

Rocha-de-Oliveira, Sidinei
INSERÇÃO PROFISSIONAL: PERSPECTIVAS TEÓRICAS E AGENDA DE PESQUISA
Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, vol. 6, núm. 1, enero-marzo,
2012, pp. 124-135
Universidade Federal Fluminense
Rio de Janeiro, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441742844009>

**INSERÇÃO PROFISSIONAL: PERSPECTIVAS TEÓRICAS E AGENDA DE PESQUISA**

PROFESSIONAL INSERTION: THEORETICAL PERSPECTIVES AND AN AGENDA OF RESEARCH

Sidinei Rocha-de-Oliveira

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

sidroliveira@hotmail.com**RESUMO**

Este artigo este artigo tem por objetivo apresentar e discutir o conceito de inserção profissional, propondo um modelo analítico e uma agenda de pesquisa para os estudos sobre o tema no Brasil. Toma-se como base principal para o levantamento teórico textos da literatura francesa em razão da longa tradição em estudos sobre inserção profissional de jovens de diferentes grupos sociais e níveis de formação realizados naquele país. Com base na ideia da inserção como construção socio-histórica, propõem-se um modelo para compreensão da que adote uma perspectiva processual considerando a articulação das características individuais, aspectos institucionais e o contexto social econômico e cultural que orientam o momento de ingresso do jovem no mercado de trabalho. Por fim, apresenta-se uma agenda de pesquisa para estudos sobre o tema.

Palavras chave: inserção profissional. Mercado de trabalho. Jovens**ABSTRACT**

This paper presents the concept of professional insertion, considering an analytical model and an agenda of research for studies in Brazil. We start with theoretical survey texts of French literature in reason of the long tradition in studies on professional insertion of young of different social groups and carried through levels of formation in that country. Finally, we propose a model for understanding professional insertion that adopts a procedural perspective considering the relationship between individual characteristics, the institutional aspects that guide the timing of entry into the labor market and the historical and the social context.

Keywords: professional insertion. Labor market. Young adults.

Introdução

A inserção profissional de grupos em dificuldade (mulheres, minorias étnicas, jovens) tem sido, desde o início da década de 1980, uma das principais preocupações dos poderes públicos, estando na origem do crescimento de um conjunto diversificado de medidas no âmbito das políticas de emprego e de educação/formação. No entanto, apesar da ampliação dos estudos empíricos sobre esta temática, a inserção profissional continua a ser uma noção fluida e incerta, à procura de uma definição conceitual consolidada baseada numa “teoria da inserção” que também está por ser construída.

Assim, este artigo tem por objetivo apresentar e discutir o conceito de inserção profissional, propondo um modelo analítico e uma agenda de pesquisa para os estudos sobre o tema no Brasil. Toma-se como base principal para o levantamento teórico, textos da literatura francesa em razão da longa tradição em estudos sobre inserção profissional de jovens de diferentes grupos sociais e níveis de formação realizados naquele país. Além disso, ao longo das últimas quatro décadas foram realizados estudos acerca do tema orientados por diferentes correntes de pensamento, o que nos permite explorar modos diversos de compreender a inserção profissional e como estas abordagens contribuíram para aprofundar a reflexão sobre o assunto.

Parte-se da ideia de que a inserção profissional é um processo de fundamental importância, pois se trata da aprendizagem das relações de cada grupo dentro do ambiente de trabalho. Este processo de socialização secundário é a continuidade do aprendizado trazido da família e de grupos primários sobre o ambiente de trabalho. A partir da inserção profissional se estabelecem os modos de pensar e de agir na esfera do trabalho.

Este artigo divide-se em quatro seções, sendo a primeira esta introdução. A seguir, são apresentadas as bases conceituais para compreensão do conceito de inserção profissional nas perspectivas econômica e sociológica. Na terceira parte, apresenta-se um modelo teórico a partir dos conceitos explorados anteriormente. Finalmente, na quarta parte apresenta-se uma agenda de pesquisa para inserção profissional juntamente com algumas reflexões finais.

Situando a discussão sobre inserção profissional

A inserção profissional é recente como tema de pesquisa e surge em um contexto em que se apresentam múltiplas interpretações para o momento que busca representar: entrada na vida ativa, transição profissional, transição da escola-trabalho, entre outros. Do ponto de vista semântico, estas expressões seriam equivalentes. No entanto, cada um destes conceitos surgiu em um momento específico, dentro de um corpo social particular (ALVES, 2003), aqui iremos no centrar no desenvolvimento do conceito de inserção profissional.

Tal conceito começa a ser utilizado na França na década de 1970, como uma substituição à expressão entrada na vida ativa (*entrée dans la vie active*) utilizada na década anterior (NICOLE-DRANCOURT, 1996). A entrada na vida ativaⁱ entendida como o início, o princípio de uma vida profissional é o significado que melhor corresponde à perspectiva privilegiada pelos estudos na França na década de 1960, sendo uma das linhas de investigação que orienta os trabalhos produzidos nas condições em que ocorre a entrada na vida ativa dos jovens operários mais desfavorecidos.

O termo inserção profissional surge na década seguinte, primeiramente em textos legislativos e depois em estudos sobre as dificuldades com que um número crescente de jovens se

confronta quando termina a sua formação e pretende ingressar no sistema de emprego, dificuldades essas que contribuem para que a passagem do universo da educação/formação para o mundo do trabalho deixe de ser um acontecimento biográfico instantâneo, para passar a ser um processo longo e complexo (NICOLE-DRANCOURT; ROULLEAU-BERGER, 2002). Para Charlot e Glasman (1998), a noção de inserção, constitui antes de tudo, uma noção de debate social e político, semanticamente fluido, sendo de difícil separação da noção correlativa de exclusão que atribui uma visão de divisão particular, do social que são aqueles inseridos; integrados ao emprego e à vida social, e aqueles que são excluídos de ambos.

De acordo com Vénières (1997), a “Inserção profissional é o processo pelo qual os indivíduos que jamais participaram da população ativa ingressam em uma posição estável no sistema de emprego” (VERNIÈRES, 1997, p. 3). O autor considera a inserção como um processo que tem como ponto final o encontro do posto formal no sistema de emprego, ou seja, o conceito de inserção profissional proposto está diretamente relacionado ao término dos estudos e à busca de um posto de trabalho relacionado com o curso realizado. Desta forma, não são considerados em processo de inserção os desempregados que, em um período anterior, já tenham passado pelo processo de inserção, bem como as mulheres que buscam ingresso no mercado mais tarde e jovens que realizam trabalhos sazonais durante o período de férias, trabalhos estes apenas para obter recursos financeiros para atividades de lazer durante o período de estudos e que não estão ligados à sua formação profissional.

Vénières (1997) ressalta que os egressos de algumas carreiras profissionais muitas vezes não encontram posto condizente com seu curso de formação. Mesmo neste caso, ocorre inserção profissional, embora esta possa ser considerada uma disfunção que pode ser analisada como o fracasso no ingresso dentro do campo de atuação pretendido.

Seguindo esta perspectiva, se destacam dois elementos chave: o papel dos sistemas de gestão do emprego pelas empresas e a situação do mercado de trabalho. De um lado, a situação do conjunto do mercado de emprego, diretamente ligada à evolução macroeconômica e às escolhas organizacionais e sociais da sociedade considerada que podem determinar o contexto global do processo de inserção – o que pode se notar claramente em períodos de pleno emprego e subemprego como expresso acima. De outro lado, as características locais do mercado de trabalho pesam sobre a inserção, como as estratégias de gestão de mão-de-obra utilizada pelas empresas de cada setor ou região. Nas regiões ou nos ramos em que predominam as empresas que recorrem a estratégias de flexibilidade, baseada em forte rotação de mão-de-obra, o processo de inserção se caracteriza pela alternância entre empregos precários e desemprego. Quando predominam empresas que privilegiam a flexibilidade interna, fazendo chamado à capacidade de adaptação dos trabalhadores estáveis, a inserção se caracteriza por menor tempo de passagem por outras formas de inserção, como os estágios (VERNIÈRES, 1997).

Embora o autor proponha uma visão dinâmica da inserção, tratando-a como processo e considere a importância de diferentes atores que interferem neste processo, bem como de normas institucionais característicos de cada sociedade, a visão predominante é econômica e centrada na maximização da capacidade produtiva do indivíduo. Como o próprio autor salienta: “O período de inserção é, por definição, o tempo onde a eficiência produtiva dos novos ativos é inferior às normas de emprego estabelecidas que eles ocupam ou podem ocupar” (VERNIÈRES, 1997, p. 11). Nesta concepção é apresentada apenas uma possibilidade de caminho pelo qual o indivíduo, economicamente interessado, deve prosseguir até que obtenha ou não sucesso na sua empreitada rumo a um posto fixo.

Nesse sentido, os indivíduos são os principais responsáveis por suas vidas, e, do ponto de vista dos economistas, suficientemente racionais e capazes de tomar a melhor decisão entre as várias que se apresentam em um universo de possibilidades conhecidas e classificáveis. Esta perspectiva atribui aos indivíduos a capacidade de arbitrar entre trabalho, lazer e busca por emprego segundo um cálculo de otimização sobre um longo período de vantagens de cada uma destas escolhas (ROSE, 1998)

Esta concepção marcou (e ainda marca) decisivamente a forma como é analisada a problemática da inserção profissional nos estudos realizados pelos pesquisadores do *Centre d'études et de recherches sur les qualifications* (CERÉQ), conduzindo inevitavelmente a uma associação entre a inserção profissional e a transição entre inatividade, desemprego e emprego. As análises que marcaram a década de 1990 trabalham sobre valores salariais e as movimentações individuais, apresentando as mobilidades entre inatividade e emprego como resultado de uma decisão simples, pautada na ação individual. Estas movimentações entre estes três estados se dariam a partir da utilidade a eles auferida pelos indivíduos (jovens) em diferentes momentos da vida. Assim, os jovens se guiariam por períodos de atividade e inatividade – muitas vezes representada pelo retorno aos estudos – de acordo com interesses (pessoais ou profissionais) particulares antes de encontrar um posto estável (NICOLE-DRANCOURT; ROULLEAU-BERGER, 2006). Contudo, esta definição de inserção limita a abordagem desse processo aos momentos imediatamente posteriores à passagem dos sujeitos pelo sistema de ensino/formação, ficando restrita a uma inserção inicial e levando em conta um único modelo de contrato de trabalho.

Seguindo a vertente sociológica, Cordeiro (2002) considera a diversidade de modos de inserção que se desenvolvem a partir das novas formas de emprego. Segundo o autor, a estruturação da inserção pela oferta de postos do mercado de trabalho se desenvolve por meio das práticas de gestão dos recursos humanos das empresas. De acordo com esta hipótese as empresas estabelecem diferenciações, em maior ou menor grau, entre categorias de trabalhadores, independentemente das forças concorrenenciais que operam no mercado.

Para Cordeiro (2002), haveria diferentes lógicas de inserção em função de diferenciadas estratégias adotadas pelas empresas: escolha entre flexibilidade interna ou externa, modalidades de renovação dos trabalhadores, recomposição das qualificações, exigência de experiência profissional, realização de formação contínua, maior ou menor grau de autonomia profissional, contratos de trabalho estáveis ou em tempo parcial, etc., constituem, entre outras, medidas de política de gestão da mão-de-obra de uma empresa que influenciam decisivamente a inserção profissional dos indivíduos.

Além disso, a inserção profissional não estaria restrita apenas período de ingresso na empresa, mas teria dois momentos: a **inserção na empresa** propriamente dita (políticas de recrutamento), e os processos de **pós-inserção**, nomeadamente através das práticas de gestão de mão-de-obra nas empresas (políticas de utilização de mão-de-obra). Ou seja, esta abordagem de inserção profissional entendida como um estado intermediário, que tem duração determinada, sofre a influência da especificidade dos contextos onde ocorre e prefigura uma situação futura.

Assim, a adoção de políticas integradas de gestão de mão de obra (tipo de contratos de trabalho utilizados, formas de pagamento dos salários, nível de formação profissional requerido, critérios e formas de promoção, etc.) pode dar origem a dois modelos de inserção profissional, denominados pelo autor qualificante e não-qualificante.

a) A inserção qualificante caracteriza-se pela busca da empresa por desenvolver uma política voltada para a valorização dos seus recursos humanos (políticas seletivas de proteção dos seus trabalhadores, contratos estáveis, de condições de trabalho satisfatórias, políticas de formação internas, presença de um sistema organizado de progressão nas carreiras, etc.), contribuindo, assim, para o desenvolvimento das competências individuais e coletivas dos seus trabalhadores.

b) A inserção não qualificante caracteriza-se por elementos que contribuem para uma crescente desvalorização dos trabalhadores, tais como contratos precários, pouca ou nenhuma política de formação dentro da empresa, falta de sistema de progressão nas carreiras claro e bem definido, com elementos salariais baixos, etc.

A proposta de Cordeiro (2002) amplia a análise sobre inserção profissional evidenciando que este processo pode não estar limitado apenas à entrada dos indivíduos no mercado de trabalho após a sua passagem pelo sistema de educação/formação e trazendo as organizações e as políticas de recursos humanos como atores centrais do processo. De fato, a diversidade de contratos de trabalho encontrada atualmente reflete tanto políticas ou estratégias autônomas das empresas quanto questões mais gerais de gestão de mão-de-obra. Nesse sentido, a gestão de mão-de-obra da empresa nas suas relações com o mercado de trabalho resulta da influência de regras internas de gestão de mão-de-obra, bem como de modos de gestão externos.

Desta forma, passa-se a compreender a inserção profissional como um processo marcado por uma diversidade de elementos, ao longo do qual se configura uma dada situação profissional que desempenha um papel estruturante e/ou estruturador no desenvolvimento da vida produtiva de cada indivíduo. Neste sentido, as questões relacionadas com a inserção profissional devem ser analisadas na articulação entre a situação profissional que caracteriza os indivíduos num determinado momento, as condições que estão na origem dessa situação profissional e o modo como ela pode configurar a trajetória profissional posterior (CORDEIRO, 2002).

Para Charlot e Glasman (1998), as trajetórias dos jovens atualmente refletem um alongamento do período de inserção. Além disso, é fundamental considerar que a transformação ocorrida no mundo do trabalho foi bem mais profunda e está articulada com outros fatores de mudança social: a inserção não se apoia-se hoje apenas em uma lógica de articulação de espaços, na qual as fronteiras são menos definidas, mas de uma lógica temporal de percurso.

Assim, no modelo de relação de trabalho estabelecido na sociedade salarial, notadamente a francesa, o emprego assegura a estabilidade financeira e econômica, bem de relações sociais, a organização do tempo e do espaço e uma identidade. Além disso, possibilita a participação na esfera do consumo, permite a integração social e cívica pelas relações sociais que se intensificam, pelo estatuto que confere e pelo acesso que assegura aos direitos e às garantias sociais.

Nesse sentido, pode-se compreender como este papel alcançado pelo emprego e as transformações pelas quais têm passado conduzem a novos caminhos a discussão sobre inserção profissional, conferindo a esta *status* de problema social na contemporaneidade. As dificuldades encontradas pelos jovens na passagem para o sistema de emprego não têm apenas repercussões sobre o adiamento da entrada na idade adulta e o consequente prolongamento da juventude (GALLAND, 1990; 2000; 2007), mas também acabam por atrasar

o acesso ao estatuto de cidadão de pleno direito, conferido pela inscrição na sociedade salarial. Desta forma, contrariando a proposta de Vernières (1997) a compreensão do termo inserção profissional remete para um campo semântico complexo onde se interrelacionam as várias dimensões da noção de integração, e a inserção profissional relaciona-se com a sua integração econômica, social, cívica e simbólica (ALVES, 2003).

A dificuldade de ingresso no mundo do trabalho passa a ganhar espaço como problema social tanto nos estudos de economistas e cientistas sociais, quanto no plano das políticas governamentais. A partir das pesquisas realizadas, encontra-se um mosaico de trajetórias percorridas pelos jovens, desconstruindo o modelo predominante de passagem da escola/universidade ao trabalho. Alguns buscam a inserção por meio de dispositivos públicos, outros por meio das relações familiares ou de vizinhança, ou retomam e procuram alongar ao máximo possível o tempo de estudos, na expectativa de encontrar, com as experiências desenvolvidas durante o curso, uma oportunidade de trabalho estável.

Dubar (2001) defende que os percursos de inserção não podem mais ser compreendidos por meio de uma lógica única, baseados em uma racionalidade meramente econômica. No entanto, isto não significa que a inserção conduza cada indivíduo a um percurso aleatório baseado em experiências individuais. É possível identificar lógicas socialmente construídas por meio da vivência familiar, escolar, relacional ou específicas de alguns setores de formação. Estas lógicas típicas não só dependem certamente dos contextos econômicos da inserção, mas também de crenças compartilhadas por categorias de atores do sistema educacional e profissional.

Deve-se levar em conta que o espaço de transição entre escola/universidade e trabalho/emprego é estruturado por complexos jogos de atores sociais que se estendem em contextos históricos e institucionais determinados, mas que possuem funcionamento próprio. A questão de saber se os jovens podem ou não ser atores estratégicos da sua inserção profissional é uma pergunta central na investigação de suas trajetórias.

Segundo Franzoi (2011, p. 229), “o termo inserção profissional refere-se ao processo de valorização e legitimação dos saberes e dos diferentes atributos dos indivíduos que se dá entre a formação e o trabalho, construído pelos autores em um ou outro campo de atuação”. A autora destaca que a inserção profissional apresenta dois limites: o sistema de formação e o produtivo e tem sua dinâmica “caracterizada pelos nexos concomitantes de interdependência e autonomia entre esses dois sistemas” (p. 164).

As estratégias desenvolvidas por esses grupos de atores criam “mundos da inserção” que influenciam as ações de gestores e de trabalhadores nas empresas, dos intermediários do emprego, das instituições educativas e dos segmentos de jovens socialmente identificáveis. Estas redes transversais reúnem pessoas que compartilham, em menor ou maior grau, as mesmas referências, concepções do trabalho, níveis de formação, experiências e estratégias mais ou menos bem coordenadas. O mundo da aprendizagem apresenta-se diferentes nos mais diversos tamanhos e formas de empresa. Nas pequenas e médias empresas há forte importância das relações locais de vizinhança; na administração o concurso público cria um ingresso que favorece a igualdade como meio de acesso; nas formações universitárias técnico-profissionais os cursos de formação constituem o primeiro momento de aprendizagem das regras do mercado de trabalho no qual o jovem ingressa.

Estes mundos também diferem da grande empresa, da concorrência sobre os empregos regulados por gabinetes de recrutamento e a lógica da competência ou da avaliação. Ainda,

deve-se acrescentar o mundo dos dispositivos públicos de inserção, dos estágios e das atividades de voluntariado. Cada um destes mundos dá origem a mercados de trabalho com regras específicas que por sua vez originam diferentes modos de inserção profissional (DUBAR, 2001).

Desta forma, define-se a inserção profissional como um processo individual e coletivo, histórico e socialmente inscrito. Individual por que diz respeito à experiência vivenciada por cada sujeito na esfera do trabalho, bem como suas escolhas profissionais e expectativas de carreira. É um processo coletivo por ser vivenciado de maneira semelhante por uma mesma geração ou grupo profissional. É um processo histórico, pois desenrola com a “moldura” de elementos econômicos, sociais e políticos que caracterizam uma época. É socialmente inscrito, pois é marcado por processos institucionalizados e representações sociais compartilhadas pelos indivíduos de determinado grupo ou região sobre o período da inserção profissional.

A proposta de Dubar (2001) amplia a discussão sobre inserção profissional principalmente ao considerar que o conceito também está inserido em um contexto sócio-histórico, assumindo contornos diferenciados em cada país. Além disso, o autor contribui para a discussão metodológica do tema, a qual foca numa abordagem relacional baseando-se tanto na história biográfica dos atores quanto nos aspectos institucionais que influenciam e organizam o período de inserção de modo mais amplo.

Inserção profissional: um modelo de estudo

A reflexão sobre inserção profissional se situa numa fronteira de temas complexos: juventude e mercado de trabalho. As próprias definições destes termos encaminham para variadas correntes e formas de compreensão. Aqui, centramos nossa perspectiva na diversidade de possibilidades que se estabelecem na articulação entre formação e trabalho.

Nesta visão, a transição da escola/universidade ao trabalho/emprego não pode ser compreendida apenas por meio de mecanismos econômicos de análise de mercado. É necessário considerar que tal processo decorre das interações diversas e complexas vividas pelas pessoas individualmente e influenciada pelos grupos dos quais participam e mecanismos institucionais que orientam o processo.

A inserção profissional não é um processo único vivenciado por uma multidão de indivíduos jovens, pois são múltiplas as juventudes (GALLAND, 2007) construídas no mundo contemporâneo. Juventudes que são distintas em modos de pensar, de agir e de viver o processo de passagem à vida adulta e que, por consequência, vivem modos distintos de inserção profissional. As diferenças sociais e econômicas das diferentes classes, bem como particularidades regionais são elementos que tornam ainda mais complexa a compreensão de como se dá esta inserção. No entanto, compreendê-la é fundamental para entender como ocorre o primeiro momento de construção da força de trabalho, o desenvolvimento profissional dos jovens e, ainda, lançar pistas para futuras políticas públicas e ações governamentais para o setor.

No que se refere ao conceito de mercado de trabalho, segue-se a compreensão de Rocha-de-Oliveira (2011, p. 98), que destaca:

Os mercados de trabalho são espaços dinâmicos que se ajustam e se modificam ao longo do tempo. Os atores (indivíduos, organizações, Estado, etc.) constroem e alteram os mecanismos de organização do mercado por meio das relações sociais que estabelecem ao longo dos anos. Nesse sentido,

não há um único mercado do qual todos os trabalhadores participam, mas múltiplos mercados dinâmicos, que se formam e se alteram de acordo com particularidades de segmentos de produção, profissões, regiões etc.

O processo de inserção profissional é o momento em que o jovem aprende as regras que organizam o mercado de trabalho que começa a fazer parte, ou seja, é um processo de transmissão das “normas de orientação” muitas vezes ainda durante o período de formação, sendo as instituições de ensino importantes atores.

Assim, para compreender a inserção dos jovens, é fundamental articular o ponto de vista estrutural – a sua vivência, delimitada por sua condição de origem – com o ponto de vista biográfico – as peculiaridades de suas múltiplas experiências que decorrem da interação em seus contextos sociais (ambiente familiar, grupo de pares, etc.) e do fato deles viverem um momento do ciclo de vida dentro de uma geração, sujeita às mesmas influências culturais de uma dada temporalidade histórica (DUBAR, 1994).

Assim, como sintetizado na Figura 1 abaixo apresentada, a compreensão do processo de inserção profissional requer que se tenha em conta aspectos individuais e institucionais, bem como o contexto em que estes se inscrevem.



Figura 1: Inserção profissional

Primeiramente, a inserção profissional é uma construção social, inscrita em um contexto sócio-histórico. Logo, aspectos da conjuntura econômica, da estrutura demográfica e ocupacional de cada região ou país, níveis de formação e desenvolvimentos tecnológico e industrial são a moldura do ingresso do jovem no mercado de trabalho. A análise sociológica apresentada na seção anterior busca articular estes dois níveis de análise que correspondem ao sentido diferente do termo construção social.

No que se refere aos aspectos institucionais, as regulamentações estatais dizem respeito às leis que pautam como deve ocorrer a entrada no mercado de trabalho (idade mínima, formação para cargos específicos, leis que orientam as relações de trabalho) e as políticas públicas como o governo tem tratado a inserção em dado momento. Embora estas duas estejam ligadas à

esfera governamental, elas representam aspectos distintos: enquanto as primeiras apresentam um caráter mais amplo e duradouro, sugerindo normas de regulação do mercado, as políticas são planos de duração determinada, voltados para segmentos ou setores específicos da população.

Ainda no quadro institucional, merecem destaque as políticas de gestão de recursos humanos promovidas pelas empresas, que podem assumir formas distintas dependendo do tamanho da organização, setor de atuação ou mesmo para grupos profissionais considerados diferenciais para o negócio ou em que há carência. As organizações profissionais podem ter maior ou menor influência dependendo da antiguidade e integração de cada grupo profissional. No caso de médicos e advogados brasileiros, estas instituições têm papel central na regulamentação da profissão e, consequentemente, na inserção profissional, já profissões mais recentes ainda não dispõem de tal nível de organização.

Também se destaca o papel das instituições de ensino como atores que atuam direta ou indiretamente sobre o mercado de trabalho, contribuindo para a formação de normas que podem ser originadas fora da estrutura daquele mercado.

As organizações de intermediação ganham destaque e tornam-se atores importantes na esfera do trabalho nas últimas décadas. Desta forma, alguns meios utilizados nos processos de recrutamento como consultorias, agências de intermediação ou mesmo alguns veículos de comunicação, assumem papel importante para compreensão da inserção profissional. Um exemplo marcante é a ação dos intermediários no caso dos estágios. Estes agentes surgiram para facilitar a relação instituição de ensino-aluno-organização identificando oportunidades e encaminhando jovens. No entanto, fizeram desta atividade um negócio e hoje atuam como empresas de agenciamento de vagas, contribuindo para a definição das relações que se estabelecem no “mercado de estágios” que tem se formado em alguns campos profissionais.

No nível individual, o foco recai sobre os atores sociais concretos e as estratégias que estabelecem a inserção a partir do sistema institucional que se apresenta. São considerados os interesses apresentados na vertente econômica, mas também valores, objetivos profissionais particulares e afinidades “culturais”. Observam-se os recursos estratégicos, bem como ocorrem os percursos biográficos.

Entre os elementos individuais, considera-se a origem familiar do jovem, experiências de trabalho, expectativas profissionais, representações do trabalho e estratégias de inserção empreendidas. Como origem familiar, entende-se a etnia, escolaridade, profissão dos pais, valores sobre o trabalho considerados pela família, elementos que contribuem para a construção de suas representações do trabalho, bem como para o aprendizado das estratégias de inserção a serem utilizadas. Na experiência profissional tem-se a biografia da relação do sujeito com o mundo do trabalho, considerando-se além dos conhecimentos práticos e a formação de redes de relacionamento, seus encantamentos e desilusões vivenciadas na esfera laboral ao longo de sua trajetória. As representações do trabalho tornam-se importantes, pois retratam a forma como o jovem tem gravado no seu imaginário o modo como o trabalho pode ser visto ao longo de sua vida. As expectativas profissionais permitem analisar, a partir das experiências vividas, como o sujeito está se preparando para a continuidade de sua profissão, e como ocorre a inserção profissional neste processo.

Reflexões finais e uma agenda de pesquisa para inserção profissional

Neste texto tivemos por objetivo trazer para a pauta de discussão a questão da inserção profissional de jovens apresentando uma base conceitual e uma articulação de elementos que podem contribuir para a compreensão do tema no Brasil.

Após sintetizar as ideias apresentadas, propomos um modelo para compreensão da inserção profissional que considera a trajetória individual, aspectos sócio-históricos e institucionais que marcam o ingresso do jovem no mercado de trabalho. A passagem da escola/universidade ao mercado de trabalho é parte integrante de um processo maior, a passagem à vida adulta. Segundo Galland (1990, 2000) e Dubar (2001), esta passagem é, ao mesmo tempo, profissional e sociocultural, devendo ser analisada numa perspectiva relacionada aos demais elementos da sociedade. Essa perspectiva congrega a ideia de que existem múltiplas juventudes vinculadas às dimensões temporais e culturais e o debate apresentado pode ajudar no entendimento de como pode se realizar a inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho.

Estas reflexões nos permitem entender e aceitar que os jovens brasileiros constituem um grupo não homogêneo, apresentando diferenças étnicas, culturais, sociais e econômicas, além de graus diferenciados de aspirações e ambições no campo profissional e do trabalho. Tais diferenças formam diferentes juventudes influenciadas pelas estruturas demográfica e ocupacional, pela conjuntura da economia do país/região, com diferentes níveis de formação e estágios de desenvolvimento tecnológico e industrial.

Levando em conta que cada um deles apresenta diferentes origens familiares e valores, suas expectativas e desejos de inserção apontam as representações que têm sobre a futura relação com o trabalho. Sabendo-se ainda que no país/região são definidas políticas públicas mais ou menos eficientes, que o papel das instituições de ensino pode ser mais pró-ativo, que as organizações profissionais se estruturam para atuar e pressionar na proteção de uma determinada categoria de profissionais é possível incorporar a discussão apresentada acima na compreensão das diferentes facetas que se apresentam quando se quer discutir mercado de trabalho e inserção profissional de jovens.

Desta forma, para preencher as lacunas sobre o tema e ampliar os estudos sobre inserção profissional propomos a realização de estudos que considerem:

- a) A articulação entre estrutura ocupacional e sistema de ensino a fim de analisar como a ampliação da formação e o crescimento do ensino superior tem se refletido no processo de ingresso no mercado de trabalho.
- b) Como os sistemas institucionalizados de inserção profissional, tais como primeiro emprego, estágios e programas *trainee*, tem contribuído para o processo de entrada no mercado de trabalho e qual o perfil dos jovens que buscam cada um deles.
- c) A ação das instituições de ensino na preparação dos jovens para o ingresso no mercado de trabalho.
- d) As peculiaridades do processo de inserção profissional nas diferentes áreas de conhecimento, considerando a ação das instituições de ensino, agentes de intermediação, órgãos de classe, entre outros atores que contribuem para os aspectos de institucionalização do processo.
- e) A relação da família e das redes sociais no processo de ingresso no mercado de

trabalho.

- f) Aspectos de gênero, classe e raça influenciam no processo de inserção profissional.
- g) Trajetórias biográficas e estratégias individuais como projeto profissional e planejamento de carreira que permitem analisar como se dá a ação dos sujeitos no processo.
- h) Estratégias de mobilidade profissional como forma de inserção no mercado de trabalho ou de crescimento na carreira.

Enfim, estas são algumas possibilidades de pesquisa para um tema que se torna mais importante na medida em que verificamos a ampliação do tempo de estudo e o ingresso de um número cada vez maior de estudantes no ensino superior. Assim, espera-se que este texto sirva como contribuição para aprofundar a discussão sobre os diferentes processos de inserção profissional que marcam os jovens brasileiros.

Referências

- ALVES, Natália. **Trajectórias académicas e de inserção profissional dos licenciados 1999-2003**. Lisboa: DST/Reitoria da Universidade de Lisboa. 2003.
- CHARLOT, Bernard; GLASMAN, Dominique. **Les jeunes, l'insertion, l'emploi**. Paris: PUF, 1998.
- CORDEIRO, João Pedro. Modalidades de Inserção Profissional dos Quadros Superiores nas Empresas. **Sociologia, problemas e práticas**, n.º 38, 2002, pp. 79-98
- DUBAR, Claude. La construction sociale de l'insertion professionnelle. **Education et Sociétés**, 7, 1, pp. 23-36. 2001.
- DUBAR, Claude. L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel. **Revue Française de Sociologie**, 1994. 35, pp. 283-291.
- DUBAR, Claude. **La socialisation**. Construction des identités sociales et professionnelles. Paris: Armand Colin. 2007.
- FRANZOI, Naira Lisboa. Inserção profissional. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (Org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011, p. 229-231
- GALLAND, Olivier. Entrer dans la vie adulte : des étapes toujours plus tardives, mais resserrées, **Economie et statistique**, 2000, n° 337-338, p. 13-36.
- GALLAND, Olivier. Un nouvel âge de la vie, **Revue française de Sociologie**, 1990. XXXI-4, p. 529-550.
- GALLAND, Olivier. **Sociologie de la jeunesse**. Paris: A. Colin, 2007.
- MARCHAND, Olivier. **Gestion des âges et flexibilité du marché du travail**. In: Travail et Emploi, N 100, Octobre 2004.
- NICOLE-DRANCOURT, Chantal. Histoire d'un sujet et statut du sujet. In: Lurol, M. (Orgs.) **Les jeunes et l'emploi**. Recherches pluridisciplinaires. Paris : La Documentation Française. 1996. pp. 113-150.

NICOLE-DRANCOURT, Chantal; ROULLEAU-BERGER, Laurance. **L'insertion des jeunes en France.** Paris: PUF. 2006.

NICOLE-DRACOURT, Chantal; ROULLEAU-BERGER, Laurance. **Les jeunes e le travail 1950 - 2000.** Paris: PUF. 2001.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Ponto de partida: Juventude e Mercado de trabalho. In: FERRAZ, Deise Luiza; OLTRAMARI, Andrea Poleto; PONCHIROLI, Osmar (Orgs.). **Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2011. p. 89-112.

ROSE, José. **Les jeunes face à l'emploi.** Paris: Desclée de Brouwer, 1998.

VERNIERES, Michel. **L'insertion professionnelle, analyses et debats.** Paris: Economica, 1997.

ⁱ O termo entrada na vida ativa segue sendo utilizado principalmente por autores da sociologia da juventude como Oliver Galland. Ver : GALLAND, Olivier. **Sociologie de la jeunesse.** Paris: A. Colin, 2007.