

O Dicionário

Inserção

Dennis Castra*

* Université Victor Ségalen Bordeaux II,
Département de Psychologie
3 Place de la Victoire 33076 Bordeaux-Cedex
secretariat.psych@u-bordeaux2.fr

O termo “Inserção” nasceu no contexto particular da crise económica que afectou a maior parte dos países da Europa no fim dos anos 70. Na prática, ele traduz a dificuldade de certas categorias da população de aceder ao emprego duradouro. Tratava-se sobretudo, no início, dos jovens sem diploma nem qualificação, e nomeadamente de alguns países da EU de origem estrangeira; mais tarde, dirá respeito aos desempregados de longa duração, os de mais de 50 anos, às mulheres e hoje a todos os beneficiários dos dispositivos de assistência. A noção de inserção é bastante vaga no plano conceptual. Se, por um lado, ela parece próxima do conceito sociológico de integração, por outro lado, evoca também a ideia de um lugar a atribuir a um elemento novo num conjunto que não está espontaneamente pronto a acolhê-lo. Como se esta integração não fosse mais evidente. É de resto sobretudo pela referência ao seu conceito contrário (o de exclusão) que a palavra tomou todo o seu sentido.

Desde o começo dos anos 80, a maior parte dos países europeus desenvolveu políticas orientadas em direcção a este públicos, ainda que a inserção dos jovens pareça mais problemática nos países latinos e a Polónia, que nos países nórdicos e a Alemanha. Na prática, distingue-se frequentemente a inserção dita social (centrada sobre o acesso aos direitos, à formação, à saúde, à habitação...) da inserção profissional propriamente dita. Embora esta distinção pareça, no mínimo, frágil no plano conceptual (como poderá uma inserção não ser, no mínimo, social em contextos fortemente estruturados em torno dos valores económicos e das identidades profissionais?), ela deixa entrever que em muitos casos as metodologias de inserção serão de facto novas formas do trabalho social, mobilizando profissionais da formação, da animação e da acção social clássica. E é bem a questão dos métodos – e das teorias mais ou menos implícitas que os sustentam – que interpela o psicólogo ou psicossociólogo do trabalho e das organizações. Correndo o risco de simplificar, pode-se considerar que estes métodos se repartem em duas grandes famílias:

1. A primeira é essencialmente centrada sobre o sujeito, em torno de um modelo de acompanhamento, de ajuda, de seguimento. Geralmente, a noção de projecto ocupa um lugar central neste modelo, projecto em relação ao qual serão colocadas em prática acções de actualização de conhecimentos, de formação, associadas a um trabalho sobre as representações, a motivação, a mobilização ou ainda a auto-estima. Não raras vezes, estas acções são precedidas ou acompanhadas de um balanço de competências que é suposto permitir ao sujeito fazer o balanço de si próprio e da sua relação com o mundo profissional. Este modelo consiste, portanto, sobretudo num “trabalho sobre si” para se adaptar às expectativas do mundo económico, o qual é assumido como natural, fora do alcance da intervenção. De acordo com este ponto de vista, os problemas de inserção são primeiro problemas do sujeito, sobre quem recai finalmente todo o peso e a responsabilidade da intervenção, ao ponto de ele ser definido como não tendo os recursos suficientes para fazer face à situação.

2. Um outro modelo consiste em conceber a inserção como um processo interactivo e sistémico, que passa primeiramente pelo estabelecimento de relações com o mundo do trabalho. O profissional da inserção tem por conseguinte previamente construída uma importante rede de relações com as empresas, cujos postos de trabalho conhece bem, como conhece também a dificuldade para recrutar. Ele intervirá como mediador aquando do recrutamento, para contrariar a sobrequalificação no momento da contratação e as discriminações diversas que atingem certas categorias de candidatos. Ele desenvolve um acompanhamento na empresa para favorecer a estabilização no posto de trabalho, limitar os riscos de ruptura e o turn-over. O alvo da intervenção é não somente o sujeito a inserir, mas também, e sobretudo, a gestão dos recursos humanos na empresa. O profissional da inserção define-se como um especialista do trabalho e da organização e não somente em termos de ajuda e de apoio às pessoas em dificuldade. Ele concebe o mundo profissional como um constructo social e não como um dado natural.

Centrado no indivíduo, o primeiro modelo padece de dois limites bem visíveis. Em primeiro lugar, procede essencialmente através de um trabalho sobre as cognições (em sentido amplo: saberes, representações, projectos) bem mais do que sobre as práticas concretas, como se as primeiras gerassem as segundas. Ora, isto constitui um postulado pouco racional para pessoas sem rede social eficaz e que dominam mal os códigos culturais e as normas do mundo do trabalho. É, por isso, que os projectos construídos nestas condições são, por fim, pouco preditivos. Quanto ao segundo limite, ele decorre de uma proposição simples: o comportamento de uma pessoa depende também, e frequentemente depende em proporções importantes, dos contextos e situações onde se encontra. Pode-se, aliás, pensar que o peso da situação é tanto mais determinante quando se trata de um contexto fortemente constrangedor (o que é o caso da empresa) que pesa sobre um indivíduo de poucos recursos. O segundo modelo, que tenta integrar esta

intervenção sobre o contexto, é ao mesmo tempo mais “intrusivo” face à empresa: ele está na interface do social e do económico. Sobre um plano mais teórico, pode apoiar-se sobre uma teoria das práticas sociais, como a de comprometimento, por exemplo, onde o primeiro modelo assenta mais sobre uma teoria do conselho, da motivação e do projecto.

Se querem realmente honrar a sua missão, os dispositivos de inserção devem dar-se os meios para intervir sobre o mercado de trabalho e sobre as práticas internas das empresas. Pode-se certamente postular que os problemas de inserção são primeiramente ligados a “faltas” das pessoas em causa, o que orienta para posturas reeducativas ou terapêuticas. Fazendo isto, aplica-se as respostas tradicionais do trabalho social a uma questão qualitativamente e quantitativamente nova: os públicos da inserção não são a priori doentes ou deficientes. Como o diz lindamente CASTEL (as metamorfoses da questão social, Fayard 1995), será propriamente um tratamento do indivíduo que convém a um cidadão na plena acepção do termo? Seguramente não. Resta inventar uma profissionalidade adequada. Nesta empreitada, a psicologia – pelo menos a que não reduz os problemas sociais a problemas de pessoas – tem a sua palavra a dizer.

Inserción

Insertion

Insertion

Como referenciar este artigo?

Castra, D. (2008). Inserção. *Laboreal*, 4,(1), 104-105.
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV65822343965;9693972>