

# La globalización y el lugar de la diferencia en el mercado de trabajo.

## Divergencias y convergencias público - privadas

Carlos Veloso da Veiga<sup>1</sup>  
Ivo Domingues<sup>2</sup>

### RESUMEN

Las personas con deficiencias físicas y mentales, enfermedad profesional o accidentada laboralmente, los trabajadores inmigrantes y del mundo rural, así como las personas de las minorías étnicas, concretamente las de etnia gitana, poseen elevadas fragilidades educativas y de calificación profesional. Esas fragilidades provocan desventajas sociales en el acceso y el progreso profesional en el mercado de trabajo. Aunque las fragilidades no se reflejen con igual intensidad en las diferentes categorías y situaciones concretas, romper el entramado de la exclusión y obtener un trabajo remunerado es más difícil para quien posee el estigma de ser “diferente” y padece los efectos de los prejuicios y de los estereotipos que los otros tienen sobre ellos.

Partiendo de una muestra de 159 agentes con cargos directivos y pertenecientes a un conjunto de organizaciones públicas y privadas, se pretende obtener un conocimiento más profundo de los factores que dificultan o facilitan la integración profesional de la “diferencia”. Al mismo tiempo se procura contribuir para la urgencia de soluciones políticas y sociales que potencien el desarrollo de prácticas de igualdad de oportunidades, en un contexto de economía global y de crisis económica,

### ABSTRACT

People with physical and mental disabilities, people suffering from occupational diseases, victims of work accidents, immigrant and rural workers, as well as people from ethnic minorities, such as gypsies of Romani nationality, exhibits high levels of lack of educational and professional qualifications. These weaknesses cause social disadvantages in access to the labour market and into their professional development. Although we can not generalise the degree of labour market discrimination due to these weaknesses, the truth is that breaking the clutches of exclusion and get a paid work are more difficult for those who have the stigma of being “different” and suffer the effects of preconceptions and stereotypes from others.

Using a sample of 159 leaders and pertain staff from public and private organisations, this paper seeks to better understand the factors that hinder or facilitate the professional integration of the “different” in Portugal. At the same time this manuscript aims to contribute to the emergence of political and social policies that strengthen the development of practices for equal opportunities in the context of the global economy and economic crisis, in particular high rate of unemployment, such is the current situation in Portugal. High rate of

<sup>1</sup> Sociólogo, Departamento de Sociología da Universidade do Minho, Braga, Portugal. *Campus de Gualtar, 4710-057 Braga – Portugal. Tel. 00351 235604218. [cveiga@ics.uminho.pt](mailto:cveiga@ics.uminho.pt)*

<sup>2</sup> Sociólogo, Departamento de Sociología da Universidade do Minho, Braga, Portugal. *Campus de Gualtar, 4710-057 Braga – Portugal. Tel. 00351 235604212. [ivodomingues@ics.uminho.pt](mailto:ivodomingues@ics.uminho.pt)*

cuando la alta tasa de desempleo, como sucede actualmente en Portugal, tiende a aumentar las debilidades de las personas socialmente desfavorecidas.

**Palabras Clave:** diferencia; globalización; empleo; mercado de trabajo; calificación; competencias.

unemployment tends to augment the effect of the lack of skills of the socially disfavoured.

**Key words:** difference; globalization; job; work market; qualification; abilities.

## Introducción

En las sociedades contemporáneas el trabajo y la correspondiente integración profesional son elementos fundamentales de cohesión y de diferenciación social. El ejercicio de una actividad profesional remunerada no produce sólo el acceso al rendimiento monetario, otorga también estatus e identidad social.

Siendo las sociedades actuales marcadamente salariales, como sucede en este “mundo nuevo” de economía global, donde sólo una pequeña minoría consigue sobrevivir de fuentes de rendimiento alternativas al salario, las dinámicas de los procesos de inclusión y exclusión social se centran cada más en las calificaciones y en las competencias que las personas poseen (o no) para acceder y participar en el mercado de trabajo.

La importancia que para la mayoría de las personas adquiere la obtención y conservación de un empleo, es el reconocimiento explícito, social y político, del valor del trabajo, sobre todo en la cultura occidental, donde algunas de las reglas sociales más importantes consisten en la valorización social de los individuos que trabajan. Puede, incluso, afirmarse que la condición de persona social está directamente relacionada con la potencialidad y capacidad para producir riqueza social, sea bajo la forma de bienes estrictamente materiales, sea por el desempeño de una función cualquiera con interés colectivo. Como refiere Molina “El mundo del trabajo supone la última de las tres instancias básicas de socialización por donde pasa la biografía de todo ser humano. En ella termina la primera etapa de la vida, etapa que podemos definir como de madurez, sea desde un punto de vista biológico, de aprendizaje, psicológico y de preparación, o desde una perspectiva sociológica” (1993: 248).

Efectivamente, desempeñar un papel profesional, o una función similar, es fundamental para construir la identidad social, y para obtener el estatus de miembro efectivo de la comunidad. Los efectos psicológicos y sociales que se ciernen sobre los individuos y sus familias en situaciones de desempleo, sobre todo en los casos de desempleo de larga duración, y la angustia del desempleo de los jóvenes activos son una de las pruebas más sólidas del valor del trabajo.

En Portugal, a pesar del esfuerzo público en el desarrollo de numerosos programas de política social pública, de iniciativa nacional o comunitaria, lo que se comprueba es que las desventajas asociadas a los trayectos escolares y de calificación profesional obsoleta o frágil que tienen la mayoría de las personas pertenecientes a determinadas categorías sociales, ya de por sí tendientes a limitar su acceso al mercado de trabajo, se asocian las nuevas exigencias de flexibilidad laboral y de mayor capacidad productiva, así como la desaparición o pérdida de importancia de algunas profesiones típicas y una fuerte ascensión de las formas atípicas y precarias de empleo.

Con un cuadro tan desfavorable no extrañará que el desempleo, el subempleo, y el empleo precario alcancen de forma súbita a las personas de estas categorías sociales y que sean necesarias medidas correctivas de política social que eviten la exclusión social y la marginalización de muchas de ellas.

En un escenario transformador de la economía global, entre los procesos que provocan exclusión, figura como un factor principal el desempleo. Como señala Xiberras “Otros procesos provocan exclusión por consecuencias inducidas, externas a los propios procesos. Es así con el desempleo y, en particular con el desempleo de larga duración que se origina, principalmente, por la modernización del aparato productivo e incluso por la transformación de las relaciones de trabajo” (1993: 16) y continua la autora (ejemplo: 17) que en la perspectiva de los desempleados “el desempleo conduce a la interrogación sobre las ganas y capacidad de adherir de nuevo a inéditas relaciones de trabajo”. Diríamos que no sólo el desempleo, sino también el no acceso al empleo, pues, como bien subraya aquella autora, a la persona que se niega o es considerada incapaz de participar en mercado de trabajo, se le atribuye automáticamente la condición de excluida del acceso a muchos de los bienes y servicios socialmente producidos, sean materiales o simbólicos y, por extensión, a un refuerzo de su identidad diferenciada de la “normalidad” socialmente vigente. En otras palabras, las etiquetas negativas y socialmente estigmatizantes que se sustentan en los prejuicios y estereotipos sobre las personas “diferentes”, se refuerzan con la no participación de esas personas en el mercado de trabajo. Además de deficientes, inválidos, extranjeros, negros, gitanos, son parásitos (pedigüños o sostenidos por el Estado) que no participan en el esfuerzo productivo nacional, ni en la correspondiente sociedad de consumo.

Generalmente, las personas de estas categorías sociales son las más afectadas por el actual funcionamiento neo-liberal del mercado de trabajo, en el que las empresas cada vez más usan como factor de competitividad los bajos salarios y la precariedad laboral, los vínculos precarios, una utilización más intensa de la mano de obra y el recurso al despido como forma de corregir los desvíos a los beneficios esperados. Esto en el sector privado. En el sector público se asiste, por el mismo principio neo-liberal a una reducción del número de empleos públicos, acompañada también por el recurso a la utilización de vínculos precarios y a la dispensa de trabajadores por sucesivas privatizaciones de empresas públicas, y a la reducción rápida y drástica del gasto público (déficit de la cuenta del Estado) con recurso a empresas privadas para realizar muchos servicios (*outsourcing*) hasta ahora responsabilidad de las organizaciones dependientes de la administración estatal.

Con las funciones sociales del Estado sometidas a la globalización de los mercados, y la fuerza de las ideologías y de las políticas económicas de

orientación neo-liberal que la animan, la promoción de políticas y programas fomentadores de la igualdad de oportunidades es cada vez más esencial en la defensa y promoción del empleo, en la redistribución de los rendimientos y en la promoción de la cohesión social.

Sin duda que actualmente las oportunidades de acceso al mercado de trabajo, que evitan que los individuos puedan caer en el entramado de la exclusión, son determinadas por las crecientes exigencias que la competitividad económica a escala global produce en las relaciones laborales y en el funcionamiento del mercado de trabajo.

Así, considerando las especificidades del actual contexto de la economía global, en este trabajo se presentan y discuten las dificultades, necesidades y condiciones de calificación profesional y acceso al empleo que enfrentan las personas pertenecientes a algunas de estas categorías sociales más vulnerables a los fenómenos de exclusión, como se comprueba por las manifestaciones de los agentes con funciones directivas de un conjunto de organizaciones públicas y privadas. Concretamente, consideraron dentro de este grupo a las personas con deficiencias, las víctimas de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, los gitanos, los inmigrantes de los países de habla lusa y de Europa del Este, y los trabajadores del mundo rural.

### **Metodología adoptada**

Los datos que sirvieron de base a ese estudio provienen de un cuestionario realizado a un conjunto diverso de organizaciones públicas y privadas, concretamente ayuntamientos, empresas privadas, cooperativas, asociaciones y otras. En total la investigación está constituida por 159 agentes con funciones directivas, perteneciendo 107 a organizaciones de naturaleza privada, y 52 a organizaciones de naturaleza pública. Estos agentes prestan servicios en los diversos sectores de la actividad económica, desde el sector comercial, al industrial y de servicios, con especial relevancia para este último, al que pertenecen la mayoría de las organizaciones donde se respondió al cuestionario. Entre las que pertenecen a este último sector, sobresalen por su peso las organizaciones de la administración local, salud y educación.

La distribución espacial cubría todo el territorio portugués, incluyendo los archipiélagos de las Azores y Madeira, con particular mención para la Región Norte y, sobre todo, para la Región de Lisboa y Valle del Tajo, los dos territorios económicamente más desarrollados de Portugal.

Considerando el número de trabajadores, se verifica que cerca del 75% son organizaciones de pequeña/mediana dimensión, teniendo menos de 50 trabajadores, y dentro de éstas casi el 50% no posee más de 10 trabajadores.

### **Breve encuadramiento teórico**

Contrariando las corrientes que auspician la decadencia de la *ética del trabajo* y de la pérdida del *valor del trabajo*, tener un empleo continúa siendo relevante para acceder al estatus de mayoría de edad y de participante activo en la vida social. Como señala Pérez Marín a propósito del valor del empleo para las personas con deficiencia, el mismo “debe considerarse como el objetivo por excelencia, por conseguir actuar sobre toda su vida, médica, rehabilitadora, psicológica, pedagógica, profesional, que no tendrá su justificación plena, si no consiguen trabajo que puedan realizar en plenitud según su exigencia y con todos los derechos y obligaciones que el mismo tenga implícitos” (Marín, 1995: 35). Estas palabras revelan bien como el trabajo, aunque pueda ser un vehículo de alienación, o de explotación de las capacidades de las personas, ejerce importantes funciones psicológicas y sociales.

Actualmente, nos parece obvio que tener un empleo continúa significando tener una identidad reconocida y auto-reconocida, auto-estima, auto-respeto, sentido de responsabilidad, dignidad y bienestar psíquico, por el hecho de ser un miembro útil, aceptado y respetado socialmente. Diríamos todo eso, debido a estar en posesión el que tiene empleo de lo que los sociólogos denominan un rol-clave. Además de eso, la socialización secundaria proporcionada por la participación en el trabajo permite tener y diversificar la interacción social con personas de varios tipos y posiciones sociales y crear lazos de pertenencia y de amistad. Incluso cuando el trabajo es poco motivador, desgastante, aburrido o repetitivo, no deja de ser esencial en la estructuración de las rutinas de la vida diaria, semanal y anual ayudando al equilibrio de la gestión de la vida personal y familiar.

A eso se refiere Robert Castel (1995), para quien el trabajo debe ser entendido como un instrumento imprescindible de integración en la estructura social, por las oportunidades de cohesión social que crea, y no sólo como una mera relación técnica de producción. Para este autor, no participar en el mundo del trabajo es un factor de exclusión social, siendo el apartamiento el resultado final de un proceso que produce *desafiliación*.

En esta línea de pensamiento, la asociación entre el trabajo estable y la integración profesional y social sólida, caracterizan la zona neurálgica de la integración social. Al contrario, cuando la ausencia de participación en la actividad productiva y el aislamiento social se conjugan, sus efectos negativos van a producir la exclusión o, si preferimos, la terminología usada por Serge Paugam (1991), la *descalificación*, que este autor considera como el *descrédito de los que no participan plenamente en la vida social*, considerando ese descrédito en relación al estatus de persona asistida.

A su vez, el concepto de integración expresa la entrada en un dominio socio-cultural específico. Significa ocupar un lugar entre los otros, no solo los que están a su lado, sino en interacción completa. La noción de sociedad que este concepto acoge tiene como fundamento que entre los individuos reunidos en un espacio tiene que haber comunión de modelos de comportamiento, de valores y de identidad cultural. Concluyendo, la integración social es un término práctico, que solo se entiende cuando se promocionan prácticas concordantes con su propio concepto.

Incluso aunque estemos en profundo desacuerdo con el actual funcionamiento del mercado de trabajo producto de la economía global, la verdad es que estamos ante un proceso de producción en el que se asiste a una pérdida de vigor de los modelos establecidos de los productos y servicios, y del surgimiento de una cada vez mayor diversidad. Esa alteración cualitativa va acompañada de sofisticados sistemas de control de calidad de los ritmos y de las secuencias de los procesos productivos y del desempeño de servicios, con las empresas y los consumidores valorizando cada vez más, la certificación de calidad (normas ISO). Hoy, como nunca antes, la fuerza de la publicidad y la inducción al consumo generaron necesidades de mejoría o actualización constante de lo que es ofrecido al mercado.

Quizás por este motivo, el mercado de trabajo asentado en el empleo estable y regulado por convenios colectivos y legislación protectora de los derechos de los trabajadores, a tiempo completo, con seguridad, salarios reales en crecimiento, ventajas y regalías sociales, parece ser cada vez más una ilusión para la mayoría de los trabajadores portugueses. Al contrario, se asiste a un incremento sustancial del trabajo temporal, parcial, arbitrario y de otras modalidades de empleo precario, por “recibos verdes”, sin normas, que sólo encubre el espectro del *desempleo*, asentándose en condiciones de trabajo muy por debajo de los modelos socialmente aceptables. Este tipo de empleo, y el llamado desempleo tecnológico, en crecimiento frente a la rápida obsolescencia de las calificaciones profesionales de muchos trabajadores, están dejando muchas personas fuera del mercado de trabajo. Todas las características de la globalización, en lo que concierne a sus efectos sobre el mundo del trabajo, parecen conjugarse para que esté terminando el trabajo asalariado tal como ha existido hasta ahora, y para que la ciencia y tecnología se asuman como principales motores de las fuerzas productivas.

De hecho, en esta ya denominada tercera revolución industrial en curso, los sistemas educativos parecen comenzar a zozobrar ante la desvalorización de los saberes (de los conocimientos duraderos) en detrimento del pragmatismo de modelos de eficiencia y eficacia, inductores de una postura ante la escuela que valoriza las competencias técnicas y, en lo posible, de aplicación inmediata.

Respecto a este aspecto particular, la propia formación profesional no sólo es representada como un medio privilegiado de acceso al mercado de trabajo, sino también como una panacea que, siendo realizada continuamente, permitirá las calificaciones técnicas y profesionales necesarias para que los individuos accedan y se mantengan en el mercado de trabajo.

En este tiempo de globalización de las economías y en un espacio geográfico donde se hacen sentir con alguna intensidad los efectos de la misma, es evidente la impresión, no siempre confirmada por las estadísticas, de que las desigualdades sociales están aumentando de forma significativa. Uno de los indicadores más claros de ese fenómeno en Portugal, nos lo suministra la tasa de desempleo que los últimos años no ha parado de crecer, situándose actualmente cerca del 8,3%.

Ese valor, el más elevado de los últimos 20 años, tiene, sin duda, su crecimiento íntimamente relacionado al desarrollo de la nueva economía que acompaña el proceso de globalización en curso, cuya lógica de distribución de los beneficios de la producción, ordenada por el desarrollo del capitalismo accionista que le está asociado, ha provocado una erosión en el volumen y en la misma calidad y duración del empleo. Esta nueva forma de capitalismo fuerte y fundamentalmente, anclada en el denominado comercio libre y en el progreso tecnológico, ahora asociado a una nueva era industrial tiende a favorecer el empleo cualificado en detrimento del empleo tradicional, poco cualificado o por lo menos poco cualificado pero estable. Esto ha venido a provocar una transformación de los puestos de trabajo y su escasez, promoviendo la transferencia de los trabajadores más cualificados hacia los nuevos sectores altamente productivos. Entre los efectos perversos de ese reordenamiento del mercado de trabajo, se encuentran la reducción de los salarios de los trabajadores no cualificados; el aumento de los rendimientos del capital; el incremento de las diferencias intra e inter sectoriales y regionales; la intensificación de una cierta movilidad ascendente de las nuevas élites profesionales, acompañada de una fuerte desclasificación social de aquellos que pierden espacio e importancia en el nuevo orden económico mundial.

En Portugal, entre esos excluidos figuran los designados como “diferentes”, siempre sujetos a las desigualdades estructurales; nos referimos a las personas de las categorías sociales más vulnerables, donde se incluyen las consideradas en ese trabajo, que sienten de forma creciente los riesgos de alejamiento en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo, principalmente cuando a las razones de discriminación social, basadas en las diferencias sociales, sexuales, raciales, étnicas y de la condición física o mental, se añaden las relacionadas con sus escasas o nulas calificaciones escolares y profesionales.



Además de esto, la globalización de la economía y su consecuente reorganización del mercado, que lanzaron a Portugal hacia una compleja crisis, trajeron mayores dificultades para la adquisición o actualización de las calificaciones, factores que condicionan aun más a la vulnerabilidad socio-económica de las personas “diferentes”. Estas personas, ya sea en el discurso socialmente dominante, o en el discurso de las políticas sociales públicas, como se puede comprobar por el análisis de los textos legales y de los discursos de los agentes del Estado, son concebidas como excluidas, tal como sucede con las personas con enfermedad mental, los marginados, los delincuentes, los pedigrüños, etc. Las personas de estas categorías sociales se identifican también por su relación con las situaciones de pobreza y de vulnerabilidad a la pobreza, conjuntamente con los ancianos pensionistas, agricultores de bajo rendimiento, asalariados con bajos salarios o en situación de trabajo precario, y también con los que viven en el sub mundo de la economía informal, los desempleados de larga duración, y los jóvenes con bajas calificaciones intentando ingresar por vez primera en el mercado de trabajo. En algunos casos, las personas de las categorías consideradas en este estudio pueden incluirse en más de una de las categorías mencionadas, constituyendo casos de múltiple inclusión en la pobreza y exclusión social.

No nos olvidemos que las representaciones sobre la diferencia se producen y reproducen en el tiempo, en el espacio y a través de la interacción social. No son sólo una cuestión de orden teórica o simbólica, sino también una cuestión práctica.

## **Análisis y discusión de resultados**

### **La promoción del empleo**

El carácter relativamente consensual del valor social del trabajo, no impide que los agentes del campo económico estructuren sus ofertas de formación profesional y de trabajo, y que lo hagan desde una jerarquización *natural* que traiga a la superficie las posiciones ocupadas en el campo social por las diferentes categorías de pertenencia. La verdad es que, en el imaginario social dominante, las oportunidades de trabajo se desprenden del funcionamiento normal del mercado de empleo donde cada uno tendrá que hacer valer sus aptitudes y calificaciones. En un imaginario de esa naturaleza no hay espacio para disposiciones concordantes con preocupaciones acerca de la situación de los que se presentan como diferentes.

La forma como los agentes de las organizaciones de trabajo manifiestan las posibilidades objetivas de las personas en situación de desventaja social,

puede estar marcada por las disposiciones lógicas diferenciadas según su naturaleza pública o privada, o con relación a la manera como se hacen o como representan su lugar en el mercado global. Concretamente si se mueven por la búsqueda o no de los beneficios, por la alta rentabilidad de las empresas, por los crecientes lucros de la productividad o, al contrario, se orientan por criterios de responsabilidad social y de servicio público, siguiendo disposiciones y reglas más favorables a la aceptación de las diferencias socialmente establecidas.

Por un lado, los actores de las organizaciones interrogadas reconocen que son las personas con algún tipo de deficiencia o incapacidad (física, mental u otra), cualesquiera fuese su origen, las que enfrentan mayores dificultades de integración profesional. Así, el 85,6%, y el 80% de los miembros de las organizaciones, públicas y privadas, consideran difícil o muy difícil, respectivamente, la integración de las personas de esta categoría social en el mercado de trabajo.

Por otro lado, a pesar de persistir representaciones que apuntan para un grado elevado de dificultad, la representación que los interrogados tienen de la integración profesional de las personas de las restantes categorías es de más fácil aceptación, en especial en los casos de inmigrantes de los países de habla lusa y de los trabajadores del mundo rural (véase. Escenario 1), e intermedia en los restantes casos (inmigrantes del Este y personas de la minoría étnica gitana).

### **Escenario 1: Distribución de los niveles de dificultad de integración profesional según la categoría social (%)**

Categoría Social	Grado de dificultad				
	muy difícil (9)	difícil (7)	igual a los otros (5)	fácil (3)	Muy fácil (1)
Personas con discapacidades	<b>43,1%</b>	42,5%	13,1%	0,7%	0,7%
Personas con enfermedad profesional/ accidentados laborales	26,0%	<b>54,0%</b>	18,7%	3,0%	0,0%
Inmigrantes del Este	14,9%	<b>42,6%</b>	29,1%	13,5%	0,0%
Inmigrantes de habla portuguesa	9,0%	34,5%	<b>46,2%</b>	10,3%	0,0%
Personas de minoría étnica gitana	17,2%	<b>44,8%</b>	33,8%	4,1%	0,0%
Trabajadores del mundo rural	8,9%	37,0%	<b>45,9%</b>	8,2%	0,0%

**Fuente:** Cuestionario a los responsables de las organizaciones

Cuando comparamos las representaciones según el tipo de organización interrogada pública o privada, observando desde los índices medios de dificultad de integración, verificamos que no sólo se detalla una jerarquización clara que sigue el modelo atrás referido, sino también que no existen diferencias estadísticamente significativas entre organizaciones públicas o privadas, con excepción del que se refiere a las personas de la minoría étnica gitana, donde el valor del test bilateral de diferencias de medias a 95% de confianza (test de *Student*) aparece como altamente significativo denotando la existencia de diferencias de representación sobre las dificultades de esas personas entre los dos grupos ( $t= 2,031$  con  $\text{sig.}= 0,045$ ) (véase. Escenario2).

Por lo tanto, a pesar de las fluctuaciones que existen dentro de los grupos formados por las organizaciones públicas y privadas, podemos, sin grandes reservas considerar que, según las representaciones de los agentes responsables, en términos de mayor o menor dificultad de integración profesional, las personas de estas categorías sociales pueden agruparse en tres grande grupos. El primero formado por las personas con deficiencia e incapacidad, cuyo acceso al mercado de trabajo está reconocido como tendencialmente difícil o muy difícil (índices medios superiores a 6 puntos en una escala de 1 a 9).

**Escenario 2: Distribución de los índices medios, desvíos estándar, y niveles significativos de las diferencias de medias de los niveles de dificultad de integración profesional según la categoría social y por tipo de organización**

Categoría Social	Tipo de Organización	Índice medio	Desvío estándar	Significancia del test (bilateral a 95% de confianza)
Persona con deficiencia	Pública	6,76	2,703	0.284
	Privada	7,24	2,474	No significativo
Enfermedad profesional/siniestrado del trabajo	Pública	6,40	2,718	0.933
	Privada	6,36	2,754	No significativo
Inmigrante del Este	Pública	5,00	3,000	0.412
	Privada	5,42	2,931	No significativo
Minoría étnica	Pública	5,94	2,633	0.045
	Privada	4,90	3,341	Significativo

Trabajador del mundo rural	Pública	4,71	2,769	0.189
	Privada	4,03	3,280	No significativo
Inmigrante de habla lusa	Pública	4,35	2,955	0.678
	Privada	4,13	3,190	No significativo

**Fuente:** Cuestionario a los responsables de las organizaciones

El segundo grupo incluye las personas pertenecientes a los inmigrantes del Este europeo y a la minoría étnica gitana, lo que, ante el estatus socialmente atribuido a las personas gitanas en Portugal, frecuentemente representadas como descendientes de inmigrantes venidos de España, los coloca en la misma categoría de los inmigrantes. Según los índices averiguados, en general entre los 5 y los 6 puntos de la escala, su acceso al mercado de trabajo oscila entre lo difícil y el grado de dificultad igual al de las restantes personas.

El tercer grupo incluye los inmigrantes de habla lusa y los trabajadores del mundo rural, siendo en estos casos, el acceso al mundo del trabajo tendencialmente considerado más fácil que el de las otras personas en general (valores medios oscilando entre 4 e 5 puntos). Pareciendo ser extraños estos valores, se puede inferir que sin obstáculos lingüísticos o de prejuicios étnicos, los empleos sin calificación a los que pueden acceder las personas de esas categorías favorecen su acceso al mercado de trabajo. Incluso, como se comprueba, ante los restantes portugueses. Quiere esto decir que, los últimos indicadores coyunturales de empleo demuestran que en Portugal la creación de empleo sucede precisamente en las profesiones menos calificadas.

Como se comprenderá, la capacidad del mercado de trabajo para generar empleos para las personas con dificultades de inserción y en desventaja depende no sólo de la expansión económica o de los programas y medidas de apoyo al empleo, sino también de la forma como las organizaciones que los pueden crear encaran, desean o rechazan su presencia, y de las condiciones objetivas y subjetivas que consideran necesarias para facilitar a su entrada.

La presencia de representaciones negativas sobre la diferencia y las dificultades de integración profesional y de calificación aparecen de forma bien clara cuando los agentes responsables de las organizaciones inquiridas son interrogados sobre su disponibilidad para integrar individuos de estas categorías sociales en sus propias acciones de formación o de oferta de empleo. En este caso las respuestas favorables no llegan a alcanzar, en ninguno de los casos y para ninguna de las categorías, más de 30%, tanto para el sector público como para el sector privado. Aún así, la apertura al desarrollo de acciones de

formación es casi siempre superior a la apertura a posibles ofertas de empleo, siendo los valores de adhesión porcentualmente más elevados en el sector público que en el sector privado, cuando las organizaciones manifiestan su disponibilidad para tal efecto. Eso sucede en todos los escenarios posibles y para todas las categorías sociales consideradas, teniendo en cuenta la tensión que actualmente caracteriza la dinámica del mercado de trabajo en Portugal, donde la tasa de desempleo, a escala nacional, alcanza uno de los niveles históricamente más elevados. Son, además, un número muy reducido las organizaciones que admiten involucrarse simultáneamente en acciones de formación profesional y en aumentar la oferta de empleo a estas personas, con el valor máximo de esa doble adhesión no superando el 20%, porcentaje que se refiere a las personas con deficiencia física.

### **Escenario 3: Distribución de la disponibilidad de la oferta de empleo según la naturaleza de las organizaciones en %**

Categoría Social	Disponibilidad	
	Públicas	Privadas
Deficiencia Física	30,8	19,6
Trabajador del Mundo Rural	34,6	13,1
Inmigrantes de habla lusa	19,2	22,4
Minoría etnia gitana	19,2	12,1
Enfermedad Prof./ Siniestrado del Trabajo	15,4	13,1
Inmigrantes del Este Europeo	19,2	17,8
Deficiencia Mental	9,3	2,8

**Fuente:** Cuestionario a los responsables de las organizaciones

Haciendo un análisis frío y sin compromiso, puede afirmarse que casi todas las características de la globalización económica perjudican a las personas de estas categorías sociales, particularmente la competencia internacional que conduce a las empresas a dos líneas paralelas de acción estratégica. La primera consiste en el traslado de sus unidades productivas hacia los países donde los costes de producción son más bajos, y donde los gobiernos ofrecen ventajas materiales y fiscales (terrenos, infraestructuras, exención o reducción de impuestos, etc.). La segunda consiste en la reestructuración de sus necesidades de mano de obra, procediendo a la eliminación de puestos de trabajo, sea con

medidas de racionalización de efectivos, sea por la introducción de procesos de automatización que ocupan el lugar de las personas. Se trata de la implantación de una nueva división del trabajo que sucede dentro de las propias empresas transnacionales, pudiendo las funciones productivas distribuirse por varios países (en un país se fabrican componentes, en otro se hace el montaje y el centro financiero y contable se localiza en un tercer país).

Este traslado de las empresas, que persigue lucros especulativos a corto plazo, es una de las principales causas del agravamiento del desempleo y de la salida anticipada de muchos trabajadores de la vida activa, aumentando los costes de los estados nacionales asociados con el sistema de protección y seguridad social.

Actualmente, las consecuencias de esta situación ya alcanzaron también duramente a los más jóvenes, incluyendo a los más calificados académicamente, que no consiguen obtener un empleo o se limitan a experiencias de trabajo inestables, inseguras y precarias. Obviamente, esto tiene costes personales y sociales que pueden provocar la desintegración social, debido al aumento de las actitudes negativas, de la frustración y del desinterés por la participación cívica, ciudadana y democrática. El discurso neo-liberal tiende a crear la idea de que el camino de la globalización es irreversible y que la precariedad laboral, el desempleo, que muchos asocian a la precariedad social y la degradación de las condiciones de vida, con repercusión extrema como las concomitantes situaciones de pobreza y exclusión social, son de la responsabilidad de los individuos que no se esfuerzan lo suficiente para crear la riqueza necesaria para sustentar una situación de vida deseable.

De esa búsqueda desenfadada de beneficios rápidos, se resiente indudablemente el mercado de trabajo y, dentro de él, la situación de empleo de las personas con menores calificaciones escolares y profesionales. El desempleo y la precariedad crecen, y se diversifican las formas de trabajo no permanente, el subempleo y el mismo paro.

Es muy importante constatar, que los resultados del escenario 3 antes presentado demuestran, que al desagregarse al grupo de las personas con deficiencia en varios tipos de esta última, se hacen sentir los efectos de las representaciones sobre las potencialidades de cada categoría en concreto. Así, ya sea para los agentes del sector público, ya sea para los agentes del sector privado, se nota claramente un profundo rechazo a la concesión de oportunidades de calificación y de empleo a las personas con deficiencia mental, a las personas de las otras categorías y especialmente a las personas con otras deficiencias físicas, sensitivas o enfermedades que incapacitan. Eso es particularmente evidente en el caso de la disponibilidad de ofertas de formación y de empleo por las organizaciones del sector privado. Sólo el 9,3% y el 2,8% de las mismas consideran esa posibilidad, respectivamente.

Indiscutiblemente, las características específicas de las personas con deficiencia mental son componentes estructurales en la formación de sus oportunidades en el mercado de trabajo. Se podría decir que el sistema de reglas sobre la condición de la deficiencia actúa de forma mucho más efectiva en la formulación de las representaciones sobre la capacidad de aprendizaje y de trabajo de las personas con deficiencia mental, que sobre las restantes personas con deficiencia.

### **Competencias requeridas para el acceso al mercado de trabajo**

El acceso al mercado de trabajo por los individuos sin calificaciones de las categorías sociales en situación de desventaja social, parece quedar muy dependiente de un conjunto de competencias consideradas muy importantes para que tengan un desempeño profesional considerado aceptable y puedan disfrutar de alguna igualdad de oportunidades de acceso al empleo.

En un estudio global de las competencias presentadas a los agentes de las organizaciones inquiridas, los resultados obtenidos apuntan para que las personas de estas categorías presenten una versatilidad de capacidades y sean capaces de responder a las necesidades de adaptación constante a que están actualmente sujetas las organizaciones de trabajo. Esa exigencia queda bien clara por el hecho de las dos principales competencias requeridas con mayor grado de importancia relativa apuntadas por los consultados, sean la adquisición de nuevos conocimientos (índice medio global de 6,39 puntos en la escala de 1 a 7), y para realizar trabajo en equipo (índice medio global de 6,27 puntos en la escala de 1 a 7).

Con la posible excepción de las exigencias relacionadas con la necesidad de movilidad geográfica, de aceptar la flexibilización de los horarios de trabajo, y de la capacidad para realizar cálculo mental, todas las restantes competencias tienen índices elevados que son altamente consensuados para los agentes de las organizaciones interrogadas, tanto del sector público como privado. Respecto al resto, las diferencias de medias entre los diversos índices apuntan en ese sentido, siendo, a excepción de lo que se refiere a la competencia de lectura y escritura, cálculo y conocimientos de informática todos no significativos a 95% de confianza, según el test de *Student* para dos muestras independientes (véase, **Escenario 4**). Las diferencias encontradas con significado estadístico parecen querer mostrar que en el sector privado las calificaciones de tipo escolar constituyen una exigencia más relevante, que frente al sector público, lo que se puede traducir en mayores dificultades de integración en las organizaciones privadas de las personas “diferentes” cuyo capital escolar sea relativamente reducido.

Esos resultados prueban que las nuevas lógicas y exigencias de calificación profesional no dejan de influenciar las representaciones sobre los

requisitos que se deben exigir a las personas de las categorías socialmente desfavorecidas. De hecho, los resultados demuestran bien como la igualdad de oportunidades no puede ser sólo un concepto ideológicamente cubierto, y que su concretización tiene una exigencia práctica, ya que en rigor la globalización económica no deja espacio para la solidaridad y para aceptar la diferencia con sus debilidades y fragilidades sociales, educativas y formativas.

#### Escenario 4: Distribución del índice medio de competencias requeridas según el tipo de organización

Competencias requeridas	Índice medio		
	Sector Público	Sector Privado	Significado del test (bilateral a 95% de confianza)
Adquirir nuevos conocimientos	6,29	6,45	0,370 (no significativo)
Trabajar en equipo	6,47	6,18	0,750 (no significativo)
Asumir responsabilidades	6,12	6,15	0,897 (no significativo)
Dominar los saberes propios de la profesión	5,86	6,12	0,282 (no significativo)
Leer y escribir con fluidez	5,48	6,21	<b>0,000 (significativo)</b>
Capacidades comunicativas	5,72	5,94	0,259 (no significativo)
Tener polivalencia de trabajo	5,80	5,54	0,235 (no significativo)
Cuidar de la presentación personal	5,44	5,40	0,763 (no significativo)
Usar la informática como utilizador	4,63	5,36	<b>0,020 (significativo)</b>
Flexibilizar el horario de trabajo	4,59	4,72	0,793 (no significativo)
Cálculo mental	4,13	4,82	<b>0,011 (significativo)</b>
Movilidad geográfica	4,28	3,86	0,101 (no significativo)

**Fuente:** Cuestionario a los responsables de las organizaciones.

El inherente sistema de representaciones tiene consecuencias sociales relevantes para la vida colectiva, haciendo perder importancia a valores como el altruismo, la solidaridad, y el sentido de pertenencia a la comunidad. En su lugar, los valores del consumo, el lujo, el lucro, el egocentrismo, el hedonismo y el egoísmo crecen de forma avasalladora por la difusión de los medios de comunicación inducidos por las grandes ventajas de la globalización



económica. En esa voracidad, los jóvenes, los inmigrantes, las personas con deficiencia, las minorías étnicas y todos los excluidos son seres desechables, cada vez con menores expectativas reales de revertir su situación de exclusión y desventaja social.

Incluso si, como sucede, la desaparición de algunos puestos de trabajo es compensada por la creación de otros en función de las nuevas oportunidades de empleo que aparecen, por ejemplo en el área de informática y de las nuevas tecnologías en general, donde las empresas reclutan cada vez más “trabajadores virtuales”. En general, las perspectivas son pesimistas para las personas de las categorías sociales desfavorecidas, ya que no hay razón para creer que los nuevos mercados de trabajo absorban la mayoría de esas personas, ya que los empleos creados exigen grados de calificación profesional elevados, por lo que el desempleo estructural tenderá a aumentar y no a disminuir en personas con baja instrucción escolar y poca calificación profesional.

### **Condiciones materiales y relaciones de integración profesional**

En cuanto a las condiciones requeridas por las organizaciones, podemos distinguir entre las materiales (económicas y técnicas), y las de relación social. De acuerdo con los resultados obtenidos, la satisfacción de las condiciones económicas parece ser más relevante que la satisfacción de otras. Este hecho queda bien demostrado por la relevancia que dan la mayoría de las organizaciones públicas y privadas a la necesidad de los apoyos estatales para la contratación de personas de las categorías sociales desfavorecidas, ya sea bajo la forma de apoyos financieros permanentes, o bajo la forma de apoyos técnicos y financieros de acompañamiento especializado y para la adaptación de máquinas e instalaciones.

De algún modo, esta relevancia dada a las condiciones materiales por la mayoría de los agentes de las organizaciones interrogadas parece demostrar que el compromiso de las organizaciones de trabajo con la integración profesional de las personas “diferentes”, es entendida más como una responsabilidad del Estado que debe pagar el precio de su integración en el mercado de trabajo, que como una función de su responsabilidad social. Este factor sale reforzado cuando parte significativa de los interpelados considera que esa integración puede depender de la posibilidad de adaptación de los puestos de trabajo, más que de la aptitud inmediata de las personas en el desempeño de las funciones para las que fueron contratadas.

Igualmente, el hecho de no ser condición relevante para la contratación la anuencia de los trabajadores en ejercicio, demuestra que no son las cuestiones de relación social las que pueden provocar dificultades en el funcionamiento de las organizaciones. Los resultados sugieren que son relativamente desechados

los impactos en el clima de la organización provocados por la inclusión de personas en situación de exclusión social en el seno de las organizaciones, y bastante valorizados los impactos de naturaleza técnica y financiera, una vez que la inserción de esas personas puede ser considerada un riesgo capaz de influenciar negativamente el desempeño económico de las organizaciones contratantes. En otras palabras, se podrá decir que, en alguna medida, las organizaciones empleadoras consideran que la concesión de oportunidades de trabajo a personas “diferentes”, queda subordinada y dependiente del volumen y de la continuidad de los apoyos del estado a la contratación, para que las hipotéticas debilidades de calificación y de capacidad de trabajo de esas personas sean compensadas técnica y financieramente, y no se reflejen en el desempeño de las organizaciones.

Por lo tanto, se podrá deducir que, para los interrogados, el proceso de reorganización del tejido productivo y de la estructura del mercado de trabajo en curso, sigue las lógicas del nuevo paradigma productivo y tecnológico, basado en la *productividad, competitividad y beneficios inmediatos*. La lectura de esos resultados parece confirmar que el lugar para los saberes tradicionales y para la especialización funcional, en el fondo un empleo para aquellos que sólo dominan una o dos tareas, está cada vez más amenazado ante la creciente búsqueda de profesionales polivalentes, flexibles. De ellos también se deduce la idea de que la formación continúa forma parte del discurso corriente de empresarios y trabajadores, y que la actualización permanente de las calificaciones profesionales están siendo sobre valorizadas, como factores de reorganización y reconversión de las empresas y otras organizaciones de trabajo.

### **Escenario 5: Distribución de las condiciones generales de contratación global y según el tipo de organización en %**

<b>Condiciones Generales de Contratación</b>	<b>Global</b>	<b>Públicas</b>	<b>Privadas</b>
Aptitud Inmediata para el desempeño de funciones	39,6	35,3	35,3
Apoyos técnicos y financieros de acompañamiento especializado y adaptación a máquinas e instalaciones	57,9	56,9	60
Apoyos financieros permanentes para contratación	47,8	62,7	41,9
Acuerdo de la generalidad de los trabajadores	10,1	7,8	11,4
Posibilidad de adaptación de los puestos de trabajo	48,4	45,1	51,4

**Fuente:** Cuestionario a los responsables de las organizaciones

Por consiguiente, tal como sucede respecto a otros aspectos anteriormente considerados, tampoco se constatan grandes desvíos a la tendencia global en función de la naturaleza de las organizaciones.

Finalmente, analizamos también la opinión de los agentes a partir de un conjunto de condiciones específicas relacionadas con el perfil socio-profesional requerido por las entidades empleadoras, de cuya apreciación resultó el *ranking* constante en el **Escenario 6**. Interesa referir que la característica considerada más relevante, la “buena integración en el trabajo de equipo” está en contraste absoluto con la que obtuvo el menor número de aceptación, aquella que se refiere a que un trabajador proveniente de las categorías sociales desfavorecidas no debe ser “demasiado exigente en sus derechos”.

En una comparación entre el sector público y el privado, se verifica que no existen grandes variaciones entre la distribución de las condiciones y su jerarquización, aunque se note que las organizaciones privadas tiendan a ser globalmente más exigentes que las públicas, con dos variaciones relativamente importantes. La primera se refiere a los cuidados que se deben tener con la higiene personal y buena presentación personal, condición más relevante para el sector privado. La segunda es respecto a la condición de abertura para la realización de nuevas y variadas tareas, que también se presenta como la más compartida por las organizaciones del sector privado. Esos resultados parecen mostrar que el empleo en las organizaciones públicas se encuentra en una fase donde siente una necesidad de alteración de contenidos funcionales que exige de los trabajadores, flexibilidad y polivalencia.

### **Escenario 6: Ranking de la distribución de las condiciones generales de contratación global y según el tipo de organización en %**

<b>Condiciones Específicas</b>	<b>Global</b>	<b>Públicas</b>	<b>Privadas</b>
Buena integración en el trabajo en equipo	73,6	76,9	72,0
Interés y dedicación por las tareas	67,3	63,5	69,2
Establezca buena relación con los otros	62,9	61,5	63,6
Respeto por las reglas de puntualidad/asiduidad	59,1	59,6	58,9
Comprensión y buena ejecución de las instrucciones	56,0	57,7	55,1
No ser desabrido y negligente	54,1	50,0	56,1
Asumir responsabilidades/autonomía en las funciones	52,2	50,0	53,3
Formación profesional certificada	49,1	53,8	46,7
Cuidados de higiene personal y buena presentación	47,2	40,4	50,5
Abertura para realizar nuevas y variadas tareas	42,8	55,8	30,4

Compensaciones financieras/fiscales por la contratación	40,9	40,4	41,1
Autonomía de traslado para el local de trabajo	30,8	28,8	31,8
Productividad idéntica a la de los otros trabajadores	28,9	23,1	31,8
Disponibilidad para flexibilizar horarios de trabajo	28,3	25,0	29,9
No desperdiciar tiempo, materiales y energía	27,0	25,0	28,0
Posibilidad de ofrecer prácticas no remuneradas para examinar	25,8	21,2	28,0
Que los otros comprendan con claridad	25,2	21,2	27,1
Posibilidad de contratar sin obligación de colocar en los cuadros	24,5	26,9	23,4
Ausencia de problemas de salud graves	24,5	30,8	21,5
Acompañamiento permanente de especialistas	18,9	23,1	16,8
No ser demasiado exigente con sus derechos	12,6	11,5	13,1

**Fuente:** Cuestionario a los responsables de las organizaciones

La aparente distancia que envuelve la importancia dada a estas dos condiciones específicas, y la forma como se jerarquizan las restantes condiciones exigibles a los futuros trabajadores con dificultades de integración profesional, demuestra bien como los potenciales empleadores públicos y privados valorizan la productividad y la eficacia en el desempeño de las tareas y la articulación entre ellas, más que las condiciones estrictamente personales que posean o que vengan a ser interpeladas por esas personas.

Si consideramos las principales condiciones para la contratación referenciadas, tanto por los agentes del sector público como por los del sector privado, es posible establecer un escenario de relaciones entre esas condiciones y las otras condiciones presentadas a los interpelados, que apunta sobre todo hacia la valorización de los aspectos de naturaleza comunicativas directamente relacionados con la eficacia y la eficiencia del desempeño en la organización del trabajo y la mejora de resultados (producción de bienes o de servicios). En síntesis, una suma de la rentabilidad del trabajo y de los factores técnicos relacionados con el logro de los objetivos de las organizaciones.

De hecho, las principales condiciones referidas por los interrogados, la “buena integración en trabajo de equipo”, el “interés y dedicación por las tareas” y el “establecer buenas relaciones con los otros”, interaccionan de forma clara y positiva entre sí, marcando los trazos esenciales del perfil que las personas en situación de exclusión del mercado de trabajo deben poseer para facilitar su integración profesional. Estas condiciones forman un sistema coherente y amplio de relaciones de trabajo y se correlacionan también de manera positiva y coherente con otras condiciones exigibles, particularmente en lo que respecta

al “respeto por las reglas de puntualidad y de asiduidad”, al “no actuar de forma desabrida y negligente”, a la “comprensión y ejecución de sus tareas de forma adecuada”, y al “asumir responsabilidades y autonomía” en el desempeño de las funciones profesionales.

Además de eso, una evaluación del nivel de exigencia de los agentes empleadores, desde un análisis cuantitativo de las condiciones antes discutidas, teniendo como referencia una escala de niveles de exigencia en función de la naturaleza de las entidades interrogadas, comprueba que, de un modo general, los escalones de exigencia pueden considerarse elevados. El número medio de condiciones exigibles como indispensables a la contratación, para ambos tipos de organizaciones, alcanza el 50% de las 21 condiciones colocadas en el Cuestionario y susceptibles de ser señaladas por los interrogados.

Conviene recordar que el concepto de diferente está directamente conectado con las desventajas sociales que las personas de determinadas categorías sociales sienten. En general, esas desventajas se presentan como duraderas por ser muy difíciles de anular para la mayoría de los catalogados como diferentes, por el hecho de que las sociedades se orientan por modelos pre establecidos que promueven actitudes y modelos de comportamiento estereotipados y con prejuicios respecto a quienes son diferentes. Por lo tanto, un complejo conjunto de exigencias a su ingreso en el mercado de trabajo llevará al agravamiento de la situación de desventaja social, sobre todo cuando, asociándose a sus “naturales” condiciones de partida, y frente a los modelos aceptados de normalidad, se juntan los déficits de competencias escolares y profesionales.

## **Conclusión**

Este estudio, realizado en un contexto social y económico bastante influenciado por los efectos de la globalización de la economía, como la que atraviesa Portugal, de profunda crisis económica, demuestra como son variadas las exigencias que se colocan a las personas “diferentes” para adquirir calificaciones profesionales y, sobre todo, como ello alimenta su vulnerabilidad en el acceso al empleo.

Habiendo una amplia convergencia entre los agentes del sector público y del sector privado, y considerando el dualismo de sus disposiciones acerca de la formación y del empleo, podemos afirmar que la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo por las personas de estas categorías depende excesivamente de la reunión de un conjunto de condiciones y competencias.

Debido a su íntima conexión, estas condiciones y exigencias difícilmente podrán satisfacerse por la mayor parte de las personas pertenecientes a las

categorías sociales consideradas, pudiendo ser vistas como un serio obstáculo a la propia eficacia de las políticas sociales de promoción y apoyo al empleo. Sobre todo por estar basadas en apoyos técnicos y financieros temporales, que los empleadores pueden considerar inútiles o insuficientes, si no cree verdaderamente en el desempeño profesional futuro de estas personas, lo que está en contradicción con las lógicas que dominan la reorganización del tejido productivo y de la estructura del mercado de trabajo, basadas en la *productividad, competitividad y beneficios inmediatos*.

Por otro lado, y en una perspectiva positiva, hay que considerar que muchas organizaciones han venido a asumir su participación en acciones de calificación profesional de los activos, tanto en el sector público como en el sector privado, mostrándose disponibles y empeñándose en la reducción de las debilidades y lagunas existentes a ese nivel, incluyendo las personas de las categorías sociales objeto de este trabajo.

Aún así, podemos concluir que las personas “diferentes”, por pertenecieren a determinadas categorías sociales, como las consideradas en este trabajo, continuarán sujetas a sentir crecientes dificultades en el acceso a la calificación profesional y al mercado de trabajo, particularmente aquellas con deficiencia mental, y las de etnia gitana.

*-Recibido:* Abril de 2009.      *-Aceptado:* Julio de 2009.

## Bibliografia

- Almeida, Jose (1993). “Integração social e exclusão social: algumas questões”, *Análise Social*, XXVIII, Nº 123-124, pp. 829-834.
- Baganha, Maria Ioannis, Marques, José Carlos y Góis, Pedro (2003). “Imigrantes de Leste em Portugal”. *Revista de Estudos Demográficos*, Nº 38, pp. 32-45. En <http://www.oi.acime.gob.pt>
- Baliza, Emília (1996). Atitudes evocadas por empregadores de pessoas com deficiência mental. En Arménio Sequeira e otros (eds). *Actas da 1ª Conferência “Reabilitação e Comunidade”*. Lisboa: ISPA., pp. 283-291
- Becker, Howard (1983). *Los extraños*. Barcelona: Ediciones Buenos Aires.
- Capucha, Luis (coord.) (1998). *Grupos desfavorecidos face ao emprego. Tipologias e quadro básico de medidas recomendáveis*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Castel, Robert (1991). De l’indigence à l’exclusion: la désaffiliation. En Donzelot, Jacques (dir.). *Face à l’Exclusion. Le modèle Français*. Paris: Esprit, pp. 137-168
- Castel, Robert (1995). *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris: Fayard.
- Clavel, Gilbert (1984). “Exclusion sociale, cités de transit en période de crise économique”. *Futuribles*, Nº 74, pp. 25-35.
- Dubar, Claude (1991). *La Socialisation. Construction des Identités Sociales et Professionnelles*. Paris: Armand Collin.
- Dubar, Claude (1992). “Formes identitaires et socialisation professionnelle”. *Revue Française de Sociologie*, 33, pp. 505-529.
- Goffman, Ervin (1988). *Estigma*. Rio de Janeiro: Guanabara Editora.
- IEFP- DPE/DSE (2007). Situação do Mercado de Emprego. Relatório Anual-2006. Lisboa: IEFP.
- Lenoir, René (1976). *Les exclus*. Paris: Points.
- Pérez Marín, Juan (1995). El empleo y el trabajo protegido con el minusválido psíquico, resultados de una experiencia de 15 años. En García Pérez, Carmen (coord.). *Integración Sociolaboral del Deficiente Psíquico*. Salamanca: Amarú Ediciones, pp. 33-45
- Mazel, Olivier (1996). *L’exclusion, le social à la dérive*. Bruxelles: E. du Monde.
- Valverde Molina, Jesús (1996). *Proceso de Inadaptación Social*. Madrid: Editorial Popular.
- Paugam, Serge (1991). *La disqualification Social. Essais sur la Nouvelle Pauvreté*. Paris: PUF
- Rosanvallon, Pierre (1992). *La crise de l’État-providence*. Paris: Éditions du Seuil.
- Santos, Boaventura de Sousa (1992). *O Estado e a Sociedade em Portugal (1974-1988)*. Porto: Afrontamento.
- Xiberras, Martine (1996). *As Teorias da Exclusão. Para uma Construção do Imaginário do Desvio*. Lisboa: Piaget.