até às oito, nove da noite na conversa e fazer reuniões que, muitas das vezes, não eram produtivas. Estamos a falar isto há vinte anos atrás. Não estamos a falar agora. As organizações olham muito, muito mais para o bem-estar das famílias, mas era muito mal visto uma pessoa sair às seis. Não vamos estar aqui a ofuscar e a dizer que estas coisas não aconteciam. Aconteciam!” (Beatriz)*

Em 2019, o relatório *“Women at Work in G20 countries: Progress and policy action”* (ILO – OECD, 2019) mostrou que, não obstante o progresso efetuado, a proporção de mulheres em funções altamente pagas, como as de gestão, ainda se mantém baixa em todos os países do G20. Esse documento afirma ainda, que o dia de trabalho (horas pagas e não pagas) das mulheres é mais longo, pois a maior parte tem um segundo turno em casa. No mesmo ano, com o documento *“2019 Report on equality between women and men in the EU”* (European Commission, 2019), a Comissão Europeia concluiu que os homens ocupam posições mais elevadas no mercado de trabalho. Nesse ano os homens gestores na UE eram 33% e em Portugal 37%.

Nos fatores de conversão ambiental a geografia acabou por sobressair como uma desvantagem para três destinatários. No caso da Fátima, obrigando-a a deixar a sua cidade natal para poder continuar os estudos liceais.

*“Começando do ponto de vista pessoal...eu (...) nasci em Chaves. Depois vim para aqui com 17 anos, para o Porto, porque apanhei mudança no ensino...o 12º ano.... Vim à noite. Porquê? Porque naquela altura como era o 12º eu tinha (...) história, filosofia e geografia e não conseguiram professor de geografia. Porque naquela altura trás os montes era o fim-do-mundo, não é? Por isso, à última da hora (...) vim para o Porto...”* (Fátima)

Em determinados momentos da carreira dos destinatários 01, 02 e 04, concretizar aspirações, implicaria uma mudança para Lisboa, onde se encontrava a sede das empresas, pelo que eleger a cidade do Porto como local de residência, foi claramente um impedimento.

*“Eh...e (...) ao longo da vida (...) nós vamos criando (...) alguns preconceitos sobre, porque é que as coisas acontecem. E um deles é: tudo acontece em Lisboa, não acontece no Porto.”* (Afonso)

*“Continuava, mas como eu não podia ir para Lisboa, pois tinha a minha filha, o meu marido, a minha casa”* (Fátima).

Nos ambientais incluem-se ainda questões relacionadas com o contexto socioeconómico e o mercado de trabalho, já mencionados em pontos anteriores. Nomeadamente a escassez de empregos....

*“Quando (...) julgava eu que iria continuar que aquilo cresceu muito (...) eles não aguentaram por vários motivos. Não aguentaram e fechou. Aí eu já não tive a facilidade de procurar trabalho como quando foi aquela mudança que eu tive de fazer”* (Fátima)

...e a falta de qualidade dos empregos, visível na precariedade...

*“No entanto, acabou também por ser uma área com algumas incertezas. Ou seja, começa a acabar os contratos e eu ficava desempregado.”* (Afonso)

...no não pagamento de salários ....

*“... e o que aconteceu foi que essa agência de comunicação teve de abrir insolvência, não faltava trabalho, faltava era (risos), era dinheiro, para pagar a fornecedores e a colaboradores.”* (Afonso)

...numa intensidade desajustada que não permitiu a conciliação vida pessoal-vida familiar...

*“Nem sequer conseguia estar disponível...na altura nem sequer para o meu namorado porque...e mesmo depois de casarmos.”* (Leonor)

*“Eu tive de abrir mão de muito coisa. Inclusive de relacionamentos, pessoais, de casamento eventualmente, porque eu trabalhava quinze horas por dia (...) Porque eles sugavam o sangue de canudinho. Então assim....a gente sabia que ia eventualmente trabalhar...no mínimo quinze horas por dia...”* (Carolina)

*“Então, assim eu não vou abdicar da minha vida.... Assim, eu tinha muito claro para mim que eu não ia trabalhar de domingo, a domingo.” (Carolina)*

*“...,mas (...) às vezes a parte familiar também é descuidada! Mas mesmo quando não é cargos de chefia, eu fui analisando, havia pessoas, técnicos, técnicas, que até queriam um bocadinho mais. E às vezes esforçavam-se imenso e ...eu conheci pessoas que adiaram os casamentos, adiaram a idade de ter filhos, adiaram muita coisa na vida deles, porque estavam sempre à espera de um bocadinho mais e daquele salto e daquela evolução...”(Beatriz)*

...ou que levou mesmo à exaustão profissional.

*“Se calhar há outras entidades que tinham a mesma cultura, mas na altura era um bocadinho fora do normal e era extremamente desgastante. Porque nós trabalhávamos insanamente. Eu tinha dias ou noites em que só dormia 4 a 5 h. Era sempre não stop. Fins – de – semana, tudo! (...) E eu estava sempre cansada e cheia de sono. Só me apetecia estar deitada no sofá (riu-se). E não fazer nada e que ninguém falasse comigo(...) Eu passava o tempo com a mala às costas porque passava semanas inteiras em Lisboa. Ah...e...ao fim de 10 anos (...) tive um burnout (...) nunca foi resolvido e acabou depois por ter consequências posteriores. Porque nós achamos sempre que somos, que conseguimos fazer tudo e que isto não é nada (riu-se) ...e vai passar.” (Leonor)*

*“Porque também acho que aquilo que eu já trabalhei também equivale muito mais...E não foram só vinte anos (...) Pelo menos uns trinta foram, sem dúvida. E ...isso...é muito desgastante e acaba também por...lá está, eu acho que mesmo em termos de sociedade se deveria ter uma atenção especial (...) Mas há muitas pessoas, até na mesma situação de desgaste, de exaustão.... E isso é muito negativo. Eu acho que isso tem um preço em termos sociais muito grande.” (Leonor)*

*“Ainda me sinto (...) ao fim, de alguns meses (...) desgastado, depois desse trabalho.” (Pedro)*

Nos pessoais gerais, a falta de apoio ou a realidade da rede de suporte informal, neste caso a família, foi o que mais se destacou.

*“...porque, entretanto, posso dizer que o que tinha era a garantia de ter casa...sendo que durante algum tempo ...eu tive porque eu própria arranjei essa solução. Que se não tinha de andar como a minha irmã... a saltar de sítio em sítio. (incompreensível) Mas pronto! Consegui, consegui que as coisas se compusessem. E, entretanto, depois de começar a trabalhar comecei a ter a minha vida (...) aí uns dois anitos depois disso, achei que era a altura de ir morar sozinha, porque todos os esforços que eu fazia de ir viver com a minha mãe...eram infrutíferos...”(Leonor)*

*“O que é certo é que eu, de facto, não estava feliz naquilo que fazia e, apesar de ter alguma pressão contrária, da minha mulher, que eu devia continuar na área comercial, eu decidi que não.” (Afonso)*

*“...em dois mil e dezasseis, optei por mudar de país e fui trabalhar para a [nome da empresa]. Tive um ano e meio (incompreensível), a família ficou cá, tenho um filho de vinte e dois anos, a família ficou...vinha todas as semanas e trabalhei lá um ano e meio. Ao fim de...um ano...convidaram-me a não ficar na equipa portuguesa e passar para a equipa espanhola.... Tentei durante seis meses conciliar, mas como não era um*

*plano a longo prazo e a família não encaixava na mudança profissional, para Espanha, optei por regressar a Portugal.” (Beatriz)*

Mas também fatores que estão relacionados com realidades mais intrínsecas (mundo interno) à pessoa, como as motivações que, no caso da beneficiária 02, colocaram necessidades de pertença a uma certa forma de vida, de pertença, de classe média – alta, à frente das suas necessidades de realização profissional.

*“Eh...(incompreensível) mas para mim eu não queria mudar o meu estilo de vida...” (Leonor)*

Ou a falta de literacia psicológica, ou seja, a incapacidade de se conhecer, de compreender emoções, perceber desejos, de interpretar sinais do corpo, que levaram a desconsiderar a necessidade de realização profissional...

*“Passados dois anos..., mas eu fui-me sempre sentido muito desgastada, muito exausta, mas sempre a querer cumprir dentro de todas as vertentes. E o que acontece é que, em 2017, no último trimestre do ano, tive um novo burnout. Mas desta vez mesmo ...muito... sério e muito feio...de quase ficar...sem funcionar bem.” (Leonor)*

*“Apesar de eu me dedicar, mais por sentido de responsabilidade e por saber que deveria fazer o melhor que podia. Não era uma coisa que eu dissesse «Eu adoro fazer isto».” (Leonor)*

*“Eu nem sei o que eu quero para a minha carreira.” (Carolina)*

Assim, como uma debilidade pessoal, manifestada na dificuldade em valorizar, enquadrar a experiências de vida, num contexto novo...

*“E depois disso...e aí foi quando eu conheci [o SPLE], e...que vou-te ser sincera também...mesmo lá eu vejo...como é que eu vou dizer...que existe uma dificuldade prá, prá, prá entender o que é que eu trago. De me encaixar! (...) Sim, porque até não é uma coisa tua.... É um pouco como eu te falei. Eu achava que era porque eu era brasileira que eu não conseguia.” (Carolina)*

Os fatores subjetivos, capacitadores no percurso de carreira, foram claramente um limite para um dos destinatários (Pedro). Percebe-se que teve dificuldade em lidar com situações incertas; correr riscos; dar sentido, valor às suas duas paixões – o futebol e a gestão – visualizando e concretizando ocupações onde ambas se ligassem.

*“Ainda experimentei aqui algumas soluções de microcrédito (...) mas acabei por decidir não avançar por essa questão financeira...” (Pedro)*

*“...mais uma vez o feedback foi positivo, chegamos também a um valor positivo...e então o projeto poderia ser realmente viável. Mas...depois quando terminou essa primeira parte do programa havia qui a possibilidade de nós concorrermos a uma segunda parte em que tínhamos um apoio financeiro (...) Era um valor que nos era depois transferido para podermos (...) de alguma forma financiar o início desse projeto,*

*no mercado (...) E aí eu optei por não avançar (...) eu sinceramente arrisco até certo ponto, mas depois a partir de certo ponto (...) quando mexe com a parte financeira (...) eu não tenho, esse respaldo.” (Pedro)*

*“Hoje, em dia, se calhar arrependo-me de não ter começado mais cedo, alguns estudos, nesta área puramente futebolística.” (Pedro)*

Quanto aos recursos, os financeiros foram claramente o maior obstáculo.

*“Teria sempre de passar por faculdades públicas, pela minha condição financeira. Pela condição financeira dos meus pais que foram quem me financiou os estudos, não é?” (Pedro)*

*“...quando eu era pequenina...os meus pais nunca tiveram propriamente dificuldades...financeiras...ou não tinham razões para ter, mas nem um, nem o outro, souberam muito bem...salvaguardar...toda essa estrutura (...). Se calhar tínhamos algumas dificuldades adicionais. Eu lembro-me, por exemplo, de estar na faculdade e não lanchar porque não tinha dinheiro para lanchar, por exemplo. Nós vivíamos relativamente bem, mas havia coisas que depois eu não tinha.” (Leonor)*

*“Por isso, tudo isto têm sido situações, coisas diferentes, que têm pesado, para que eu ...Ora, se há projetos...no caso de eu ir trabalhar para o hipermercado, eu já tinha um mês e meio, dois meses sem estar a receber qualquer tipo de apoio financeiro, não é? Aí foi a gestão financeira que pesou.” (Pedro)*

*“...porque (...) estou numa fase com trinta anos em que a questão financeira, a estabilidade por estar a viver fora de casa dos meus pais, de estar a viver com outra pessoa, pesa muito, não é?” (Pedro)*

Contudo, sobressaem outros recursos como a ausência de meio de transporte adaptado para se deslocar no trabalho, imprescindível para que a Fátima pudesse manter as mesmas funções...

*“Eu disse mesmo que não queria e que não podia estar a alimentar aquilo porque não podia esperar que alguém viesse com um carro (...) Para mim era um esforço muito grande (...) Todos os dias ter de caminhar um bocadinho. Agora também existem os carros adaptados. (...) Posso conduzir agora um carro não tenho é dinheiro para o comprar porque não há carros em segunda mão.” (Fátima)*

...ou a impossibilidade de escolher uma universidade com o curso pretendido e reconhecido pelo mercado acabando por prejudicar a clareza da sua identidade profissional e funcional e até o acesso a empregos com funções adequadas à sua formação base...

*“...entrei para a faculdade em contabilidade...porque tinha, de alguma forma, perspetivado trabalhar na área de gestão de empresas, economia. (...) quando eu estava a pesquisar algumas opções para...alternativas digamos assim, em termos de faculdades...a minha (...) ponto número um, foi logo a faculdade de economia do Porto, para gestão, depois...a segunda opção para economia e depois, a partir daí, a pessoa tem que por outras soluções, não é? (...) Em termos de faculdades públicas, ...relativamente perto de casa, não havia muito mais soluções.... Então vi saídas profissionais noutros cursos. E o curso de contabilidade foi aquele que...tinha algo de mais semelhante, em termos de saídas profissionais e pronto entrei para contabilidade, mas não me preencheu.” (Pedro)*

*“Tanto que (...) quando muitas vezes se fala em marketing, na cidade do Porto, associa-se mais ao IPAM (...) No caso do ISCAP, que é mais conhecido pela contabilidade, e que é uma faculdade pública, falta essa ligação com o mercado de trabalho, de poder ter contacto com profissionais da nossa área. Com empresas.” (Pedro)*

...e a aplicação errada de uma medida de empregabilidade, o estágio profissional, impossibilitaram alguns destinatários de realizarem o que desejavam.

*“Depois também vemos que certas empresas, se calhar acabam por aproveitar a possibilidade, de rotatividade, de estagiários profissionais, não é? Porque é depois o lado obscuro, a outra face da moeda, do estágio profissional.” (Pedro)*

Numa leitura dos obstáculos, por grupo etário, para aqueles que têm entre 40-50 anos, a situação é idêntica à análise geral, ou seja, fatores sociais, ambientais e pessoais gerais, com referências muito próximas, são as causas. Contudo, para o beneficiário com mais de 50 anos, o maior peso vai para os fatores pessoais gerais e para o jovem de 31 anos, as metacompetências de carreira, em específico os atributos de empregabilidade. Os fatores ambientais aparecem, em segundo lugar, para todos os grupos etários.

Nos fatores de conversão facilitadores, destacaram-se, por ordem ascendente de influência: 1º - os pessoais gerais; 2º- os pessoais metacompetências de carreira; 3º os sociais. Nos fatores de conversão pessoais gerais encontram-se elementos como as competências pessoais, a experiência profissional passada...

*“Mas eu tinha realmente um percurso de comercial e pude (...) foi útil para isso (...) eu achei que, aquele porta a porta, não fazia sentido (...) Falei com a minha colega (...) que ainda hoje falo com ela e pensei «porque é que nós não vamos contactar câmaras municipais, escolas, empresas...a ver se nos permitem...nós vamos num dia, marcamos...apresentamos para todos os colaboradores» (...) E conseguimos resultados muito bons Dra. Sónia. Muito!” (Fátima)*

...as motivações...

*“E eu acabei por apanhar uma professora de jornalismo, que, de alguma forma, me cativou, para eu seguir jornalismo.” (Afonso)*

*“Ah..., mas o engenheiro [nome] ...fez...crescer a [nome da empresa]. A [nome da empresa] era uma empresa certificada, era uma empresa industrial, mas o grupo, em si, cresceu por causa do [nome], por causa do retalho. E eu tinha uma visão, daquela pessoa e eu fui pela pessoa. E toda a gente dizia que a [nome da empresa] era uma escola.” (Beatriz)*

*“E (...) eu acabei por ir atrás porque achei que era uma novidade; era uma empresa totalmente nova (...) havia tudo por fazer. Portanto foi um bocadinho essa expectativa «vamos lá, vamos meter a mão na massa». Eu de facto, já estava a ficar saturada de ter de pedir às pessoas para fazerem depósitos a prazo e*

*investimentos e (...) aí claramente foi ter aparecido alguma coisa nova...e falar-se muito, que era uma empresa completamente diferente e que tinha um ambiente muito informal. E eu achei que ia ser giro e que ia gostar.” (Leonor)*

...as habilidades...

*“Isto também me ajudou com alguns dos workshops...ir aprimorando essa situação...essa hipótese de lançar o meu próprio projeto, e na altura (...) Eu tinha uma ideia de negócio ligada a uma das minhas paixões, que era o futebol.” (Pedro)*

a literacia psicológica, etc....

*“Ah...conclui o primeiro ano, mas cheguei à conclusão que não era essa área que eu queria...e sempre, achei que tinha muito jeito para a área da escrita...” (Afonso)*

*“Depois de ter passado por dois burnouts eu também sei que já as tenho muito bem estabelecidas. E por isso, mesmo por mim e para mim, eu tenho de ter este equilíbrio, porque nós não somos máquinas!” (Leonor)*

...e a rede de suporte informal, a família e os amigos.

*“Eu tive dois trabalhos. Um que soube por um amigo meu; que na [nome da empresa] estavam à procura de vendedores...” (Fátima)*

*“Mas, como eu disse anteriormente, eu também estava um bocadinho bem. Porque tinha a família por trás (...) Somos os três irmãos e os nossos pais. Mas tanto uns, como os outros me incentivaram a fazer mais e melhor (...) naquela família...eu dizia «vou fazer!» e eles (...) Só me diziam «queres fazer, faz. Mas sabes qualquer coisa nós estamos aqui». Isso para mim, era muito importante!” (Beatriz)*

*“(...) agora olhando para o percurso, se calhar eu consegui porque tive essa estrutura que me permitiu (...) Mas houve muitas pessoas que não tiveram essa possibilidade. Não tiveram porque muitas vezes também não tinham estrutura e apoio. A parte mental de «eu vou fazer e depois logo se vê».” (Beatriz)*

Mas também metacompetências de carreira, ou seja, aptidões relacionadas com a gestão da carreira que, por sua vez, se subdividem em atributos de personalidade e de empregabilidade. Alguns destinatários evidenciaram atributos de empregabilidade nomeadamente na capacidade de autogerirem a sua carreira e autoeficácia. A autogestão de carreira passa, entre outras coisas, pela reflexão sobre o que se aspira para a vida profissional-pessoal, na confiança e determinação na obtenção desses objetivos pessoais-profissionais, no envolvimento, continuo em ações com o fim de os atingir, no reconhecimento das competências necessárias e das tendências do mercado.

*“Percebi (...) que, se calhar, tinha características que me davam possibilidade de dar o salto. E fui adquirindo muitos conhecimentos, e fui aprendendo com pessoas que sabiam e faziam bem! E agora não*

*posso dizer que isto não é possível. É sempre possível! Demora um bocadinho, mais para umas pessoas que para outras.” (Beatriz)*

*“Eu sempre tive uma, uma atitude muito positiva! (...) A opção de ficar desempregada foi minha (...) foi uma opção pensada e estudada. Eu sabia perfeitamente o que é que me poderia acontecer. Eu tinha uma estratégia temporal. Quanto tempo é que eu poderia ficar naquela situação. Eu não fui apanhada desprevenida.” (Beatriz)*

*“E fui vendo o que é que ia acontecendo no mercado. Nunca com aquela ideia «eu vou-me embora, eu vou dar o salto, eu vou mudar de empresa». Mas, sempre sabendo e construindo, aquilo que eu podia um dia. Que eu sabia que o meu filho ia ter um percurso na escola e que ia haver ali uma altura que eu iria querer alterar o meu percurso profissional.” (Beatriz)*

A autoeficácia implica ser persistente no que toca a desafios, confiar que vai ter sucesso nos seus esforços e objetivos, atualizar-se.

*“...a empresa não me contrata para me dar formação (...) contrata-me para eu dar soluções e é muito importante porque as nossas soluções são a vida (...) e dão-nos forma de crescer. Por isso, acho que eu fui fazendo a aprendizagem e, nos últimos anos, mesmo nos últimos anos, já conseguia (...) aplicar os meus conhecimentos. Isso é que é importante. É deixarem-nos crescer, mas também contribuir com aquilo que nós aprendemos, com aquilo que sabemos fazer e sabemos fazer bem!” (Beatriz)*

*“Havia ali um plano, de uma paragem profissional. Mas que fazia parte da jornada. Porque eu já tinha montado uma estratégia de como é que ia entrar novamente no mercado de trabalho” (Beatriz)*

Dos atributos de empregabilidade também fazem parte a proatividade....

*“Sim, eu nunca baixei os braços e no fundo também tentei ir atrás daquilo que queria.” (Afonso)*

*“Ah...só que cheguei à conclusão que eu consigo mais.” (Carolina)*

...a resiliência de carreira, isto é, persistir em circunstâncias difíceis, manter e confiar nas qualidades pessoais, abrir-se a mudanças no contexto profissional e a ser capaz de se adaptar, conseguir identificar o que já atingiu e que é motivo de orgulho.

*“...uns sem os outros, não fazemos nada, mas também aprendemos uma coisa muito dura que é: nós não somos insubstituíveis. Rapidamente substituem o nosso trabalho. Então por isso, nós é que temos de fazer para sermos melhores do que os outros. E isso foi, foi acontecendo.” (Beatriz)*

*“Uma coisa que eu não quero nunca é deixar de estar atenta ao que há. Deixar de ter esta visão e esta disponibilidade, para perceber, o que é que de novo está a acontecer. Porque eu de facto, para mim, este processo, de descoberta, que se passou em 2019, é como se eu tivesse enclausurada numa gruta, não sei quanto tempo, e não visse as coisas a acontecerem à minha volta.” (Leonor)*

*“Eu sei que eu tenho muito para ensinar (...) quando eu trabalhei nessa empresa de casamentos, eles ficavam impressionados. Primeiro com a minha velocidade, não é? De processamento. Depois, eu consigo visualizar muito fácil, as coisas.” (Carolina)*

...a orientação empreendedora, que faz as coisas acontecerem, lida bem com situações incertas, interessa-se, de forma contínua, por novas oportunidades de carreira, está aberto a novas ideias.

*“É para fazer, é para fazer. Há muitas pessoas que começam a fazer as análises, depois como é que ...o custo das propinas, o custo da formação, quem vai estar com as crianças...”* (Beatriz)

*“Mas acabei resgatando os contactos, porque essa empresa de formação, de team building, que trabalhava no sul do Brasil, ela era oriunda de uma equipa do Rio de Janeiro.”* (Carolina)

*“Mas foi suave e a partir da formação, foi o que eu te falei, ainda não está fluindo tão bem, mas eu tenho participado, num encontro de facilitadores europeus, que aconteceu há um tempo. Já depois da pandemia.... Me ofereci para organizar o evento virtual do ano que vem. Não que eu saiba, não que eu tenha competência, mas aí eu também aproveitei porque ninguém tem, ninguém sabe, não é? E eu estou começando (...) Vamos ver! E daí...isso de repente eu desbloqueio coisas que vão me ajudar a qui mesmo, não é?”* (Carolina)

Nessas meta competências há um atributo, a atitude mental progressiva, que consiste no prazer pelo desafio, no acreditar no esforço, na resiliência face às contrariedades (Dweck, 2014), que se verificou estar presente em 5 dos 6 entrevistados, sendo a mais representada nos atributos de personalidade. Ora, os estudos (Idem) têm demonstrado que pessoas com esse enquadramento mental têm sucesso porque se focam em darem o seu melhor, em aprenderem de forma formal ou com as situações da vida, procurando continuamente a melhoria.

*“Gostei muito, conheci muito boa gente e aprendi muito. Sim, porque eu gosto de estudar e aprender.”* (Fátima)

*“Porque apesar de tudo, e apesar de ter sido uma pessoa curiosa e interessada, quando nós estamos tão focados no nosso trabalho e depois em tudo o resto que há para fazer fora do trabalho, não temos assim...”* (Leonor)

*“E agora eu cheguei a Portugal e eu estou aberta para partilhar os meus conhecimentos e, aprender coisas novas! Fala assim: «(nome) ninguém vai te pagar para você aprender (...) Eu sou muito curiosa.”* (Carolina)

*“Acabou por ser também bom para o meu crescimento pessoal e mesmo profissional. Aprendi muitas coisas da área das vendas que não sabia. E acabou por ser interessante (...) acabei por aprender muitas coisas. A ser mais ágil no pensamento e a tomar decisões. O importante é tentar tirar a maior aprendizagem disso e continuar.”* (Afonso)

*“Ah (...) era muito curiosa. Ainda sou .... Eu trabalhei com indianos (...) com chineses (...) com brasileiros. E vimos que todos temos de aprender uns com os outros, nós só aprendemos, se quisermos! (...) Se calhar, os primeiros anos, deram-me lições e aprendi o que agora posso fazer diferente (...) Eu acho que aprendi*

*com todos (...) Este fim-de-semana fui fazer uma viagem de comboio. (...) Para perceber como é a linha, como funciona, quantos maquinistas estão (...) Eu vim mais rica no domingo porque aprendi muitas coisas. E penso que daqui a cinco anos estar mais rica do que estou agora (...) Diariamente estamos a aprender.”* (Beatriz)

Nos fatores de conversão sociais, as medidas de empregabilidade, incluindo-se as públicas do Estado central e local, bem como a atividade privada (consultor e empresa), foram referenciadas por 5 destinatários (Fátima, Leonor, Afonso, Beatriz, Pedro).

*“E eu comecei a aperceber-me disso e um dia também tive alguma ligação com os projetos da Câmara que iam sendo apresentados [no SPLE] e também comecei a fazer algumas amizades nesses projetos e a participar (...) e comecei a perceber que gostava de ir trabalhar para a Câmara e então (...) nesse ano a Câmara abriu imensos concursos (...) comecei a candidatar-me.”* (Leonor)

*“Depois na altura, através [do SPLE], recorri a um serviço de coaching...tive uma ou duas sessões [no SPLE] gratuitas e depois contratei mesmo o serviço de uma coach que, pronto, no fundo me direcionou ainda mais na minha procura de emprego naquela área que me fazia feliz (...) consegui voltar novamente às origens.”* (Afonso)

*“As pessoas têm de ter a noção de que aquilo não é uma empresa de recrutamento (...) Mas também é importante as pessoas saberem que, numa altura da vida que estejam desempregadas ou que queiram mudar de carreira, estas empresas também têm serviços que fazem o contrário. (...) também nos ajudam (...) a entramos no mercado de trabalho ou a alterar (...) Eles próprios nos apresentavam clientes que nos poderiam direcionar (...) o MBA levou um ano e meio e ainda não tinha terminado fui contactada por uma empresa de turismo (...) Como eu gostaria de mudar de área (...) e o turismo era uma área que me atraía muito, optei por redirecionar então a minha atividade profissional”* (Beatriz)

*“Sim, um estágio profissional de doze meses, na altura, promovido pelo IEFP. Acho que é algo fundamental também para poder (...) ter, um primeiro ou um segundo, contacto com o mercado de trabalho e aí já de uma forma organizada...promover também essa empregabilidade dos recém-licenciados, não é? E acho que, que é algo também muito positivo.”* (Pedro)

Embora também existam referências a transferências financeiras do Estado, nomeadamente bolsa para estudos universitários e subsídio de desemprego, e a recursos de educação.

*“... e fui fazer uns testes psicotécnicos, mesmo na Universidade do Minho, no departamento de psicologia, .... e então, decidi mudar de curso e ir então para a área da comunicação social.”* (Afonso)

*“O Mangela, não. É um MBA, a tempo inteiro. E eles, num dos semestres, acho que é no segundo semestre, têm uma empresa que esta sim, de recrutamento e análise de carreira. Eles tinham vários técnicos que nos ajudavam a analisar e a direcionar a nossa carreira profissional”* (Beatriz)

*“Durante esse período (...) os formandos que eram apoiados também eram remunerados com uma bolsa de (...) estágio ou de formação. O que também era importante porque se estávamos ali, uma das*

*condições, para além da questão da idade, era nem estarmos a estudar, nem a trabalhar e (...) portanto, para o facto de estarmos ali, em exclusivo, era importante termos esse apoio, não é? (...) financeiro para conseguirmos, pelo menos viver o nosso dia-a-dia” (Pedro)*

*“Felizmente também tenho este apoio do subsídio de desemprego que me dá aqui alguma margem para (...) não ter de aceitar a mínima coisa que se me aparece (...) A boa notícia pelo menos é ter direito ao subsídio de desemprego.” (Pedro)*

Nos fatores de conversão ambientais, destaca-se o contexto socioeconómico favorável, com repercussões positivas na procura, nas condições de trabalho, na criação de novas oportunidades...

*“Também correu bem em termos de ter tido capacidade de arranjar logo emprego...eu terminei o curso em julho e em setembro já estava a começar a trabalhar. Portanto, foi tudo muito rápido. Na altura não era muito difícil. Não é como agora (riu-se)” (Leonor)*

*“E naquele tempo, no fundo na altura era o boom mesmo...havia dinheiro...porque realmente a economia estava a crescer nessa altura. No ano de 1999, 2000, 2001-2002 o mercado tava/(estava)/ ...havia aqui muita gente com dinheiro e prontos as pessoas gastavam.” (Fátima)*

*“Você pode imaginar, era uma época muito próspera, então nós trabalhávamos, nós ganhávamos muito dinheiro.” (Carolina)*

*“Eu acho que sim. Que é uma oportunidade que temos a qui para criar mais no âmbito online. Há muito para fazer. E Portugal ainda tem muito a crescer na parte da imagem que tem no online. Viu-se agora, com o confinamento que, muita gente recorreu aos serviços das empresas via online e há muito para fazer. Pronto essencialmente eu acho que é este o meu percurso.” (Afonso)*

..., mas surgem também os efeitos vantajosos por se viver perto de Espanha...

*“Chamaram-me na altura por eu falar espanhol. Porque eu falo espanhol...não tirei nenhum curso...só que como nós somos de Chaves (...) Aprendi a falar espanhol porque via televisão em miúda.” (Fátima)*

...e ainda o ter estudado numa universidade de referência para um determinado setor de atividade.

*“Fiz referência ao facto da faculdade de economia do Porto ser conceituada «Isso também ajuda, não é?»” (Leonor)*

*“Tenho a certeza, absoluta, de que se eu, naquele dia, não tivesse...eh...escolhido aquela faculdade, se naquele dia não tivesse escolhido aquele curso, se naquele dia, não me tivesse candidatado àquela empresa ou ido a uma entrevista, se calhar era tudo diferente.” (Beatriz)*

Nos recursos sobressai a situação financeira familiar.

*“Portanto, eu só consigo fazer isso porque efetivamente tenho uma retaguarda. Porque se não tivesse eu não poderia, se calhar, ter tomado esta opção (...) Porque infelizmente é mesmo assim. Porque se eu vivesse outra realidade, económica, eu se calhar não poderia ter deixado de trabalhar onde trabalhava ou*

*ter ficado de baixa tanto tempo. E não podia... não podia ter tomado as decisões que tomei. Mas a realidade é que eu posso fazê-lo, sem grandes hesitações, porque felizmente temos essa capacidade de resposta...”*  
(Leonor)

*“Quando eu comecei a ouvir a experiência dessas pessoas, eu pensei assim «eu não posso estar tanto tempo fora do mercado de trabalho». E não foi por uma questão financeira, era por uma questão psicológica (...) Mas houve muitas pessoas que não tiveram essa possibilidade. Não tiveram porque muitas vezes também não tinham estrutura e apoio. A parte mental de «eu vou fazer e depois logo se vê». “(Beatriz)*

Quanto aos que foram mais determinantes e começando pelos facilitadores, encontram-se os pessoais (em 1º lugar) e nestes as meta competências de carreira, destacando-se a motivação (pessoal geral), o *mindset* progressivo (atributo de personalidade) e relacionado com a atenção à carreira a resiliência de carreira, a proatividade e autoeficácia (ambos atributos de empregabilidade). Os atributos de empregabilidade são os mais importantes, seguidos dos recursos financeiros.

Se cruzarmos a taxa de concretização com os fatores facilitadores e limitantes<sup>39</sup>, para os dois entrevistados com as taxas de concretização mais elevadas (Beatriz e Carolina) interessa realçar nos fatores facilitadores os atributos de empregabilidade e nos limitantes os sociais. Naqueles que tiveram as taxas de concretização mais baixas (Pedro e Leonor), destaca-se, nos limitantes, os atributos de empregabilidade no primeiro e os pessoais gerais, no segundo. Nos fatores facilitadores e ainda para aquele com concretização nula (Pedro) os fatores sociais e para a Leonor, os atributos de empregabilidade e os pessoais gerais.

Ao resumir este ponto, sobressaem alguns resultados. Parece que, no que toca aos pontos de viragem nas trajetórias de carreira, os fatores limitadores e facilitadores sempre acabaram por esclarecer o facto da Leonor, Carolina e Beatriz terem saído incólumes às alterações no mercado de trabalho. Os fatores de conversão pessoais foram, de forma positiva, os grandes responsáveis. No caso da Leonor os pessoais gerais e no da Carolina e Beatriz os atributos de empregabilidade. Quanto àquilo que, ao longo da trajetória de carreira de todos os entrevistados, mais limitou a realização das suas aspirações, foram sobretudo questões de natureza exterior aos próprios, fruto dos contextos (geográfico-familiar-organizacional-económico – social) onde estiveram inseridos (num total de 26 de 43 referências). Faz-se referência a fatores de conversão sociais/ambientais e a recursos financeiros, embora em menor grau. Por sua vez, no que respeita aos fatores facilitadores, surgem elementos

---

<sup>39</sup> Anexo SS.

iminentemente intrínsecos à pessoa de cada um; as suas atitudes, crenças, comportamentos e aptidões (36 x referenciados). Dentro destes os mais determinantes foram os fatores de conversão pessoais assumindo particular relevância os atributos de empregabilidade que são metacompetências de carreira. Nos fatores limitantes os mais decisivos foram os recursos financeiros.

### **6.2.2. Efeitos das medidas, num período de pós utilização e no contexto dessas trajetórias**

No ponto 6.1.2. deu-se uma ligeira atenção a todas as medidas de empregabilidade utilizadas pelos destinatários, ao longo da sua carreira; inserindo-as nas políticas sociais e destacando o contributo dado para a concretização das aspirações, de 5 destinatários.

Chegando ao penúltimo ponto deste trabalho interessa analisar, de forma mais aprofundada, essas intervenções, em particular as desenvolvidas pelo SPLE. As medidas de empregabilidade, como foi referido no capítulo 2, são intervenções que se centram nas pessoas, procurando ajudá-las a organizar os seus percursos profissionais ou, na linguagem do DC, a desenvolverem as suas carreiras. Neste sentido, pediu-se, na entrevista, aos destinatários, que se situassem na altura em que utilizaram os vários serviços ou medidas daquela organização pública e que relatassem os seus efeitos em vários parâmetros. Ora, nas respostas dadas as pessoas acabaram por descrever esses impactos, referindo-se também a outros serviços de empregabilidade públicos (IEFP) e privados, utilizados na mesma época que os do SPLE. Essas referências serão assim, incorporadas nos resultados agora apresentados. Importa ainda lembrar que, como foi dito na parte I deste relatório, o sucesso das políticas AC e DC, não se mede pela diminuição da taxa de desemprego, mas pelo número de pessoas que viram a sua capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira aumentadas. Desta forma, procurou-se perceber: a) se existiram alterações nos funcionamentos que se seguiram às medidas; b) se as metacompetências de carreira aumentaram; c) se foram verificadas alterações nos fatores de conversão e nas aspirações; d) o que aconteceu ao nível da escolha e da iniciativa; e) e se foi exercida a capacidade para se fazerem ouvir. Não esquecendo, contudo, de situar os resultados a seguir apresentados, nos contextos pessoais de vida.

Interessa começar por visualizar as medidas de empregabilidade utilizadas pelos destinatários entrevistados. Pode ver-se (Tabela 40) que apenas duas pessoas (Fátima,

Afonso) recorreram mais do que uma vez aos serviços do SPLE e que sobressaem, como prestadores, outras organizações do Estado Central como o IEF, IPFJ e ainda organizações privadas, com e sem fins lucrativos. Relativamente à tipologia de medidas, a Tabela 40 evidencia a diversidade oferecida pelo SPLE e a existência daquelas que permitem trabalhar questões mais subjetivas; realidade mencionada no capítulo 4.

Tabela 40 - Medidas de empregabilidade a que os destinatários recorreram

| Dest.    | Idade | TIPOLOGIA MEDIDAS   |           |  |  |  |   |
|----------|-------|---|-----------|--|--|--|---|
|          |       | INTERVÊM DIRETAMENTE NA IDENTIDADE SUBJETIVA  |           |  | OUTRAS   |  |   |
|          |       | Tipo Entidade<br>(organização pública local;<br>organização pública central,<br>organização privada SFL;<br>organização privada CFL; consultor – privado) | ANO       | Descrição  | Tipo Entidade<br>(organização pública local;<br>organização pública central,<br>organização privada SFL;<br>organização privada CFL;<br>consultor – privado) | ANO  | Descrição   |
| Fátima   | 55    | Organização pública local   | 2013      | Fundação Porto Digital/SPLE– consultoria percurso profissional           | Organização pública central  | 2013   | IEFP /Centro de Emprego área residência - Atendimento Informativo e de controle na procura de emprego |
|          |       |   |           |  | Organização pública central  | 2013   | IEFP /Centro de Emprego do Porto – Atendimento informativo  |
|          |       |   |           |  | Organização pública central  | 2013   | IEFP /Centro de Emprego área residência – Ação de formação profissional em informática                |
|          |       |   |           |  | Organização pública local  | 2013   | Fundação Porto Digital/SPLE– Vários Workshops, serviços informáticos                                  |
|          |       | Organização pública local   | 2018      | CMP/SPLE – consultoria percurso profissional                             | Organização pública local  | 2018   | CMP/ SPLE– Vários workshops; curso de inglês e de informática   |
|          |       |   |           | Organização privada SFL  | 2019   | APPC em parceria com outras organizações/Iniciativa de capacitação para obtenção de emprego protegido para deficientes: workshops para desenvolvimento de competências; sessões informativas – esclarecimentos; bootcamp, encontro de recrutamento |   |
| Leonor   | 47    | Organização pública local   | 2018-2019 | CMP/SPLE– consultoria percurso profissional, <i>coaching</i> de carreira | Organização pública local  | 2018-2019  | CMP/ SPLE – 60 workshops; <i>Speed Recruitment</i> ; <i>Master Speech</i> ; consultoria de negócio    |
| Carolina | 44    | Organização pública local   | 2018-2020 | CMP/SPLE– consultoria percurso profissional                              | Organização pública local  | 2018-2020  | CMP/ SPLE – Vários workshops; <i>Speed Recruitment</i> ; Prova dos Nove                               |
| Afonso   | 45    | Organização pública local   | 2015      | CMP/SPLE– consultoria percurso profissional                              | Organização pública local  | 2015   | CMP/ SPLE – Vários <i>workshops</i> ; <i>Speed Recruitment</i> ; <i>Master Speech</i>                 |
|          |       | Organização pública local   | 2019      | CMP/SPLE– consultoria percurso profissional, <i>coaching</i> de carreira |  |  |   |
|          |       | Consultor - privado   | 2019      | Consultor – <i>coaching</i> de carreira                                  | Organização privada CFL  |  |   |

Cont.

| Dest.   | Idade | TIPOLOGIA MEDIDAS   |           |   |  |  |  |
|---------|-------|---|-----------|---|--|--|--|
|         |       | INTERVÊM DIRETAMENTE NA IDENTIDADE SUBJETIVA  |           |   | OUTRAS   |  |  |
|         |       | Tipo Entidade<br>(organização pública local;<br>organização pública<br>central, organização<br>privada SFL; organização<br>privada CFL; consultor –<br>privado) | ANO       | Descrição                                       | Tipo Entidade<br>(organização pública local;<br>organização pública central,<br>organização privada SFL;<br>organização privada CFL;<br>consultor – privado) | ANO                                    | Descrição  |
| Beatriz | 44    | Organização pública local   | 2017-2018 | CMP/SPLE – consultoria de percurso profissional | Organizações privadas SFL<br>Organização pública central<br>Organização pública central<br>Organização pública local<br>Organização privada CFL              | ?<br>2017<br>2017<br>2017-2018<br>2018 | INESC e Universidade Católica – Iniciativa de capacitação para o empreendedorismo e criação próprio emprego<br>IEFP /Centro de Emprego área residência – Curso de formação profissional<br>IEFP /Centro de Emprego área residência – Atendimento informativo<br>CMP/ SPLE– Vários workshops; <i>Master Speech</i><br>Empresa – Serviço de Recolocação – Reconversão Profissional |
| Pedro   | 31    |   |           |   | Organização pública central<br>Organização pública local<br>Organização pública central  | 2014-2015<br>2016<br>2017              | IEFP – Iniciativa para criação de emprego (Estágio Profissional)<br>CMP/SPLE – Vários workshops; Prova dos Nove; <i>Master Speech</i> , consultoria para criação de negócio<br>IPFJ – Iniciativa de capacitação para o empreendedorismo e criação próprio emprego (Programa “Emprende Já”) com financiamento   |

Fonte: Entrevistas aos destinatários do SPLE.

Iniciando a apresentação dos resultados com os funcionamentos que se seguiram às medidas de empregabilidade, no geral, as medidas levaram a novos funcionamentos (11 de 18x), mas nem todos foram no sentido do trabalho valorizado, seja por aproximação ou mesmo obtenção (Tabela 41). Metade das pessoas concretizaram, os funcionamentos que pretendiam (Leonor, Afonso, Beatriz), na sequência das medidas, embora duas (Afonso, Beatriz) graças a intervenções privadas (consultor e empresa respetivamente) e uma a organização pública-local, a CPP (Leonor). Em 6x as medidas não originaram novos funcionamentos. Quanto ao trabalho valorizado, pode dizer-se que as medidas contribuíram

para esta liberdade e habilidade, em metade das vezes em que foram utilizadas, embora permitindo sobretudo uma aproximação (6x). Apenas em 3x conduziram efetivamente ao emprego que as pessoas desejavam.

Tabela 41 - Medidas de empregabilidade e efeitos nos funcionamentos

| Dest.    | Medidas de Política - Organizações/N.º x                       | Influência nos Funcionamentos | Funcionamentos              |  |   |
|----------|--|-------------------------------|-----------------------------|--|---|
|          |  |                               | Trabalho Valorizado         |  | Tipo  |
|          |  |                               | Ocorrência/N.º x            | Natureza (obtenção ou aproximação)                 |   |
| Fátima   | A. IEFP (3x)<br>B. SPLE (2x)<br>C. OPSFL (1x)                  | Não (3x)<br>Sim (2x)<br>Sim   | Não (3x)<br>Sim (2x)<br>Sim | Sem efeito (3x)<br>Aproximação (2x)<br>Aproximação | B e C conseguiram, mas apenas na área funcional de eleição (vendas)   |
| Leonor   | SPLE (1x)  | Sim                           | Sim                         | Obtenção   | Ocupação desejada, com reconversão de carreira  |
| Carolina | SPLE (1x)  | Sim                           | Não                         | Sem efeito   | Experimentação em ocupação de curta duração, recolocação de possibilidade de trabalho em setor de atividade               |
| Afonso   | A. SPLE (1ºx)<br>B. SPLE (2ºx)<br>C. Consultor privado (1x)    | Sim<br>Sim<br>Sim             | Não<br>Sim<br>Sim           | Sem efeito<br>Aproximação<br>Obtenção              | Obtenção de emprego na área funcional possível<br>Obtenção de emprego na área funcional desejável                         |
| Beatriz  | A. SPLE (1x)<br>B. IEFP (1x)<br>C. OPCFL (1x)<br>D. OPSFL (1x) | Não<br>Sim<br>Sim<br>Não      | Não<br>Não<br>Sim<br>Não    | Sem efeito<br>Sem efeito<br>Obtenção<br>Sem efeito |   |
| Pedro    | A. IEFP (1x)<br>B. SPLE (1x)<br>C. IPFJ (1x)                   | Sim<br>Sim<br>Sim             | Não<br>Sim<br>Sim           | Sem efeito<br>Aproximação<br>Aproximação           | Obtenção de emprego temporário possível<br>Criação de ideias de negócio<br>Criação de ideia de negócio com experimentação |
|          | <b>18 x aplicadas</b>  | <b>11x sim e 6x não</b>       | <b>9x não e 9x sim</b>      | <b>9x sem efeito; 6x aproximação; 6x obtenção</b>  | <b>3x</b>   |

Fonte: Entrevistas aos destinatários do SPLE.

No que respeita aos atributos de empregabilidade (uma meta competência de carreira) e medindo apenas o resultado das atuações do SPLE, pode-se dizer que houve, numa análise geral, um aumento em 72% dos atributos (137 no total), embora considerável só em 39% (74). Ou seja, existiu, mas não foi inequívoco. Se por outro lado, analisarmos cada um dos destinatários, verificam-se resultados muito diferentes, destacando-se aqueles em que as medidas: a) muito contribuíram para o aumento das meta competências de carreira (Fátima, Pedro); b) praticamente não contribuíram (Beatriz); c) contribuíram para um pequeno aumento (Afonso, Carolina, Leonor).

Dos atributos de empregabilidade fazem parte as seguintes qualidades: autogestão de carreira; autoeficácia; resiliência de carreira; sociabilidade e *networking*; orientação empreendedora; proatividade; inteligência ou literacia emocional. Ora a mudança não aconteceu, de forma igual, em cada um dos atributos (Tabela 42).

Tabela 42 - % de atributos de empregabilidade em que se verificou um aumento após medida do SPLE

| Dest.    | % de Atributos em que houve aumento |              |                         |                            |                          |              |                     |
|----------|-------------------------------------|--------------|-------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------|---------------------|
|          | Autogestão de carreira              | Autoeficácia | Resiliência de carreira | Sociabilidade e networking | Orientação empreendedora | Proatividade | Literacia Emocional |
| Fátima   | 100                                 | 100          | 75                      | 75                         | 50                       | 40           | 67                  |
| Leonor   | 50                                  | 50           | 25                      | 75                         | 25                       | 0            | 100                 |
| Carolina | 17                                  | 17           | 50                      | 75                         | 0                        | 0            | 0                   |
| Afonso   | 17                                  | 0            | 25                      | 75                         | 25                       | 20           | 0                   |
| Beatriz  | 33                                  | 50           | 25                      | 50                         | 0                        | 40           | 0                   |
| Pedro    | 83                                  | 83           | 50                      | 25                         | 50                       | 80           | 100                 |

Fonte: Entrevistas aos destinatários do SPLE.

Em dois destinatários (Pedro e Fátima) o aumento foi muito grande (100 e 85%) e marcadamente nos atributos de autogestão (100% na Fátima) e autoeficácia (83% no Pedro). Noutros três (Leonor, Afonso e Beatriz) houve um aumento (75%, 69% e 65%) sobretudo na sociabilidade e *networking* (75% em todos). A atuação do SPLE repercutiu-se muito pouco nos atributos de empregabilidade da Beatriz, pois 66% desses atributos não se alteraram. Dos que se alteraram destaca-se a autoeficácia e a sociabilidade e *networking* (ambos com 50%). Cruzando com a taxa de concretização das aspirações percebe-se que os destinatários que tiveram piores taxas de concretização (Fátima, Pedro, Leonor) foram aqueles que consideraram ter existido um efeito maior, da intervenção do SPLE, nos atributos.

Continuando nos impactos da atuação do SPLE, quanto aos impactos nos fatores de conversão, recursos e aspirações, destacam-se os seguintes ganhos:

a) Um aumento considerável do *networking* (atributo de empregabilidade), pelo alargamento e/ou utilização de novos contactos pessoais relevantes para o desenvolvimento de carreira

*“E depois também um dos principais benefícios que eu acho que teve...foi de não só eu ter conhecido muitas pessoas, diferentes, e com quem ainda hoje interajo e que nunca se sabe se num futuro até podem ser ...podem fazer uma recomendação...ou pode vir uma coisa que eles eventualmente saibam e que me digam (...) E eu acho que esta é outra vertente que [o SPLE] me trouxe com muito valor.”* (Leonor)

*“Que na verdade, essa pessoa para quem eu trabalhei, me foi apresentada [no SPLE] (...) E realmente ele me guardou para um evento (...) Isso foi uma coisa que veio [do SPLE], do além! ...o valor [do SPLE] (...) Para mim é muito mais as relações que ela me propôs, o campo que ela me abriu...”* (Carolina)

*“Uma área de formação que eu sinto que tenho de agarrar é precisamente a área do digital, do marketing digital (...) E das últimas conversas que tive, de profissionais que trabalham na área, que foram indicados [pelo SPLE], com quem eu devia falar para saber o que fazer.”* (Afonso)

*“E eu também participei no Master Speech (...) Conheci depois a minha colega que tem o tal portal de notícias online, e que me está a proporcionar também, falar sobre futebol, até agora.”* (Pedro)

b) um aumento de competências para procurar, candidatar-se a empregos (fator de conversão pessoal geral), incluindo a elaboração de um curriculum, de uma carta de recomendação, a preparação para uma entrevista de recrutamento...

*“Aliás o meu primeiro curriculum foi aqui que me fizeram. A preparação para a entrevista (...) a parte que eu também não conhecia agências de recrutamento (...) Preparar uma entrevista, o que dizer... como uma pessoa devia ir ...”* (Fátima)

*“...é este serviço que eles têm, personalizado e de apoio (...) na melhoria do curriculum e na carta de recomendação.”* (Afonso)

...a pesquisa e seleção de ofertas de emprego, as candidaturas...

*“Porque no fundo foi aquela coisa que eu falei do responder a anúncios, não é? Se calhar responder só para uma área porque depois andamos para aqui perdidos e não temos competências para ...e não gosto e depois ando a responder, não é? (...) Dão-nos uma orientação (...) Mas temos de nos focar (...) E acho que, eu falo por mim, tanto andava concentrada como andava perdida. Porque depois também vem o meu lado financeiro (...) E que pensava «tenho que me sujeitar a qualquer coisa, não é?» (...) E eles ensinaram-nos que se por vezes nos focarmos nós até chegamos lá (...) Nós não nos podemos desorientar. Mesmo a responder a anúncios!”* (Fátima)

*“...melhoraram-me no sentido em que me deram bases para eu ter uma procura muito mais ativa, de emprego (...) Deram-me ferramentas para eu conseguir procurar realmente o que eu queria...”* (Afonso)

*“... há logo todo ali um...apoio, no sentido de nos ajudar, a procurar o emprego. Dizer porque é que não concorre a este sítio? Ou porque é que não vai a este site, e pesquisa lá? ...Portanto, é um serviço muito, muito interessante que recomendo a toda a gente.” (Afonso)*

...o marketing pessoal, através da autoapresentação ou da inscrição no link din...

*“Porque são de um profissionalismo, de uma exigência e de um apoio, incondicional e sem custos para alguém que está à procura de emprego (...) O Master Speech é um concurso genial! Eu cresci imenso...a nível pessoal e profissional (...) Temos noventa segundos para subir a um palco e (...) dizer, vender-nos, entre aspas, fazer marketing pessoal (...) Ah...outra ideia genial é o Speed Recruitment. Dá-nos, a possibilidade de, em cinco minutos, de nos mostrar a várias empresas.” (Afonso)*

*“A única coisa que também fez parte do Master Speech foi que eles também analisavam o nosso curriculum e a própria página do link din. Na altura estava a haver um boom no link din (...) Havia umas horas marcadas que individualmente uma pessoa podia marcar.” (Beatriz)*

c) um desenrolar do *mindset* progressivo (atributo de empregabilidade)

*“Aquilo fez-se as entrevistas. Correu tudo bem. Muito bem, fomos para o Natal, o ano começou. Ninguém tinha trabalho, não é? Tínhamos possibilidades para.... Aliás a mim chamaram-me em março, não é? Só que tínhamos perspetivas muito boas (...) Foi com muita confiança e a sentirmo-nos apoiados. Sentimos que se precisássemos de algo eles estavam todos aqui para nos ajudar a fazer melhor, a construir melhor.” (Fátima)*

*“Olhe! Ajudaram-me....a perceber uma coisa muito importante. Que foi das coisas que eu, que eu mais retive [no SPLE]. Que é: as pessoas têm percursos profissionais completamente distintos, têm histórias de vida completamente distintas, mas...em determinados momentos da vida, tudo pode mudar! (...) E ...nós temos de pensar que o mudar não pode ser só mau. Há coisas más que acontecem, mas nós das experiências más podemos tirar coisas boas.” (Beatriz)*

*“Mind sets diferentes, formas diferentes de pensar também, que me foram importantes (...) O Master Speech foi muito aliciante (...) eu...no meu passado era uma pessoa que tinha muita dificuldade em falar para uma plateia (...) E aí foi uma situação que me gerou muita ansiedade, mas que consegui ultrapassar esse momento, esse desafio, não é? Não venci, mas tive na final.” (Pedro)*

d) um aumento do conhecimento dos recursos de empregabilidade, que se manifestou pela perceção daquilo que era a procura do mercado de trabalho, que no caso da Carolina, estrangeira, acabada de chegar a Portugal, acabou por funcionar também como elemento que contribuiu para a sua inserção no país.

*“O que é que o mercado português valoriza? (...) Eu vou [no SPLE], mas através [do SPLE], eu fui, eu saí de casa, na verdade. Então me fez sair do mundo virtual, que não é nem um mundo que eu goste. E aí, quando eu fui (...) eu acabei tomando conhecimento (...) De eventos, de congressos, de recursos humanos, de encontros (...) [O SPLE] me abriu (...) Portugal, na verdade! (...) Portugal é...palpável, não virtual, entendeu? Portugal real.” (Carolina)*

Ou, no caso do Afonso, pelo acesso e experimentação de um tipo de medida de empregabilidade que desconhecia e que acabou por recorrer mais vezes, revelando-se determinante na concretização da sua aspiração e reconversão de carreira.

*“...o caminho já estava um pouco traçado para aquilo que eu queria fazer e a minha procura era sempre na área da comunicação (...) portanto, não aconteceu logo, aconteceu mais tarde. Não deixei de recorrer quando sai do laboratório de dermatologia. Não deixei de recorrer praticamente logo [ao SPLE]. Eh...e....no fundo depois acabei por ir parar àquele atendimento do coaching que, depois me encaminhou para poder trabalhar nesta área.” (Afonso)*

Mas também dando a conhecer possíveis organizações empregadoras, fontes de informação online...

*“Deram-me muitas ajudas para ir aprender, ver sites, informação. Por exemplo, outra coisa que também a Associação Salvador e [o SPLE] que tem muito conhecimento do mercado e que nos dão muitas dicas do que nós podemos ir buscar aos sites, que são mais enriquecedores para nós aprendermos, desenvolvermos, para as competências todas. Eles deram-nos essas dicas todas...” (Fátima)*

No fundo um aumento da literacia geral no conhecimento, acesso e utilização dos recursos de empregabilidade.

*“[No SPLE], também...uma das coisas principais são... dois eventos. Um deles é a Prova dos Nove, que é um evento que se realiza (...) num determinado dia, todo o dia. E depois era promovido também um outro evento que era o *Master Speech*. Para mim, eu pelo menos na minha leitura, era o evento principal [do SPLE] (...) O *Master Speech* era em maio e foi basicamente um ano depois de eu ter entrado e dez meses, mais ou menos, de eu ter saído, novamente da empresa onde tinha feito o estágio profissional (...) E aí eu já tinha uma ideia completamente diferente.” (Pedro)*

e) visualização-verbalização de aspirações, inexistentes à partida, inconscientes, ou algumas um pouco “soterradas”, como as da Leonor e Fátima.

*“[O SPLE] abre-nos a porta a tudo! Porque eles têm desde, lá está, desde ferramentas digitais, desenvolvimento de soft skills, línguas...ah...é uma panóplia tão grande, que se uma pessoa quiser pode tirar dali imenso sumo e nem que seja para despertar consciências.” (Leonor)*

*“Quer dizer deram-me as dicas. Porquê? Porque fui buscar um sonho meu que tinha ficado adormecido e era algo que eu gostava muito. Eu gosto muito de ler. Adoro ler (forte entoação). E realmente ao longo da minha vida comecei a pensar (...) que eu gostava de trabalhar com livros.” (Fátima)*

*“Sim! Acho que sim. Não diria tanto em termos de curriculum... Mas em termos de me obrigar a pensar.” (Leonor)*

..., mas também alargamento de aspirações, levando a considerar novas possibilidades...

“Eh (...) realmente [o SPLE] é isso que nos permite. Não é? Abre-nos as portas, abre-nos a mente e faz-nos pensar que o mundo não é só esses cursos e que é preciso. É essa a palavra que é possível refazer, reconstruir e recomeçar. E realizar o nosso sonho (sorriso). Não sei.” (Fátima)

“Outro projeto que eu não fazia ideia nenhuma que acontecia e que (...) nos dá a possibilidade de ter contacto com um número abrangente de projetos que são tão engraçados que muitas vezes podem também dar para benchmarking, lá está, ou desenvolver qualquer outra coisa do género. «Porque é que eu nunca me lembrei disto?».” (Leonor)

...e iniciativa com vista à sua concretização.

“...a base deles, é este serviço que eles têm, personalizado e de apoio (...) É... nas reuniões que temos ...nessas reuniões personalizadas (...) Essa é sempre uma pergunta que [o SPLE] me obrigou quase a decidir. Porque eu cheguei a um momento em que, internamente, dizia-me que era este o caminho, mas eu não conseguia verbalizar. Eu tive momentos em que disse «Eu não sei o que quero fazer!» O que achava extremamente grave dizer isto. E no fundo (...) era uma das perguntas primeiras que eles me faziam, e que eu fui obrigado a responder. Obrigado e ainda bem que fui. Porque sem um objetivo profissional, não conseguia ir para lado nenhum.” (Afonso)

Os fatores de conversão pessoais ficaram à frente (Tabela 43): 31 x referenciados e dentro destes as meta competências de carreira (20 x). Muitos dos efeitos são também de carácter pessoal geral (11), embora dentro destes se destaquem as competências genéricas (sociais) e específicas para procurar – candidatar-se a emprego.

Tabela 43 - Efeitos das medidas de empregabilidade do SPLE, por ordem de importância e fator de conversão

| Ranking      | Fator de Conversão |  |
|--------------|--------------------|--|
|              | N.º                | Tipo de Fatores  |
| 1º           | 15                 | Atributos de empregabilidade/Pessoais Meta Competências Carreira |
| 2º           | 11                 | Pessoal Geral  |
| 3º           | 5                  | Atributo de Personalidade/Pessoais Meta Competências Carreira    |
| 4º           | 3                  | Social   |
| 5º           | 2                  | Ambiental  |
| <b>Total</b> | <b>36</b>          |  |

Fonte: Entrevistas aos Destinatários do SPLE.

Quanto à escolha e iniciativa, as medidas do IEFP, utilizadas por três entrevistados (Fátima, Beatriz, Pedro), não influenciaram aqueles parâmetros (Tabela 44).

Tabela 44 - Efeitos das medidas de empregabilidade ao nível da escolha e da iniciativa

| ESCOLHA E INICIATIVA  | MEDIDAS  | DESTINATÁRIOS ONDE SE VERIFICOU E N.º FINAL DE IMPACTOS POR TIPO |        |          |        |         |       |           |
|---|--|--|--------|----------|--------|---------|-------|-----------|
|   |  | Fátima   | Leonor | Carolina | Afonso | Beatriz | Pedro | Total     |
| <b>ESCOLHA</b>  |  |  |        |          |        |         |       |           |
| Visualização de futuro funcionamento  | Consultoria de percurso profissional               | ●  |        |          |        |         |       | 1         |
| Ténue visualização de futuros funcionamentos  | Vários SPLE  |  |        | ●        |        |         |       | 1         |
| Visualização de funcionamentos novos  | Vários SPLE  |  |        |          |        |         | ●     | 1         |
| Acentuação de preferências  | Vários SPLE  |  |        |          |        |         | ●     | 1         |
| Aumento e ligação de potencialidades internas (a sua paixão) e possibilidades externas        | Vários SPLE  |  |        |          |        |         | ●     | 1         |
| Visualização e assunção de aspirações   | Coaching – consultor privado                       |  |        |          | ●      |         |       | 1         |
| Melhoria da habilidade para se determinar o que se gosta, ao que importa candidatar-se        | Vários SPLE e Estado Central                       | ●  |        |          |        |         | ●     | 2         |
| Identificação de novas possibilidades   | Vários SPLE  | ●  |        |          |        |         |       | 1         |
| Aumento da confiança em si e nas oportunidades do mercado                                     | OSFL   | ●  |        |          |        |         |       | 1         |
| Abertura a novas possibilidades e exploração  | Vários SPLE  |  | ●      |          |        |         |       | 1         |
| Surgimento de novas oportunidades   | Vários SPLE  |  | ●      |          |        |         |       | 1         |
| Criação de contextos de positividade  | Vários SPLE  |  |        | ●        |        |         |       | 1         |
| Melhoria ténue na autoperceção  | Vários SPLE  |  |        | ●        |        |         |       | 1         |
| Alargamento de possibilidades   | Vários SPLE  |  |        |          | ●      | ●       | ●     | 3         |
| Promoção de olhar positivo, aprendizante sobre a trajetória de carreira                       | Vários SPLE  |  |        |          |        | ●       |       | 1         |
| Insights sobre si com reconversão de carreira, alinhada com interioridade                     | Vários SPLE  |  | ●      |          |        |         |       | 1         |
| Identificar o que importava   | Medidas criação de negócio - SPLE e Estado Central |  |        |          |        |         | ●     | 1         |
| <b>Total</b>  |  |  |        |          |        |         |       | <b>20</b> |
| <b>INICIATIVA</b>   |  |  |        |          |        |         |       |           |
| Melhoria da habilidade para definir objetivos e ajustar ações                                 | SPLE e programa OPSFL                              | ●  |        |          |        |         |       | 1         |
| Aumento da autoeficácia (acreditar no próprio valor e na eficácia no regresso ao mercado)     | Programa OPSFL                                     | ●  |        |          |        |         |       | 1         |
| Aumento da capacidade para agir com vista à obtenção de emprego, não necessariamente desejado | SPLE   |  |        |          | ●      |         |       | 1         |
| Desenvolvimento de ação intencional para concretização de aspirações a médio prazo            | Medidas criação de negócio - SPLE e Estado Central |  |        |          |        | ●       |       | 1         |
| <b>Total</b>  |  |  |        |          |        |         |       | <b>4</b>  |

Fonte: Entrevistas aos Destinatários do SPLE.

As medidas do SPLE e uma do Instituto Português do Desporto e da Juventude, incidiram sobretudo na escolha, e muito tenuemente na iniciativa (4 contra 20 vezes). Na escolha, sobretudo levando as pessoas a “ver” possíveis ocupações...

*“Sim, sim. Porque foi aquilo que eu lhe disse. Eu por vezes lá está respondia a coisas que estava a perder tempo. Por vezes era preferível responder a um anúncio por dia, se sabia que reunia as condições, que era aquilo que eu queria (...) Mas nós também não gostamos de tudo, não é? A termos um foco. A focarmo-nos.*

“(Fátima)

...a identificarem, abrirem-se a novas hipóteses e explorando-as e alargando o leque já existente.

*“Eh...sim!...nem que seja o simples facto de perceber que há inúmeras possibilidades a que eu posso estar aberta. Eh...nada é definitivo e nada é certo. E há tantas coisas que podem acontecer imponderáveis, negativas ou positivas. Mas, na realidade, isso ajudou-me a perceber que há um mundo de oportunidades. (...) não só no sentido de oportunidades profissionais, mas também oportunidades de crescimento pessoal, de desenvolvimento, de lá está a conhecer outras, outras maneiras de ver as coisas. Outras maneiras de estar e isso muitas vezes influencia.... No meu caso onde é que eu quero estar e onde eu não quero estar!”* (Leonor)

*“Eu acho que tiveram... vários efeitos. Houve, desde logo, esse despertar ...de uma quantidade de situações que eu desconhecia. E que depois quis aprofundar (...) ou adotar determinadas ferramentas, isto mais no âmbito das ferramentas digitais, por exemplo (...) Depois também houve toda a parte das soft skills. (...) Também sem serem as mentorias e os coaching’s. Sessões de...por exemplo gestão de carreira aos quarenta anos.... Ou seja, com uma abordagem completamente diferente de tudo aquilo que eu já tinha feito e tinha visto, eh...e que depois, lá está! o resultado dos insights que se retiram disso, são...completamente inesperados!”* (Leonor)

*“Porque eu acho que todas as iniciativas deles, se eu não fosse tão profunda a analisar, diria «não valem para nada». Mas é na subtilidade, são coisas subtis. Então não sai de lá [do SPLE] com um emprego debaixo do braço, mas eles te proporcionam, maneiras de contacto com você mesma, com a tua experiência, de contacto com o outro (...) Eles vão te ajudar a começar a perceber, a olhar para você, a olhar para a sua história, a mostrar coisas que, eventualmente (...) você não conhece (...) é ...tipo você acordar. Justamente que você já está há muito tempo no mercado de trabalho, que você já viu muita coisa...tem coisas que estão adormecidas ali.”* (Carolina)

*“Eh...penso que estavam presentes mais ideias positivas porque o próprio serviço, em si, incute isso mesmo. Dá-nos sempre uma mensagem de que há possibilidades. De que há um mundo de oportunidades que podemos explorar (...) Deram-me ferramentas para eu conseguir procurar realmente o que eu queria...”* (Afonso)

*“Podem nos indicar vários caminhos possíveis. E depois cada pessoa é que tem de fazer a sua introspeção e saber o que é que quer. Porque eles não podem fazer por nós.”* (Beatriz)

*“Acho que é mesmo incentivado ah..., portanto, olhar, por exemplo, para uma situação como o desemprego, como uma oportunidade. Tentar olhar para as soluções, não é? Em vez dos obstáculos.”* (Pedro)

Trouxe também, de alguma forma, um olhar positivo sobre si e sobre o contexto laboral e social. Permitiu que os destinatários se vissem em ocupações desejadas ou possíveis...

*“Tomarmos consciência que temos muito, muito para dar que nós não valorizamos. Porque eu tinha muita riqueza e podia ser uma mais-valia para as empresas (...) Muito positivas! Porque eu ganhei muita confiança. Não arranjei trabalho em dezembro. Não foi logo (...) Mas com muita confiança. Muita! Muita confiança! Deu-nos (...) muita autoconfiança. Acreditarmos em nós e muito apoio.”* (Fátima)

*“Acho que o grande efeito é a consciência que eu posso ser diferente, ter uma experiência diferente dos outros, mas existe um valor nisso (...) E cada dia era uma coisa boa e nova. (...) Que é isso, eles mostram a pontinha do iceberg. Eu sei tudo o que tem para baixo, mas aí vai de você.” (Carolina)*

...e que identificassem aquilo que gostavam.

*“Isto também me ajudou com alguns dos workshops, ah, ah...ir aprimorando essa situação (...) essa hipótese de lançar o meu próprio projeto, e na altura (...) Eu tinha uma ideia de negócio ligada a uma das minhas paixões, que era o futebol (...) E depois (...) este sonho do futebol ...ah...pronto! é um sonho por concretizar, não é? E que, de qualquer maneira, mesmo, para já, não estando a ser remunerado por isso, estou a tentar (...) criar curriculum para depois, no futuro, poder viver disto ou se não poder ser uma outra fonte de rendimento, adicional.” (Pedro)*

Agrupando e ordenando, por ordem crescente de importância, os efeitos das medidas de empregabilidade na escolha e na iniciativa, parece terem aumentado: a) a determinação, apropriação do que se gosta, do que faz sentido (com maior expressão); b) as possibilidades (identificação; abertura e exploração, alargamento); c) a positividade na forma como se olhava para o contexto; d) a visualização de funcionamentos; e) o surgimento de oportunidades (com baixa expressão).

Em relação ao “ter voz”, uma das manifestações da capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira, ela foi vivenciada e suscitada, pois todos os entrevistados foram unânimes em considerar que as escolhas foram sempre incentivadas e respeitadas nas intervenções [do SPLE]. Questionaram-se os destinatários sobre a partilha das suas necessidades, aspirações, possibilidades e preferências, mas também sobre a possibilidade de recusa.

*“Não (...) deixavam-nos falar. Levaram-nos, conduziram-nos e fluiu sozinho porque não nos diziam «Fale, diga» ...Eu acho que nos envolveram de tal maneira que todos nós (...) Ai, não! Não foi nada imposto. Nunca! (riu-se) Nunca!” (Fátima)*

*“Mas sim, eles sempre dão uma gama de escolhas grandes. E te dão voz.” (Leonor)*

*“Não! De forma alguma. Nem prescrito, nem...A não ser no caso da análise de curriculum, mas eu entendo porque eu também sou muito crítica e tem uma experiência que não dá, mas eles não...fazem um check list...então...eles te orientam...e mostram o que é que tem. Agora se a pessoa vai querer ou não...se faz sentido ou não...vai da pessoa (...) Sempre me perguntaram (...) Mas, não me impuseram nada! E sempre tentavam perceber o que é que eu queria para poderem reajustar os serviços que elas tinham às minhas necessidades.” (Carolina)*

*“Não. O caminho foi sempre traçado por mim, com o apoio [do SPLE]. Nada me foi imposto.” (Pedro)*

No que toca a uma intervenção mais profunda, necessária se queremos promover a capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira, só a consultoria de percurso profissional (Fátima e Pedro) e o *coaching* (Leonor e Afonso), intervieram nas necessidades, aspirações e escolhas, em simultâneo.

*“Sim, no coaching, talvez (...) Eu acho que em todas essas situações era suposto eu ter uma linha de orientação, minha. Não é? Não ia para lá...eu sabia muito bem...normalmente tinha alguns cenários...E depois era mais ou menos para validar se aquilo que eu achava ou não era totalmente ao lado e aí então qual era a opinião. Mas normalmente não era muito ao lado e, portanto ...era um bocadinho mais de validação. Nunca tive assim de explicar muito claramente...”* (Leonor)

*“Sim! Sim, mais no coaching!”* (Leonor)

*“Sim! Nos workshops, em si não, porque são questões mais genéricas, não é? Mas na, nesses atendimentos personalizados aí sim é feito esse tipo de abordagem.”* (Afonso)

Aconteceu na quase totalidade dos entrevistados que foram alvo deste tipo de medidas, embora num dos entrevistados a medida tenha sido prestada por um consultor (atividade privada; Afonso). Na verdade, este tipo de medidas, intervém, por natureza, em dimensões mais intrínsecas à pessoa, promovendo a autoconsciência e o planeamento de carreira. Iniciando-se, normalmente, por uma autorreflexão prospetiva (aspirações) e presente (necessidades) e onde se importa, partir para a intervenção, caso seja esse o interesse do utilizador, levantando, discutindo, priorizando, com o destinatário de medidas, necessidades e aspirações. As restantes medidas nem sempre trabalharam estas componentes.

*“Eu acho que não foi determinante por isso! Eu acho que foi determinante, na minha tomada de decisão, de seguir a área da comunicação. Não necessariamente na concretização do objetivo. Eu não pensei que acontecesse logo tão rápido. Eh..., mas, mas não acho que tenha sido necessariamente, diretamente pela intervenção do coaching. Eh...o coaching ajudou-me foi a decidir, a fazer finca pé, de que era este o caminho. Ajudou-me aqui em casa a negociar. É isto, olha! Atenção, é isto que eu quero. Ah...porque tive sempre. A minha esposa sempre quis que eu continuasse na área comercial, porque sabia que dava estabilidade há família. E no fundo, é uma coisa que ela quer muito. Eh..., no entanto, acho que...ela já está mais consciente de que isso não nos ia trazer felicidade. De que agora o caminho é este.”* (Afonso)

*“Eu, como lhe estava a dizer, paralelamente comecei o MBA, na Porto Business School (...) E eles (...) têm uma empresa (...) de recrutamento e análise de carreira [com] vários técnicos que nos ajudavam a analisar e a direcionar a nossa carreira profissional (...) eles já tinham na sua carteira, clientes que procuravam pessoas com estas características. E assim, sim. Eles faziam um match. Ou muitas vezes eles faziam o contrário, eles sabiam que tinham aqueles cinco ou seis clientes, que tinham aquele perfil, e eles*

*próprios iam ao mercado perceber o que é que dava, e o que é que estava disponível para encaixar aquelas pessoas ...” (Beatriz)*

Relativamente ao efeito final pretendido, ou seja, a mudança na capacidade para o trabalho e no desenvolvimento de carreira, verifica-se (Tabela 45) que as medidas do IEFP não provocaram mudanças, enquanto as do SPLE e das organizações privadas, com e sem fins lucrativos, em 5 das 6 pessoas; embora sobretudo na habilidade para auscultar aspirações, que levou não à obtenção, mas à aproximação dos desejos de carreira.

*Tabela 45 - Medidas de empregabilidade, por tipo de organizações e efeitos na capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira*

| Dest.    | MEDIDAS - ORGANIZAÇÕES | Mudanças Capacidade Trabalho e Desenvolvimento Carreira                                     | Descrição no caso de terem ocorrido mudanças  |
|----------|------------------------|---|---|
| Fátima   | A. IEFP                | Não se verificaram mudanças na capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira     | Ação consciente para obtenção de ocupação – desenvolvimento de carreira, com efeito em elementos que contribuem para a capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira (fatores de conversão; recursos e capacidade para se fazer ouvir e capacidade de aprendizagem-formação) |
|          | B. SPLE                | Verificaram-se mudanças na capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira         |   |
|          | C. OPSFL               | Verificaram-se mudanças na capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira         |   |
| Leonor   | SPLE                   | Verificaram-se mudanças na capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira         | Trouxeram-lhe intencionalidade para a escolha de ocupação, partindo de uma literacia psicologia, conhecimento de si; resultando na obtenção do desejado.  |
| Carolina | SPLE                   | Não provocou mudanças inegáveis na capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira | Permitiu aproximar-se de uma ocupação profissional reencontrada.  |
| Afonso   | A. SPLE (2x)           | Verificaram-se mudanças na capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira         | Na 2ªx permitiu-lhe redirecionar a carreira para sua área de eleição e efetuar escolhas conscientes e alinhadas com essa pretensão  |
|          | B. Consultor privado   |   | Obteve o que pretendia  |
| Beatriz  | A. SPLE                | Não se verificaram mudanças na capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira     | Regressou ao mercado com a reconversão de carreira que desejava   |
|          | B. IEFP                | Não se verificaram mudanças na capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira     |   |
|          | C. OPCFL               | Verificaram-se mudanças na capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira         |   |
|          | D. OPSFL               | Não se verificaram mudanças na capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira     |   |
| Pedro    | A. IEFP                | Não se verificaram mudanças na capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira     | A intencionalidade passou a comandar, ou seja, agir no sentido de obtenção de atividade por conta própria. Pode, com a medida do IPFJ, experimentar-se, embora sem continuidade, no emprego valorizado.   |
|          | B. SPLE                | Verificaram-se mudanças na capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira         |   |
|          | C. IPFJ                | Verificaram-se mudanças na capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira         |   |

Fonte: Entrevistas aos Destinatários do SPLE.

Num balanço final deste ponto, recorde-se que se pretendia perceber os efeitos das medidas de empregabilidade do SPLE utilizadas pelos seus destinatários, isto é, se estas tinham aumentado a sua habilidade e liberdade para obterem a carreira que valorizavam, bem como a sua aptidão para, de forma consciente, pensarem sobre si, as suas ocupações

profissionais e agirem em consequência. Ora, no julgamento dos efeitos das medidas, segundo a abordagem capacitante e o desenvolvimento de carreira, interessa resgatar uma recomendação de um estudo empírico que ligou aquela abordagem e teoria. Robertson (2018) defendeu uma graduação de efeitos; para o autor importa considerar não apenas os efeitos *hard*, ou seja, os empregos desejados obtidos depois das intervenções, mas também os *soft*, isto é, a distância percorrida até à meta (Figura 15).

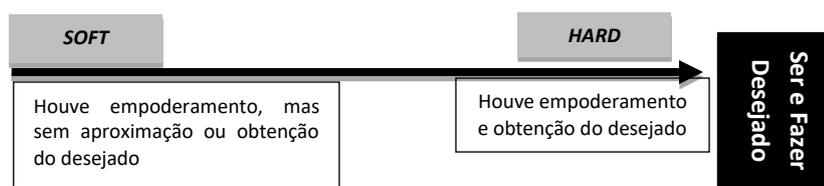


Figura 15 - Graduação dos Efeitos das Políticas de Empregabilidade, segundo Robertson (2018)  
Fonte: criação própria.

Deste modo, adaptando essa escala ao presente estudo e destinatários, a representação seria a seguinte (Figura 16):

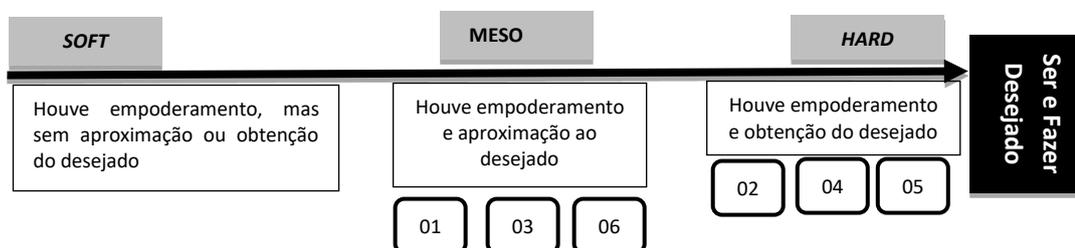


Figura 16 - Efeitos das Medidas de Empregabilidade, nos destinatários do SPLE  
Fonte: Adaptado de Robertson (2018).

Os resultados parecem sugerir que a tipologia de medidas e as características dos serviços de empregabilidade influenciam os efeitos. De facto, se nas medidas do SPLE e das organizações privadas as pessoas saíram diferentes, com novos funcionamentos, após a sua utilização, no caso do IEFP a influência chegou mesmo a ser negativa. Saíram, pois, piores do que entraram.

*“E, entretanto, no Centro de Emprego da Maia eu não via que me ajudassem. Eu andava ali, mas ia à Junta de Freguesia, 15 em 15 dias, com umas folhas, a dizer que procurava trabalho.... lá só me falavam em formações e cursos, mas eu pensei, mas eu preciso...eu nunca tinha procurado assim trabalho Dra. Sónia,*

*não é? Eu via as portas porque pediam isto, pediam aquilo e eu andava no Centro de Emprego também a perder o meu tempo porque não via nenhum enriquecimento da parte deles. .... Só me falavam em cursos...fui até a um curso que era uma charlatice. Desculpe-me a expressão. Quer dizer...eu realmente fui para lá, estava muito ocupada, mas não via enriquecer-me....O que eu acho pessoalmente Dra. Sónia, isto abreviando, acho que os Centro de Emprego não estão a exercer as funções para que foram criados (...) E depois havia aquela situação...contratar formadores que são conhecidos, que não têm conhecimentos... E eu comecei a ver aquilo e começava a pensar «não posso continuar com isto»” (Fátima)*

*“Mas eu cheguei à conclusão que não foi apoio nenhum! Eu quando eu vim, e trouxe os papéis para entregar, havia lá situações no Centro de Emprego que eu dizia assim «coitada destas pessoas». Tive pena! Eu por exemplo, eu tive seis meses, para o meu futuro subsídio de desemprego, ser validado. Mas aquilo é tão mau, tão mau! Que a pessoa o que quer é vir-se embora de lá (...) por exemplo, eu tinha direito (...) a determinadas coisas [mas eles] não me informaram porque (...) não sabiam (...)E eu senti «estas pessoas não têm condições para me ajudar». Mas eu é que tratei de tudo, porque eu tinha noção que ia fazer muitas asneiras se eu utilizasse os serviços deles (...) Eles têm serviços que as pessoas nem sabem que estão disponíveis (...) Fui obrigada a fazer uma formação! mas a formação foi tão má, tão má, tão má, que eu tive lá porque fui obrigada!” (Beatriz)*

*“...[o SPLE] faz um trabalho, que devia ser da responsabilidade do...Instituto de Emprego (...) portanto, eu tive...acesso às duas entidades. Estando desempregado estive ligado ao IEFP. Ah...e sinto que...há um desleixo bastante grande do IEFP. Portanto, o serviço que é disponibilizado [pelo SPLE], devia ser disponibilizado pelo IEFP. Ah...que é ter um profissional, da área dos recursos humanos, que está ali aberto a ajudar-nos, a ter, um serviço de consultoria, de apoio, de análise pessoal. Não temos isso atualmente. Nem há dez anos atrás tínhamos! Nem nunca tivemos (...) A única coisa que nos fornecem são cursos, muitas vezes...que não têm a ver com as nossas pretensões. As ofertas de emprego, também não têm a ver.” (Afonso)*

Das três pessoas que obtiveram o que pretendiam depois de serem alvo de medidas, 2 recorreram a serviços especializados de atividades privadas (consultor e empresa) e 1 do SPLE. Em comum tiveram a tipologia de medida, isto é, todos foram alvo de atuações (consultoria de percurso profissional; coaching de carreira; coaching e recolocação) que interferiram na identidade subjetiva e na concretização. Pode-se considerar existir um sucesso relativo no que toca aos efeitos do SPLE. De facto, 3 dos destinatários (Fátima, Carolina, Pedro), foram não só empoderados, tornando-os mais aptos para reconverter recursos disponíveis em vidas desejáveis, como conseguiram aproximar-se do que pretendiam. Contudo, a taxa de sucesso absoluta é maior e total na intervenção da responsabilidade das organizações privadas (Afonso e Beatriz), pois no caso do SPLE apenas 1 destinatário (Leonor) conseguiu obter o que pretendia. A explicação talvez resida no tipo de intervenção e na sua continuidade. Parece

ainda, que muito do sucesso do SPLE deriva das alterações verificadas nas competências específicas para a gestão de carreira, os atributos de empregabilidade, bem como noutros fatores de conversão pessoais relacionados. Embora, no que toca aos atributos de empregabilidade, o aumento tenha sido inequívoco, ou seja muito considerável, apenas em 39% desses atributos e em dois destinatários (Fátima e Pedro). Igualmente importante são os impactos em questões do ser, da consciência de si e do que se quer, na atitude de curiosidade, aprendizagem contínua, mas também de fazer, como ser capaz de “navegar” no sistema das políticas de empregabilidade (qual literacia funcional; Yerkes et al., 2019), de aumentar o networking e o que isso pode acarretar de oportunidades; bem como a competência para procurar e candidatar-se a emprego. Embora este último efeito, esteja muito alinhado com uma orientação de *Work First*. Por outro lado, como se viu no ponto 5.1.2. é fundamental termos pessoas capazes de pensar em hipóteses futuras e que, sem isso, não existe capacidade para o trabalho. Contudo, como nos diz Robertson (2018), quando toca a desenvolver a carreira, não é suficiente saber o que se quer, é preciso também ter-se um plano. Planeamento esse que se situa ao nível da iniciativa, ações práticas para se atingir um fim. Ora, como se viu a atuação do SPLE está a interferir com a escolha, mas muito tenuemente com a iniciativa. Parece indicar uma necessidade do SPLE ajustar a sua atuação para, de uma forma deliberada, trabalhar, naqueles que o pretendam, não só a noção do que se deseja, mas também de como o concretizar. Uma intervenção personalizada, individualizada, orientada para a concretização daquilo que se aspira. Alinhada com aquilo que são as medidas de *career first* atrás mencionado, intervenções intensivas (no tempo e na profundidade do trabalho com a pessoa), de média e longa duração. Estes tipos de intervenções, de continuidade, acabam por acompanhar o beneficiário no seu plano de mudança, implicando o feedback, atitude que reforça o esforço, o caminho empreendido, aumentando a autoeficácia, a crença de que é possível. E são ainda mais importantes em públicos menos qualificados.

Os contextos pessoais de vida, os perfis pessoais escolar e profissionalmente mais qualificados, alguns dos seus atributos pessoais, poderão potenciar a atuação do SPLE, deixando a pergunta “o que aconteceria se fossem destinatários menos qualificados?” Não nos esqueçamos que são pessoas que demonstraram, na sua trajetória de carreira, autonomia.

### 6.3. Efeitos na ótica dos técnicos do Serviço Público Local de Empregabilidade

Para além do relato na primeira pessoa, considerou-se igualmente importante incluir, a narrativa daqueles que, ao nível local, desenham e/ou aplicam as medidas de política, questionando-os sobre o efeito das intervenções na capacidade para o trabalho e no desenvolvimento de carreira e em elementos como as aspirações, os fatores de conversão, a escolha e a iniciativa.

Assim, no que respeita ao impacto final das medidas de política, do SPLE, quis-se saber, junto dos técnicos daquele serviço, até que ponto é que as suas iniciativas, ajudavam ou provocavam mudanças, na liberdade e na habilidade para as pessoas poderem aproximar-se daquilo que valorizavam, do ponto de vista pessoal e profissional. 4 colaboradores efetuaram uma apreciação positiva e um, embora questionado, acabou por não responder. Contudo, nem todos os argumentos utilizados na explicitação da concretização dessa mudança, parecem, ter a ver com aquilo que é a capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira. Alguns, encaixam-se melhor na abordagem *Human Capital* e têm que ver com o tipo de avaliação de impacto (colocação no mercado de trabalho e capacitação ao nível das competências) realizada por aquele serviço público.

*“...normalmente, após cada workshop que dinamizamos (...) enviamos um questionário de avaliação (...) é uma avaliação de satisfação (...) As grandes iniciativas, a nível macro, já conseguimos avaliar o impacto [Master Speech e Speed Recruitment]. Passados 6 meses. A meio do ano, nós enviamos um questionário em que avaliamos a situação antes, da própria iniciativa, e depois passado meio ano. E conseguimos perceber se a pessoa ingressou num estágio profissional, se conseguiu arranjar emprego. Se a pessoa se sente mais capacitada, porque é uma das perguntas que nós fazemos, digamos. Ao nível das formações que tiveram, e se isso faz diferença na vida da pessoa. E realmente as avaliações que temos são muito positivas até agora...”* (Técnico 1).

Mas também com o enfoque no desenvolvimento de competências para melhorar as possibilidades de acesso a um emprego. De facto, a maior parte (3) referiu que as mudanças ocorrem nas competências/habilidades. Por exemplo, na exploração e desenvolvimento de competências de empregabilidade, técnicas e sociais.

*“Essencialmente. O desenvolvimento destas competências de empregabilidade. A empregabilidade em si é outra história.”* (Técnico 4)

*“Ou seja, sim, em termos de competências sinto que as pessoas conseguem aqui pelo menos explorar estas suas competências de empregabilidade e trabalhar estes seus recursos.”* (Técnico 5)

*“Porque a pessoa sentindo-se mais capacitada, seja para criar o próprio negócio, seja para criar um site online para o seu negócio...seja, por exemplo, desenvolver estratégias de vendas...seja para desenvolver comunicação, que é uma competência chave. Ou até mesmo inteligência emocional. Trabalhar este tipo de áreas capacita-as.” (Técnico 1)*

*“Também conhecendo os outros vão desenvolvendo estas capacidades de comunicação.” (Técnico 5)*

Porém, outras explicitações, como as aspirações de carreira, a sua identificação e verbalização ou gestão (a que chamou expectativas), podem-se incluir na abordagem capacitante e no desenvolvimento de carreira.

*“É isso mesmo (...) esse processo de autodescoberta ... é já um sucesso para nós porque era aquilo que dizia, muitas vezes eles chegam cá e estão completamente perdidos e quando lhes perguntamos o que é que eles querem fazer eles não são capazes de verbalizar, portanto, quando isso acontece em contexto de atendimento e às vezes através de um exercício simples de análise de curriculum ou de exploração da linha de vida da pessoa, já é um caso de sucesso.” (Técnico 3)*

*“E depois entra muito aquela questão que falava há pouco (...) Eu chamo-lhe gestão de expectativas (...) mas no fundo acaba por ser isso, não é? Ir fazendo a ponte para a questão de há pouco que é uma coisa que eu falo sempre e até já escrevi um artigo sobre isso... Que é a gestão do não, a gestão das expectativas, não é? Se eu tiver uma estratégia, se eu souber quem sou (...) Exatamente, aspirações era essa palavra, eu chamo-lhes expectativas.” (Técnico 4).*

Bem como o desenvolvimento de *networking*, a autorresponsabilização pela gestão de carreira e a orientação empreendedora.

*“...vão explorando o seu perfil ou até as necessidades, frequentando diferentes tipos de workshops. Tocamos em diferentes áreas: como empregabilidade, competências chave, competências digitais. Também não vou dizer tudo porque já conhece. E de networking.” (Técnico 5)*

*“Elas são comandantes do seu destino profissional e acho que é a principal mensagem que nós podemos passar aqui. Se elas não quiserem, nada feito. E nós também não fazemos milagres, não é? Ah... por isso, acho que pelo menos isso é, nessa medida... É algo de extraordinariamente impactante, as pessoas... quando recorrem aos nossos serviços, perceberem o que é que depende delas.” (Técnico 4)*

Para o técnico 2, as mudanças verificadas são de natureza interna e dependem da fase de vida ou desenvolvimento pessoal de cada um.

*“Eu acho que o fazemos de diferentes maneiras e, continuo a dizer, consoante o desenvolvimento pessoal que as pessoas têm ou a fase da vida em que se encontram, também isto acontece de uma forma muito específica dentro de cada um. Mas nós todos vamos tendo «feedback».” (Técnico 2)*

No que toca ao efeito das medidas (Tabela 46) na concretização das aspirações, as narrativas parecem apontar para uma intervenção onde essa não é a preocupação principal, uma vez que ninguém o mencionou.

Tabela 46 – Efeitos das medidas de empregabilidade nas aspirações e fatores de conversão, dos destinatários do SPLE, na opinião dos seus técnicos

| Impactos  | N.º de x referenciado pelos técnicos |    |    |    |    |       | Total Referências | Total técnicos |
|---|--------------------------------------|----|----|----|----|-------|-------------------|----------------|
|   | 01                                   | 02 | 03 | 04 | 05 | Total |                   |                |
| <b>ASPIRAÇÕES</b>   |                                      |    |    |    |    |       |                   |                |
| - Identificação apenas ou identificação e verbalização  | ●                                    |    | ●  | ●  |    | 3     | 5                 | 5              |
| - Não é referido explicita ou implicitamente  |                                      | ●  |    |    | ●  | 2     |                   |                |
| <b>FATORES DE CONVERSÃO SOCIAIS</b>   |                                      |    |    |    |    |       |                   |                |
| - Apoio emocional   |                                      |    | ●  |    |    | 1     | 2                 | 2              |
| - Utilização de medidas de empregabilidade  |                                      |    |    |    | ●  | 1     |                   |                |
| <b>FATORES DE CONVERSÃO AMBIENTAIS</b>  |                                      |    |    |    |    |       |                   |                |
| - Mercado de Trabalho – Qualidade do Trabalho (aumento do n.º de empregos e candidatos a emprego, adequados disponíveis)  | ●                                    |    |    |    |    | 1     | 2                 | 2              |
| - Contexto socioeconómico – Mercado de Trabalho (intervenção do lado da oferta; aproximando os empregados dos empregadores)   |                                      | ●  |    |    |    | 1     |                   |                |
| <b>FATORES DE CONVERSÃO PESSOAIS GERAIS</b>   |                                      |    |    |    |    |       |                   |                |
| - Exploração de competências pessoais (cognitivo; linguístico; técnicas – conhecimentos para criação de negócio)  | ●                                    |    |    |    | ●  | 2     |                   |                |
| - Desenvolvimento de competência sociais ou soft  |                                      |    |    | ●  |    | 1     | 6                 | 3              |
| - Desenvolvimento de competências para procura – candidatura a emprego (elaboração de CV; realização de entrevistas; procura ativa emprego)   |                                      |    |    | ●  | ●  | 2     |                   |                |
| - Conhecimento das suas debilidades e potenciação das suas motivações   |                                      |    |    | ●  |    | 1     |                   |                |
| <b>FATORES DE CONVERSÃO PESSOAIS META COMPETÊNCIAS CARREIRA – ATRIBUTOS PERSONALIDADE</b>   |                                      |    |    |    |    |       |                   |                |
| Aumento do autoconhecimento e reflexão (conhecer o seu perfil; as suas reações)   |                                      |    | ●  |    | ●  | 2     | 2                 | 2              |
| <b>FATORES DE CONVERSÃO PESSOAIS META COMPETÊNCIAS CARREIRA – EMPREGABILIDADE</b>   |                                      |    |    |    |    |       |                   |                |
| - Autogestão de carreira (refletir sobre o que deseja para a sua vida profissional e pessoal; o que marcou as suas decisões; o que é importante para si; perceber quem se é, o que se quer; conhecer o mercado de trabalho; perceber as competências que é preciso desenvolver; gerir de forma autónoma a sua carreira) |                                      | ●  | ●  | ●  |    | 3     | 8                 | 4              |
| - Resiliência de carreira (abrir-se a mudanças e ser capaz de se adaptar no mundo do trabalho; identificação do que já atingiu, do seu valor; abrir-se às mudanças e adaptar-se)  |                                      | ●  |    | ●  |    | 2     |                   |                |
| - Orientação empreendedora  |                                      |    | ●  | ●  |    | 2     |                   |                |
| - Aumento do <i>networking</i>  |                                      |    |    |    | ●  | 1     |                   |                |

Fonte: Entrevistas aos técnicos do SPLE.

As aspirações surgiram no discurso de 3 dos técnicos, tendo estes indicado a existência de efeitos, embora ao nível da identificação e verbalização. No que se refere às consequências nos fatores de conversão, os colaboradores consideraram que estas foram maiores nos pessoais gerais e nas meta competências de carreira – atributos de empregabilidade.

*“Hummm... é um trabalho de, de desenvolvimento de competências de empregabilidade. A pessoa deve chegar lá por si própria e nós vamos (desocultando)? essas competências na pessoa. Para mim é isso que nós fazemos aqui (...) Ora, trabalhando com essa motivação do «eu quero desenvolver», então ótimo. Já temos a primeira premissa para desenvolver as competências de empregabilidade.”* (Técnico 4)

“Ah permite também networking, as pessoas vão se conhecendo aqui, vão criando laços, vão trocando informações. (...) Humm... Um contacto mais direto das próprias empresas, entidades que aqui vêm. Até poderá facilitar a empregabilidade dos mesmos.” (Técnico 5)

Sobressaiu, mais uma vez, o *mindset* de *Human Capital*, pois nos fatores de conversão pessoais gerais, prevaleceram as referências a competências (5 – 83% referências). Contudo, verificaram-se ainda outros ganhos como aumento do autoconhecimento e reflexão.

“Acho que o exercício de autoconhecimento que nós tentamos estimular em contexto de atendimento... de consultoria de percurso profissional, reflete muito estas dimensões pessoais subjetivas” (Técnico 3)

E ainda apoio emocional; aumento de oportunidades de trabalho adequadas e utilização de políticas de empregabilidade.

“As pessoas sentem que vêm aqui.... Muitas referem isso... Um porto de abrigo, ou um ponto de encontro, onde... sem nenhuma obrigatoriedade, com facilidade, de forma prazerosa, vão-se conhecendo a si mesmas, vão-se explorando, vão desenvolvendo competências, vão conhecendo outras pessoas...” (Técnico 5)

Relativamente à escolha e à iniciativa, todos os colaboradores referiram que as medidas provocavam alterações nestes dois elementos (Tabela 47).

Tabela 47 - Efeitos, na escolha e na iniciativa, das medidas de empregabilidade do SPLE, na opinião dos seus técnicos

| Impactos   | N.º de x referenciado |    |    |    |    |       | Total Referências | Total técnicos |
|--|-----------------------|----|----|----|----|-------|-------------------|----------------|
|  | 01                    | 02 | 03 | 04 | 05 | Total |                   |                |
| <b>ESCOLHA</b>   |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Identificação e auscultação de aspirações  | ●                     |    |    |    |    | 1     |                   |                |
| Reflexão com identificação do sentido a viver na ocupação profissional                     |                       | ●  |    |    |    | 1     |                   |                |
| Reflexão com autodescoberta, autoconhecimento  |                       |    | ●  | ●  | ●  | 3     | 8                 | 5              |
| Reflexão com visualização e verbalização de futuros funcionamentos                         |                       |    | ●  |    |    | 1     |                   |                |
| Tomada de decisão  |                       |    | ●  |    |    | 1     |                   |                |
| Assumir decisões baseadas num olhar positivo   |                       |    |    | ●  |    | 1     |                   |                |
| <b>INICIATIVA</b>  |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Definição do que é preciso fazer   | ●                     |    |    |    |    | 1     |                   |                |
| Promoção de poder sobre a própria vida (capacidade de mudança, em geral, e de mudar em si) |                       |    |    | ●  |    | 1     | 3                 | 3              |
| Formulação de planos de ação   |                       |    |    |    | ●  | 1     |                   |                |
| <b>MEDIDAS INDICADAS</b>   |                       |    |    |    |    |       |                   |                |
| Sobretudo consultoria de percurso profissional   |                       |    | ●  | ●  |    | 2     | 4                 | 2              |
| Workshops  |                       |    | ●  | ●  |    | 2     |                   |                |

Fonte: Entrevistas a técnicos do SPLE.

Porém, as referências a alterações na escolha, foram superiores às da iniciativa. Na escolha, sobressai a capacidade para olhar/refletir sobre si, sobre a sua identidade e o seu futuro; e menos o passo seguinte, que é ser capaz de tomar decisões informadas. Pelo que o efeito ao nível do desenvolvimento de carreira parece ser muito ténue. De facto, referências a ações desenvolvidas, na componente iniciativa, surgiram apenas duas vezes.

## CONCLUSÕES

Ao concluir este trabalho, importa lembrar o que foi realizado, a visão disciplinar e as “águas teóricas” em que se moveu, efetuar um balanço das suas potencialidades e limites, sintetizar e refletir acerca dos principais resultados, mas também evidenciar eventuais implicações e contributos para a política social.

Examinaram-se as políticas de empregabilidade à luz da capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira, revelando ideias presentes nos documentos de política europeia, nacional e de um serviço público local de empregabilidade e no discurso de técnicos desse serviço. Destacaram-se, também, efeitos dessas políticas, em pessoas concretas, com condições sociodemográficas e trajetórias de carreira específicas.

Adicionou-se a uma abordagem teórica dominante, a capacitante, outras duas complementares: o desenvolvimento de carreira e a abordagem ciclo de vida. A teoria do desenvolvimento de carreira disponibiliza conceitos importantes para aprofundar a análise dos fatores pessoais (as metacompetências de carreira) e entender a escolha e a iniciativa. A abordagem ciclo de vida, materializada no estudo das trajetórias de vida dos destinatários, possibilita identificar os fatores de conversão.

Situando-nos numa política social crítica, chegou-se a um modelo de análise que nos permitiu responder à pergunta de partida, atingir os objetivos da pesquisa e gerar resultados, expostos nesta investigação e sintetizados na Figura 17.

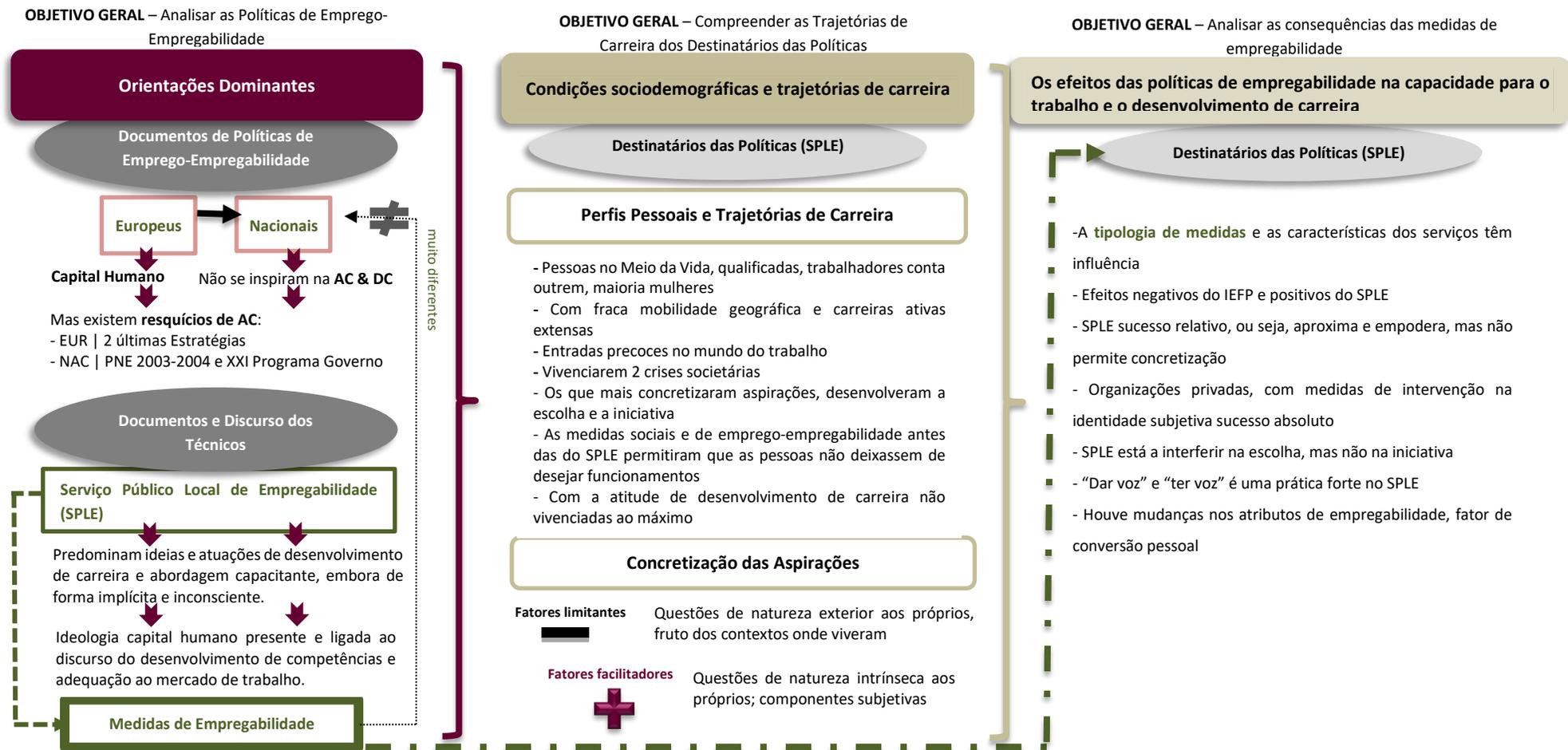


Figura 17 - Ideias presentes em documentos de políticas de empregabilidade e no discursos de técnicos de um SPLE e efeitos nos destinatários dessas políticas e serviço

Começando pelas ideias por detrás das políticas de emprego-empregabilidade, a análise dos documentos europeus e nacionais mostrou que estes são informadas pelas ideias de capital humano, não se inspirando na abordagem capacitante e no desenvolvimento de carreira.

Foram, porém, encontrados, para esse mesmo universo, alguns resquícios de *Capability Approach*. Nas políticas europeias, alguns anos depois do lançamento da *EEE* e sobretudo nas duas últimas estratégias (Europa 2020 e Pilar Europeu dos Direitos Sociais), fica patente a preocupação com a qualidade do trabalho, as transições de carreira, a intervenção junto das pessoas, bem como orientações no sentido da regulação da atividade do mercado e dos empregadores. Deu-se, ainda, uma modificação na visão da empregabilidade, evoluindo de situação face ao mercado de trabalho (regressar), para competências que permitissem responder a necessidades dos empregadores (regressar e manter), até chegar a condições necessárias (remete para a qualidade do trabalho) para os trabalhadores mais velhos permanecerem no mercado. Nas políticas nacionais, sobretudo nos PNE 2003, 2004 e no XXI Programa do Governo, referiram-se ao envolvimento de atores de natureza diferentes; defesa do aconselhamento e orientação de carreira; intervenções mais aprofundadas e prolongadas no tempo, embora só para adultos; considerar na orientação de adultos, as suas expectativas.

Quanto ao discurso dos técnicos do SPLE e também nos seus documentos, verificou-se que a ideologia do capital humano esteve igualmente presente, embora não de uma forma dominante, pela acentuação do desenvolvimento de competências e adequação àquilo que o mercado de trabalho procura. Embora a veemente recusa da colocação das pessoas no mercado de trabalho, a qualquer custo, mostre recusa de ideias de “trabalho primeiro”, indicando um centramento na pessoa e não no mercado. Predominaram, embora de forma inconsciente e implícita, muitos elementos da abordagem capacitante e do desenvolvimento de carreira.

Não obstante este facto e os efeitos positivos observados nos destinatários, estas evidências não são suficientes, como lembrou Otto, Walker & Ziegler (2018), para se considerar que as políticas, daquele serviço local, se orientam, completamente, para a promoção da capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira.

Passando agora às ilações retiradas das trajetórias de carreira das seis pessoas entrevistadas, foi possível perceber que, estas tiveram uma atitude de desenvolvimento de

carreira, embora não vivenciada na sua máxima expressão. Na verdade, quando a procura de emprego surgiu por sua iniciativa e não devido a conjunturas desfavoráveis, procuravam empregos que lhes fizessem sentido, que permitissem a realização profissional-funcional-familiar, optando por ocupações profissionais conscientes e alinhadas com aquilo que eram e queriam. Certamente que a atitude mental progressiva, evidenciada em 5 dos 6 entrevistados, terá dado o seu contributo. Porém, esta inclinação pró carreira ficou aquém, pois não traçaram planos de carreira desde cedo (só uma pessoa o fez), e a atenção deliberada dada à mesma, bem como a procura de serviços de empregabilidade, impôs-se apenas na idade adulta (entre os 40 e 50 anos), por motivo de desemprego. O jovem começou no início da vida ativa. O primeiro passo para se desenvolver uma carreira implica a existência de aspirações, a habilidade e a coragem para se pensar, intencionalmente, em possíveis funcionamentos. Os entrevistados não tiveram dificuldades a esse nível, pois foram tendo várias aspirações de carreira ao longo da sua vida.

E quanto a concretizarem aquilo que ambicionavam? Neste aspeto, as evidências recolhidas foram muito diversificadas: alguns conseguiram-no, outros nem por isso. O jovem, de 31 anos, foi aquele que, embora ativo desde os 25 anos, ainda não conseguiu concretizar nada do que ambicionou para a sua carreira.

Analisar como se comportaram, ao longo da trajetória de carreira os fatores de conversão, os recursos, a iniciativa e a escolha, que constituem o modelo concetual desta investigação, acabou por nos fornecer pistas interpretativas para aquele diferencial de concretização.

Em todos os entrevistados, o que mais limitou a concretização das aspirações, foram questões de natureza exterior aos próprios, fruto dos contextos (geográficos, familiares, organizacionais e económicos) onde viveram. Abrange, por ordem decrescente, fatores de conversão sociais, ambientais e pessoais gerais, e com menor expressividade os recursos. Mas a escolha e a iniciativa também jogaram aqui um importante papel.

Explicitando: nos fatores de conversão sociais, inclui-se o papel assumido pela mulher na família e as discriminações vivenciadas no mundo laboral, sendo a de género a que pesou mais. Nos ambientais, como mais expressivo, os empregos sem qualidade, mas também a geografia, ou seja, o facto de residirem na cidade do Porto e quanto isso se tornou obstáculo na obtenção de ocupações laborais desejadas, pois, algumas vezes, implicaria uma mudança para Lisboa, na altura sede de muitas empresas. Igualmente, importa considerar o contexto

sócio económico, a realidade do mercado de trabalho, marcado por 2 crises internacionais - nacionais. Nos fatores de conversão pessoais gerais, a realidade familiar, os seus interesses e/ou a validação e falta de apoio, revelou-se o obstáculo mais relevante. Mas surgiram também outros fatores relacionados com o mundo interno dos destinatários, dos quais se incluem: motivações para permanecer em situações desalinhadas com as aspirações; iliteracia psicológica; dificuldade em ligar experiência profissional e o novo contexto de vida; dificuldade em lidar com a incerteza, em arriscar. Ainda no que respeita a dimensões subjetivas da pessoa e quanto à escolha e iniciativa, refiram-se: a baixa autoeficácia; os diálogos internos tardios nas fases de vida; hábitos descontínuos de visualização de funcionamentos. Estes foram responsáveis pelos maus resultados na realização do que se ambicionava. Os recursos, embora menos relevantes, acabaram também por limitar, especialmente os financeiros. Na verdade, como já referido, estas pessoas proveem de contextos materiais familiares de abundância média e média baixa e que, na atualidade, as finanças pessoais permanecem uma dimensão de preocupação.

De facto, a maioria encontrava-se no meio da vida, apontando como aspetos mais valorizados num trabalho, praticamente de forma nivelada, condições objetivas (vencimentos e funções desempenhadas) e subjetivas (ambiente e cultura organizacional). O que dá que pensar é o facto de, nas objetivas, terem surgido questões financeiras, indiciando que é algo ainda não totalmente conseguido. Nas subjetivas, sobressaem valores como a estabilidade-continuidade, provavelmente muito ligados à geração entrevistada, mas também outros, muito atuais, inerentes ao trabalho com sentido, com qualidade. Outros recursos (material e social) também acabaram por se revelar limitantes, como a ausência de meio de transporte adaptado individual, inacessibilidade a curso pretendido e a universidade bem posicionada, operacionalização incorreta de medida de política de empregabilidade.

Quanto aos elementos que mais contribuíram para a concretização das suas aspirações, a sua natureza foi oposta à dos limitantes, pois os mais expressivos tiveram um caráter intrínseco e individual, relacionando-se com crenças, atitudes, comportamentos e aptidões. Dentro destes e numa análise de conjunto, os mais determinantes foram os fatores de conversão pessoais (gerais e pessoais), destacando-se as metacompetências de carreira, com os atributos de personalidade e de empregabilidade. Nos atributos de empregabilidade: saber autogerir a carreira; confiar que se vai ter sucesso nos esforços e objetivos e atualizar-se; ser

proativo; persistir em circunstâncias difíceis e abrir-se a mudanças no contexto profissional; ter uma orientação empreendedora. Nos atributos de personalidade, o *mindset* progressivo, já referenciado.

Embora, com menor relevância, também se encontraram fatores de conversão sociais. Os recursos de saúde e de educação, em fases mais distantes da trajetória de carreira, e mais recentemente, o subsídio de desemprego e as medidas de empregabilidade do SPLE e de atuações privadas.

A escolha e a iniciativa jogaram ainda, um importante papel, na concretização das aspirações. Na verdade, aqueles que mais concretizaram tinham: a) visualizado, ao longo das suas vidas, futuros funcionamentos; b) aprendido, desde a juventude, a efetuar escolhas, ou seja, a desenvolver um diálogo interno de carreira; b) essas escolhas tinham sido predominantemente autodeterminadas pelos próprios; c) acreditavam que iriam conseguir realizar o que desejavam ou propunham fazer, isto é, tinham uma elevada autoeficácia.

Importa precisar que o facto de um elemento ser facilitador não significa que a concretização do desejado ocorra. Pode simplesmente indicar ser possível manter um discurso interno sobre aspirações (mantendo-se ou mudando-se de ideia), ou aproximar-se daquilo que se deseja.

Continuando a sintetizar os resultados e chegando finalmente às consequências das políticas de empregabilidade, os relatos confirmaram as conclusões de outras investigações, evidenciando uma relação entre a tipologia de medidas, as características dos serviços de empregabilidade e a habilidade e a liberdade das pessoas para obterem a carreira que valorizavam, bem como a sua aptidão para, de forma consciente, pensarem sobre si, as suas ocupações profissionais e agirem em consequência.

Nas características dos serviços de emprego, verificou-se uma diferença abismal entre a utilização dos serviços do IEFP e outros públicos, como do SPLE, ou privados com e sem fins lucrativos. Ou seja, enquanto no caso do IEFP os impactos foram negativos, no das restantes organizações, foram positivos, tendo as pessoas saído melhores do que entraram, com novos funcionamentos.

Mas novos funcionamentos significa concretização das carreiras ambicionadas? Nem sempre, apontando para uma possibilidade de medição das atuações: sucesso relativo (quando se aproxima apenas) ou absoluto (quando há concretização). Na verdade, só 3

peessoas conseguiram concretizar o seu desejo, sendo a taxa de sucesso absoluta nas atuações privadas (consultor e empresa). Estas intervenções com o máximo de sucesso, tinham uma tipologia comum, de trabalho individualizado e de atuação na identidade subjetiva. Referimo-nos à consultoria de percurso profissional, ao *coaching* e à recolocação profissional.

Existe, assim, um sucesso relativo, no que toca à intervenção do SPLE, provocando, para uma pessoa, a realização do desejado e, em 3, apenas empoderamento e aproximação. A razão deste diferencial, entre a intervenção do SPLE e dos privados, talvez esteja relacionada com o tipo de intervenção e a sua continuidade, pois a verdade é que a atuação do SPLE está a interferir com a escolha, mas não com a iniciativa. Ou seja, os resultados ao nível do desenvolvimento de carreira apontam para lacunas, pois não basta saber o que se quer, é igualmente necessário planear e agir para lá chegar, implicando um tipo de intervenção de acompanhamento, de feedback, entre consultor e utilizador da medida. Ora o discurso dos colaboradores está, de certa forma, alinhado com estas descobertas. Preocupam-se com permitir a exploração de aspirações, mas não com o planear a concretização das mesmas ou uma defesa inequívoca, de orientação de carreira continuada, de um acompanhamento com alguma duração de tempo, como requisito para a operacionalização de uma mudança. Ainda assim, a maioria, reconheceu a necessidade de intervenções, como as referidas, para trabalhar dimensões intrínsecas.

Por outro lado, quando se falou de empoderamento dos destinatários que recorreram às medidas do SPLE a que nos referíamos? A impactos em questões do ser, da consciência de si e do que se quer, na atitude de curiosidade, aprendizagem contínua, mas também de fazer, como ser capaz de “navegar” no sistema das políticas de empregabilidade, de aumentar o *networking* e o que isso pode acarretar de oportunidades. Também se referia à competência para procurar e candidatar-se a emprego. Portanto, fatores de conversão pessoais gerais e atributos de personalidade, recursos e escolha.

E nos atributos de empregabilidade verificaram-se alterações? Sim, de facto em 72% dos atributos verificaram-se mudanças, embora inequívocas apenas em 39% e em dois destinatários, interferindo nos atributos de autogestão e autoeficácia. Destinatários esses com a 1ª e 3ª piores taxas de concretização das aspirações. Nas metacompetências de carreira insere-se a autogestão e a resiliência de carreira, a sociabilidade e o *networking*, a orientação empreendedora, a proatividade, a inteligência ou iliteracia emocional.

Por último, no que se refere ao “ter voz”, esta foi uma prática suscitada e amplamente referenciada pelos técnicos do SPLE, mas igualmente vivenciada pelos destinatários. O “ter voz” manifestou-se no planeamento-programação daquele serviço, no ambiente informal e acessibilidade às medidas, nas atitudes de intervenção dos técnicos, nas atitudes incentivadas ou permitidas aos destinatários.

Com estes resultados foi possível comprovar a pertinência e a validade do construto concetual aplicado a esta área de política. Confirmou-se, ainda, que as medidas que trabalham a identidade subjetiva e a sua prossecução são aquelas que melhor se adequam à promoção dos efeitos desejados.

Contudo, sobressaiu do discurso dos técnicos do SPLE que esse tipo de intervenções de consultoria de carreira, não estão disponíveis para a maior parte dos portugueses, como nos mostraram os dados do estudo do Eurobarómetro (European Commission, 2014). Na verdade, o SPLE analisado constitui uma exceção no panorama português.

Verificou-se, por outro lado, à semelhança de Robertson<sup>40</sup> (2018), uma graduação nos efeitos das políticas, designando-os de sucesso relativo e absoluto. Percebeu-se, analisando as trajetórias de carreira, que as políticas sociais as influenciam (Mohring, 2016). No caso destes destinatários, interferindo nas suas capacidades, ou seja, permitindo-lhes pensarem-se futuramente. Ainda a propósito dos percursos de carreira, a desigualdade de género, surgiu, para estas pessoas cuja média de idades rondava os 44 anos, como um constrangimento vivenciado no contexto organizacional privado (Cornelius & Skinner, 2008).

Entrevistados estes que passaram por duas grandes crises societárias, sobressaindo, em alguns discursos, a deterioração da qualidade do trabalho, a partir da crise económico financeira de 2008, como se verificou noutros estudos (Chatrakul et al., 2017).

Por outro lado, confirmou-se o que Bonvin & Farvaque (2005) defendiam, isto é, o papel central dos agentes locais na efetivação da conversão. Tornou-se claro que a implementação das políticas de empregabilidade não é totalmente determinada pelo Estado central, gozando os atores locais de alguma margem de manobra (Heidenrich & Rice, 2016).

Ficou justificada a necessidade de medidas que promovam, para públicos qualificados, a capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira. De facto, um estudo sobre o

---

<sup>40</sup> Robertson classificou-os de *soft* e *hard*.

impacto da crise económica global de 2008, em profissionais gregos altamente qualificados, mostrou que a incerteza e o discurso de austeridade fizeram parecer os seus desenvolvimentos de carreira irrelevantes, enfraquecendo a sua iniciativa e pondo em causa o direito e a defesa do trabalho com qualidade (Chatrakul et al., 2017). Sentido e percepção essas que acabam por legitimar a desigualdade social. Ora, esse estudo e os resultados deste desafiam também muita literatura que aplica a AC, pois a maior parte das vezes atribuem-se preferências adaptativas apenas a pessoas em situação de privação material ou opressão política.

Existem, no entanto, limitações nesta investigação. Não foi, de facto, possível, garantir a diversidade das medidas de empregabilidade ou dos destinatários das mesmas. Na verdade, estudou-se o impacto de medidas de empregabilidade promovidas pelo SPLE (incluindo, entre outras, as de assistência no emprego, aumento das competências e requalificação), ficando a faltar outras (como as ocupacionais e de reforço de incentivos ao trabalho), concebidas e entregues pelo Estado central, ou seja, pelo IEFP (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social), entidade que em Portugal domina esta área de política. Os destinatários entrevistados não exemplificam, quanto à escolaridade e perfis de carreira, o tipo de pessoas que normalmente recorrem às medidas de empregabilidade nacionais. Por outro lado, a quase totalidade encontrava-se no meio do ciclo de vida.

Em futuras investigações poderá interessar perceber:

- Se existem diferenças substanciais nos efeitos dessas políticas, ao nível da capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira, consoante os grupos etários;
- Como está a capacidade para o trabalho e o desenvolvimento de carreira, nos jovens, na casa dos 30 anos, sujeitos a duas crises societárias, de forma genérica e nos grupos-alvo de políticas de empregabilidade;
- Como estão as aspirações (se visionam futuros funcionamentos alinhados com o que são e se o equilíbrio vida pessoal-profissional está presente), a escolha – iniciativa e as metacompetências de carreira dos jovens, no início do secundário e recém licenciados, no pós COVID -19;

- E no que toca ao desenvolvimento de carreira, saber se a pandemia se comportou como um choque positivo ou negativo junto da população ativa, em 3 fases de vida (jovens ativos, adultos meio da vida e a 10 anos da reforma).

Quase em jeito de conclusão deixam-se algumas recomendações ou sugestões:

- A. Efetuar alterações na forma como as políticas europeias e nacionais são pensadas, implementadas e avaliadas, substituindo o domínio das ideias de capital humano pelas que enformam da abordagem capacitante e desenvolvimento de carreira.

Embora não exista atualmente uma Estratégia Europeia para o Emprego, vigora o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que como se referiu, um dos pilares assenta nas condições de trabalho justas, incluindo algumas dimensões da qualidade. Desta forma, poder-se-ia, ir mais além e introduzir novos indicadores para a medição do sucesso das políticas de empregabilidade, designadamente: a) se ajudam as pessoas a reconhecerem ou alargarem o que desejam; b) a aproximarem-se do que desejam; c) a concretizar o que desejam; d) se ajudam a desenvolverem as suas carreiras, fazendo a síntese entre o ser e o fazer; e) e do lado da procura o número de empregos com qualidade criados.

De facto, a pandemia enfatizou a importância do trabalho na saúde e bem estar das populações, dando novo realce às questões da sua qualidade.

Ao nível nacional, é preciso reformular as medidas de empregabilidade do Estado Central, para que as pessoas não as considerem desadequadas.

Por outro lado, as políticas europeias e nacionais destinam-se apenas aos desempregados ou aos mais vulneráveis socialmente, desqualificados, dentro do mercado de trabalho, apresentando um caráter iminente reparador em vez de preventivo. Ora a vida multifases, multicarreiras, multicrises coletivas, deveria torná-las universais. Mas também as pessoas entrevistadas vieram mostrar que necessitam de atuação. Contudo, continuando a existir maioritariamente para desempregados, terão que mudar, pois expetavelmente estas pessoas serão mais qualificadas.

O Estado perpetua a desigualdade social, pois oferece serviços desqualificados para os que estão em desvantagem, serviços que perpetuam a exploração, pois não trabalham a dimensão democrática permitindo às pessoas florescerem. Como foi possível registar neste estudo, o desenvolvimento de carreira, a consciência crítica, apresentam-se como um dos três

preditores do trabalho com qualidade. Além disso, a falta de qualidade do trabalho vivenciada por muitos entrevistados, mostra que Portugal ainda tem muito para fazer na regulação do mercado de trabalho.

Assim, no panorama nacional, entre muitas outras mudanças, é necessário:

- Apostar num sistema educativo, formativo, de empregabilidade integrado e de ciclo de vida;
- Sistema educativo esse que eduque para a imaginação, com currículos que incluam disciplinas artísticas e humanísticas, nos diversos níveis de ensino (incluindo universitário) e que não seja uma ferramenta ao serviço do paradigma do crescimento económico (Nussbaum, 2010);
- Trabalhar os fatores intrínsecos, para contrabalançar os limitantes contextuais, incluindo os recursos materiais;
- Garantir um contexto que alargue as possibilidades;
- Propor medidas que trabalhem a escolha, a iniciativa e promovam as metacompetências de carreira;
- Trabalhar as aspirações, no sentido de aumentar a autodeterminação.

De facto, muitos investigadores que aplicam a AC ao mundo da educação (Bonvin & Laruffa, 2019), falam na necessidade das políticas educativas diminuírem as baixas aspirações e promoverem a habilidade dos indivíduos para refletirem criticamente. Essa é uma forma de se prevenir a extensiva formação de preferências adaptativas que põem em causa, não só a qualidade das vidas pessoais, mas também da democracia, acabando por normalizar as desigualdades sociais. Ainda a este propósito, Bernard Lahire (2001), o sociólogo da individuação, fala em sujeitos multideterminados e Barreiros (2017), comentando as suas ideias, afirma que “as pessoas possuem margem de escolha de disposições, não sendo apenas autómatos” (Barreiros, 2017,p. 4). O uso desta margem de manobra faz toda a diferença, sobretudo para aqueles que proveem ou se encontram em contextos de desvantagem. De facto, Hollywood et al. (2012) concluíram, ao estudarem jovens em situação de vulnerabilidade, poder ser difícil aceder ao que as pessoas valorizam se estas nunca tiveram oportunidade para pensar;

- Trabalhar, desde cedo, ao nível das ideias, a carreira como junção entre ser e fazer, de forma transversal, precocemente, como sugeriam alguns colaboradores do SPLE;
- Disponibilizar, no ensino público, secundário e universitário, programas e intervenções de *coaching* ou consultoria vocacional e de carreira;
- Continuar a intervir no lado da procura, regulando o mercado de trabalho, para que aumente a qualidade dos empregos;
- Potenciar que as organizações com políticas de empregabilidade em Portugal, sobretudo o IEFP:
  - deem voz às pessoas, já que tal não aconteceu com as pessoas entrevistadas;
  - disponibilizem medidas
    - que intervenham na identidade subjetiva;
    - individualizadas, considerando as especificidades de cada pessoa, grupo, comunidade; integradas com outras políticas; prestadas por organizações de diferentes naturezas; em articulação com outras áreas de política e respetivas organizações; diversificadas;
  - alarguem e capacitem os seus recursos humanos para que saibam intervir na identidade subjetiva, na escolha, iniciativa, metacompetências de carreira;
- Manter medidas passivas financeiras de proteção no desemprego, pois viu-se que permitiu, aos entrevistados, a transição de carreira, o seu empoderamento, a recusa de um trabalho sem valor;
- Assegurar a existência de políticas integradas que intervenham em fatores de conversão que permitam às pessoas saírem do registo de sobrevivência, limitando a verbalização e concretização de aspirações. Os colaboradores do SPLE também chamaram a atenção para a importância das intervenções psicológicas, em geral, mas acentuadas em momentos de profundas crises societárias como a pandemia;
- Salvar o desenvolvimento igualitário do país, atenuando as desvantagens geográficas na limitação do desenvolvimento de carreira;

- Ter especial atenção à entrada dos jovens no mundo do trabalho, proporcionando empregos com sentido, pois os estudos (Zimmermann, 2008; Heinz, 2016) indicam que quanto mais jovens experimentarem funcionamentos de aspirações concretizadas, mais cedo terão preferências autodeterminadas.

B. Efetuar algumas melhorias nas políticas de empregabilidade do SPLE, para se poderem designar políticas genuinamente de abordagem capacitante e de desenvolvimento de carreira.

Assumir, de forma explícita, a abordagem capacitante e o desenvolvimento de carreira como teorias chave para a prática local.

Criando nesse sentido um modelo de políticas locais promotoras da abordagem capacitante e o desenvolvimento de carreira.

Introduzindo novos indicadores para avaliar a implementação das políticas, dividindo entre indicadores de impacto e de resultados. De impactos, alinhados com as finalidades das políticas, ou seja, promoverem a AC e do DC, e por isso os referidos no ponto c). Os de resultados poderiam, para além de alguns que já utilizem, (embora de orientação capital humano) estar relacionados com conceitos do modelo de análise do estudo, ou seja, escolha, iniciativa, fatores de conversão e recursos.

Nas medidas, mantendo tudo o que já está alinhado com o modelo de análise e melhorando alguns aspetos, nomeadamente:

- Trabalhar explicitamente a iniciativa e as metacompetências de carreira, em geral, mas também mediante um diagnóstico inicial individual;
- Criar um roteiro de atuação individual, para pessoas que pretendam uma intervenção mais aprofundada que:
  - inclua um diagnóstico de aspirações, elementos de capacidade para o trabalho e desenvolvimento de carreira facilitadores e limitantes (fatores de conversão, incluindo as metacompetências de carreira, e recursos)
    - nesse diagnóstico, entre outros, poderiam medir as metacompetências de carreira e procurar desenvolver aquelas com valores mais baixos

- coproduza e implemente um plano de desenvolvimento de carreira que, partindo desse diagnóstico, vise o aumento dos elementos (atrás mencionados) que poderão ser mais determinantes na obtenção do efeito desejado
  - suscite, obrigatoriamente, a iniciativa, incluindo uma certa contratualização e feedback por parte dos destinatários e um acompanhamento por parte do serviço local
  - que aprenda com a intervenção de *coaching* de carreira e que beba do modelo da abordagem capacitante e desenvolvimento de carreira
- Aproveitar a inserção deste serviço no Departamento de Municipal de Coesão Social e propor a criação de um programa municipal que promova o acesso das pessoas, impossibilitadas de recorrer ao mercado privado, a apoios psicoterapêuticos especializados<sup>41</sup> ;
- Apostar mais nas medidas que intervenham na identidade subjetiva e que impliquem uma certa continuidade, assumindo a centralidade das atuações de média e longa duração, embora garantido as restantes;
- Na governação do serviço e numa lógica de inovação social ao modo da abordagem capacitante (Chiappero-Martinetti et al., 2017), criando espaço, por exemplo através da criação de um painel consultivo de cidadãos, para o re(desenho) das medidas, para os cidadãos manifestarem as suas aspirações, em termos de medidas de política;
- Na governança ainda, criando uma parceria local para a empregabilidade, que agregasse atores de várias naturezas, com formalização, por exemplo na forma de Fórum, com atuação coletiva, através de Estratégia Local e Plano de Iniciativas<sup>42</sup>, eventualmente criando mecanismos de integração e/ou agilização de algumas respostas.

---

<sup>41</sup> Á semelhança do Programa de Apoios Psicoterapêuticos (PAP), da Câmara Municipal de Cascais.

<sup>42</sup> Á semelhança do que vem sendo as experiências de algumas cidades alemãs, inglesas e suecas (Fuertes, McQuaid & Heidenreich, 2020).

Finalizando, as políticas de empregabilidade europeias e nacionais, pós pandémicas, precisam, de uma refundação, pois embora assentem num contexto civilizacional que busca o equilíbrio entre a coesão, a sustentabilidade e o mercado, as suas opções ainda não são claramente capacitantes e socialmente sustentáveis; deixando muitos europeus, sobretudo jovens, a braços com imensos constrangimentos na concretização das carreiras ambicionadas.

Ora, esta tensão entre desejável e realizável, entre capacidade para o trabalho e empregabilidade, perpassou toda a investigação, estando presente nos documentos de política consultados, bem como nos discursos dos atores chave e dos destinatários das políticas.

Na verdade, esta complexa e difícil equação ressurgiu, com nova força, na multiplicidade de crises em que estamos mergulhados (política e energética recentíssima; pandémica dos últimos dois anos e ambiental que perdurará), fazendo emergir a urgência das abordagens ecológicas, pós crescimento económico, ao Estado Social (Laruffa & Bonvin, 2021).

Resta saber se essas ideias, atualmente consideradas como pensamento utópico, conseguirão evoluir de idealizações teóricas para modelos e iniciativas concretas, muito embora a história humana recente, sobretudo do pós segunda guerra mundial, nos tenha mostrado que o sonho se pode tornar realidade (Coote, 2021).

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbas, A., Ashwin, P., & McLean, M. (2013). Qualitative Life-grids: a proposed method for comparative European educational research. *European Educational Research Journal*, 12(3), 320-329.
- Abbatecola, E., Lefresne, F., Verd, J. M., & Vero, J. (2012). Individual working lives through the lens of the capability approach: evaluation of policies and items for debate. *Transfer*, 18(1), 1-89.
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M-L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behaviour*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>
- Alcoforado, L., Ferreira, J. A. G., Ferreira, A. G., Pedroso de Lima, M., Vieira, C., Oliveira, A. L., & Ferreira, S. M. (2011). *Educação e Formação de Adultos. Políticas, Práticas e Investigação*. Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Alkire, S. (2005). Subjective Quantitative Studies of Human Agency. *Social Indicators Research*, 74, 217-260.
- Alkire, S. (2015). Capability Approach and Well-being Measurement for Public Policy. OPHI, *Working Paper 94* (pp. 1-34). Oxford University.
- Allmark, P., Boote, J., Chambers, E., Clarke, A., McDonnell, A., Thompson, A., & Tod, A. M. (2009). *Research Ethics Review*, 5(2), 48-54.
- Amândio, S. L. (2014). O fio constitutivo da sociologia empírica de Bernard Lahire. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 76, 33-49. <https://doi.org/10.7458/SPP2014763384>
- Anand, P., & van Hees, M. (2006). Capabilities and achievements: An empirical study. *The Journal of Socioeconomics*, 35, 268-284.
- Anand, P., Ferrer, F., Gao, Q., Nogales, R., & Unterhalter, E. (2020). COVID-19 as a Capability Crisis: Using the Capability Framework to Understand Policy Challenges. *Journal of Human Development and Capabilities*, 21(3), 293-299. <https://doi.org/10.1080/19452829.2020.1789079>
- Anand, P., Santos, C., & Smith, R. (2008). The Measurement of Capabilities. In K. Basu, & R. Kanbur, *Arguments for a Better World. Essays in Honor of Amartya Sen* (Vol. I, pp. 283-310). Oxford University Press.
- Andreotti, A., & Mingione, E. (2016). Local welfare systems in Europe and the economic crisis. *European Urban and Regional Studies*, 23(3), 252-266.
- Andreotti, A., Mingione, E., & Polizzi, E. (2012). Local Welfare Systems: A Challenge for Social Cohesion. *Urban Studies*, 49(9), 1925-1940.
- Ansell, C., & Torfing, J. (2016). Introduction: Theories of Governance. In C. Ansell, & J. Torfing (Eds.), *Handbook on Theories of Governance* (pp. 1-20). Edward Elgar Publishing Limited.
- Arthur, N., & McMahon, M. (2019) (Eds.). *Contemporary Theories of Career Development: International Perspectives* (1<sup>st</sup> ed.). Routledge.
- Azevedo, V., Carvalho, M., Fernandes-Costa, F., Mesquita, S., Soares, J., Teixeira, F., & Maia, A. (2017). Transcrever entrevistas: questões conceptuais, orientações práticas e desafios. *Revista de Enfermagem Referência*, IV(14), 159-172. <https://doi.org/10.12707/RIV17018>.

- Bailey, J. (2008) First steps in qualitative data analysis: transcribing. *Family Practice*, 25, 127-131. <https://doi.org/10.1093/fampra/cmn003>
- Banerjee, M. M., & Damman, J. L. (2013). The capabilities approach: A framework to understand and enhance TANF recipients' employability. *Journal of Poverty*, 17(4), 414-436.
- Bardin, L. (2007). *Análise de Conteúdo*. Edições 70.
- Barreiros, B. C. (2017). Sociologia e Psicologia: disposição social como via de convergência. *Psicologia & Sociedade*, 29, 1-8.
- Bartelheimer, P., Leßmann, O., & Matiaske, W. (2012). The Capability Approach: A New Perspective for Labor Market and Welfare Policies? *Management Revue*, 23(2), 93-97.
- Bartelheimer, P., Verd, J.M., Lehweß-Litzmann, R., López-Andreu, M., & Schmidt, T. (2012). Unemployment, intervention and capabilities. A comparative study of German and Spain, *Transfer*, 18(1), 31-44.
- Batista, E. C., & Matos, L. A. de (2017). A entrevista como técnica de investigação na pesquisa qualitativa. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, 11(3), 23-38.
- Beck, V. (2017). Capabilities and choices of vulnerable, long-term unemployed individuals, *Work, Employment and Society*, 32(1), 1-17. <https://doi.org/10.1177/0950017016686028>
- Becker, S., Bryman A., & Ferguson, H. (2012). *Understanding Research for Social Policy and Social Work* (2<sup>nd</sup> ed.). Policy Press.
- Bengtsson, M. (2014). Towards standby ability: Swedish and Danish activation policies in flux. *International Journal of Social Welfare*, 23, 54-70.
- Berney, L. (2003). The Life grid Method of Collecting Retrospective Information from People at Older Ages, *Research Policy and Planning*, 21(2), 13-22.
- Berthet, T., & Bourgeois, C. (2014). Towards "activation – friendly" integration? Assessing the progress of activation policies in six European countries. *International Journal of Social Welfare*, 23, 23-39.
- Best, J. (2013). Constructionist Social Problems Theory. *Annals of the International Communication Association*, 36(1), 237-269. <https://doi.org/10.1080/23808985.2013.11679134>
- Bettencourt, R. (2014). *Políticas para a Empregabilidade*. Conjuntura Atual Editora.
- Betz, N., & Hackett, G. (2006). Career Self – Efficacy Theory: Back to the Future, *Journal of Career Assessment*, 14 (1), 3-11.
- Biggeri, M. (2020). Introduction: Capabilities and Covid-19. *Journal of Human Development and Capabilities*, 21(3), 277-279. <https://doi.org/10.1080/19452829.2020.1790732>
- Biggeri, M., & Ferrannini, A (2014). Opportunity Gap Analysis: Procedures and Methods for Applying the Capability Approach in Development Initiatives. *Journal of Human Development and Capabilities*, 15(1), 60-78.
- Bilhim, J., Fausto, A., & Moreira, C. D. (s.d.) (Eds.). *Manual de Metodologia das Ciências Sociais e Políticas*. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas – Universidade de Lisboa.

- Bogosian, R., & Rousseau, C. (2017). How and Why Millennials are Shaking Up Organizational Cultures. *Rutgers Business Review*, 2(3), 386-394.
- Bonoli, G. (2007). Time Matters. Post industrialization, New Social Risks, and Welfare State Adaptation in Advanced Industrial Democracies. *Comparative Political Studies*, 40(5), 495-520.
- Bonoli, G. (2010). The political economy of active labor-market policy. *Politics & Society*, 38(4), 435-457.
- Bonvin, J-M. (2012). Individual working lives and collective action. An introduction to capability for work and capability for voice, *Transfer*, 18(1), 9-18.
- Bonvin, J-M. (2014). Towards a more critical appraisal of social policies – The contribution of the capability approach. In H-U Otto, & H. Ziegler (Eds.), *Critical Social Policy and the Capability Approach* (pp. 231-247). Barbara Budrich Publishers.
- Bonvin, J-M., & Farvaque, N. (2005). Promoting Capability for Work. The Role of Local Actors. In S. Deneulin, M. Nebel, & N. Sagovsky (Eds.), *Capability and Justice. Towards Structural Transformation* (pp. 1-24). Kluwer Academic Press.
- Bonvin, J-M., & Laruffa, F. (2018a). Human beings as receivers, doers and judges. The anthropological foundations of sustainable public action in the capability approach. *Community, Work & Family*, 21(5), 502-518.
- Bonvin, J-M., & Laruffa, F. (2018b). Re-Focusing Social Investment on Capabilities and Human Rights. *Re-Invest Policy Brief*, 09, 1-6. [https://www.re-invest.eu/images/docs/policybriefs/Policybrief\\_201809.pdf](https://www.re-invest.eu/images/docs/policybriefs/Policybrief_201809.pdf)
- Bonvin, J-M., & Laruffa, F. (2019). Education as investment? A comparison of the capability and social investment approaches to education policy. In M. A. Yerkes, J. Javornik, & A. Kurowska, *Social Policy and the Capability Approach. Concepts, measurements and application* (pp. 19-40). Policy Press.
- Bonvin, J-M., & Laruffa, F. (2021). Towards a Capability-Oriented Eco-Social Policy: Elements of a Normative Framework. *Social Policy & Society*, 1-12. <https://doi.org/10.1017/S1474746421000798>
- Bonvin, J-M., & Orton, M. (2009). Activation Policies and organizational innovation: the added value of the capability approach. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 29(11), 565-574.
- Bonvin, J-M., Laruffa, F., & Rosenstein, E. (2017). Towards a Critical Sociology of Democracy: The Potential of the Capability Approach. *Critical Sociology*, 44(6), 953-968.
- Brandão, A. M. (2007). Entre a vida vivida e a vida contada: A história de vida como material primário de investigação sociológica. *Configurações*, 3, 83-106.
- Brunner, R., & Watson, N. (2015). What can the capabilities approach add to policy analysis in high-income countries? *Working Paper. What Works Scotland*. [https://www.academia.edu/12891901/What\\_can\\_the\\_capabilities\\_approach\\_add\\_to\\_policy\\_analysis\\_in\\_high\\_income\\_countries\\_Working\\_paper\\_What\\_Works\\_Scotland\\_2015](https://www.academia.edu/12891901/What_can_the_capabilities_approach_add_to_policy_analysis_in_high_income_countries_Working_paper_What_Works_Scotland_2015)
- Bryson, J., & Merritt, K. (2007). Le travail et le développement des capacités. *Formation Emploi*, 98, 41-53. [https://www.academia.edu/28268205/Le\\_travail\\_et\\_le\\_d%C3%A9veloppement\\_des\\_capacit%C3%A9s](https://www.academia.edu/28268205/Le_travail_et_le_d%C3%A9veloppement_des_capacit%C3%A9s)

- Bryson, J. (2010). Beyond Skill – An introduction. In J. Bryson (Ed.), *Beyond Skill: Institutions, Organizations and Human Capability* (pp. 1-7). Palgrave Macmillan.
- Bryson, J. (2014). Skill and the capability approach at work. *XVIII ISA World Congress of Sociology*, July, Yokohama, Japan.
- Burchardt, T., & Vizard, P. (2007). *LSE STICERD Research Paper No. CASE 120. Definition of Equality and Framework for Measurement: Final Recommendations of the Equalities Review Steering Group on Measurement*. Centre for Analysis of Social Exclusion. **Erro! A referência da hiperligação não é válida.** <https://ssrn.com/abstract=1159351>
- Burchardt, T., & Vizard, P. (2011). “Operationalizing” the Capability Approach as a Basis for Equality and Human Rights Monitoring in Twenty-first-century Britain. *Journal of Human Development and Capabilities*, 12(1), 91-119.
- Bussi, M. (2015). Going beyond Work-First and Human Capital Approaches to Employability: The Added-Value of the Capability Approach. *International Journal Online of Social Work & Society*, 12(2), 1-15.
- C 14/63/2001. Parecer do Comité Económico e Social sobre a “Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões – Ação Local em prol do emprego – Uma dimensão local para a Estratégia Europeia de Emprego”, *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, de 16 de janeiro.
- C/97/300, Conselho Europeu (1997). Conselho Europeu Extraordinário sobre o Emprego. Luxemburgo 20/21 de novembro de 1997. Conclusões da Presidência.
- Câmara Municipal do Porto – DMCS (s.d.). *Relatório de Atividades 2018*. DMPE. DMCS.
- Câmara Municipal do Porto – DMCS (s.d.). *Relatório de Atividades 2017*. DMPE.
- Câmara Municipal do Porto – DMPE (s.d.). *Relatório de Atividades 2015 – CDPP*.
- Câmara Municipal do Porto (s.d.). *Relatório DMDS 2016*. D.M.D.S.
- Capucha, L., Almeida, J. F., Pedroso, P., Silva, J. A. V. (1996). Metodologias de avaliação: o estado da arte em Portugal. *Sociologia Problemas e Práticas*, 22, 9-27.
- Carpenter, M. (2009). The capabilities approach and critical social policy Lessons from the majority world? *Critical Social Policy*, 29(3), 351-373.
- Castañon, G. A. (2005). Construtivismo e Ciências Humanas. *Ciências & Cognição*, 5, 36-49.
- Castel, R. (1996). Work and usefulness to the world. *International Labour Review*, 135(6), 615-622.
- Cedefop (2009). *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification competences in Europe*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Chabbert, I., & Kerschen, I. (2001). Towards a European Model of Employability Insurance? Interaction between Europe and the Member States. In P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapègne, & U. Walwei (Eds.), *Employability: From Theory to Practice* (pp. 91-114). Transaction Publishers.
- Chamberlayne, P. (2004). Biographical methods and social policy in European perspective. In P. Chamberlayne, J. Bornat, & U. Apitzsch (Eds.), *Biographical methods and professional practice: an international perspective* (pp. 19-37). Policy Press.

- Chatrakul, N., Ayudhya, U., Prouska, R., & Beauregard, T. A. (2019). The Impact of Global Economic Crisis and Austerity on Quality of Working Life and Work-Life Balance: A Capabilities Perspective. *European Management Review*, 16, 847-862. <https://doi.org/10.1111/emre.12128>
- Chiappero-Martinetti, E., Budd, C. H., & Ziegler, R. (2017). Social Innovation and the Capability Approach—Introduction to the Special Issue. *Journal of Human Development and Capabilities*, 18(2), 141-147.
- Chirumbolo, A., Callea, A., & Urbini, F. (2021). The Effect of Job Insecurity and Life Uncertainty on Everyday Consumptions and Broader Life Projects during COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 5363. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105363>
- Commission of the European Communities (2000). Acting Locally for Employment. A Local Dimension for the European Employment Strategy. *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM (2000) 196 final*, Brussels, 7 de abril.
- Comissão das Comunidades Europeias (2002). Relatório Conjunto sobre o Emprego 2002. *Comunicação da Comissão ao Conselho, COM (2002) 621 final*, Bruxelas, 13 de novembro.
- Comissão das Comunidades Europeias (2003). Uma estratégia de pleno emprego e melhores postos de trabalho para todos. *Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. O Futuro da Estratégia Europeia de Emprego, COM (2003) 6 final*, Bruxelas, 14 de janeiro.
- Comissão das Comunidades Europeias (2005). Trabalhando juntos para o crescimento e o emprego – Um novo começo para a Estratégia de Lisboa. *Comunicação da Comissão ao Conselho Europeu da Primavera, Comunicação do Presidente Barroso com o acordo do Vice-Presidente Verheugen, COM (2005) 24 final*, Bruxelas, 2 de fevereiro.
- Comissão Europeia (2010). Europa 2020. Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. *Comunicação da Comissão Europeia, COM (2010) 2020 final*, Bruxelas, 3 de março.
- Comissão Europeia (2012). Uma recuperação geradora de emprego. *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, COM (2012) 173 final*, Bruxelas, 18 de abril.
- Comissão Europeia (2016). Uma Nova Agenda de Competências para a Europa. Trabalhar em conjunto para reforçar o capital humano, a empregabilidade e a competitividade. *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, COM (2016) 381 final*, Bruxelas, 10 de junho.
- Comissão Europeia (2010). Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo *Comunicação da Comissão Europeia. Europa 2020*, Bruxelas.
- Comissão Europeia (2017). *Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, COM (2017) 797 final*. Bruxelas, 21 de dezembro.
- Conter, B., & Orianne, J-F. (2011). La flexicurité et la formation des demandeurs d’emploi : les politiques wallonnes à l’aune de l’approche par les capacités. *Formation Emploi*, (113), 49-61.

- Coote, A. (2021). Towards a Sustainable Welfare State: The Role of Universal Basic Services. *Social Policy and Society*, 1-11. <https://doi.org/10.1017/S1474746421000385>
- Cornelius, N., & Skinner, D. (2008). The careers of senior men and women – a capabilities theory perspective. *British Journal of Management*, 19(1), 141-149.
- Corteel, D., & Zimmermann, B. (2007). Capacités et développement professionnel. *Formation Emploi*, 98, 25-39.
- Costa, E-A. (1991). As Três Economias Políticas do Welfare State. *Lua Nova Revista de Cultura e Política*, 24, 85-116.
- Costa, J. A., & Melo, A. S. (1999). *Dicionário da Língua Portuguesa* (8ª ed.). Porto Editora.
- Da Silva, M. C., Hespanha P., & Caldas, J. C. (Coords.) (2017). *Trabalho e Políticas de Emprego*. Conjuntura Atual Editora.
- Dahlstedt, M. (2013). The Politics of Labour Market Activation: Employability, Exclusion and Active Citizenship. *Revija Za Sociologiju*, 43(1), 5-29.
- De Munck, J., & Ferreras, I. (2013). Restructuring processes and capability for voice: case study of Volkswagen, Brussels. *International Journal of Manpower*, 34(4), 397-412.
- Dean, H. (2009). Critiquing capabilities: the distraction of a beguiling concept. *Critical Social Policy*, 29(2), 261-273.
- Dean, H., Bonvin, J-M., Vielle, P., & Farvaque, N. (2005). Developing capabilities and rights in welfare-to-work policies. *European Societies*, 7(1), 3-26.
- Decisão (UE) 2015/1848 do Conselho de 5 de outubro de 2015 relativa às orientações para as políticas dos Estados membros em 2015. *Jornal Oficial da União Europeia*, 15 de outubro.
- Dias, M. C., & Varejão, J. (2012). *Estudo de Avaliação das Políticas Ativas de Emprego. Relatório Final*. Faculdade de Economia da Universidade do Porto.
- Didry, C. (2013). L'approche par les capacités comme registre des restructurations : un nouveau regard sur l'entreprise et le contrat de travail ? *Revue Française de Sociologie*, 54, 537-566.
- Direção-Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento (2005). *Employment National Action Plan 2004*. Editorial do Ministério da Educação.
- Duarte, M. E. (2009). Um século depois de Frank Parsons: Escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 5-14.
- Duarte, T. (2009). *CIES e-Working Papers n.º 60/2009, A possibilidade da investigação a 3: reflexões sobre triangulação (metodológica)*. Centro de Investigação e Estudos de Sociologia, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
- Dweck, C. S. (2014). *Mindset: A Atitude Mental para o Sucesso* (1ª ed.). 20|20 Editora.
- Egdell, V., & Graham, H. (2016a). A Capability Approach to Unemployed Young People's Voice and Agency in the Development and Implementation of Employment Activation Policies. *Social Policy and Administration*, 51, 1191–1209.
- Egdell, V., & McQuaid, R. (2016b). Supporting Disadvantaged Young People into Work: Insights from the Capability Approach. *Social Policy and Administration*, 50(1), 1-18.

- Erhel, C., Gautié, J., & Gazier, B. (2015). *In Search of a European Employment Strategy: The Construction of the "Job Quality"*. In J-C. Barbier, F. Collomb, & R. Rogowski, *The Sustainability of the European Social Model*. Edward Elgar.
- Eurofound (2018). *Living and working in Europe 2017*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2021). *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework. Challenges and prospects in the EU series*. Publications Office of the European Union.
- European Commission (2014). *Special Eurobarometer 417 "European area of skills and qualifications"*. European Union (EU).
- European Commission (2017). *Coverage and structure of the Labour Market Reform (LABREF) Database*. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPagelId=3193&langId=en>
- European Commission (2017a). *Practitioner's toolkit for PES building career guidance and lifelong learning*. European Commission.
- European Commission (2017b). *Reflection Paper on the Social Dimension of Europe*. European Commission.
- European Commission (2017c). *European Pillar of Social Rights*. <https://doi.org/10.2792/95934>.
- European Commission (2019). *2019 Report on equality between women and men in the EU*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2838/395144>.
- European Commission (2021). *The European Pillar of Social Rights Action Plan*. Publications Office of the European Union.
- European Council (2004). *Draft Resolution of the council and of the representatives of the member states meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe*. EU – Council of the European Union.
- European Council (2008). *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. EU – Council of the European Union.
- EUROSTAT - European Commission (2013). *European Labour market policy statistics. Methodology 2013*. EUROSTAT Manuals and guidelines, Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2785/45642>
- EUROSTAT (2020). *The life of women and men in Europe — a statistical portrait — 2020 edition*. <https://doi.org/10.2785/484358>
- EUROSTAT (2021). *Statistics on young people neither in employment nor in education or training. Statistics Explained*. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics>
- Falkner, G. (2016). The EU's current crisis and its policy effects: research design and comparative findings. *Journal of European Integration*, 38(3), 219-235.
- Fayard, A-L. (2019). Notes on the Meaning of Work: Labor, Work, and Action in the 21st Century. *Journal of Management Inquiry*, 1-14. <https://doi.org/10.1177/1056492619841705>

- Fernagu, S. (2017). Le développement des compétences des formateurs de la police nationale: une évaluation à partir de l'approche par les capacités. *Recherche et Formation*, 84, 83-100.
- Fogués, A. L., & Fellow, M-C. (2014). The Shades of Employability: A Capability Study of VET Students' Freedoms and Oppressions in Spain. *Social Work & Society*, 12(2), 1-15.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(3), 102-124.
- Forrier, A., Verbruggen, M., & Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 56-64.
- Fuertes, V., McQuaid, R. W., & Heidenreich, M. (2020). Institutional logics of service provision: The national and urban governance of activation policies in three European countries. *Journal of European Social Policy*, 31(1), 92-107.
- Fundação Porto Social (2013). *Cidade das Profissões do Porto. Plano de Atividades 2013*. Cidade das Profissões do Porto.
- Galliot, N., & Graham, L. J. (2014). A question of agency: applying Sen's theory of human capability to the concept of secondary school student career 'choice'. *International Journal of Research & Method in Education*, 37(3), 270-284.
- Germain, V., & Olympio, N. (2012). Parcours scolaires en France et espace d'opportunités : une analyse à l'aune de la théorie des capacités de Sen. *Formation Emploi*, 120, 13-33. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.3754>
- Ghiglione, R., & Matalon, B. (1992). *O Inquérito: Teoria e Prática*. Celta Editora.
- Ghoshray, A., Ordóñez, J., & Sala, H. (2016). Euro, crisis and unemployment: Youth patterns, youth policies? *Economic Modelling*, 58, 442-453.
- Gilardone, M. (2010). Amartya Sen sans prisme. *Cahiers d'économie Politique/Papers in Political Economy*, 58, 9-39.
- Goerne, A (2010). The Capability Approach in social policy analysis. Yet another concept? *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*. RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre.
- Goerne, A. (2014). What is the value added of the Capability Approach for evaluating social and labor market policy? In H-U. Otto, & H. Ziegler (Eds.), *Critical Social Policy and the Capability Approach* (pp. 191-206). Barbara Budrich Publishers.
- Gooby-Taylor, P. (2004). New social risks in postindustrial society: Some evidence on responses to active labour market policies from Eurobarometer. *International Social Security Review*, 57(3), 45-64.
- Gordon, K. (2016). Developing employability and enterprise. Tackling the challenges of youth unemployment and social mobility. In D. Strycharczyk, & C. Bosworth, *Developing Employability in Enterprise. Coaching Strategies for success in the workplace* (pp. 1-16). Kogan Page.
- Gratton, L., & Scott, A. (2016). *The 100-Year Life. Living and Working in an Age of Longevity*. Bloomsbury.

- Graziano, P. R. (2012). Converging worlds of activation? Activation policies and governance in Europe and the role of the EU. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 32(5/6), 312-326.
- Guerra, I. C. (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo – Sentidos e formas de uso*. Príncípia Editora.
- Hausermann, S., & Palier, B. (2008). The State of the Art. The politics of employment - friendly welfare reforms in post-industrial economies. *Socio-Economic Review*, 6, 559-586.
- Heckman, J. J., & Corbin, C.O. (2016). Capabilities and Skills. *Journal of Human Development and Capabilities*, 17(3), 342-359. <https://doi.org/10.1080/19452829.2016.1200541>.
- Heidenreich, M., & Graziano, P. R. (2014). Lost in activation? The governance of activation policies in Europe. *International Journal of Social Welfare*, 23, 1-5.
- Heidenreich, M., & Rice, D. (2016). Integrating social employment policies at the local level: conceptual and empirical challenges. In M. Heidenrich, & D. Rice, *Integrating Social and Employment Policies in Europe. Active Inclusion and Challenges for local Welfare Governance* (pp. 16-50). Edward Elgar Publishing Limited.
- Heinz, W. R. (2016). Conceptual foundations of qualitative life course research. *Sociologia, Número Temático – Famílias e Curso de Vida. Potencialidades, limites e desafios metodológicos*, 20-37.
- Helal, D. H., & Cavalcanti, M. G. O. (2013). Afinal o que é Empregabilidade? O Debate em Serviço Social. *Revista FSA*, 10(3),199-211.
- Hespanha, P. & Serapioni, M. (2019). Crisis, Austerity and Health Inequalities in Southern European Countries. *e -cadernos CES*, Open Edition Journals. <https://journals.openedition.org/eces/2988>
- Hespanha, P., & Caleiras, J. (2017). O labirinto das políticas de emprego. *Cadernos de Observatório*, (10). <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/41133/1/O%20labirinto%20das%20pol%c3%adticas%20de%20emprego.pdf>
- Hespanha, P. (2008). Políticas Sociais: Novas Abordagens, Novos Desafios. *Revista de Ciências Sociais*, 39, 5-15.
- Hespanha, P., & Matos, R. (2000). Compulsão ao trabalho ou emancipação pelo trabalho? Para um debate sobre as políticas ativas em emprego. *Sociologias*, 4, 88-109.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analyses. *Research Brief n.º 85*. Department for Education and Employment (DFEE).
- Hirvilammi, T., & Koch, M. (2020). Sustainable Welfare beyond Growth. *Sustainability*, 12(5), 1-7. <https://doi.org/10.3390/su12051824>
- Hobson, B., Fahlén, S., & Takács, J. (2011). Agency and Capabilities to Achieve a Work–Life Balance: A Comparison of Sweden and Hungary. *Social Politics*, 18(2), 168-198.
- Hodgett, S., & Clark, D. (2011). Capabilities, Well-Being and Multiculturalism: A New Framework for Guiding Policy. *International Journal of Canadian Studies/Revue internationale d'études canadiennes*, 44, 163-184.
- Hollywood, E., Egdell, V., McQuaid, R., & Michel-Schertges, D. (2012). Methodological Issues in Operationalising the Capability Approach in Empirical Research: an Example of Cross-

- Country Research on Youth Unemployment in the EU. *International Online Journal of Social Work and Society*, 10(1), 1-20.
- Howaldt, J., & Schwarz, M. (2017). Social Innovation and Human Development—How the Capabilities Approach and Social Innovation Theory Mutually Support Each Other. *Journal of Human Development and Capabilities*, 18(2), 163-180. <https://doi.org/10.1080/19452829.2016.121401>
- Huiscamp, R., & Vos, K. (2011). Life-course schemes and employability-The Netherlands, Germany and Belgium compared. *Transfer, the European Review of Labour and Research*, 17(4), 533-546. <https://doi.org/10.1177/1024258911419779>
- Humble, A. M. (2009). Technique Triangulation for Validation in Directed Content Analysis. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(3), 34-51.
- Hvinden, B., & Halvorsen, R. (2017). Mediating Agency and Structure in Sociology: What Role for Conversion Factors? *Critical Sociology*, 1-17.
- International Labour Organization [ILO], Organization for Economic Co-operation and Development [OECD] (2019). *Women at Work in G20 countries: Progress and policy action. Paper prepared under Japan's G20 Presidency (2019)*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_713373.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713373.pdf)
- Jackson, W. A. (2014). External capabilities and the limits to social policy. In H-U. Otto, & H. Ziegler (Eds.), *Critical Social Policy and the Capability Approach* (pp. 125-142). Barbara Budrich.
- Javornik, J., Yerkes, M., & Jansen, E. (2019). Ask rather than assume: the capability approach in the practitioner setting. In M. A. Yerkes, J. Javornik, & A. Kurowska, *Social Policy and the Capability Approach. Concepts, measurements and application* (pp. 107-124). Policy Press.
- Julhe, S. (2016). The Capability Approach to Work. The Uses and Limitations of a Political Economy on Sociological Soil. *Revue Française de Sociologie*, 57(2), 321-352.
- Juncker, J-C. (2017, 13 de setembro). *Presidente Jean-Claude Juncker, Discurso sobre o Estado da União 2017*. Comissão Europeia. Disponível em [http://europa.eu/press-release\\_SPEECH-17-3165\\_pt.htm](http://europa.eu/press-release_SPEECH-17-3165_pt.htm), acessado a 25 de maio de 2018.
- Keyes, C. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Research*, 43, 207-222.
- Kostovikova, D., & Knott, E. (2020). Harm, change and unpredictability: the ethics of interviews in conflict research. *Qualitative Research*, 1-18. <https://doi.org/10.1177/1468794120975657>
- Kotan, M. (2009). Freedom or happiness? Agency and subjective well-being in the capability approach. *The Journal of Socio-Economics*, 39, 369–375.
- Kutsar, D., & Kuronen, M. (Eds.) (2015). *Local welfare policy making in European cities*. Springer International Publishing.
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en Investigación Cualitativa*. Ediciones Morata.
- Lahire, B. (2001). *O Homem Plural. As Molas da Ação*. Instituto Piaget.

- Lambert, M., Vero, J., & Zimmermann, B. (2012). Vocational training and professional development: a capability perspective. *International Journal of Training and Development*, 16(3), 164-182.
- Laruffa, F. (2019). What is a Capability-enhancing Social Policy? Individual Autonomy, Democratic Citizenship and the Insufficiency of the Employment-focused Paradigm. *Journal of Human Development and Capabilities*, 21(1), 1-16. <https://doi.org/10.1080/19452829.2019.1661983>
- Le Blanc, P. M., van der Heijden, B. I. J. M., & Van Vuuren, T. (2017). "I Will Survive". A Construct Validation Study on the Measurement of Sustainable Employability Using Different Age Conceptualizations. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01690>
- Leßmann, O. (2012). The Capability Approach: A New Perspective for Labor Market and Welfare Policies? *Management Revue*, 23(2), 98-118.
- Lindsay, C., & McQuaid, R. (2010). The Capability Approach - a Framework for Labour Market Information on Young Adults. In C. Larsen, J. Kipper, & A. Schmid (Eds.). *Regional Monitoring Approaches for the Reduction and the Prevention of Youth Unemployment in Europe* (pp. 152-159). Edition Rainer Hampp.
- Lindsay, C., McQuaid, R. W., & Dutton, M. (2007). New Approaches to Employability in the UK: Combining "Human Capital Development" and "Work First" Strategies? *Journal of Social Policy*, 36(4), 539-560.
- Lindsay, C., McQuaid, R. W., & Dutton, M. (2008). Inter-agency Cooperation and New Approaches to Employability. *Journal of Social Policy & Administration*, 42(7), 715-732.
- Lopez, S. J. (Eds.) (2009). *The Encyclopedia of Positive Psychology*. Wiley – Blackwell.
- Mahasweta, B. M., & Damman, J. (2013). The Capabilities Approach: A Framework to Understand and Enhance TANF Recipients' Employability. *Journal of Poverty*, 17, 414-436.
- Mailand, M. (2008). The uneven impact of the European Employment Strategy on member states 'employment policies: a comparative analysis. *Journal of European Social Policy*, 18(4), 353-365.
- Manley, R. (2020). Light at the End of the Tunnel: The Capability Approach in the Aftermath of Covid 19. *Journal of Human Development and Capabilities*, 21(3), 287-292. <https://doi.org/10.1080/19452829.2020.1787358>
- Marques, A. P. (2006). Para uma Propedêutica da Sociologia do Trabalho. *Revista Mediações Londrina*, 11(1), 11-24.
- Marques, A. P. (2012). *(Re) inscrições territoriais da Administração local: Desafios da governação*. Edições Húmus.
- Marston, G. (2013). On 'Activation Workers' Perceptions': A Reply to Dunn (1). *Journal of Social Policy*, 42(4), 819-827.
- Martinetti-Chiappero, E., & Roche, J. M. (2009). Operationalization of the Capability Approach, from Theory to Practice: A Review of Techniques and Empirical Applications. In E. Martinetti-Chiappero (Ed.), *Debating Global Society Reach and Limits of the Capability Approach* (pp. 157-202). Fondazione Giangiacomo Feltrinelli.

- Martini, M., Cavegano, D., & Mariani, L. (2017). When the Outcome is Employability: leading Indicators for the Governance of Labour Market Services. *Public Organization Review*, 1-18.
- Martins, J. E. (2019). Da Sociologia da Socialização à Sociologia da Individuação. Contributos para uma sociologia do tempo dos Indivíduos. *Sociologia Online*, 20, 61-80.
- Martins, N. (2012). The Capability Approach as a Human Development Paradigm and its Critiques. In *Encyclopedia of Life Supporting Systems* (pp. 20-39). UNESCO.
- Matos, M. (2014). Metodologia qualitativas e quantitativas: de que falamos? *Fórum Sociológico*, II, 1-14.
- Matthijs, M. (2020). Lessons and learnings from a decade of EU crises. *Journal of European Public Policy*. <https://doi.org/10.1080/13501763.2020.178748>
- Mazade, O. (2014). L'évaluation d'un dispositif d'insertion professionnelle : une approche par les capacités. *Formation Emploi*, 127, 91-107.
- McCash, P. (2017). Employability and Depth Psychology. In M. Tomlinson, & L. Holmes, *Graduate Employability in Context. Theory, Research, and Debate* (pp. 151-170). Springer Nature.
- McGranahan, L. (2020): Meaningful Labour, Employee Ownership, and Workplace Democracy: A Comment on Weidel (2018). *Journal of Human Development and Capabilities*, 21(4), 389-397. <https://doi.org/10.1080/19452829.2020.1786677>
- McQuaid, R., & Fuertes, V. (2014). Sustainable integration of Long-term Unemployed: From Work First to Career First. In C. Larsen, S. Rand, A. Schmid, & R. Keil, *Sustainable Economy and Sustainable Employment: Approaches to measuring sustainability in regional and local labour market monitoring* (pp. 359-373). Rainer Hampp Verlag.
- McQuaid, R.W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42, 197-219.
- Medá, D. (2016). *ILO Research Paper nº 18, The future of work: The meaning and value of work in Europe*. International Labour Office. [https://auth-dlm.ilo.org/wcmstp5/groups/public/--dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_532405.pdf](https://auth-dlm.ilo.org/wcmstp5/groups/public/--dgreports/---inst/documents/publication/wcms_532405.pdf)
- Mendes, R. M., & Muskilin, R. G. S. (2017). A Análise de Conteúdo como uma Metodologia. *Cadernos de Pesquisa*, 47(165), 1044-1066. <https://doi.org/10.1590/198053143988>
- Merrian, S. B. (2009). *Qualitative Research. A Guide to Design and Implementation*. John Wiley & Sons.
- Minayo, M. C. S. (Org.) (2002). *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. Editora Vozes.
- Minayo, M. C. S. (2017). Cientificidade, generalização e divulgação de estudos qualitativos. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22(1), 16-17. <https://doi.org/10.1590/1413-81232017221.30302016>
- Ministério da Segurança Social e do Trabalho (2002). *Plano Nacional de Emprego 2002. Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego*. Celta Editora.
- Ministério da Segurança Social e do Trabalho (2003). *Plano Nacional de Emprego 2003. Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego* (2ª ed.). Celta Editora.

- Ministério da Segurança Social e do Trabalho (2005). *Plano Nacional de Emprego 2005. Versão Final*. Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento.
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade (2001). *Plano Nacional de Emprego 2001. Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego*. Celta Editora.
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade (2005). *Plano Nacional de Emprego 2005*. Editorial do Ministério da Educação.
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade (s.d.). *Plano Nacional de Emprego 1998*. Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento.
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade (s.d.). *Plano Nacional de Emprego 1999 - Portugal*. Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento.
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade (s.d.). *Plano Nacional de Emprego 2000. Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego*. Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento.
- Mohring, K. (2016). Life course regimes in Europe: Individual employment histories in comparative and historical perspective. *Journal of European Social Policy*, 26(2), 124-139.
- Moreira, A., & Hick, R. (2021). COVID – 19, the Great Recession and social policy: Is this time different? *Social Policy Administration*, 55, 261-279.
- Nussbaum, M. C. (2010). *Not for profit: why democracy deeds the humanities*. Princeton University Press.
- Olejniczak, M. (2012). Long-term Unemployment and the Capability Approach – The Case of the German Labor Market. *Management Revue*, 23(2), 140-157.
- Organization for Economic Co-operation and Development [OECD] (2018). *Details on the scope and comparability of data on labour market programmes*. <https://www.oecd.org/employment/emp/employmentdatabase-labourmarketpoliciesandinstitutions.htm>.
- Organização Internacional do Trabalho [OIT] (2015). *Conferência Internacional do Trabalho, 104ª Sessão, O Futuro do Trabalho*. Iniciativa do Centenário, Bureau Internacional do Trabalho.
- Orton, M. (2011). Flourishing lives: the capabilities approach as a framework for new thinking about employment, work and welfare in the 21st century. *Work, Employment and Society*, 25(2), 352–360.
- Otto, H-U., Walker, M., & Ziegler, H. (2018). What is to be done about capability – promoting policies? In *Capability – Promoting Policies. Enhancing Individual and Social Development* (pp. 301-305). Policy Press.
- Otto, H-U., & Ziegler, H. (2014). Introduction. In H-U. Otto, & H. Ziegler (eds), *Critical Social Policy and the Capability Approach* (pp. 7-10). Barbara Budrich Publishers
- Parlamento, Conselho & Comissão Europeia (2017). Proclamação Interinstitucional sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Jornal Oficial da União Europeia, de 13 de dezembro, C 428/09.
- Parry, O., Thomson, C., & Fowkes, G. (1999). Life Course Data Collection: Qualitative Interviewing using the Life Grid. *Sociological Research Online*, 4(2). <http://www.socresonline.org.uk/4/2/parry.html>

- Pereira, S. E. (2019). Um Olhar sobre a Diferenciação Territorial da Pobreza em Portugal à Luz da Abordagem das Capacidades de Amartya sem. *Sociologia On Line*, (19), 51-80.
- Pereirinha, J. A. (2008). *Política Social. Formas de Atuação no Contexto Europeu*. Universidade Aberta.
- Peters, P., & Lam, W. (2015). Can employability do the trick? Revealing Paradoxical Tensions and Responses in the Process of Adopting Innovative Employability Enhancing Policies and Practices in Organizations. *German Journal of Human Resource Management*, 29, 235-258.
- Piasna, A., Burchell, B., & Sehnbruch, K. (2019). Job quality in European employment policy: one step forward two steps back? *Transfer*, 25(2), 165-180.
- Poirier, J., Clapier-Valladon, S., Raybaut, P. (1995). *Histórias de Vida – Teoria e Prática*. Celta Editora.
- Potgieter, L. I. (2014). Personality and Psycho-Social Employability Attributes as Meta-capacities for Sustained Employability. In M. Coetzee (Ed.), *Psycho-Social Career Meta-Capacities. Dynamics of Contemporary Career Development* (pp. 35-54). Springer.
- Powell, L., & McGrath, S. (2014). Exploring the value of the capability approach for Vocational Education and Training Evaluation: Reflections from South Africa. *Revue internationale de politique de développement [Online]*, 5. <https://doi.org/10.4000/poldev.1784>
- Presidência do Conselho de Ministros (s.d.). *Programa do XIX Governo Constitucional. 2011-2015*.
- Presidência do Conselho de Ministros (s.d.). *Programa do XVIII Governo Constitucional. 2009-2011*.
- Presidência do Conselho de Ministros (s.d.). *Programa do XXI Governo Constitucional. 2015-2019*.
- Pruijt, H., & Yerkes, M. (2014). Empowerment as Contested Terrain. Employability of the Dutch workforce. *Journal European Societies*, 16(1), 48-67.
- Pyöriä, P., Ojala, S., Saari, T., & Järvinen, K-M. (2017). The Millennial Generation: A New Breed of Labour? *SAGE Open*, 7(1). <https://doi.org/10.1177/2158244017697158>
- Rapley, T. (2014). *Los análisis de la conversación, del discurso y de documentos en Investigación Cualitativa*. Ediciones Morata.
- Rifkin, J. (2000). *The End of Work. The Decline of the Global Workforce and the Dawn of the Post – Market Era*. Penguin Books.
- Ritchie, J., Lewis, J., Nicholls, C. M., & Ormston, R. (2014). *Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students & Researchers* (2<sup>nd</sup> ed.). Sage Publications.
- Robertson, P. J. (2013). The well – being outcomes of career guidance. *British Journal of Guidance & Counselling*, 41(3), 254-266.
- Robertson, P. J. (2015). Towards a capability approach to careers: Applying Amartya Sen's thinking to career guidance and development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(1), 75-88.

- Robertson, P. J. (2018). Developing career capabilities in “NEET” young people: experiences of participants in the Prince’s Trust team programme. *British Journal of Guidance & Counselling*, 46(6), 752-764.
- Robertson, P. J., & Egdell, V. (2018). A capability approach to career development: An introduction and implications for practice. *Australian Journal of Career Development*, 27(3), 119–126.
- Robeyns, I. (2005). The Capability Approach: a theoretical survey. *Journal of Human Development*, 6, 93-117.
- Robeyns, I. (2006). The Capability Approach in Practice. *The Journal of Political Philosophy*, 14(3), 351–376
- Robeyns, I. (2017). *Wellbeing, Freedom and Social Justice. The Capability Approach Re-Examined*. Open Book Publishers.
- Robeyns, I. (2018). The Capability Approach. In S. Olsaretti (Ed.), *The Oxford Handbook of Distributive Justice* (pp. 109-128). Oxford University Press.
- Rodríguez-Pose, A., & Tselios, V. (2019). Well-being, Political Decentralisation and Governance Quality in Europe. *Journal of Human Development and Capabilities*, 1-25. <https://doi.org/10.1080/19452829.2018.1563773>
- Saint-Georges, P. (1997). Pesquisa e crítica das fontes de documentação nos domínios económico, social e político. In L. Albarello, F. Digneffe, J.-P. Hiernaux, C. Maroy, D. Ruquoy, & P. de Saint-Georges. (Orgs.). *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais* (pp. 15-47). Gradiva.
- Salais, R. (2005). Incorporating the Capability Approach into Social and Employment Policies. In R. Salais, & R. Villeneuve (Eds.), *Europe and the Politics of Capabilities* (pp. 283-300). Cambridge University Press.
- Santi, M. F. (2016). Controversias éticas en torno a la privacidad, la confidencialidad y el anonimato en investigación social. *Revista de Bioética y Derecho*, 37, 5-21.
- Savickas, M L., Nota, L., Rossider, J., & Dauwalder, J-O. (2009). Life designing: A paradigm of career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Schneider, K., & Otto, H. (2009). *From employability towards capability*. Forward.
- Sellers, J. M., & Lidstrom (2007). Decentralization, Local Government and the Welfare State. *Governance*, 20(4), 609-632.
- Sen, A. (2005). Human Rights and Capabilities. *Journal of Human Development*, 6(2), 151-166.
- Sen, A. (1999). *Commodities and Capabilities* (3<sup>rd</sup> ed.). Oxford University Press.
- Sen, A. K. (1985). *Commodities and Capabilities*. North Holland.
- Serapioni, M., & Hespanha, P. (2019). Crisis, Austerity and Health Inequalities in Southern European Countries. *e-Cadernos CES online*. <https://doi.org/10.4000/eces.4068>
- Silva, S. S. B. (2008). *Capital Humano e Capital Social: Construir Capacidades para o Desenvolvimento dos Territórios* (Dissertação de Mestrado não publicada). Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Silverman, D. (2017). *Doing Qualitative Research* (5<sup>th</sup> ed.). SAGE Publications.

- Social Policy Association (2009). *Social Policy Guidelines on Research Ethics*. <http://www.social-policy.org.uk/social-policy-guidelines-on-research-ethics/>
- Sousa, A. J., Corrêa, D. A., Nobre, C. F., Padoveze, L. C. & Calil, J. F. (2017). A generalização dos resultados da pesquisa qualitativa no campo da Administração: reflexão sobre seus limites e possibilidades. *Brazilian Journal of Development*, 3, 465-480.
- Spicker, P. (2017). *Arguments for Welfare. The Welfare State and Social Policy*. Rowman & Littlefield.
- Stake, R. E. (2016). *A Arte da Investigação com Estudos de Caso* (4ª ed.). Fundação Calouste Gulbenkian.
- Strycharczyk, D., & Bosworth, C. (2016). Why employability? In D. Strycharczyk, & C. Bosworth, *Developing Employability in Enterprise. Coaching Strategies for success in the workplace* (pp. 1-16). Kogan Page.
- Subramanian, D., & Zimmermann, B. (2017). Voice in French corporate training: A critical issue in developing employee capability, *Economic and Industrial Democracy. A Journal of Economy and Society*, 43(3), 520-545.
- Subramanian, D., Verd, J. M., Vero, J., & Zimmermann, B. (2013). Bringing Sen's capability approach to work and human resource practices. *International Journal of Manpower*, 34(4), 292-304.
- Sultana, R. G. (2014). Pessimism of the intellect, optimism of the will? Troubling the relationship between career guidance and social justice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(1), 5-19.
- Suppa, N. (2014). The Capability Perspective: Basic Features and their Relevance for Social Policy. In H-U. Otto, & H. Ziegler (Eds.), *Critical Social Policy and the Capability Approach* (pp. 95-116). Barbara Budrich Publishers.
- Thierry, B., Dechezelles, D., Gouin, R., & Simon, V. (2009). Toward a "Capability" Analytical Model of Public Policy? Lessons from Academic Guidance Issues. *9e Congrès: Asociación Española de Ciencia Política: "Repensar la democracia: inclusión y diversidad"*, September 2009, Malaga, Spain. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00512331/document>
- Turner, D. W. (2010). Qualitative Interview Design: A Practical Guide for Novice Investigators. *The Qualitative Report*, 15(3), 754-760.
- Turrini, A., Koltay, G., Pierini, F., Goffard, C., & Kiss, A. (2015). A decade of labour market reforms in the EU: insights from the LABREF database. *IZA Journal of Labour Policy*, 4(12), 1-33. <https://doi.org/10.1186/s40173-015-0038-5>
- Valadas, C. (2013). Mudanças nas Políticas: Do (des) emprego à empregabilidade. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 102, 89-110.
- van Berkel, R., de Graaf, W., & Sirovátka, T. (2011). The Governance of Active Welfare States in Europe in a Comparative Perspective. In R. van Berkel, W. de Graaf, & T. Sirovátka (Eds.), *The Governance of Active Welfare States in Europe* (pp. 237-263). Palgrave Macmillan.
- van der Klink, J. J. L., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R. H., Abma, F. I., Brouwer, S., van der Wilt, G. J. (2016). Sustainable employability - definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach.

- Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 42(1), 71-79. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3531>
- Vanhercke, B., Ghailani, D., Spasova, S., & Pochet, P. (Eds.) (2020). *Social policy in the European Union 1999-2019: the long and winding road*. European Trade Union Institute (ETUI) and European Social Observatory (OSE).
- Verd, J. M., & López, M. (2011). The Rewards of a Qualitative Approach to Life-Course Research. The Example of the Effects of Social Protection Policies on Career Paths. *Forum Qualitative Social Research*, 12(3). <https://doi.org/10.17169/fqs-12.3.1753>
- Véro, J., & Zimmermann, B. (2018). À la recherche de l'organisation capacitante : quelle part de liberté dans le travail salarié ? *Savoirs*, 2(47), 131-150.
- Volkert, J., & Schneider, F. (2011). *The Application of the Capability Approach to High-Income OECD Countries: A Preliminary Survey*. CESIFO Working Paper n. ° 3364.
- Walsham, G. (1995). Interpretive case studies in IS research: nature and method. *European Journal of Information Systems*, 4, 74-81.
- Weiss, R. (1994). *Learning from Strangers: The Art and Method of Qualitative Interview Studies*. Free Press.
- Whelan, N., McGilloway, S., Murphy, M. P., & McGuinness, C. (2018). EEPIC – Enhancing Employability through Positive Interventions for improving Career potential: the impact of a high support career guidance intervention on the wellbeing, hopefulness, self-efficacy and employability of long – term unemployed – a study protocol for a randomized controlled trial. *Trials*, 19, 1-19.
- Williams, F. (2016). Critical Thinking in Social Policy: The Challenges of Past, Present and Future. *Social Policy & Administration*, 50(6), 628-647. <https://doi.org/10.1111/spol.12253>
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behaviour*, 31, 566-586.
- Yerkes, M., Javornik, J., Jansen, E., & Kurowska, A. (2019), From the capability approach to capability-based social policy. In M. A. Yerkes, J. Javornik, & A. Kurowska, *Social Policy and the Capability Approach. Concepts, measurements and application* (pp. 147-155). Policy Press.
- Yerkes, M., Javornik, J., & Kurowska, A. (2019). *Social Policy and the Capability Approach. Concepts, measurements and application*. Policy Press.
- Zimmermann, B. (2006). Pragmatism and the Capability Approach: Challenges in Social Theory and Empirical Research. *European Journal of Social Theory*, 9(4), 467-484. <https://doi.org/10.1177/1368431006073014>
- Zimmermann, B. (2008). Capacite et enquête sociologique. In J. de Munck, B. Zimmermann, *La liberté au prisme des capacités* (113-137). Éditions de L'EHESS.
- Zimmermann, B. (2011). *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*. Economica.
- Zimmermann, B. (2014). Capabilities and the Empirical Foundations of Critical Pragmatism. In H-U. Otto, & H. Ziegler (Eds.), *Critical Social Policy and the Capability Approach* (pp. 75-91). Barbara Budrich Publishers.

## **BASES DE DADOS CONSULTADAS**

NATLEX – ILO, [www.ilo.org/dyn/natlex](http://www.ilo.org/dyn/natlex), consultado entre 4 e 8 de maio de 2020

EUR-Lex - [https://eurlex.europa.eu/summary/chapter/employment\\_and\\_social\\_policy.html?root\\_default=SUM\\_1\\_CODED=17](https://eurlex.europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy.html?root_default=SUM_1_CODED=17), consultado entre 4 e 8 de maio de 2020

LABREF - Labour market reform database, <https://webgate.ec.europa.eu/labref/public>, consultado entre 4 e 8 de maio de 2020

LMP - Labour market policies database, <https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/explore/all/lmp?display=card&sort=category>, consultado entre 4 e 8 de maio de 2020

## **SITES**

Comissão Europeia - Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1&langId=pt>, consultado entre 4 e 8 de maio de 2020

Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT) – Base de Dados das Políticas de Emprego da União Europeia, <https://www.dgert.gov.pt/base-de-dados-das-politicas-de-emprego-3>, consultada em 4 de maio de 2020

Direção Geral do Orçamento, <https://www.dgo.gov.pt/Paginas/default.aspx>, consultado entre 4 e 8 de maio de 2020

Estatísticas do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), [https://www.iefp.pt/estatisticas\\_](https://www.iefp.pt/estatisticas_) consultado entre 4 e 8 de maio de 2020

EUROFOUND, <https://www.eurofound.europa.eu/data/glossary#D>, acessado a 23 de março de 2021

EUROSTAT, <https://ec.europa.eu/eurostat>, consultado entre junho e setembro 2021

Fundação Francisco Manuel dos Santos, <https://www.ffms.pt/crises-na-economia-portuguesa/5042/documentos-do-comite>, consultado em maio 2021.

Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança, <http://www.gep.mtsss.gov.pt/inicio>, consultado entre 4 e 8 de maio de 2020

Governo português, <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22>, consultado entre 4 e 8 de maio de 2020

Social Policy Association, <http://www.social-policy.org.uk/social-policy-guidelines-on-research-ethics/>, consultado em 2019

PORDATA, <https://www.pordata.pt/>, consultado em 2020 e 2021.

Social Policy Association, <http://www.gep.mtsss.gov.pt/inicio>, consultado entre 4 e 8 de maio de 2020

União Europeia, [https://europa.eu/european-union/about-eu/history\\_pt](https://europa.eu/european-union/about-eu/history_pt), consultado em maio 2021.

## LEGISLAÇÃO

Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto. *Diário da República n.º 156/2020, Série I*. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.

Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro de 2015. *Diário da República n.º 17/2015 – I Série*. Lisboa: Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.

Despacho n.º 8537/2018, de 4 de setembro. *Diário da República n.º 170, 2.ª Série*. Lisboa: Município de Lisboa.

Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto. *Diário da República n.º 157/2018, Série I*. Lisboa: Assembleia da República.

Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto. *Diário da República n.º 151/2019, Série I*. Lisboa: Assembleia da República.

Portaria n.º 127/2009, de 30 de janeiro de 2009. *Diário da República n.º 21/2009 – I Série*. Lisboa: Secretaria do Estado do Emprego e da Formação Profissional.

Resolução de Conselho de Ministros n.º 183/2005, de 28 de novembro de 2015. *Diário da República n.º 228/2005, Série I-B*. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.

Resolução de Conselho de Ministros n.º 20/2012, de 9 de março de 2012. *Diário da República n.º 50/2012 – I Série*. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.