

Inserção profissional de graduados em Portugal

(RE)CONFIGURAÇÕES TEÓRICAS E EMPÍRICAS

Organização de **Ana Paula Marques** | **Mariana Gaio Alves**

Inserção profissional de graduados em Portugal
(Re)Configurações teóricas e empíricas

Inserção profissional de graduados em Portugal

(Re)Configurações teóricas e empíricas

Ana Paula Marques | Mariana Gaio Alves
(Organização de)



Apresentação e organização do livro

Neste livro reúnem-se contributos de uma grande parte dos investigadores que, em Portugal, se têm ocupado do estudo da inserção profissional de graduados, procurando-se divulgar um conjunto de problemáticas teóricas e resultados de pesquisa empírica sobre esta temática. Foram adoptados dois critérios principais de selecção dos trabalhos a incluir neste livro: por um lado, contributos provenientes de pesquisas empíricas que incidem sobre uma instituição de ensino superior na sua globalidade (seja esta uma faculdade, uma universidade, uma escola superior ou um instituto politécnico) e, por outro lado, contributos que permitem a discussão de questões teórico-conceptuais diversas mas todas elas centrais na abordagem da inserção profissional de graduados. Adicionalmente, a inclusão de estudos referentes aos dois subsistemas de ensino superior existentes no nosso país (politécnico e universitário) foi também valorizada.

O livro assume-se como uma obra colectiva, no sentido em que o seu principal objectivo é disponibilizar um conjunto plural de contributos com a principal finalidade de enriquecer os debates sociais e científicos em torno da inserção profissional de diplomados do ensino superior. Pretende-se abrir possibilidades de aprofundamento do conhecimento e da problematização em torno deste tema que, como sabemos, tem sido objecto de elevada visibilidade e preocupação nos últimos anos. Esta visibilidade traduz-se num conjunto de ideias correntes habitualmente difundidas nos debates políticos e mediáticos, mas nem sempre fundamentadas em resultados de estudos conduzidos de forma rigorosa e sistemática.

Assim sendo, o livro divide-se em três partes principais, cada uma delas composta por mais do que um capítulo. Na primeira parte, pretende-se enquadrar a temática da inserção profissional de graduados nos planos nacional e internacional considerando a investigação realizada, bem como os debates e políticas públicas sobre estas matérias.

No capítulo 1, intitulado “Perspectivar a inserção profissional de graduados no contexto internacional”, Ana Paula Marques aborda questões referentes à comparação de sistemas educativos e de transição na Europa, dando conta

de perspectivas dominantes nos debates públicos e nas investigações realizadas sobre estas temáticas. Apresenta-se uma proposta de modelos de transição profissional, considerando os países europeus em análise, para além de se identificarem desafios das políticas no domínio das relações entre ensino superior e mercado de trabalho.

No capítulo 2, com o título “A inserção profissional de graduados em Portugal: notas sobre um campo de investigação em construção”, Mariana Gaio Alves propõe uma primeira caracterização geral deste campo de investigação. Para tal, procura-se realizar uma leitura comparada que permita identificar traços distintivos de um conjunto de estudos realizados em instituições de ensino superior e de pesquisas de doutoramento sobre a temática em apreço, bem como se perspectivam desafios para este campo de investigação decorrentes das actuais tendências de mudança social e educativa.

A segunda parte do livro abrange um conjunto de quatro estudos referentes a instituições de ensino politécnico. Sandra Saúde, no capítulo “Empregabilidade e percursos de inserção profissional – O caso dos diplomados pelo Instituto Politécnico de Beja”, mobiliza resultados de uma pesquisa em que se combinou a recolha de informação em extensividade junto dos diplomados, através de inquérito por questionário, com a recolha de dados através de entrevista a diplomados, empregadores e responsáveis académicos. O trabalho desenvolvido permitiu explorar e desocultar alguns dos factores que ajudam a definir o perfil de empregabilidade e os percursos de inserção profissional, em particular, dos diplomados no Instituto Politécnico de Beja.

O capítulo “Formação, mercado de trabalho e profissões: balanço de uma experiência na área das ciências empresariais”, de António José de Almeida, apresenta resultados recolhidos através de dois inquéritos a diplomados dos cursos da ESCE (Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal), sublinhando, globalmente, a existência de elevadas taxas de empregabilidade e de adequação entre o curso frequentado e as funções profissionais desempenhadas. Porém, evidencia-se igualmente o agravamento da qualidade da inserção que se considera ser uma tendência estrutural na sociedade portuguesa e que se traduz, nomeadamente, na crescente precariedade das relações de trabalho.

No capítulo “Perspectivar pontes, preencher vazios: um estudo exploratório das relações entre formação e emprego no Ensino Superior Politécnico”, da autoria de Leonor Teixeira, o caso particular dos diplomados de Educação Social do Instituto Politécnico de Santarém constitui o pretexto para reflectir sobre a inserção profissional dos diplomados do ensino politécnico. Privilegia-se a análise das trajectórias de inserção profissional e dos sentidos atribuídos às mesmas pelos sujeitos (diplomados e empregadores), designadamente

no que respeita à avaliação que fazem da adequação da formação académica. Destaca-se a conclusão de que as experiências de familiarização e conhecimento sobre o mundo do trabalho ao longo da formação, nomeadamente a realização de estágios curriculares, são um factor facilitador da inserção profissional.

O capítulo “Ensino Superior e diplomas: contornos regionais de acesso e preparação para o trabalho”, da autoria de Luís Nuno Sousa, centra-se nos resultados de um estudo em que se inquiriram finalistas do Instituto Politécnico de Viseu. Tendo em conta o contexto social, geográfico e institucional deste grupo de indivíduos, procura-se verificar que tipo de reapresentações e posturas exteriorizam os indivíduos no que respeita ao acesso ao emprego, à formação e ao diploma, bem como ao futuro profissional.

A terceira parte do livro engloba um conjunto de quatro estudos referentes a instituições de ensino superior universitário. No capítulo “Contributos para a delimitação do fim dos processos de inserção profissional”, Natália Alves discute a questão dos limites do processo de inserção profissional mobilizando os resultados empíricos de um questionário respondido pelos licenciados da Universidade de Lisboa. Neste texto, assinala-se a diversidade de tipos de percursos de inserção profissional protagonizados pelos diplomados, a qual é sistematizada numa tipologia desenvolvida pela autora, bem como se discutem os critérios segundo os quais o período de inserção profissional pode ser considerado como estando concluído.

Carlos Manuel Gonçalves é autor do capítulo “Emprego dos licenciados universitários: reflexões em torno de dois estudos”, que se centra na consideração, fundamentalmente, do acesso e características do primeiro emprego dos diplomados, tomando como dimensões analíticas principais os cursos/áreas científicas e o género. Esta análise tem como universo empírico dois estudos sobre licenciados da Universidade do Porto, sendo que um deles abrange especificamente diplomados nas áreas científicas das Ciências Sociais e das Humanidades e outro engloba todas as áreas científicas.

No capítulo “A precariedade e os confrontos subjectivos com o emprego precário entre os diplomados de uma faculdade de ciências sociais e humanas”, César Morais, Miguel Chaves e Susana Batista propõem uma reflexão em torno do conceito de precariedade no trabalho e no emprego. Com base em dados empíricos referentes aos licenciados da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa, os autores discutem critérios de mensuração objectiva da precariedade, bem como analisam a forma como os sujeitos se confrontam subjectivamente com a precariedade. Por fim, Ana Paula Marques é autora do capítulo “Recrutamento e gestão da transição de graduados: o olhar dos empregadores da Região Norte” no

qual se mobilizam dados recolhidos junto dos empregadores de licenciados, sobretudo das Universidades do Minho e do Porto. Procura-se analisar as práticas de recrutamento e gestão de jovens graduados em situação de estágio e/ou de primeiro emprego, bem como se consideram as expectativas e as avaliações realizadas, por parte dos empregadores, da formação académica, dos meios privilegiados de selecção dos candidatos e dos respectivos atributos e mecanismos facilitadores e inibidores de acesso ao emprego.

Parte I
Inserção profissional de graduados.
Objecto de debate científico, social e político

Perspectivar a inserção profissional de graduados no contexto internacional

Ana Paula Marques*

Resumo

Este capítulo explora algumas das principais questões envolvidas na comparação de sistemas educativos e de transição no contexto de internacionalização e globalização de políticas de Ensino Superior e de transformação do mercado de trabalho. Traça-se, ainda que de forma necessariamente breve, as perspectivas dominantes nos debates públicos e nas investigações realizadas. Em seguida, são apresentados alguns dos modelos europeus de transição profissional considerando as características dos países em análise. Por fim, reflecte-se sobre os desafios futuros das políticas públicas de ensino superior na sua relação com o mercado de trabalho.

Palavras-chave: Ensino superior, modelos europeus de transição profissional, internacionalização e globalização.

Abstract

This chapter explores some of the key issues involved in the comparison of educational systems and transition within a context of internationalization and globalization of higher education policies and labour market transformations. The dominant approaches to public debates and research in these areas are also considered, albeit briefly. Some of the European models of professional transition are subsequently explored, according to the characteristics of the countries under review. Finally, one reflects on the challenges faced by public policies regarding higher education in its relationship with the labour market.

Keywords: Higher education, professional transition models, internationalisation and globalisation.

* Socióloga. Professora do Departamento de Sociologia e investigadora do Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho (amarques@ics.uminho.pt).

Introdução

Central nos debates públicos nas últimas décadas, a investigação sobre os processos de inserção profissional tem contribuído para a configuração de novas problemáticas e para a acumulação de informação substantiva das principais tendências de mudança social, formativa, económica e política que enfrentam as instituições do ensino superior e o mercado de trabalho. A partir da década de noventa do século XX, os jovens diplomados enfrentam importantes mudanças no processo de transição da universidade para o mercado de trabalho. É indiscutível que a inserção profissional tem vindo a apresentar-se, simultaneamente, como uma realidade complexa e contraditória para os actores sociais que a vivenciam, ao mesmo tempo que configura um problema social que assume uma visibilidade progressiva à custa das elevadas taxas de desemprego registadas, do prolongamento do tempo de espera até à obtenção do primeiro emprego, da menor correspondência do título académico aos requisitos/funções a desempenhar em contexto de trabalho, entre outros aspectos.

No quadro das políticas públicas do ensino superior, a sequência das prioridades atribuídas ao longo das últimas décadas espelha, simultaneamente, a relevância desta temática e as suas (re)configurações teórica e empírica. A escolha dos enfoques privilegiados nestes debates depende, em grande medida, da agenda política das economias avançadas (Pedroso *et al.*, 2005), que se tem orientado por um misto de assunções políticas, idiossincráticas e universalistas. Estes debates reequacionaram o contributo da educação no crescimento económico e das principais transformações no mercado de trabalho, passando pela relevância das competências profissionais e do trabalho e, actualmente, pelos valores e projectos socioprofissionais (Teichler, 2007). Na primeira década do século XXI, a revisão desta temática permitiu, mais uma vez, observar as principais transformações ocorridas nos debates públicos. Atente-se às prioridades centradas na “avaliação” e “prestação de contas”, na “sociedade do conhecimento” ou “economia do conhecimento”, na “empregabilidade” e na “internacionalização” e “globalização” do ensino superior (Teichler, 2009, p. 15). Estas prioridades encontram-se, por sua vez, articuladas com a Declaração de Bolonha (1999), enquanto processo dinâmico de inteligibilidade e competitividade internacional do sistema de ensino superior¹. Na verdade, pretende-se reforçar a cidadania europeia, com a livre circulação e comparabilidade de qualificações e empregabilidade, bem como

¹ Que passa pela compatibilidade e comparabilidade dos sistemas do Ensino Superior através de instituição de ciclos e graus e de certos mecanismos, como a implementação do sistema de créditos (ECTS) e o Suplemento de Diploma.

o desenvolvimento social e humano com relevância em termos mundiais para a construção de uma sociedade do conhecimento.

Em termos empíricos, prevalecem estratégias metodológicas que combinam diferentes registos de recolha e tratamento de informação. Apresenta-se relevante a recolha de informação centrada em dados quantitativos de natureza estrutural, nomeadamente, níveis completos de educação, tipos e graus de instituições de ensino superior, tipos de empregos, sectores económicos e grupos de actividade, níveis salariais e posições hierárquicas, entre outros. Porém, perante a complexidade e a interdependência de percursos e fileiras de formação académica, da relação formação e emprego, do acesso ao primeiro emprego e transição profissional, têm sido mobilizados vários instrumentos e esquemas observacionais de cariz qualitativo e biográfico. Na verdade, ao se alicerçarem problemáticas e estratégias de investigação adequadas à conceptualização do processo de inserção profissional com outros processos de entrada na vida, importa ultrapassar os esquemas de causalidade simples ou biunívoca (sincrónica e estática) para se enfatizarem projectos ou desenhos de pesquisa que contemplem dados *quantitativos baseados em categorias estruturais* (e.g., níveis de educação, tipos de emprego, sectores de recrutamento, níveis salariais) e *qualitativos* de modo a considerar as dimensões estratégicas e as orientações sociovalorativas dos actores sociais. A par da necessidade de se promoverem estudos comparativos (e.g., sectorial, regional e internacional), realça-se, igualmente, a importância da duração do processo (análises longitudinais) e a dimensão interpretativa associada às experiências académicas e profissionais (tempos biográficos).

Considerando a relevância actual do impacto da internacionalização e globalização nas políticas de Ensino Superior e as profundas transformações na problemática de inserção profissional de diplomados, pretende-se, neste capítulo, traçar, ainda que de forma necessariamente breve, as perspectivas dominantes nos debates públicos e nas investigações realizadas. Em seguida, são apresentados alguns dos modelos europeus de transição profissional considerando as características dos países em análise. Por fim, reflecte-se sobre os desafios futuros das políticas públicas de ensino superior na sua relação com o mercado de trabalho.

1. Perspectivar a inserção profissional de graduados no contexto internacional

Nas últimas décadas tem-se assistido a um importante esforço de sistematização da informação e de consolidação desta temática quer em termos de debates públicos, quer de investigações internacionais. A complexidade

que persiste na análise das relações entre o ensino superior e o mundo de trabalho introduz desafios que exprimem, por um lado, o que é comum à maioria das sociedades modernas e, por outro, o que é específico as caracteriza. Presentemente, o debate tem estado centrado no desenvolvimento de estudos comparativos que permitam, por um lado, destacar os fenómenos comuns à maioria das sociedades modernas que privilegiam o conhecimento no desenvolvimento económico, o *homo oeconomicus* (actor modelado por auto-interesses racionais), a concretização da sociedade, da expansão e diversificação da educação superior e o desenvolvimento de qualificações-chave e, por outro, atender às diferenças entre os países de modo a que se possa perceber a persistência de características nacionais e culturais relacionadas com o ensino superior e o mercado de trabalho. Para Teichler (2007), os principais enfoques teóricos que caracterizam as investigações realizadas podem ser sistematizados nas seguintes tendências: *i*) contributo da educação superior para o crescimento económico; *ii*) perigos da “sobrequalificação” e da desarticulação entre a oferta e a procura; *iii*) diversidade de educação e oportunidades de emprego; *iv*) crescente incidência do desemprego de graduados e precariedades das suas condições de trabalho e emprego; *v*) ênfase na formação de “qualificações-chave”; e, por fim, *vi*) globalização dos mercados de trabalho dos jovens graduados pelo ensino superior. Assim, nas últimas décadas, é possível agrupar as principais perspectivas centradas no mercado de trabalho, nas qualificações e nos valores e projectos socio-profissionais. Iremos, de seguida, apresentar cada uma destas perspectivas.

1.1. Mercado de trabalho e empregabilidade

Pode-se argumentar que, de uma forma geral, as investigações sobre o ensino superior e o mercado de trabalho apresentam três características comuns que configuram perspectivas sobre o “mercado de trabalho” ou sobre a “empregabilidade” (Teichler, 2007, pp. 6-7). A primeira reside na contribuição da educação superior, em termos individual e colectivo, para o *sucesso económico e social* quer seja em termos de crescimento económico, quer em termos de melhores remunerações, regalias e *status*. A segunda centra-se na crença de que a relação entre o ensino superior e o mundo do trabalho está fundamentalmente baseada no reforço das normas do indivíduo em termos de *homo oeconomicus* (na versão económica) e no do actor estratégico (na versão sociológica). Assim, as competências desejáveis para a economia são alvo de adequados sistemas de remuneração e de prestígio meritocrático. A terceira focaliza-se nas investigações, cujo foco de interesse reside na recolha de dados quantitativos de natureza estrutural, nomeadamente, níveis completos de educação, tipos e graus de instituições de ensino superior, tipos

de empregos, sectores económicos e grupos de actividade, níveis salariais e posições hierárquicas, entre outros.

Fundamentalmente, estas perspectivas têm em comum o facto de se apresentarem em continuidade com os debates públicos, sendo que os resultados que acentuam outras características se apresentam como respostas necessárias às imperfeições ou desvios endémicos daquelas assunções de cariz ideal-tipo emergentes da abordagem neoclássica do mercado de trabalho. Os seus pressupostos dominantes enfatizam a lógica do modelo de equilíbrio concorrencial, onde a variável salário ajusta a relação entre oferta e procura, e a autonomia, racionalidade e auto-interesse dos actores sociais, assumindo-se o princípio da igualdade de oportunidades (Marques, 2000). Porém, nos últimos anos, novos temas e evidências empíricas obrigaram a reequacionar aquele quadro teórico restrito, observando-se uma importante inflexão nas principais temáticas.

Na verdade, tanto os debates públicos, como as investigações passaram a interessar-se pela *dinâmica entre a oferta e a procura*. Ficou claro que muitos desses debates permitiram observar que, se certas categorias profissionais se articulam com o sistema de emprego (*e.g.*, graduados em engenharia ou medicina), nem sempre isso acontece, já que outras categorias de profissionais apresentam uma menor correspondência com a estrutura da ocupação profissional. Assume-se, por isso, um certo *grau de abertura, ambiguidade e flexibilidade* naquela relação entre ensino superior e mercado de trabalho, e este é desejável face às transformações em curso em muitas das ocupações, não só as mais tradicionais, como as emergentes. Por conseguinte, compete ao ensino superior providenciar para que os diplomados estejam equipados com conhecimentos e competências adequados para lidarem com as tarefas incertas e não prescritivas que integram a estrutura ocupacional da sociedade actual.

Ao mesmo tempo, passa-se a dar mais atenção aos *sinais endémicos da menor correspondência entre educação e emprego* do que aos conceitos de capacidade de adaptação do mercado de trabalho e à realização de uma sociedade baseada na educação meritocrática. A atenção é acentuada face ao aumento do desemprego, da precariedade do trabalho, bem como da desqualificação de graduados pela ocupação progressiva de posições e níveis tendencialmente inferiores. A par disto, há uma perda endémica dos privilégios até então associados aos detentores de uma formação académica de nível superior. Neste contexto, as dinâmicas dos processos de transição do ensino superior para o mercado de trabalho, em especial os problemas de acesso ao emprego e a crescente vulnerabilidade da relação de trabalho, tornam-se numa das questões-chave dos debates públicos e das investigações realizadas.

1.2. Qualificação e competências

Uma segunda área de debate e de reflexão da relação entre a educação superior e o mundo de trabalho integra várias tendências que poderiam ser designadas de “perspectivas de qualificação” (Teichler, 2007, pp. 8-10). A análise neste domínio centra-se nas questões de aquisição e de utilização do conhecimento, ou seja, nas competências dos diplomados e nos processos de aquisição e sua relação com os requisitos do emprego. A questão do equilíbrio adequado entre oferta e procura volta novamente a estar em análise, porém em termos diferentes. Esta já não passa por uma análise quantitativa, com base em categorias estruturais, mas por se contemplarem dimensões individuais da competência e do conteúdo funcional das actividades a desempenhar. Observações, testes ou *rankings* elaborados por investigadores, empregadores e estudantes apresentam-se como os instrumentos mais utilizados. Os maiores temas de debate público e dos projectos de investigação aproximam-se dos que se desenvolvem em torno dos do emprego. Senão veja-se. Enquanto meio de preparação dos estudantes para o mercado de trabalho, os programas de estudo deverão assegurar as competências adequadas às exigências dos requisitos do emprego, sendo que as discrepâncias são em termos de exigências de reformas nos *curricula*. A persistência do debate entre ensino especializado *versus* generalizado tem sustentado visões e perspectivas diferenciadas sobre o perfil de competências e conhecimento dos diplomados e a sua capacidade para atenuar as “imperfeições” do mercado de trabalho. Igualmente, questiona-se a diferença entre a natureza e o tipo de conhecimentos adquiridos em contexto universitário *versus* os conhecimentos profissionais obtidos em instituições de cariz vocacional e profissionalizante. Neste caso, as posições são internamente heterogéneas, já que não há consenso quanto à ideia de que a universidade deverá estar isenta de contribuir, igualmente, para um conhecimento de cariz vocacional ou profissionalizante. Por sua vez, as mudanças nas relações de trabalho, no estatuto e conteúdo das actividades exercidas, bem como nos modelos técnico-organizacionais de suporte ao desenvolvimento de uma “sociedade de conhecimento” exigem outros paradigmas assentes na *aprendizagem ao longo da vida* e na necessidade de cada um, individual e colectivamente, se preparar para a gestão da sua carreira. Assim, a Universidade tem sido convocada a reposicionar-se enquanto base de sustentabilidade para a adequada criação e transmissão de conhecimentos tendencialmente obsoletos e desactualizados face às rápidas transformações em curso.

Nos últimos anos, há a crescente convicção de que a educação superior deverá desempenhar um papel mais forte no desenvolvimento de competências, para além das competências cognitivas. Isto é, as universidades têm

sido vistas como transmissoras de conhecimentos em termos de teorias, metodologias e de um corpo sistemático de conhecimento. Termos como “qualificações extrafuncionais”, “qualificações-chave”, “personalidade”, “empregabilidade”, entre outros, tornaram-se populares nos debates em contextos institucionais diversificados. Na verdade, a questão central é a de saber se, em termos gerais, não é possível sustentar um único sistema estruturado de conhecimentos. Como cada vez mais as tarefas desempenhadas pressupõem outros conhecimentos e a sua relação é indirecta, é importante pensar na combinação de outros conhecimentos, tais como, por exemplo, a capacidade para transmitir conhecimento sistemático centrado nas actividades profissionais e passível de ser aplicado ao emprego (*e.g.*, capacidades de “resolução de problemas”), as competências relevantes para a reflexão, inovação e criatividade, as competências sociocomunicacionais (*e.g.*, trabalho de grupo, liderança), os estilos de trabalho de sucesso (*e.g.*, trabalhar sob pressão de tempo) e as motivações e valores conducentes ao sucesso profissional no trabalho.

2. Valores e projectos socioprofissionais

Face à crescente incerteza, descontinuidade e menor correspondência do diploma ao emprego, a relação indirecta e subjectiva com o trabalho por parte dos diplomados constitui, igualmente, uma das dimensões analíticas cruciais na explicação e compreensão dos processos de inserção profissional.

Sabe-se que a antecipação de projectos profissionais em contexto estudantil permite compreender, em grande medida, as trajectórias de inserção profissional, condicionando as experiências profissionais e as orientações de carreira. Ou seja, o conhecimento em torno do lugar e do papel do projecto pode ser crucial na explicação e compreensão do grau de empregabilidade do diploma e seu impacto nos percursos profissionais. Com efeito, a antecipação de “futuros profissionais possíveis”, através da enunciação, ou não, de projectos por parte dos estudantes, está relacionada com as sequências e as modalidades mais recorrentes no acesso ao mercado de trabalho e trajectórias socioprofissionais. Para a maioria destes jovens, este processo coincide com uma passagem ritualizada de posições herdadas pela família de origem e das opções vocacionais, que se sistematizam em feixes prescritos de percursos escolares, para uma posição a aceder no mercado de trabalho, em interdependência com outros processos de maturação psicológica (Marques, 2001).

Nesse sentido, apesar de se assumir que a estrutura motivacional dominante nas actuais sociedades modernas se relaciona directamente com o postulado do *homo oeconomicus*, ou seja, centrada nas suas dimensões extrínsecas

salariais e de carreira, outras áreas se podem estruturar em torno dos valores e opções que se relacionam com a dimensão intrínseca das motivações, tais como o orgulho de se ser bom profissional, a autonomia no trabalho, a inovação e a criatividade (Teichler, 2007, pp. 10-11). Igualmente, importa não esquecer a importância das condições de trabalho na motivação e no desempenho profissional (*e.g.*, bons contactos com colegas, tempo regular para actividades de lazer), bem como a influência dos valores relacionados com o meio sociocomunicacional exterior ao trabalho nas decisões de trabalho. Por último, as relações sociais de género e os modelos socioculturais constituem uma das dimensões centrais nalgumas investigações recentes (Marques, 2004; Alves, 2004). Com efeito, recentemente, as questões centrais da problemática da inserção profissional têm enquadrado a variável sexo e o seu contributo para a explicação dos comportamentos diferenciados no acesso ao mercado de trabalho, nos itinerários posteriores, nas estratégias de gestão e de conciliação das diferentes esferas da vida quer profissional/pública, quer pessoal/privada.

2. Modelos europeus de transição profissional²

Ao nível de uma perspectiva comparativa, é possível confirmar a coexistência de modelos europeus de transição profissional, considerando as características dos países em análise. A sua relevância é visível quer na importância assumida pelo projecto CATAWE³, quer pelo CHEERS⁴, quer, ainda, pelo REFLEX⁵. Para a sua sistematização, iremos considerar as situações de alguns países, como a Alemanha, o Reino Unido e a França (*cf.* Machin and McNally, 2007; Smyth *et al.*, 2001; Hannan *et al.* 1999). Igualmente,

² Este ponto retoma o desenvolvimento já exposto pela autora (Marques, 2007, 2003), sendo, todavia, actualizado e alargado para incluir a experiência dos países da Europa Central e de Leste.

³ A *Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe* (CATEWE) foi financiado pela Comissão Europeia no período 1997-2000.

⁴ O projecto CHEERS (*Careers After Graduation – An European Research Study*) é um exemplo de um estudo comparativo especificamente construído para olhar para os fluxos de ensino superior para o mercado de trabalho. Ele abrangeu uma amostra de diplomados de doze países no ano lectivo 1998-89, três a quatro anos após a conclusão da licenciatura (para mais informação, *cf.* <http://www.uni-kassel.de/incher/cheers/>).

⁵ Coordenado pelo Centro de Investigação em Educação e Mercado de Trabalho da Universidade de Maastrich, o REFLEX (*Flexible Professional in the Knowledge Society*) envolveu dezasseis países e foi financiado pelo 6.º Quadro Programa da União Europeia (2007). Este projecto envolveu três estudos: (1) um estudo nacional em cada um dos países envolvidos, destacando os principais factores estruturais e institucionais que moldam a relação entre ensino superior e trabalho; (2) um estudo qualitativo centrado nas competências dos graduados na sociedade do conhecimento; (3) um inquérito aplicado aos graduados após cinco anos de conclusão nesses países (para mais informação, *cf.* <http://www.reflexproject.org>).

apresentar-se-á, ainda que brevemente, uma referência aos países da Europa Central e do Leste (Saar, Unt, Kogan, 2006)⁶.

Nos países com tradição de sistemas de aprendizagem dual como, por exemplo, a Alemanha, a Áustria e a Suíça, a saída do sistema educativo até à obtenção de situações estáveis de emprego caracteriza-se, para a maioria dos jovens, por posições intermédias entre educação e trabalho. Estas posições intermédias têm, contudo, um sólido reconhecimento institucional enquanto condições de emprego e de validação das competências, transformando-se em situações estáveis de emprego mais cedo. Neste caso, o sistema alemão de transição da escola para o trabalho assenta em fileiras educativas e de formação profissional diferenciadas com o objectivo de permitir: *i*) a aquisição de uma qualificação profissional; *ii*) a socialização dos jovens nas normas de trabalho; *iii*) a reprodução das classes e de segmentação, por grupo étnico e por sexo, no mercado de trabalho. Ou seja, está-se perante um sistema de transições que repousa em processos de ajustamento diferenciados, conduzindo os jovens para fileiras distintas na educação e no mercado de trabalho. Neste sentido, o sistema de aprendizagem, como é o caso do sistema dual, baseado na cooperação entre empresas, parceiros sociais, câmaras locais e Estado, continua a representar o modo dominante de socialização profissional dos jovens; em oposição, no ensino secundário, no que diz respeito à “via real” de acesso às profissões prestigiantes e bem pagas, regista-se uma forte divisão entre a fileira do liceu, que conduz directamente à universidade, e outras do secundário privadas. Entretanto, o aumento de jovens no ensino superior – em 1993, pela primeira vez, o número de estudantes na universidade ultrapassou o dos jovens inscritos no sistema dual (Marry, 1995) –, conjugado com os problemas da reunificação na RDA, nomeadamente a alta percentagem de jovens desempregados aí registada, e a reestruturação das instituições de educação e de investigação têm constituído as questões centrais que monopolizam a atenção dos investigadores sociais, sendo que a maioria delas ainda se relaciona com o futuro do sistema dual.

Neste quadro, as investigações alemãs substituem o termo “inserção profissional” pelo de “transições” no plural, já que estão interessadas no conjunto dos percursos biográficos dos jovens (familiar, profissional...) e dos adultos. Com base em inquéritos longitudinais, não necessariamente realizados a uma escala nacional, procura-se explorar os efeitos da idade (ciclo de vida), do período (conjuntura económica) e da geração (mudanças socioculturais) na fluidez das fronteiras dos estatutos de estudante e de trabalhador (Marry, 1995). De facto, estes não se opõem totalmente, já que no sistema dual

⁶ O caso português é alvo de análise autónoma nesta obra.

a alternância durante vários anos entre inactivo e activo constitui um dos traços mais relevantes da especificidade do sistema alemão de inserção profissional. Além disso, há uma progressiva atenção sobre grupos de jovens com “transições incertas” (Hannan *et al.* 1999), que não entram nem no sistema de aprendizagem, nem na universidade. Estes tendem a experimentar precocemente o desemprego ou a participar em programas de formação, ou, ainda, a acederem a empregos de curta duração, situações estas não isentas de um pendor negativo e estigmatizante por comparação com a estruturação normativa de transição dos segmentos juvenis.

Por sua vez, no Reino Unido, a entrada precoce no mercado de trabalho durante a etapa educativa constitui uma das características deste país (assim como nos EUA e no Canadá). Tal explica-se, historicamente, pela relativa debilidade da instituição escolar, fruto de um menor empenho estatal na organização da formação. Ao Estado estava tradicionalmente reservada uma função de regulação do mercado da formação, limitando as suas intervenções mais directas ao ensino geral obrigatório. Por outro lado, até à década de oitenta do século XX, a grande oferta de empregos com salários relativamente elevados dirigidos aos jovens funcionou, em grande medida, como dissuasor do não prosseguimento dos estudos, até porque nem os estudos profissionais, nem a escola conferiam um estatuto particularmente elevado (Tanguy e Rainbird, 1995). Portanto, a ocupação de emprego sob a forma de empregos curtos e a tempo parcial, seguido de uma fase relativamente larga de ajuste laboral com bastante mobilidade entre empregos depois de deixar o sistema educativo, configura a temática de inserção profissional. Esta divide-se em dois domínios privilegiados de investigação. O primeiro centra-se sobre o mercado de trabalho – teorias da segmentação e do lugar dos jovens nos diferentes segmentos; o segundo organiza-se em torno dos percursos e da exploração das escolhas dos jovens no seio do sistema educativo apreendidos a partir do acompanhamento de *coortes* de jovens dos 16 aos 18 anos.

O contexto francês apresenta, pelo contrário, uma escolarização forte e uma baixa taxa de actividade no grupo dos jovens dos 15 aos 24 anos, comparativamente aos países até então referidos. Tal configuração deve-se às diferentes medidas de luta contra o desemprego, cada vez mais acompanhadas de uma intensa acção pública de “políticas de emprego juvenis” e de um desenho de uma gama heterogénea de “empregos de inserção”. As categorias mais expostas ao desemprego são os jovens com menos de 25 anos, com maior incidência para o género feminino e para os menos escolarizados. Com efeito, a tendência registada para o fenómeno do prolongamento da escolaridade é, em grande medida, explicada pelas políticas educativas de inserção dos jovens, estas largamente concebidas (seus dispositivos e objectivos

a alcançar) como forma de se eliminar o alegado “disfuncionamento” ou “improvável” relação entre o sistema educativo e o mercado de emprego (Tanguy, 1986). Assim, desde os anos setenta, o Estado francês, depositário da organização da formação inicial, contribuiu activamente – e hoje ainda o faz – para a constituição deste campo de investigações, dotando-o de instituições específicas (*Centre d’Études et de Recherches sur les Qualifications* – *CEREQ*) e de instrumentos de observação traduzidos em inquéritos estatísticos de âmbito nacional (*Observatoire National des Entrées dans la Vie Active*) e balanços de formação-emprego. Destes jovens recém-saídos da formação inicial, que constituem uma população-fronteira entre o sistema educativo pilotado pelo Estado e o mercado de trabalho, pretende-se conhecer com pormenor os primeiros anos da vida activa.

De forma resumida e seguindo a proposta resultante da investigação liderada por Smyther *et al.* (2001), poder-se-á dizer que se está perante três modelos de transição do ensino superior para o mercado de trabalho em função dos países. Assim, há: *i*) países que apresentam um sistema de ensino fortemente diferenciado, incluindo um importante sistema vocacional profissional extensivo até ao nível superior, estandardizado e fortemente relacionado com a estrutura ocupacional do mercado de trabalho (*e.g.*, Alemanha); *ii*) países que apresentam um sistema educativo geral, pouco diferenciado e estandardizado, a par de um importante mercado ocupacional interno associado à experiência (*e.g.*, França); *iii*) e os países da Europa do Sul que apresentam um sistema educativo com pouca expressão do ensino vocacional/profissional, com uma ligação ténue à estrutura ocupacional do mercado de trabalho (*e.g.*, Itália)⁷. Tendo em conta estes traços genéricos, verifica-se que nos países onde os jovens fizeram parte de um ensino vocacional/profissional (incluindo estágios) estes tendem a apresentar menores dificuldades de obtenção do primeiro emprego e de estabilização profissional; pelo contrário, nos países com uma incipiente formação profissional, a entrada no mercado de trabalho torna-se mais difícil e geralmente é acompanhada por fenómenos de subqualificação visíveis nos estatutos precários e temporários dos empregos.

⁷ Em certa medida, também Portugal se enquadra neste modelo, aproximando-se do sistema francês no que diz respeito à relativa desvalorização da via profissionalizante por parte dos jovens, que continuam a optar pelo prolongamento dos seus estudos com o propósito de entrarem no ensino superior. Igualmente, atribuiu-se à intervenção estatal um papel crucial desde os anos oitenta para cá na organização e estruturação das fileiras do sistema educativo/ formativo e dos dispositivos de acesso ao mercado de trabalho. O desenvolvimento desta temática em Portugal segue, igualmente, as preocupações iniciais reveladas noutros países. Ou seja, importa conhecer os percursos profissionais dos jovens provenientes do sistema de ensino superior. Deste modo, as preocupações de base foram constituir um instrumento de planificação e de gestão do sistema de ensino e, mais recentemente, responder aos imperativos de uma avaliação do ensino superior e da realização de cenários prospectivos face à sua evolução.

Apesar de outras dimensões da educação, tais como, por exemplo, o género, a origem de classe ou geográfica serem relevantes para a adequada conceptualização dos modelos de transição profissional ao nível dos vários países da União Europeia, a entrada dos novos Estados-Membros permite aferir da consistência dos resultados das investigações realizadas⁸. Assim, segundo os resultados obtidos por Saar, Unt e Kogan (2006)⁹, os países da Europa Central e de Leste apresentam uma diversidade dos processos de transição resultante quer das diferenças do seu passado socialista, quer das opções que assumiram durante a transição das respectivas economias.

Na Eslováquia e na Polónia, por exemplo, a inserção profissional dos jovens apresenta-se como sendo a mais crítica entre os países da Europa Central e de Leste devido aos elevados níveis de desemprego aí registados (sobretudo de desemprego de jovens com baixas qualificações). As dificuldades de inserção profissional dos jovens licenciados tendem a evidenciar uma maior incidência dos riscos de desemprego face aos trabalhadores que detêm experiência profissional e menor mobilidade nas fases iniciais da carreira. De um modo geral, poder-se-á dizer que estes países apresentam alguns traços que os aproximam dos países do Sul da Europa. Por sua vez, a Eslovénia difere dos outros países em função do peso que assume a legislação, o movimento sindical e as despesas públicas ao nível das políticas de emprego. Com efeito, está-se perante um mercado de trabalho segmentado, protegendo os que se encontram inseridos (contratos de trabalho permanentes) e não absorvendo os que não detêm experiência profissional, que tendem a ser constituídos, sobretudo, por jovens oriundos do sistema educativo geral. A difusão de um ensino profissional fortemente articulado com a estrutura ocupacional do mercado de trabalho explica as maiores facilidades de acesso ao mercado de trabalho por parte destes jovens. Já na Hungria, nos Países Bálticos e na República Checa, os modelos de transição para o mercado de trabalho apresentam aspectos comuns com os modelos da Alemanha ou do Reino Unido, associados à existência de alguns particularismos próprios, tal como a baixa mobilidade ao nível do mercado de entrada. A aproximação da maioria destes países aos modelos de regulação flexível da relação de trabalho permite explicar algumas das diferenças naqueles modelos de transição profissional por parte dos jovens do ensino superior. Estas passam por estes países apresentarem uma estratificação do mercado de trabalho em termos de exclusão,

⁸ É importante referir que esta proposta de classificação deverá ser assumida com cautelas, já que a mesma não se apresenta totalmente satisfatória para os seus autores (Ianelli e Soro-Bonmatí, 2003).

⁹ Apesar de a análise em causa ser sincrónica (referente ao ano 2004), tal não inviabiliza a percepção de algumas das tendências que caracterizam os processos de transição profissional nestes países.

diminuição dos riscos de desemprego e de mobilidade profissional diferenciados. Nesse sentido, a transposição dos esquemas analíticos forjados nas investigações realizadas aos “velhos” Estados-Membros da União Europeia apresentam-se insuficientes para dar conta da heterogeneidade das experiências de transição profissional junto dos países da Europa Central e de Leste.

Os modos de regulação dos processos de transição do ensino para o mercado de trabalho dos vários países em análise revelam o quanto os recursos individuais, nomeadamente o grau e a área de formação superior, são influenciados pelas estruturas dos sistemas educativos e produtivos, pelas lógicas de funcionamento do mercado de trabalho e pelas ligações que se estabelecem entre si.

3. Globalização e desafios futuros das políticas de ensino superior

Face às reconfigurações de um mercado de trabalho globalizado e flexível e à recomposição da estrutura ocupacional, são várias as interrogações que se formulam a propósito do ensino superior. Estas passam, antes de mais, por se reequacionar a relevância da manutenção da diversidade do leque da oferta ao nível dos cursos de graduação e pós-graduação, bem como o reforço da oferta de cursos especializados, de curta duração, mais vocacionados para o aperfeiçoamento, a reciclagem e o aprofundamento de conhecimentos e saberes. Igualmente, concebem-se estratégias que permitam incentivar e ampliar os campos objecto de investigação, a par do fomento à mobilidade quer de pessoas, quer do conhecimento. Na aceleração destes processos, a transferência e a circulação de tecnologia e conhecimento colocam importantes desafios à universidade e à sua relação com o meio empresarial e social envolvente.

Sabe-se que, até então, as políticas públicas têm seguido de perto certos objectivos no sentido de actuarem sobre o sistema educativo para ampliar e melhorar as oportunidades de educação profissional regulada tanto no escalão secundário, como no pós-secundário (com a reintrodução do ensino técnico e tecnológico no secundário) e no superior, de modo a cumprir as exigências, além de outras, de empregabilidade e de internacionalização previstas pela Declaração de Bolonha. Apesar de haver diferentes abordagens consoante os países considerados, a maioria deles confronta-se actualmente com problemas e desafios sensivelmente idênticos no que diz respeito aos efeitos (im)previsíveis das transformações recentes do sistema de ensino superior. Essas transformações em curso prendem-se, desde logo, com a extensão do tempo passado no sistema educativo (formação inicial e ao longo da

vida), associada a uma tendência relativamente recente de feminização das várias fileiras de estudo, apesar da sua menor presença nas áreas de engenharia e tecnologia. Igualmente, o ensino superior confronta-se com o crescente desfasamento entre as representações e as expectativas dos jovens perante trajetórias complexas e prolongadas no tempo e no espaço. Estas trajetórias tendem a incluir, de forma generalizada, experiências profissionais de situações cada vez mais híbridas de formação, estágio, emprego, desemprego, inactividade, entre outras, sem que configurem um padrão de linearidade contínua. Ao mesmo tempo, os padrões de entrada na vida adulta caracterizam-se por serem descontínuos e se ancorarem em estratégias de adiamento da entrada no mercado de trabalho, acompanhados por uma tendência para a dessincronização dos vários eixos de emancipação em torno da esfera profissional, familiar e pessoal. A este propósito são vários os contributos quer nacionais (cf. entre outros, Gonçalves, 2009; N. Alves, 2008; Marques, 2007, 2006; M. Alves, 2007; Chaves, 2007), quer internacionais (cf. entre outros, Teichler, 2009, 2007; Muller e Gangl, 2003; Brannen *et al.*, 2002; Crysdale, King, Mandell, 1999).

A expansão do ensino superior, em muitos dos países ocidentais, e o aumento progressivo de diplomados têm sido acompanhados por evidências empíricas da relação favorável entre a possibilidade de obtenção de um emprego qualificado e a detenção de níveis de escolaridade superiores (Smyther *et al.*, 2001; Machin and MacNally, 2007). Por sua vez, a posse do diploma apresenta-se como um dos requisitos importantes no processo de inserção profissional, com impactos no conteúdo e natureza da relação entre trabalho e emprego. Com efeito, os empregadores, ao recrutarem este tipo de mão-de-obra, privilegiam a abertura a conhecimentos e processos inovadores que constituem uma oportunidade para a qualificação organizacional (Marques, 2007). É admissível que a presença de jovens qualificados no mercado de trabalho estimule a sua procura por parte das empresas, em particular as que se apoiam nas tecnologias de informação e comunicação, no conhecimento como matéria-prima.

Todavia, os resultados das investigações de cariz regional, nacional e internacional têm evidenciado que os percursos de inserção profissional não se apresentam uniformes e estáveis para a maioria dos seus detentores. As evidências estatísticas revelam que: *i*) a taxa de desemprego no grupo etário dos 25 a 35 anos é proporcionalmente mais elevada do que para os trabalhadores com idades mais avançadas, o que significa que, na transição para o mercado de trabalho, muitos dos jovens com diploma passam por períodos de desemprego e inactividade; *ii*) para o mesmo nível de escolaridade observam-se taxas de desemprego mais elevadas para o sexo feminino;

iii) no quadro da desregulação da relação salarial e conseqüente expansão de modalidades atípicas de emprego, registam-se fenómenos de subemprego, desemprego, entre outros, que remetem para uma crescente vulnerabilidade e precariedade das relações de emprego; *iv*) há um desfasamento das competências transportadas para o contexto de trabalho, sobretudo ao nível das competências transversais; *v*) verifica-se uma flexibilização dos horários de trabalho e maiores exigências na gestão das fronteiras profissionais e familiares/privadas.

Muitos destes fenómenos têm suscitado particular atenção por parte dos organismos públicos nacionais e internacionais no sentido de se formularem várias recomendações em torno da temática das políticas do ensino superior. Em estreita articulação com o desafio proposto pela Declaração de Bolonha na construção de uma dimensão europeia, é de referir o esforço de aproximação dos sistemas de ensino para facilitar a mobilidade dos seus públicos (*e.g.*, professores, estudantes), bem como a modernização das universidades, conferindo-lhes maior autonomia, maior responsabilização e gestão por objectivos e resultados. Tal permitirá – espera-se – clarificar as áreas científicas de aposta estratégica, potenciar a mobilidade dos diversos públicos estudantes e legitimar os diplomas conferidos, uma vez garantida a equivalência de graus e a dinamização das redes de formação e investigação de âmbito europeu.

A globalização e a transição para a sociedade da informação e do conhecimento (Castells, 2003), como sabemos, implicam profundas transformações nos sistemas produtivos, entre elas a necessidade do aumento da interacção das empresas e da universidade. Com efeito, desde o último quartel do século XX, que a União Europeia tem desenvolvido um conjunto de programas tecnológicos para fazer face à concorrência internacional, apoiando as empresas de tecnologia e informação com avultados recursos para que estas estabeleçam parcerias com as empresas japonesas e norte-americanas.

A manutenção da diversidade no sistema de ensino permite conferir uma formação superior nas diversas áreas científicas, incluindo ofertas formativas especializadas adequadas aos requisitos dos empregadores, acompanhadas pelo desenvolvimento do sistema de acreditação. A aproximação da formação providenciada pelas universidades às exigências dos contextos de trabalho é indispensável, porém será importante preservar a autonomia e o papel de cada uma destas instâncias. Com efeito, são ainda não só insuficientes os estudos relativos ao papel dos empregadores no que concerne à transmissão de níveis gerais de conhecimentos e saberes (Bassanini e Duval, 2006), como são poucas as empresas que incentivam os seus trabalhadores a *aprenderem ao longo da vida* (Knapper, 2001). Sendo assim, compete aos

governos desempenharem um papel importante em providenciar informação sobre as oportunidades de formação, providenciar o enquadramento legal para o seu desenvolvimento e assegurar a transferibilidade das competências.

Na verdade, a organização e a estruturação das fileiras do sistema educativo e dos dispositivos de entrada no mercado de trabalho pressupõem o acesso, por parte das universidades, à informação pertinente relativamente ao ensino em si e ao futuro profissional dos seus públicos estudantis. Assim, importa que as universidades disponham de instrumentos fiáveis que permitam a recolha sistemática de dados relativos aos percursos dos estudantes com ênfase nas etapas *antes, durante e depois* da formação académica. Tal permitirá sinalizar as competências cognitivas, processuais, relacionais e outras consideradas fulcrais na concepção da estrutura de oferta de cursos e respectivos currículos. Este conhecimento é necessário em todos os campos disciplinares, que deve dar novas orientações sobre e como ter em consideração as transformações ocorridas nos empregos tradicionais e/ou no mapeamento de novas profissões, cujas fronteiras se apresentam cada vez mais imprecisas e abrangentes.

Por sua vez, a monitorização das diferenças entre os jovens em termos de género, classe social, etnicidade e origem geográfica impõe-se de forma a minimizar as desigualdades que persistem no sistema do ensino superior. É relevante prosseguir na reflexão sobre as consequências, umas já previsíveis, outras latentes, relacionadas com o fenómeno da “massificação” do ensino e da diversidade de oferta de cursos. Com efeito, ao proporcionar a entrada de públicos estudantis que formam um universo cada vez mais heterogéneo quanto às suas origens sociais, trajectórias escolares e vocações/carreiras profissionais, compete às universidades reflectirem quer sobre os conteúdos curriculares e modalidades pedagógicas, quer sobre os percursos de profissionalização/especialização e investigação potenciados. O facto de muitas das actuais designações dos cursos se apresentarem ambíguas e, em muitas situações, desprovidas de lógica ou coerência para o candidato ao ensino superior (graduação e pós-graduação) não pode deixar de ser igualmente equacionado numa problemática que relacione a experiência formativa com a “construção” da inserção profissional.

Assim, no quadro das políticas de ensino superior, os principais desafios futuros passam por se concretizar os seguintes objectivos: *i*) desenvolver e treinar talento humano com bases sólidas de conhecimento (*know-what; know-why; know-how; know-who*); *ii*) aumentar o grau de transferibilidade do valor das qualificações académicas, competências e orientações culturais de formação técnico-científica; *iii*) melhorar os processos de transição para

o mercado de trabalho com base numa cultura científica e de aprendizagem ao longo da vida; *iv*) impulsionar uma cultura de iniciativa empresarial e de criação de emprego: promoção do I&D e da cooperação entre empresas e instituições científicas; *v*) promover a co-responsabilização dos actores sociais, individuais e colectivos.

Em estreita articulação com os contextos económico-empresariais nacionais e internacionais, as universidades, enquanto espaços de aprendizagem e de inovação por excelência, constituem-se numa importante “janela de oportunidade” para a implementação e sustentação de uma sociedade de conhecimento.

Referências bibliográficas

- Alves, M. G. (2007). *Inserção Profissional de Diplomados de Ensino Superior numa Perspectiva Educativa*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, Fundação para a Ciência e Tecnologia e Ensino Superior/MCTES.
- Alves, M. G. (2004). Os diplomados de ensino superior: diferenciação sexual no processo de inserção profissional. *Sociologia*, n.º 14, 227-25. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto.
- Alves, N. (2008). *Juventudes e Inserção Profissional*. Lisboa: EDUCA/Unidade de I&D de Ciências da Educação.
- Bassanini, A. Duval, R. (2006). *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*. Paris: OECD.
- Booth, A., Crouter, A. C. e Shanahan, M. J. (eds.) (1999). *Transitions to Adulthood in a Changing Economy. No Work, No Family, No Future?*. United States of America: Praeger Publishers.
- Brannen, J. et al. (eds.) (2002). *Young Europeans, Work and Family: Futures in Transitions*. Londres: Routledge.
- Castells, M. (2003). *A Era da Informação: Economia, sociedade e cultura* (Tomo 1). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Chaves, M. (2007). *Jovens Advogados de Lisboa: Uma inserção profissional dispar*. Lisboa: FCSH – UNL, tese de doutoramento.
- Crysdale, S., King, A. J. C. e Mandell, N. (1999). *On Their Own? Making the Transition*. Quebec: McGill-Queen's.
- Gonçalves, C. M., Menezes, I. e Martins, M. C. (2009). *Transição para o Trabalho dos Licenciados da Universidade do Porto (2006-2007)*. Porto: Universidade do Porto.
- Ianelli, C. e Soro-Bonmatí, A. (2003). Transition Pathways in Italy and Spain: Different Patterns, Similar Vulnerability?. In W. Müller e M. Gangl (eds.), *Transition from Education to Work in Europe: the integration of youth into EU labour markets*, 212-250. Oxford: Oxford University Press.
- Knapper, C. K. (2001). Lifelong learning in the workplace. In A. M. Roche e J. McDonald (eds.), *Systems, Settings, People: Workforce development challenges for the alcohol and other drugs field*, 129-137. Adelaide, Australia: National Centre for Education and Training on Addiction (NCETA).
- Machin, St. e McNally, S. (2007). Tertiary Education Systems and Labour Market. *Tertiary Review*. OCDE.

- Marques, A. P. (2007). *MeIntegra – Mercados e estratégias de inserção profissional. Licenciados versus empresas da Região Norte*. Relatório final. Coleção DS/ CICS: Universidade do Minho [URL:<http://hdl.handle.net/1822/8633>].
- Marques, A. P. (2006). *Entre o Diploma e o Emprego. A inserção profissional de jovens engenheiros*. Porto: Afrontamento.
- Marques, A. P. (2004). Género na precariedade: Tempos de trabalho em início de uma carreira. In E. Figueira e L. Rainha (coords.), *Qualificação e Género: O papel das competências-chave*, 123-138. Lisboa: Programa POEFDS/IEFP.
- Marques, A. P. (2003). Outras transições? Configurações e problemáticas de socialização juvenil. *Sociedade e Cultura. Cadernos do Noroeste*, Série Sociologia, vol. 21 (1-2), 141-161. Braga: Universidade do Minho.
- Marques, A. P. (2001). Antecipação do projecto profissional. *Cadernos de Ciências Sociais*, n.ºs 21 e 22, 87-118. Porto: Afrontamento.
- Marques, A. P. (2000). Repensar o mercado de trabalho: emprego *vs.* desemprego. *Cadernos do Noroeste*, Série Sociologia, vol. 13 (1), 133-155. Braga: Universidade do Minho.
- Marry, C. (1995). Éducation, formation professionnelle et emploi en Allemagne: une relation étroite entre travailler et apprendre. In A. Jobert, C. Marry e L. Tanguy (coords.), *Éducation et travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*, 25-47. Paris: Armand Colin.
- Muller, W. e Gangl, M. (eds.) (2003). *Transitions from Education to Work in Europe: The Integration of Youth into EU Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press.
- Pedroso, P. *et al.* (2005). *Acesso ao Emprego e Mercado de Trabalho. Formulação de políticas públicas no horizonte de 2013*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (policopiado).
- Saar, E., Unt, M. e Kogan, I. (2006). *Transition from Educational System to Labour Market in the European*. http://www.cerge-ei.cz/pdf/gdn/RRCV_91_paper_01.pdf [pesquisa efectuada a 04-6-2007]
- Smyther, E. *et. al* (2001). *A Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe (CATEWE). Final Report*. Bruxelas: Comissão Europeia.
- Tanguy, L. (dir.). (1986). *L'Introuvable relation formation-emploi*. Paris: La Documentation française.
- Teichler, U. (2009). *Higher Education and the World of Work. Conceptual Frameworks, Comparative Perspectives, Empirical Findings*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Teichler, U. (2007). *Careers of University Graduates. Views and Experiences in Comparative Perspectives*. Col. Higher Education Dynamics (n.º 17). London: Springer.

A inserção profissional de graduados em Portugal: notas sobre um campo de investigação em construção

Mariana Gaio Alves*

Resumo

Assumindo como pressuposto que o campo de investigação sobre inserção profissional de graduados tem estado em construção nos últimos anos em Portugal, o objectivo central deste capítulo é realizar uma primeira caracterização geral dos trabalhos desenvolvidos nesse mesmo campo de investigação na última década. Para tal, procura-se realizar uma leitura comparada das pesquisas sobre o tema: por um lado, considerando um conjunto de estudos realizados por iniciativa das instituições de ensino superior e, por outro lado, analisando um conjunto de teses de doutoramento. Por fim, identificam-se alguns desafios que, em nosso entender, serão particularmente relevantes neste campo de investigação num futuro próximo, tendo em conta as mudanças em curso no ensino superior.

Palavras-chave: Investigação, inserção profissional, ensino superior.

Abstract

Assuming that the field of research on employability of graduates has been in construction in recent years in Portugal, the central objective of this chapter is to sketch a general characterization of the work done in that field of research in the last decade. To this end, we attempt to perform a comparative reading of the research on the subject in Portugal: firstly, considering a series of studies conducted on the initiative of higher education institutions and, secondly, by analyzing a set of doctoral theses. Finally, we identify some challenges that we believe will be particularly relevant in this research field in the near future, taking into account the ongoing changes in higher education.

Keywords: Research, employability, higher education.

* Socióloga, Doutorada em Ciências de Educação. Professora do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas e investigadora da UIED (Unidade de Investigação Educação e Desenvolvimento) da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa (mga@fct.unl.pt).

Nota introdutória

A inserção profissional de graduados é um objecto de estudo relativamente recente, o qual emerge da constatação de que a conclusão de um curso de ensino superior não é garantia de obtenção imediata de um emprego estável e duradouro. Esta constatação deu origem a uma multiplicação dos trabalhos de recolha e análise de informação sobre a inserção profissional de graduados a partir do final dos anos 1970 no plano internacional.

Em Portugal, as primeiras pesquisas deste tipo emergiram na segunda metade dos anos 1990, tendo-se registado uma expansão e diversificação assinaláveis destes trabalhos na primeira década do século XXI. Neste sentido, parafraseando Trottier (2001)¹, argumentamos que o objecto de estudo “inserção profissional de graduados” configura um campo de investigação que tem estado em construção no nosso país nos últimos anos.

O objectivo deste texto é, por um lado, realizar uma caracterização geral e necessariamente provisória dos estudos institucionais e das teses de doutoramento sobre inserção profissional de graduados em Portugal e, por outro lado, identificar os desafios que se colocam na abordagem deste objecto de estudo tendo em conta as tendências de mudança social e educativa contemporâneas.

1. Estudos institucionais sobre inserção profissional

Um estudo publicado em 1996 pelo Ministério de Educação pretendeu “traçar uma panorâmica de carácter muito geral sobre a problemática da interface ensino superior-emprego” (Batista, 1996, p. 14), tendo em conta quer a expansão acentuada da população estudantil neste nível de ensino na década de 1980 quer os desafios que então se colocavam à competitividade da economia portuguesa, nomeadamente em fase de integração na comunidade europeia. Tendo por base a inquirição, em 1993, de uma amostra representativa dos diplomados (licenciados e bacharéis) entre 1979 e 1990, as conclusões deste estudo sublinhavam a necessidade de promover um melhor ajustamento entre as formações oferecidas no ensino superior e as necessidades reais da economia, advogando a aposta em cursos pouco especializados e na formação contínua dos diplomados durante toda a vida activa.

Posteriormente, em 2001, procedeu-se à recolha e análise de informação sobre inserção profissional a nível nacional, inquirindo-se uma amostra representativa dos graduados que finalizaram o seu curso em 1994-95. Este

¹ Trottier (2001) defendeu, referindo-se ao panorama internacional, que na passagem do século se teria ultrapassado uma fase de “emergência” do campo de investigação sobre inserção profissional, dando-se início a uma etapa de “construção”.

trabalho enquadraram-se numa iniciativa conjunta do Ministério da Educação e do Ministério do Trabalho e da Solidariedade que havia então estabelecido uma estrutura – ODES, Sistema de Observatório dos Diplomados do Ensino Superior – com o objectivo de dispor de dados empíricos sobre as articulações entre ensino superior e mercado de trabalho. Nesse inquérito, concluiu-se que os licenciados do ensino público encontravam emprego com mais facilidade do que os do ensino privado, assim como se indicava que a taxa de desemprego dos diplomados decrescia desde a conclusão do curso até ao momento da inquirição. Adicionalmente, registavam-se diferenças nos percursos dos licenciados consoante a área disciplinar do diploma e o sexo dos indivíduos, manifestando-se a grande maioria dos inquiridos satisfeitos ou mesmo muito satisfeitos relativamente ao modo como decorria o seu percurso profissional.

Na inexistência de outros estudos extensivos a nível nacional, a recolha e análise de informação empírica sobre inserção profissional de graduados tem ocorrido nos últimos anos por iniciativa das instituições de ensino superior. Ora, parece-nos importante analisar, em seguida, um conjunto de trabalhos realizados em Portugal por iniciativa das instituições de ensino superior, cuja existência temos vindo a identificar ao longo dos últimos anos através de encontros e seminários, publicações e páginas de internet. Não podemos garantir que os trabalhos aqui reunidos incluam exaustivamente todas as iniciativas deste tipo, mas julgamos pertinente analisar este conjunto visando uma primeira aproximação e caracterização geral dos estudos já desenvolvidos.

A sistematização realizada permitiu estabelecer que em onze² instituições de ensino superior portuguesas foi recolhida e analisada informação empírica sobre inserção profissional de recém-graduados em algum momento desde os anos 1990. Referimo-nos apenas a pesquisas cujo universo de inquirição engloba todos os diplomados de uma dada instituição, seja esta uma universidade, um instituto politécnico, uma faculdade ou uma escola superior. Isto significa que excluímos desta inventariação os estudos centrados num único curso ou grupo de cursos de ensino superior.

Globalmente, como se pode observar no Quadro 1, importa sublinhar que a grande maioria das pesquisas foi realizada por iniciativa dos órgãos de direcção das instituições de ensino superior. Constituem excepção os quatro

² Este total de onze instituições engloba as nove que são identificadas no quadro 1 e ainda a Universidade de Coimbra e o Instituto Superior Técnico (Universidade Técnica de Lisboa). Nestes dois casos, apesar das nossas solicitações junto destas instituições, não tivemos acesso aos relatórios dos estudos, pelo que não podemos incluir nesta caracterização dados sobre os mesmos.

casos em que as pesquisas foram concretizadas no quadro de projectos delineados por docentes (três casos) ou por um organismo público (um caso). Importa sublinhar, também, que nas Universidades de Aveiro e de Lisboa as pesquisas já foram realizadas mais do que uma vez, permitindo a comparabilidade dos dados recolhidos com, respectivamente, três e cinco anos de intervalo numa mesma instituição e com um questionário muito semelhante. Na Universidade do Porto, foram realizadas pesquisas que permitem a comparabilidade da situação dos graduados dos dois últimos anos lectivos. Todos estes estudos privilegiaram o inquérito por questionário como principal técnica de recolha de dados, visto que se pretendeu obter informação em extensividade sobre os diplomados de dada instituição. Os questionários assumem, todos eles, uma natureza retrospectiva, no sentido em que pretendem caracterizar os percursos dos inquiridos desde a conclusão do bacharelato/licenciatura até ao momento da resposta ao questionário. Apenas em três estudos (realizados em duas Faculdades distintas da Universidade Nova de Lisboa e na Universidade do Porto) se optou por inquirir os diplomados que terminaram num único ano lectivo, enquanto nos restantes estudos se inquiriram sujeitos que terminaram num lapso temporal que pode variar entre dois e dez anos.

Todavia, é frequente que os questionários sejam complementados com outras abordagens empíricas baseadas em entrevistas e/ou narrativas biográficas, sobretudo nos casos em que os estudos são desenvolvidos por equipas de investigadores e/ou deram origem a teses de mestrado e doutoramento. Se os questionários se destinam, em todos os casos, a ser respondidos pelos diplomados, as outras abordagens empíricas dirigem-se a diplomados mas, em alguns casos, também a empregadores e/ou docentes e responsáveis académicos (ver, por exemplo, as pesquisas desenvolvidas por Alves, M., 2007, Saúde, 2008 ou Teixeira, 2009).

A leitura comparada dos estudos já realizados permite destacar dois aspectos distintivos neste conjunto de trabalhos. Um primeiro aspecto diz respeito ao público-alvo das pesquisas, o qual corresponde apenas aos licenciados e bacharéis. Embora noutros países se verifique uma inquirição sistemática de mestres e doutores (ver, por exemplo, Dubois, 2005) relativamente ao modo como se entrelaçam os seus percursos profissionais e de estudantes do ensino superior, no nosso país conhecem-se apenas projectos de pesquisa pontuais sobre esta matéria (ver, por exemplo, Alves, M. *et al.*, 2008).

Um segundo aspecto evidenciado pela leitura comparada dos estudos remete para as dimensões de análise privilegiadas na inquirição. Que tipo de informação se obtém nestes questionários?

Quadro 1
Caracterização dos estudos institucionais sobre inserção profissional de graduados

Instituição	Data da inquirição	Responsável da iniciativa	População inquirida	Autores e data de publicação
Universidade do Minho	1997 e 1998	Grupo de Missão para a Qualidade do Ensino/ Aprendizagem	Licenciados entre 1990 e 1994	2001: Albertino Gonçalves
Universidade de Aveiro	1998 e 2001	1.º Reitoria da Universidade de Aveiro 2.º Unidade de Investigação Construção do Conhecimento Pedagógico nos Sistemas de Formação	Licenciados e Bacharéis • entre 1984-85 e 1994-95 • entre 1995-96 e 1999-2000	2001: António Maria Martins, Jorge Carvalho Arroteia e Maria Manuela Gonçalves
Universidade de Lisboa	1999 e 2004	Reitoria da Universidade de Lisboa	Licenciados • entre 1994 e 1998 • entre 1999 e 2003	2001: Natália Alves 2005: Natália Alves
Universidade Nova de Lisboa, Faculdade de Ciências e Tecnologia	2001	Equipa de investigação	Licenciados em 1995-96	2007: Mariana Gaio Alves
Universidade do Algarve, Instituto Superior de Matemática e Gestão, Instituto Superior D. Afonso III	2003	Fundação da Juventude – Delegação do Algarve	Licenciados e Bacharéis entre 1999 e 2001	2004: Maria Galdes e Paulo Santos (coordenação geral), Ana Romão (coordenação científica)
Instituto Politécnico de Beja	2004	Equipa de investigação	Licenciados e Bacharéis entre 2000 e 2003	2005: Sandra Saúde
Universidade Nova de Lisboa, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas	2007	Direcção da Faculdade/ Núcleo de Estágios e Saídas Profissionais	Licenciados em 2001-02	2008: Miguel Chaves e César Morais

Instituto Politécnico de Santarém, Escola Superior de Educação	2007	Observatório de Avaliação da Escola Superior de Educação de Santarém	Licenciados e Bacharéis entre 2001-02 e 2005-06	2009: João Sebastião (org.), Francisco Silva, Helena Val, Leonor Teixeira, Sónia Jesus
Universidade do Porto	2008 e 2009	Observatório do Emprego	Licenciados entre 2005-06 e 2006-07	2008 e 2009: Carlos Gonçalves, I. Menezes, M. C. Martins

As perguntas incluídas nestes instrumentos de recolha de dados podem ser sistematizadas em quatro dimensões de análise principais, embora cada uma delas tenha graus de aprofundamento variáveis em cada um dos estudos. Uma primeira dimensão de análise centra-se nas origens sociais, familiares e geográficas dos diplomados; uma segunda corresponde à caracterização dos percursos escolares e académicos dos inquiridos; uma terceira remete para a caracterização dos percursos profissionais; e, finalmente, uma quarta dimensão de análise destina-se a conhecer a situação profissional dos diplomados no momento da inquirição.

Em qualquer uma destas quatro dimensões de análise privilegia-se a recolha de dados de caracterização objectiva dos percursos dos inquiridos. Mas também se procura obter informação empírica relativamente às opiniões, aspirações, expectativas e representações dos graduados sobre as articulações entre educação e trabalho/emprego em geral e sobre os seus próprios percursos académicos e profissionais. Os capítulos deste livro exploram diferentes vertentes no âmbito destas quatro dimensões de análise, através de conceptualização e reflexão teórica, bem como pela análise e interpretação de informação empírica.

Consideramos expectável que, nos próximos anos, o desenvolvimento deste campo de investigação possa beneficiar de informação recolhida de modo mais regular e sistemático pelas instituições de ensino superior sobre as trajectórias dos seus diplomados. É que, por um lado, o (des)emprego de diplomados de ensino superior continua a assumir uma visibilidade social assinalável o que, associado à reestruturação da oferta formativa neste nível de ensino no quadro do Processo de Bolonha, impele as instituições a dispor de informação mais exacta sobre estas temáticas de modo a equacionar e fundamentar estratégias de acção e intervenção. Por outro lado, verifica-se actualmente a obrigação jurídica de as instituições de ensino superior disporem de informação sobre a inserção profissional dos seus diplomados,

como elemento de um processo mais amplo de avaliação e acreditação de cursos³.

Neste contexto, em diversas instituições de ensino superior portuguesas, estão a ser continuadas, ou iniciadas, as actividades de recolha e análise de informação sistemática e rigorosa sobre estas temáticas enquadradas em observatórios institucionais: vejam-se os exemplos do Observatório dos Percursos dos Estudantes na Universidade de Lisboa, do Observatório do Emprego na Universidade do Porto, do Observatório de Avaliação Institucional na Escola Superior de Educação de Santarém ou do Observatório da Inserção Profissional dos Diplomados da Universidade Nova de Lisboa, entre outros.

2. Teses de doutoramento sobre inserção profissional de graduados

Ainda visando o objectivo central de delimitar, numa primeira aproximação, o campo de investigação sobre inserção profissional de graduados, é igualmente relevante analisar de que modo esta temática é considerada nas pesquisas conducentes ao doutoramento. Por um lado, tal significa que este objecto de estudo tem um estatuto de problema científico, sendo reconhecido como um tema pertinente e relevante de trabalho de investigação académica a nível do grau de doutor. Por outro lado, da leitura comparada das teses decorrem contributos significativos para o conhecimento deste campo de investigação.

Assim sendo, no quadro 2 identificamos um conjunto de teses de doutoramento que abordam a temática da inserção profissional de diplomados de ensino superior, embora não nos seja possível garantir ter identificado exhaustivamente todos os trabalhos deste tipo. Constatamos que algumas das investigações de doutoramento identificadas são realizadas por docentes envolvidos nos estudos realizados por iniciativa dos órgãos de direcção das instituições de ensino superior. As restantes, porém, não estão associadas a iniciativas institucionais, ainda que possam permitir caracterizar a inserção profissional dos diplomados de uma determinada instituição ou de um grupo de cursos de ensino superior.

³ Veja-se, a propósito, a Lei da Avaliação n.º 38/2007 de 16 de Agosto que estabelece que uma das dimensões da auto-avaliação das instituições de ensino superior é a monitorização da trajectória de empregabilidade dos seus diplomados, sublinhando que um dos critérios de qualidade do ensino superior é a inserção dos seus diplomados no mercado de trabalho.

Quadro 2
Teses de doutoramento sobre inserção profissional de graduados⁴

Autor	Título	Data (da conclusão e da publicação)	Área/Instituição
Ana Paula Marques	Entre o Diploma e o Emprego: A inserção profissional de jovens engenheiros	Concluído em 2003 e publicado em 2006	Sociologia (Organizações e Trabalho) Universidade do Minho
Mariana Gaio Alves	A Inserção Profissional de Diplomados de Ensino Superior numa Perspectiva Educativa: O caso da Faculdade de Ciências e Tecnologia	Concluído em 2004 e publicado em 2007	Ciências de Educação (Educação e Desenvolvimento) Universidade Nova de Lisboa
Manuela Gonçalves	Educação, Trabalho e Família: Trajectórias de diplomados universitários	Concluído em 2007	Ciências de Educação Universidade Aveiro
Natália Alves	Inserção Profissional e Formas Identitárias. Percursos dos licenciados da Universidade de Lisboa	Concluído em 2007 e publicado em 2008 e 2009	Ciências de Educação (Sociologia de Educação) Universidade de Lisboa
Miguel Chaves	Jovens Advogados de Lisboa: Uma inserção profissional díspar	Concluído em 2007 e publicação prevista em 2010	Sociologia (Sociologia da Cultura) Universidade Nova de Lisboa
Diana Vieira	Perspectiva Sociocognitiva da Transição do Ensino Superior para o Trabalho: Influência da auto-eficácia e dos objectivos no sucesso de uma transição vocacional	Concluído em 2008	Psicologia Universidade do Porto
Sandra Saúde	Empregabilidade e Percursos de Inserção Profissional. Os diplomados no Ensino Superior Politécnico	Concluído em 2008	Sociologia Universidade do Algarve

⁴ Para além destas teses, sabemos encontrar-se em fase de conclusão a tese de doutoramento em Sociologia pela Universidade do Porto de Luís Nuno Sousa com o título “Diploma(s) e (des)emprego: O caso do Instituto Politécnico de Viseu”.

Em primeiro lugar, a leitura comparada das teses de doutoramento já concluídas permite destacar alguns elementos que surgem como consensuais entre os investigadores. Desde logo, existe um entendimento partilhado de que a inserção profissional constitui um processo que implica uma temporalidade mais ou menos longa, não correspondendo a um momento circunscrito no tempo em que se transita do sistema educativo para o mundo profissional. Assim sendo, a análise dos processos de inserção profissional implica em todas estas pesquisas a inquirição dos diplomados com o objectivo de caracterizar os respectivos percursos, durante um período de tempo relativamente alargado antes e depois da conclusão do bacharelato ou licenciatura.

Também se identifica o pressuposto comum de que a relevância deste tema de investigação reside em grande medida na sua visibilidade social elevada e na escassez de estudos científicos sobre a matéria. É, igualmente, partilhada pelos investigadores a afirmação de que os discursos políticos e mediáticos sobre inserção profissional de graduados são excessivamente alarmistas e negativistas, necessitando de ser relativizados. Isto, na medida em que os resultados das pesquisas realizadas não permitem apoiar a ideia de que as situações de inserção profissional de graduados possam ser consideradas, globalmente, catastróficas nem mesmo geradoras de níveis de insatisfação muito elevados entre os diplomados. Não obstante, em todas as pesquisas são identificadas dificuldades nestes processos, bem como dinâmicas de recomposição quer das experiências e trajectórias no quadro do ensino superior quer das estratégias e valores referentes à inserção profissional.

Importa, ainda, assinalar que a quase totalidade dos investigadores optaram por recolher e analisar nas teses de doutoramento informação empírica referente aos diplomados das instituições de ensino superior em que exercem a sua actividade como docentes. Em dois casos o terreno empírico corresponde, portanto, a institutos politécnicos (Vieira, 2008, Saúde, 2008), enquanto nas pesquisas restantes os dados são referentes a cursos de faculdades e universidades (Marques, 2006, Alves, M., 2007, Gonçalves, 2007, Alves, N., 2008 e 2009). O trabalho de Chaves (2007) constitui neste domínio uma excepção, tendo em conta que a opção é pelo estudo de um grupo de advogados inscritos na respectiva ordem profissional e, portanto, licenciados em várias instituições de ensino superior.

Importa, igualmente, dar conta dos aspectos nos quais os autores das teses de doutoramento em análise revelam escolhas e posicionamentos não consensuais. Desde logo, destaque-se que as investigações se enquadram em várias áreas disciplinares: Psicologia, Sociologia, Ciências de Educação. Nessa diversidade, é notório que o maior número de trabalhos se inscrevem no domínio da Sociologia ou das Ciências de Educação, sendo de destacar

que duas teses em Ciências de Educação privilegiam a especialidade e/ou a abordagem sociológica (Gonçalves, 2007; Alves, N., 2008 e 2009).

Esta diversidade de perspectivas disciplinares é parcialmente responsável pela multiplicidade de enfoques temáticos adotados no estudo da inserção profissional, sendo que mesmo no interior das abordagens sociológicas é possível identificar a existência de várias perspectivas analíticas e a mobilização de referências teórico-conceituais distintas. Procurando mapear essa multiplicidade de enfoques temáticos, distinguimos dois grandes conjuntos: trabalhos de doutoramento que se centram em estudantes e diplomados de uma área disciplinar específica; e trabalhos de doutoramento que recolhem informação sobre estudantes e diplomados de diversos cursos e áreas disciplinares.

No primeiro grupo de teses, cujo principal enfoque é a análise de um determinado grupo profissional, incluímos duas pesquisas. Na primeira, centrada nos engenheiros (Marques, 2006), foi desenvolvida uma abordagem que permite extensivamente caracterizar percursos de inserção profissional dos diplomados nesse domínio disciplinar e que é complementada com uma abordagem qualitativa (longitudinal de cariz biográfico) sobre a experiência estudantil e processos de socialização profissional de um grupo restrito de licenciados. Ou seja, ao mesmo tempo que se caracterizam as estratégias de inserção profissional dos diplomados, propõe-se uma tipologia da experiência estudantil analisando-se, articuladamente, os processos de socialização profissional. No quadro desta pesquisa, a inserção profissional é analiticamente considerada como uma das etapas de entrada na vida adulta, sublinhando-se a importância de perspectivas e pesquisas que considerem as interdependências entre sistema de ensino e mercado de trabalho.

No segundo caso (Chaves, 2007), o principal enfoque do estudo são as estratégias de inserção profissional dos jovens advogados. Analisam-se os valores face ao trabalho que orientam os indivíduos, bem como o modo como as condições e percursos profissionais reforçam ou secundarizam esses mesmos valores. Na pesquisa discutem-se questões referentes às desigualdades sociais e à articulação entre diferentes formas de capital (simbólico, social, económico). Também neste caso se complementou uma abordagem extensiva de caracterização com uma outra de natureza qualitativa, baseada num conjunto alargado de entrevistas.

O conjunto de teses que não se propõe analisar um grupo profissional específico, recolhendo informação empírica sobre diplomados de várias áreas disciplinares, é mais amplo e inclui cinco pesquisas realizadas no domínio da Psicologia (uma tese), da Sociologia (uma tese) e das Ciências de Educação (três teses).

Na tese de doutoramento em Psicologia é central a interrogação sobre os factores psicológicos facilitadores da transição do ensino superior para o trabalho (Vieira, 2008), propondo-se um modelo sociocognitivo capaz de explicitar quais os factores influentes e as respectivas interdependências. São identificadas diferenças nestes processos de transição em função do género e da área disciplinar de estudos no ensino superior. Designadamente, quando os cursos incluem estágios, sublinha-se que os licenciados revelam uma vivência mais rica de experiências promotoras da compreensão de si próprios e do mundo que os rodeia, assinalando-se também que as raparigas têm expectativas mais elevadas sobre o emprego e percurso profissional. O desenvolvimento da investigação assentou em dois estudos longitudinais de grupos de finalistas que são também interrogados um ano depois da conclusão do curso. Globalmente, o estudo conclui que são os indivíduos com mais confiança nas suas próprias capacidades que se revelam mais satisfeitos, sugerindo que é importante planear e repensar com mais cuidado as vivências dos estudantes do ensino superior durante a frequência académica.

A tese de doutoramento que se inscreve no domínio da Sociologia foca-se no conceito de empregabilidade e nos respectivos factores e dimensões estruturantes (Saúde, 2008). Por um lado, esta investigação procurou caracterizar os processos de inserção profissional e os perfis de empregabilidade dos diplomados através de questionário. Por outro lado, foi também considerada a perspectiva de responsáveis académicos e membros do tecido produtivo e empresarial, auscultados através de entrevista. A inserção profissional é considerada uma transição entre ciclos da vida pessoal, associando-se os percursos de inserção profissional mais estáveis e/ou qualificantes a duas características dos diplomados: um autoconceito mais elevado em matéria de capacidades e qualidades pessoais, bem como uma intenção ou determinação mais expressiva na procura de emprego. Porém, indica-se que a inserção profissional é também uma dinâmica que depende do colectivo e que a empregabilidade tem hoje um significado diferente na medida em que pressupõe adaptabilidade, acção e pró-acção entre outras qualidades e atitudes pessoais. Neste cenário, afirma-se que novos desafios se colocam ao sistema de educação e ao mercado de trabalho.

As três teses de doutoramento inscritas no domínio das Ciências de Educação centram-se em questões diferenciadas. Numa delas é central a proposta de estudar a inserção profissional enquanto expressão de formas identitárias que são construídas social e individualmente (Alves, N., 2008 e 2009), o que significa que é a interrogação em torno das configurações objectivas e subjectivas assumidas pela inserção profissional dos licenciados que constitui o fio condutor da investigação. Para tal, do ponto de vista empírico, são

mobilizados dados recolhidos junto dos diplomados, por um lado, através de uma abordagem extensiva centrada na aplicação de questionário e, por outro lado, recorrendo a entrevistas biográficas focadas no plano profissional da vida destes sujeitos. Na conclusão, a análise da inserção como um processo de socialização profissional de construção identitária resulta na identificação de cinco principais percursos-tipo (inserção rápida num emprego estável, inserção diferida num emprego estável, estabilidade na precariedade, inserção precária, exclusão) e de quatro formas identitárias (identidades de projecto, de carreira, de emprego, de empresário de si) (ver, para aprofundamento, Alves, N., 2009).

Numa outra pesquisa, a autora propõe-se analisar os processos de inserção social dos diplomados através da consideração da mobilidade social e da inserção no mundo do trabalho e no sistema familiar, pelo que é dada grande ênfase às articulações entre os eixos profissional e familiar das trajetórias de inserção (Gonçalves, 2007). Esta perspectiva analítica é tributária das conceptualizações em torno da transição social para a condição adulta, sendo que, do ponto de vista do trabalho empírico, a investigação assenta em dados recolhidos através de questionário respondido pelos diplomados. Globalmente, os resultados alcançados nesta pesquisa apontam para um retardamento temporal da passagem, quer da escola para o trabalho quer da família de orientação para a família de procriação, indicando que as transformações são mais profundas no eixo profissional das trajetórias do que no eixo familiar. Adicionalmente, constata-se a existência de diferenciações internas na população estudada, designadamente em função das áreas disciplinares dos cursos.

Por fim, numa outra pesquisa propõe-se um modelo de análise da inserção profissional em que a mesma possa ser perspectivada como o resultado da interacção de um grupo de actores (diplomados, empregadores e responsáveis académicos) que é condicionada por um conjunto alargado de contextos e factores (Alves, M., 2007). Nessa investigação, procurou-se contribuir para uma perspectiva educativa sobre a inserção profissional de diplomados que beneficiasse do cruzamento e articulação entre várias áreas disciplinares. No que respeita ao trabalho empírico, a metodologia da pesquisa teve por base a complementaridade de técnicas de recolha de informação em extensividade (questionário a diplomados) com outras de natureza qualitativa (de aprofundamento no caso das entrevistas a diplomados e de exploração nas entrevistas a responsáveis académicos e empregadores). No plano dos resultados empíricos assinalam-se, como noutras teses de doutoramento, diferenciações nos processos de inserção profissional consoante as áreas disciplinares e o género dos indivíduos.

Retomando a análise do conjunto das teses de doutoramento consideradas, importa sublinhar que, como vimos, a grande maioria das pesquisas aposta na complementaridade entre abordagens empíricas extensivas e intensivas, bem como também na maioria dos casos se opta por recolher informação empírica apenas junto de estudantes e diplomados.

Um nota final para registar que a expressão “inserção profissional” parece ser aquela que é mais frequentemente mobilizada para identificar o problema, simultaneamente social e científico, em estudo. Esta constatação traduz a adopção do termo habitualmente utilizado no universo francófono para designar esta problemática (“insertion professionnelle”), pois no universo anglófono a mesma é sobretudo formulada como o estudo das transições da escola para o trabalho/emprego (“transition from school to work”). Todavia, sublinhe-se que uma tal opção de vocabulário não significa que as pesquisas desenvolvidas estejam circunscritas às referências teórico-conceptuais desenvolvidas por autores francófonos.

3. Desafios na investigação sobre inserção profissional

No actual contexto de mudança social e educativa, consideramos expectável que alguns desafios se coloquem no campo de investigação centrado na inserção profissional de graduados. Com efeito, tanto as orientações de política educativa quanto as mudanças profundas nas economias e mercados de trabalho têm vindo a suscitar um conjunto de transformações que afectam o ensino superior e também a inserção profissional dos seus diplomados.

Desde logo, relativamente aos públicos a inquirir constatamos que os estudos até agora realizados em Portugal centraram-se nos licenciados e bacharéis. Todavia, é possível que as recentes reestruturações da oferta formativa do ensino superior, no quadro das orientações da Declaração de Bolonha, originem uma alteração dos públicos a inquirir neste tipo de iniciativas. E isto porque o grau de mestre se torna, em várias áreas científicas, a habilitação mínima para o desempenho de determinadas actividades profissionais. Acresce que, por um lado, a expansão do número de diplomados de ensino superior e, por outro lado, a centralidade atribuída a este nível de ensino no quadro das estratégias de desenvolvimento actuais (tanto no plano da formação inicial quanto numa perspectiva de educação ao longo da vida) tornarão mais premente a obtenção de informação empírica sobre os percursos de pós-licenciados.

Com efeito, constatamos que na actualidade as políticas educativas europeias se centram na promoção da aprendizagem ao longo da vida, tendo sido possível concluir numa pesquisa recente que na implementação desta orientação

política se atribui um lugar de destaque ao ensino superior (Alves, Neves, Gomes, 2010). Adicionalmente, no caso português tem-se verificado o incentivo à abertura do ensino superior a públicos tradicionalmente afastados deste nível de ensino, como sejam os adultos que ingressam através da iniciativa Maiores de 23. Ainda que estudos recentes interroguem em que medida esta iniciativa tem proporcionado uma entrada significativa de novos públicos no ensino superior (ver, a propósito, Pires, 2009 e Cabrito, 2009), assinalam-se alguns indícios de recomposições do perfil da população estudantil neste nível de ensino.

Ora, face a estas tendências de mudança, é expectável que o campo de investigação sobre inserção profissional integre a análise da diversidade e quantidade crescente de públicos do ensino superior. Se assim for, tal poderá significar explorar novas problemáticas nas pesquisas, como por exemplo o modo como a frequência do ensino superior é uma opção para adultos com experiência profissional ou a forma como a diversidade de públicos e a procura do ensino superior em diferentes momentos do ciclo de vida tem efeitos nas dinâmicas de ensino-aprendizagem e nas organizações escolares de nível superior. No limite, estas novas problemáticas exigem pensar a inserção profissional como um processo que se vai reconfigurando ao longo do ciclo de vida dos indivíduos e não como um processo que ocorre numa determinada fase das trajectórias individuais. Ou seja, podemos estar perante um debate em torno da delimitação conceptual do objecto “inserção profissional de graduados”.

Ainda identificando desafios emergentes no campo de investigação sobre inserção profissional, importa referir o questionamento em torno do valor e significado do diploma de ensino superior. Os resultados das pesquisas, em Portugal como noutros países, têm permitido identificar um consenso que se traduz na ideia de que os diplomas constituem uma condição necessária, mas não suficiente, para o acesso e manutenção no mercado de trabalho ao longo da trajectória de vida. A este propósito, uma pesquisa recente conduzida em Inglaterra revela que, face a esta situação, os diplomados consideram que o valor do diploma por si só é decrescente e optam por complementar o mesmo com experiências diversas que permitam tornar o seu perfil mais atractivo para os potenciais empregadores (Tomlinson, 2008).

Neste contexto, importa não menosprezar este aspecto no desenvolvimento de investigação sobre inserção profissional de graduados, de forma a explicitar quer as estratégias desenvolvidas pelos diplomados em benefício da sua futura situação de emprego, quer ainda o modo como as dinâmicas de ensino-aprendizagem formais, não formais e informais durante a frequência académica se reflectem na inserção profissional dos seus protagonistas.

Em pesquisas anteriores, concluímos que a experiência profissional durante a licenciatura (Alves, M., 2007) e as actividades extracurriculares então desenvolvidas (Alves, M., 2008) podem influenciar significativamente a inserção profissional após a conclusão da formação inicial no ensino superior. Isto porque ambas as experiências são geradoras de aprendizagens, ao mesmo tempo que originam redes de conhecimentos pessoais e profissionais que são posteriormente mobilizadas na procura de emprego. Deste modo, constata-se a impossibilidade de associar de forma directa e linear o sucesso escolar (entendido como ausência e/ou escassez de reprovações) ao longo dos percursos académicos e o sucesso na fase de inserção profissional (entendido como obtenção de emprego rapidamente e com estabilidade) (Alves, M., 2008).

Para além disto, repare-se que, como é evidente, também os modelos de ensino-aprendizagem privilegiados no ensino superior têm efeitos na inserção profissional dos graduados. Numa investigação colectiva conduzida em França reuniu-se evidência de que a inserção profissional está parcialmente dependente do tipo de formação e tipo de estabelecimento de ensino superior frequentado, bem como dos modelos de ensino-aprendizagem privilegiados em cada um deles (Felouzis, 2003). Também um estudo europeu sugere que modelos de ensino-aprendizagem centrados em problemas ou orientados por projectos, em contraste com os que se baseiam no professor como principal fonte de aprendizagem, parecem influenciar positivamente a presença de competências genéricas e reflexivas, sendo estas consideradas fundamentais no desempenho profissional de diplomados do ensino superior na actualidade (Vaatstra e Vries, 2007).

Nota conclusiva

Ainda que neste texto não se tenha pretendido mais do que realizar uma primeira caracterização provisória do campo de investigação sobre inserção profissional de graduados, importa sistematizar algumas notas conclusivas. As pesquisas sobre inserção profissional de graduados têm vindo a evidenciar que não existe linearidade nas articulações entre diploma de ensino superior e posição no mercado de trabalho, assim como têm ilustrado a multiplicidade de factores e a complexidade dos contextos que condicionam essas articulações. Adicionalmente, a inserção profissional tem sido recorrentemente representada pelos investigadores não como um momento nas trajectórias dos indivíduos, mas sim como um processo mais ou menos alargado no tempo e que se interliga com outras dimensões da vida dos sujeitos (como as familiares, identitárias ou educativas).

Noutros termos, as pesquisas e reflexões têm evidenciado, portanto, a insuficiência das perspectivas que linearmente associam diplomas escolares a determinadas posições no mercado de trabalho num determinado momento da trajectória individual. Contudo, reconhece-se que, quer ao nível das orientações políticas, quer em termos dos discursos e opções dos cidadãos, este pressuposto de linearidade entre educação e trabalho/emprego continua, frequentemente, a estar subjacente. Um tal pressuposto tem origem em quadros de pensamento tributários das versões iniciais da Teoria do Capital Humano, a qual postulava a existência de uma relação directa entre uma hierarquia de diplomas e uma hierarquia de postos de trabalho⁵.

Assim sendo, um contributo importante das pesquisas sobre inserção profissional de graduados reside no sublinhar de que parecem existir dificuldades crescentes para os diplomados em matéria de acesso e permanência no mercado de trabalho. Porém, mesmo assim são estes grupos de diplomados que protagonizam as trajectórias profissionais menos marcadas pelo desemprego e pela precariedade, como se verifica na generalidade dos países europeus (Stiwne e Alves, 2010). Estas constatações são contrastantes com as notícias da comunicação social e com os discursos correntes que enfatizam, com muita frequência, as dificuldades de emprego dos diplomados de ensino superior, veiculando a ideia de que a situação é bastante mais grave do que efectivamente parece ser analisando os resultados das pesquisas desenvolvidas.

A existência deste tipo de descoincidências entre, por um lado, os discursos correntes e mediáticos em torno da temática da inserção profissional de graduados e, por outro lado, as evidências acumuladas nas investigações sobre este assunto, constitui mais um exemplo das dificuldades em impregnar o saber social com contributos provenientes da investigação. Por seu turno, os saberes produzidos nos campos mediático e político tendem a ser o objecto de uma enorme receptividade por parte do público em geral (Pinto, 1996). Estas descoincidências entre uma pluralidade de discursos e formas de saber não podem ser ignoradas pelos investigadores, importando aliás reflectir sobre os modos através dos quais os resultados das pesquisas podem ser divulgados e difundidos, visando favorecer acções e decisões mais fundamentadas por parte de todos os actores (individuais e colectivos) envolvidos nos processos de inserção profissional de graduados. Desejamos que este livro possa contribuir para essa divulgação e reflexão.

⁵ Podem recordar-se, a propósito, as perspectivas fundadoras da Teoria do Capital Humano (para mais informação pode consultar-se, entre outros, Alves, M., 2007).

Referências bibliográficas

- Alves, M. G., Cabrito, B. G., Lopes, M. C., Martins, A., e Pires, A. L. O. (eds.) (2008). *Universidade e Formação ao Longo da Vida*. Oeiras: Celta Editora.
- Alves, M. G., Neves, C. e Gomes, E. X. (2010). Lifelong Learning: conceptualizations in European educational policy documents. *European Educational Research Journal* (artigo aceite para publicação).
- Alves, M. G. (2007). *A Inserção Profissional de Diplomados de Ensino Superior numa Perspectiva Educativa: O caso da Faculdade de Ciências e Tecnologia*. Lisboa: edição FCG/FCT.
- Alves, M. G. (2008). O sucesso/insucesso escolar no ensino superior e a inserção na vida activa. In *Anais 2008*. Monte de Caparica: edição UIED.
- Alves, N. (2008). *Juventudes e Inserção Profissional*. Lisboa: Educa/Ui&dCE.
- Alves, N. (2009). *Inserção Profissional e Formas Identitárias*. Lisboa: Educa/Ui&dCE.
- Batista, M. L. (1996). *Os Diplomados do Ensino Superior e o Emprego – A problemática da inserção na vida activa*. Edição Ministério de Educação.
- Cabrito, B. G. (2009). O processo Maiores de 23: Novos públicos para a universidade ou nova porta de entrada para os velhos públicos? In S. Rummert, R. Canário e G. Frigotto (orgs.), *Políticas de Formação de Jovens e Adultos no Brasil e em Portugal*. Niterói: editora da UFF.
- Chaves, M. (2007) *Jovens Advogados de Lisboa: Uma inserção profissional díspar*. Tese de Doutoramento, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa (policopiado).
- Dubois, P. (2005). Devenir professionnel des diplômés et stratégies des universités. *Revista Interações*, volume 1, n.º 1, 149-177.
- Felouzis, G. (2003). *Les Mutations actuelles de l'université*. Paris: PUF.
- Gonçalves, M. (2007). *Educação, Trabalho e Família: Trajectórias de diplomados universitários*. Tese de Doutoramento, Universidade de Aveiro.
- Gonçalves, C. M., Menezes, I. e Martins, M. C. (2008). *Transição para o Trabalho dos Licenciados da Universidade do Porto (2005-2006)*. Porto: Universidade do Porto.
- Gonçalves, C. M., Menezes, I. e Martins, M. C., (2009). *Transição para o Trabalho dos licenciados da Universidade do Porto (2006-2007)*. Porto: Universidade do Porto.
- Marques, A. P. (2006). *Entre o Diploma e o Emprego. A inserção profissional de jovens engenheiros*. Porto: Afrontamento.
- Pinto, J. M. (1996). Tópicos para uma análise de produção de saberes sobre o social. In *Actas do III Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais*. Lisboa: edição ICS.
- Pires, A. L. (2009). Novos públicos no ensino superior em Portugal. Contributos para uma problematização. In S. Rummert, R. Canário e G. Frigotto (orgs.), *Políticas de Formação de Jovens e Adultos no Brasil e em Portugal*. Niterói: editora da UFF.
- Saúde, S. (2008). *Empregabilidade e Percursos de Inserção Profissional: Os diplomados no ensino superior politécnico*. Tese de Doutoramento, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve (policopiado).
- Sebastião, J. (org.), Silva, F., Val, H., Teixeira, L. e Jesus, S. (2009). *Formação, Investigação e Inserção Profissional. Uma avaliação do trabalho desenvolvido pela ESES*. Edições Cosmos.
- Stiwne, E. e Alves, M. G. (2010). Higher education and employability of graduates: will Bologna make a difference? *European Educational Research Journal*, vol. 9, n.º 1, 32-44.

- Teixeira, L. (2009) *Trajectórias e Cenários de Inserção Profissional de Diplomados em Educação Social do Ensino Superior Politécnico: Pontes e vazios na relação entre percursos de formação e percursos de inserção profissional*. Tese de Mestrado, Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa (policopiado).
- Tomlinson, M. (2008). “The degree is not enough”: students’ perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, vol. 29, n.º 1, January 2008, 49-61.
- Trottier, C. (2001). La Sociologie de l’éducation et l’insertion professionnelle des jeunes. *Éducation et sociétés*, n.º 7/2001-1, 93-101.
- Vaatstra, R. e Vries, R. (2007). The Effect of the Learning Environment in Competences and Training for the Working Place According to Graduates. *Higher Education* (2007) 53, 335-357.
- Vieira, D. (2008). *Perspectiva Sociocognitiva da Transição do Ensino Superior para o Trabalho: Influência da auto-eficácia e dos objetivos no sucesso de uma transição vocacional*. Tese de Doutoramento, Faculdade de Psicologia e Ciências de Educação da Universidade do Porto (policopiado).

Parte II
Estudos em instituições
do Ensino Politécnico

Empregabilidade e percursos de inserção profissional – O caso dos diplomados pelo Instituto Politécnico de Beja

Sandra Saúde*

Resumo

O actual contexto económico remete-nos para a necessidade de reflectir de uma forma diferente sobre a problemática da relação escola-mundo do trabalho e, particularmente, sobre os processos de “construção” da estabilidade no mercado de trabalho e de definição do perfil de empregabilidade. A globalização da economia, internacionalizada e fortemente interdependente, e a emergência de novos modelos organizacionais, que se caracterizam pela necessidade de responder rapidamente à mudança, acarretaram alterações de natureza e de conteúdo nas estruturas ocupacionais: a mão-de-obra tende a ser maioritariamente qualificada, com um predomínio da polivalência e da integração de funções, sendo os vínculos contratuais cada vez mais fluidos e instáveis. São também novos e diversificados os critérios de recrutamento; as actividades a desempenhar ao longo da vida são variadas e, como consequência, as necessidades de formação são transversais ao percurso profissional.

O mercado de trabalho flexi(n)seguro exige dos profissionais novos modelos de conduta que lhes permitam dar resposta, não só ao desafio da mudança frequente de papéis e funções, como também ao da gestão emocional da instabilidade e transitoriedade crescentes. É no âmbito desta reflexão que se situa o estudo desenvolvido ao longo de quatro anos¹ e que serve de base ao presente texto. O percurso de investigação permitiu explorar e desocultar alguns dos factores que ajudam a definir o perfil de empregabilidade e os percursos de inserção profissional de candidatos a emprego, diplomados no ensino superior e, em particular, diplomados no Instituto Politécnico de Beja².

Palavras-chave: diplomados do Ensino Superior, empregabilidade, inserção profissional.

* Socióloga, Professora do Departamento de Educação e Ciências Sociais e do Comportamento do Instituto Politécnico de Beja (ssaude@ipbeja.pt).

¹ Estudo desenvolvido no âmbito das provas de Doutoramento, intitulado: “Empregabilidade e percursos de inserção profissional. Os diplomados no Ensino Superior Politécnico”.

² Assumidos como grupo em estudo.

Abstract

The current economic context remits us to the need of reflecting differently on the issue of the relationship between school and the world of work and, particularly, on the processes of professional insertion and definition of employability' profile.

The globalization of the economy, internationalized and highly interdependent, and the emergency of new organizational models, brought significant changes in the labour market': the workforce tends to be more qualified, polyvalent and the professional contracts are fluid and unstable. They are also new and varied the criteria for recruitment, as well the professional activities that have to be performed throughout life. As consequence, the training needs are transversal to all professional careers.

The "flex (in)secure" labour market demands, from professionals, new behavioural models in order to respond, not only to the challenge of frequently changing roles and functions, but also to the need to manage the inherent emotional instability and increased transience that arise as a consequence.

In the scope of this reflection, has been developed a four years research that supports this paper. The study allow us to explore and understand the factors involved in the definition of the employability profiles and professional insertion paths of higher education graduates, in particular, ex-students from the Polytechnic Institute of Beja.

Keywords: Higher Education graduates, employability, professional insertion.

Introdução

O trabalho e, concretamente, a actividade profissional são núcleos estruturadores da vida social dos indivíduos nas sociedades contemporâneas. São importantes não só em si, mas também pelas articulações que estabelecem com outras esferas: família, lazer, aspectos económicos e materiais, política e até mesmo a organização do tempo e do espaço. Existe, assim, uma evidente relação estruturante e estruturadora entre a sociedade e o "mundo do trabalho". A profissão e/ou a construção da identidade profissional têm, também, uma forte influência sobre o sistema de valores e de representações de qualquer indivíduo e, em última instância, sobre o posicionamento deste no espaço social, em termos do estilo de vida, dos projectos e das estratégias pessoais de reprodução e de mobilidade social. É neste plano transversal que se situa o presente estudo, enquanto resultado de um aprofundamento do olhar sobre as dinâmicas psicossociais que estão subjacentes aos percursos de inserção profissional e de empregabilidade em diplomados do ensino superior politécnico português.

À luz do actual contexto, em que as certezas de outrora são postas em causa e se dá por esgotado o pressuposto da empregabilidade imediata e garantida, os períodos de transição ganham novos contornos, e diferentes são as estratégias/estilos de vida adoptados na moratória que se estabeleceu entre a saída da escola e a entrada no mundo do trabalho. Se observarmos atentamente a realidade da população recém-diplomada, facilmente constatamos dois elementos conflituais. Por um lado, o entusiasmo inerente a uma fase de vida em que são dados passos decisivos na construção pessoal e social e, por outro, a expectativa de quem vê essa mesma construção pessoal e identitária dificultada pelos constrangimentos sociais e económicos que “amarram” a liberdade de escolha. O futuro profissional é ponderado não só em função do desejável, ou seja do que o próprio gostaria de fazer, mas sobretudo do que é concretizável, ou seja, do que está disponível para fazer.

Simultaneamente, importa notar que o mundo das actividades profissionais ganhou novas características, apelando para formações de base mais abrangentes e com grande versatilidade para gerir a mudança. Os referenciais que determinam os perfis de competências já não são as profissões em sentido estrito, mas antes, indicadores bem mais amplos, como sejam as funções e as áreas profissionais, os contextos empresariais e tecnológicos, os mercados de trabalho e os papéis sociais de adulto activo (Knight e Yorke, 2002).

Neste quadro, o contexto da “nova economia” remete-nos para a necessidade de reflectir de uma forma diferente sobre a problemática da relação escola-mundo do trabalho e, particularmente, sobre os processos de inserção dos jovens no mercado de trabalho e de construção do perfil de empregabilidade. Na última década e meia, a reflexão teórica em torno do conceito de empregabilidade tornou-se um modismo, associando-se, também, à fase de renovação da Teoria do Capital Humano, que sustenta a existência de uma correlação directa entre valorização dos recursos humanos, empregabilidade e desempenho económico. Se inicialmente a discussão em torno dos factores que influenciam a empregabilidade constituiu um segundo patamar da reflexão acerca dos processos de inserção profissional, a frequência da sua utilização e recurso nos diferentes discursos políticos e científicos tornou-a prioritária e quase independente.

Uma análise completa das últimas “discussões” e “reflexões” produzidas a respeito da empregabilidade revela a existência de três aspectos centrais ao conceito, na actualidade. A empregabilidade é uma característica dos indivíduos que já estão empregados e dos que procuram o seu primeiro emprego, sendo que se manifesta pelo desejo e capacidade de ser tão pró-activo quanto possível, tendo em conta os constrangimentos organizacionais e institucionais, no sentido de conseguir e manter um lugar no mercado de trabalho. A

empregabilidade é também uma característica do colectivo, porque dependente do contexto envolvente, isto é, do contexto socioeconómico, dos mercados de trabalho, de emprego e de formação, isto é, dependente do que o contexto necessita e permite desenvolver. Apesar de ser “medida” individualmente, a empregabilidade não depende apenas em exclusivo da pró-actividade individual em matéria de competências, capacidades e conhecimentos. É, também, fortemente determinada pelos vários micro, meso e macrocontextos por que passa e se insere o indivíduo ao longo do seu processo de crescimento individual e de construção das suas identidades pessoal e profissional.

Nesta linha de pensamento, explorar e reflectir sobre a empregabilidade implica assumi-la “from a constructivist, ecological and developmental perspective, bearing in mind the fact that the contexts and the individual are constantly interacting, influencing and being influenced”³ (Grip, Van Loo e Sanders, 2005, p. 25). Definir e operacionalizar o conceito de empregabilidade implica partir de um posicionamento em que se assume que o mesmo é resultado de uma combinação complexa de diversos factores inerentes ao mercado do trabalho, às instituições de formação, aos processos de recrutamento das empresas, às políticas económicas implementadas pelo governo, às características pessoais/sociais das pessoas consideradas individualmente, aos contextos familiares, às redes de socialização incluindo vizinhos, amigos e colegas, à identidade cultural. A empregabilidade não é apenas um “resultado”; os “constructos” sobre a empregabilidade estão intimamente relacionados com questões de identidade pessoal, de socialização, de capital cultural e pessoal ou de hábitos, que se iniciam e desenvolvem ainda antes de o indivíduo ingressar na escola ou no mercado de trabalho.

É pelas razões expostas que se justifica a utilidade prática e teórica da investigação efectuada, modelada por uma perspectiva crítico-analítica plural e distinta do tipo de estudo realizados, centrados, em regra, numa visão não suficientemente completa e interactiva dos conceitos de empregabilidade e de inserção profissional. Pretendeu-se, em concreto, com a presente investigação dar resposta às questões: “De que falamos quando nos referimos à empregabilidade de diplomados no ensino superior?”, “Como avaliam os próprios diplomados a sua empregabilidade? E a sua inserção profissional?”, “Quais são os principais factores que influenciam a empregabilidade individual?”, “De que forma o percurso de inserção profissional influencia ou é influenciado pelo perfil de empregabilidade?”. Por outras palavras, interessou-nos *compreender e caracterizar o perfil de empregabilidade dos*

³ “numa perspectiva construtivista, ecológica e desenvolvimental, levando em linha de conta o facto de que os contextos e o indivíduo estão em constante interacção, influenciam e são influenciados.”

diplomados no ensino superior politécnico e seus factores estruturantes. Numa lógica de exploração sequenciada, na primeira fase, focou-se a atenção nos factores que influenciam a empregabilidade individual para, numa segunda fase, explorar a forma como esses factores se dispõem na definição dos perfis de empregabilidade.

Situando a investigação ao nível do diagnóstico do perfil e dos factores estruturantes da empregabilidade dos diplomados no ensino superior politécnico, tendo por base o estudo do caso dos graduados no Instituto Politécnico de Beja (IPB), assumiram-se como objectivos específicos:

- caracterizar os perfis de empregabilidade dos diplomados no ensino superior politécnico;
- identificar os seus factores e elementos estruturantes.

O modelo de análise aplicado permitiu comprovar a centralidade da relação entre empregabilidade e percurso de inserção profissional, sendo esta última uma variável composta que, simultaneamente, influencia e determina “(...) o potencial individual para conseguir um emprego adequado e mantê-lo no tempo” (ESECT, 2003). Dada essa centralidade, e para chegarmos à caracterização da empregabilidade dos alunos diplomados no IPB, começámos por explorar as características individuais (biografia, origem familiar, perfil formativo) e de percurso de inserção profissional. Para o efeito, foi aplicado um inquérito por questionário à população-alvo. Encontrando-se aí elementos de estudo merecedores de uma exploração mais intensiva, avançou-se para a focalização da observação junto de um segundo grupo de diplomados seleccionado intencionalmente em função de características dominantes dos seus percursos de inserção profissional. Em concreto, interessou-nos desocultar o sentido e as razões das diferenças, reunindo para o efeito casos de “sucesso” e de “insucesso”. Aferidos os factores e as características do percurso de inserção profissional que nos informam, por dedução, dos factores e elementos individuais estruturantes do perfil de empregabilidade foi necessário, num segundo momento, procurar resposta a duas questões:

- Que perfil de empregabilidade é desejado pelo mercado de trabalho?
- Como avaliam as instituições de formação o perfil de empregabilidade e de competências dos seus diplomados?

Ou seja, faltava explorar os factores contextuais que influenciam a empregabilidade. Em sequência, a pesquisa foi direccionada no sentido de obter evidências empíricas, por um lado, junto de uma amostra de empregadores

da região com experiência de trabalho com diplomados no IPB e, por outro, com directores de curso, responsáveis institucionais e outros informadores-chave com responsabilidades e conhecimentos sobre o sistema educativo local. Nesta segunda fase, trabalharam-se indicadores de natureza colectiva estruturantes da empregabilidade inerentes às características do mercado de trabalho e do sistema educativo e de formação.

A combinação das duas fases operacionais permitiu explorar a natureza interactiva da empregabilidade através da descoberta dos seus elementos estruturantes, individuais e colectivos.

1. Os factores e as dimensões individuais da empregabilidade

Embora em Portugal, e durante os anos 90, as categorias socioprofissionais que mais rapidamente aumentaram em volume tenham sido aquelas que recrutaram mais diplomados do ensino superior (quadros, profissões liberais, científicas e técnicas), actualmente, e dada a crise económica e de emprego, são conhecidas e comprovadas, nomeadamente a partir dos resultados obtidos, as dificuldades sentidas por muitos diplomados nos seus processos de inserção profissional. A configuração e a duração destes processos são centrais nos percursos de vida dos jovens, dada a importância do trabalho como fonte de identidade social, apesar das mutações que têm vindo a registar-se nos mercados de trabalho e de emprego nas últimas décadas.

A inserção profissional é, acima de tudo, um percurso no qual o indivíduo testa e reconfigura a sua empregabilidade e identidade profissional, fruto da combinação única que faz das informações que recebe das experiências e dos contextos profissionais e formativos por onde passa. A fase pós-conclusão de um curso superior constitui, neste percurso, apenas uma etapa mas, simultaneamente, um pilar estruturante, na medida em que é coincidente com o momento em que por direito próprio, por ter garantido a obtenção de um título que habilita para o exercício de funções profissionais de nível superior de especialização, o novo candidato a emprego se apresenta ao mercado de trabalho. Marca também, simbolicamente, o “fecho” de um ciclo de vida pessoal, de maior investimento na formação, e de “início” de um outro em que o emprego e a actividade profissional se assumem como figuras estruturantes do investimento pessoal. A pessoa deixa de ser exclusivamente um “produto” da sociedade ou do sistema educativo para ser também um “potencial produtor”, um “bem activo” da mesma.

Nesta linha de pensamento, os resultados obtidos junto dos diplomados no IPB, num momento temporal próximo da conclusão dos seus cursos (num intervalo que varia entre o máximo de 58 meses e o mínimo de onze),

permitiram-nos conhecer melhor os contornos e as formas de transição entre ciclos de vida pessoal, isto é, como chegaram e permaneceram na escola e como, após a sua conclusão, se processou a transição para o mercado de trabalho. Por outro lado, possibilitou também lançar hipóteses de como serão, em contexto profissional, os seus movimentos e oportunidades futuras. Em termos globais, os resultados demonstram que a trajectória profissional da maioria dos ex-alunos do IPB mediu entre o desemprego à data da conclusão do curso (em todos os anos de *terminus* de curso é mais expressivo o número de desempregados do que o de empregados, em valores que oscilam entre 88,0% em 2000 e 93,3% em 2003) e a obtenção de emprego num curto, médio prazo, embora, maioritariamente, não na área de formação.

Tabela 1. Situação profissional à data da conclusão do curso (em %)

Ano		2000	2001	2002	2003
Empregado		8,0	5,2	5,5	4,9
Desempregado	À procura do primeiro emprego	81,7	85,7	83,8	83,1
	À procura de novo emprego	6,3	5,6	8,7	10,2
Total		88,0	91,3	92,5	93,3
Outra situação		4,0	3,5	2,0	1,8
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Inquérito 2004.

A taxa estimada de emprego à data de aplicação do questionário era de 80,6%. Embora a imagem geral deduzida deste índice possa ser positiva, se assumirmos um ponto de vista eminentemente estático, os indicadores que discriminam, simultaneamente, o decréscimo do índice de obtenção de emprego entre os diplomados no IPB, no período temporal em análise⁴, apontam para a necessidade de um acompanhamento reflexivo e esclarecedor da dinâmica e da evolução futuras. Parece indiscutível a tendência de agravamento da instabilidade por que passam os diplomados no percurso de procura de emprego, particularmente desgastante em determinadas áreas em que o período de procura de um emprego estável, mesmo que não compatível com o curso, está a prolongar-se por espaços de tempo cada vez maiores. A análise do perfil de exercício profissional do diplomado no IPB revelou-nos, também, que a esmagadora maioria tem um vínculo laboral por conta

⁴ Particularmente notado desde 2002 em determinadas áreas de formação.

de outrem (apenas 4,6% da “amostra” é trabalhador por conta própria e 1,6% empregador), sendo que são expressivas as situações de contrato a termo certo, de prestação de serviços e de realização de estágio. A estes, há ainda que somar os que se encontram noutra situação onde se incluem: os bolseiros, os contratados em regime de avença e os que aguardam a aprovação do estágio profissional, por exemplo. Apenas 35,8% revelaram ter um vínculo laboral estável (contrato sem termo). Quanto às funções profissionais, uma maioria “relativa” (54,6%) afirmou exercer funções compatíveis com o curso que frequentou tendo por base, num número significativo de casos, um leque bastante diversificado de profissões. Este dado deve ser interpretado em conjunto com a constatação de que 58,1% dos inquiridos empregados continua a procurar emprego na perspectiva, eminentemente, de obter um emprego mais adequado às suas qualificações académicas, com um vínculo laboral mais estável e/ou com uma remuneração superior.

É frequente ouvir-se, em diversos debates focalizados na problemática da inserção profissional dos licenciados, que boa parte das dificuldades que este segmento da população jovem experimenta na transição para a vida profissional activa radica nas elevadas expectativas remuneratórias e qualificacionais que os mesmos mobilizam na procura de trabalho. O ritmo de crescimento do ensino superior registado em Portugal, não acompanhado, pelo menos com a mesma dinâmica, por uma modernização e inovação do tecido empresarial, tenderá a aumentar esse desajustamento, entre as expectativas e as oportunidades efectivas de inserção no mercado laboral. Assim, para uma parte substantiva dos jovens recém-diplomados, a melhoria da empregabilidade terá subjacente que aceitem alargar (nos patamares mínimos) as suas expectativas iniciais (algumas delas, bastante desajustadas), quer de remuneração, quer de carreira profissional e, sobretudo, de estabilidade e de tipo de vínculo laboral.

Em relação aos desempregados (19,4% da “amostra”) à data da aplicação do questionário, 40,8% ainda estava à procura do primeiro emprego e 36,9% à procura de novo emprego. A procura e a obtenção de emprego constituem desafios com “malhas” de selecção cada vez mais apertadas. Aqueles que sentem mais dificuldades em garantir e alcançar a sua oportunidade tendem a ter mais dificuldades em conseguir uma segunda oportunidade, o que ajuda, em grande parte, a explicar a “bola de neve” de debilidades e de constrangimentos por que passam os desempregados de longa duração. Num processo retroactivo, o potencial de empregabilidade diminui na razão directa do tempo de desemprego, diminuindo também a influência exercida pelas características individuais (biográficas e de perfil formativo) e pelo perfil de recursos tidos (conhecimentos, competências, qualidades pessoais). Em situação de

desemprego, são as características dos mercados de trabalho e emprego e, em particular, as oportunidades “abertas” por estes e/ou suscitadas pelo candidato a emprego (sendo determinantes factores como: a atitude face à procura de emprego e o autoconceito das capacidades e qualidades pessoais para o exercício profissional) que mais influenciam o potencial de empregabilidade. Neste domínio, isto é, a atitude face à procura de emprego por parte dos desempregados, os dados obtidos evidenciam a existência de uma avidez pelo surgimento de uma oportunidade de trabalho mas que, preferencialmente, deve estar de acordo com as suas qualificações (62,4% dos inquiridos assim o defende) e/ou no âmbito do seu curso (46,9% afirma que só aceita uma oferta de emprego se este estiver no âmbito do seu curso). Volta-se a reforçar a tese de que os diplomados do ensino superior criam expectativas muito elevadas sobre o seu percurso de inserção profissional, o que, em caso de não satisfação, conduz à desmotivação e frustração. A qualidade do percurso de inserção profissional pode constituir-se, assim, como um reforço negativo (ou inibidor) do perfil de empregabilidade.

Outra das dimensões estruturantes do processo de inserção profissional e de definição do perfil de empregabilidade é o percurso formativo. Citando Luís Imaginário (2003, p. 18), “uma predisposição e/ou uma atitude positiva face ao desenvolvimento de formação contínua e/ou complementar constitui um indicador positivo para o perfil de empregabilidade de qualquer indivíduo”. Nesta linha de pensamento, são indicadores positivos aqueles que nos ilustram que: *i*) apenas 10,5% dos inquiridos revelaram não ter sentido necessidade de recorrer a cursos ou acções de formação a fim de complementar a sua formação académica, e que *ii*) 83,5% dos diplomados já conseguiram satisfazer essa necessidade. Destaca-se também o facto de 13,4% dos diplomados terem frequentado ou estar ainda a frequentar outro curso superior para além do concluído no IPB. Ao cruzar estes resultados com os que nos informam da avaliação feita pelos inquiridos sobre o contributo do curso no desenvolvimento de capacidades e qualidades pessoais estratégicas ao perfil de empregabilidade, pode-se deduzir também, por outro lado, a hipótese de que o empenhamento e a necessidade evidenciados na procura de formação complementar são também fruto do autodiagnóstico de lacunas de desempenho. No domínio da adequabilidade da formação inicial desenvolvida face às exigências do desempenho profissional, a opinião dos inquiridos vai no sentido de ser necessária a garantia de um melhor nível de especialização. Protagoniza-se, assim, à semelhança de Gitterman *et al.* (1998), uma formação para a carreira que se preocupe em proporcionar oportunidades de aprendizagem técnica, bem como o trabalho de dimensões do desenvolvimento pessoal e social mais directamente relacionadas com o mundo do trabalho.

Em contexto formativo, os inquiridos destacam o trabalho efectuado ao nível do reforço e da promoção das capacidades de: *i*) continuar a aprender a fim de dar resposta às mudanças no exercício profissional; *ii*) trabalhar em equipa e cooperar; *iii*) aprender, compreender e raciocinar; *iv*) planejar; *v*) comunicar de forma oral e escrita; e *vi*) analisar criticamente. Contrariamente, são as capacidades de iniciativa, de gestão das emoções e do stress e de resolução das situações difíceis, as que os inquiridos avaliam como menos “exploradas” durante o curso.

Em matéria de capacidades e qualidades pessoais detidas, as maiores lacunas, segundo os inquiridos, situam-se ao nível da capacidade de: *i*) ensinar os colegas; *ii*) liderar equipas ou grupos de trabalho; *iii*) evidenciar autonomia e espírito de iniciativa; *iv*) gerir o stress; *v*) gerir emoções e resolver situações difíceis; *vi*) fomentar argumentação/negociação; *vii*) promover resolução de conflitos; e *viii*) identificar os seus defeitos. Em síntese, recursos ao nível da gestão de processos, da análise metacognitiva e da gestão emocional que, simultaneamente, associam como estruturais ao perfil básico de competências de exercício profissional.

Na linha de Knight e Yorke (2002), a lista de capacidades e de qualidades pessoais apresentada, a partir da qual os inquiridos se auto-avaliaram, constrói o perfil básico. Os desvios encontrados terão, assim, de ser assumidos como indicadores negativos dos potenciais de empregabilidade individual. Nesta óptica, os resultados parecem ilustrar a existência de algumas lacunas, facto que, decerto, já influenciou de forma mais ou menos determinante os perfis de inserção profissional dos diplomados no IPB.

Tabela 2
Influência do curso no desenvolvimento de capacidades e qualidades pessoais

	Fact REP5.1.	Fact REP5.2.	Fact REP5.3.
Desejo de continuar a aprender a fim de dar resposta às mudanças no exercício profissional	0,672		
Capacidade de comunicação oral e escrita	0,670		
Capacidade de planeamento	0,667		
Capacidade de aprender, compreender e raciocinar	0,640		
Capacidade de argumentação/negociação	0,638		
Capacidade de análise crítica	0,638		
Criatividade	0,624		

Capacidade de decisão de forma autónoma	0,581		
Capacidade de trabalhar em equipa e cooperar	0,562		
Autonomia e espírito de iniciativa	0,509		
Capacidade de liderar equipas ou grupos de trabalho	0,444		
Capacidade de ensinar os colegas	0,351		
Capacidade de gerir emoções e resolver situações difíceis		0,805	
Capacidade de gerir o stress		0,732	
Capacidade de adaptação à mudança		0,711	
Capacidade de resolução de conflitos		0,684	
Capacidade de identificar os seus defeitos		0,610	
Capacidade de resolução de situações difíceis		0,593	
Honestidade e integridade			0,800
Respeitar os colegas pessoal e profissionalmente			0,756
Pontualidade e assiduidade			0,741
Cumprir ordens e instruções			0,693

Nota: KMO = 0,939; Bartlett's Test = 5285,08; Asymp Sig = 0,000.

Fonte: Inquérito 2004.

Neste sentido vão as conclusões extraídas da análise da correlação das variáveis tipificadoras do perfil de inserção profissional e de empregabilidade. De facto, associados a perfis de inserção profissional mais estáveis e/ou qualificantes estão indicadores que revelam a partilha, por um lado, de um autoconceito mais elevado ao nível de capacidades e qualidades pessoais e, por outro, de uma determinação/intenção mais expressiva de continuar a procurar emprego. Pelo contrário, percursos de inserção profissional mais difíceis, instáveis e menos recompensadores, correspondentes: *i*) a períodos de espera para a obtenção de emprego mais longos; *ii*) a vínculos contratuais precários; e *iii*) ao exercício de funções profissionais bastante diversificadas e, na maioria dos casos, não compatíveis com o curso, destacam-se por terem um autoconceito mais baixo e também uma atitude menos determinada face à procura de emprego.

Face aos resultados, parecem poder assumir-se como verdadeiras as hipóteses de que, por um lado, os percursos de inserção profissional “mais qualificantes” tendem a reforçar positivamente a atitude face à procura de emprego e,

por outro, estes (percursos) também se associam a (e ajudam a consolidar) níveis mais elevados de autoconceito em matéria de capacidades e qualidades pessoais, estruturantes do perfil de empregabilidade.

2. Os factores e as dimensões contextuais da empregabilidade

De acordo com Brown *et al.* (2003), não se pode definir a empregabilidade apenas em termos das características individuais... porque ela existe em duas dimensões: a relativa, em comparação com os outros, e a absoluta, de acordo com o contexto. A relação indivíduo-mercados de trabalho e de emprego é fortemente condicionada pelas características do contexto socio-geográfico de cada local ou região em que se insere, traduzida em *habitus* e comportamentos de expressão e de influência muito específicos. Entre essas características destacam-se as que tipificam o funcionamento e as dinâmicas dos mercados de trabalho/de emprego.

Características dos mercados de trabalho e de emprego

É um facto indiscutível que o comportamento do empregador (quer em matéria de recrutamento, quer ao nível da gestão dos recursos humanos entre outros domínios) é fortemente condicionado. As suas acções têm expressão e significados distintos consoante a evolução e a dinâmica do contexto socio-económico envolvente. É também neste contexto que o candidato a emprego ou trabalhador procura uma “janela de oportunidade”. O cruzamento dos desejos e prioridades de cada um conjuga-se, por sua vez, na construção de um espaço dinâmico e fortemente competitivo que, retroactivamente, limita e define os percursos e as probabilidades de obtenção e/ou manutenção de emprego.

No domínio das necessidades/preferências do mercado de emprego, em matéria de perfil ideal do candidato a emprego, a análise dos resultados faz claramente emergir um perfil mais exigente e diversificado quanto às capacidades e qualidades pessoais do que ao nível das competências de execução inerentes ao “saber-fazer”. Efectivamente, a maioria dos “empregadores” entrevistados identificou mais competências nos domínios do “saber-estar” e “saber-ser” do que ao nível do “saber-fazer”. Os dois primeiros domínios parecem ser os que fazem toda a diferença em matéria de avaliação de desempenho, sendo vários os indicadores identificados com especial ênfase nas capacidades de: *i*) trabalhar em equipa; *ii*) ser pró-activo; *iii*) gerir o stress; *iv*) ser autónomo; *v*) liderar equipas de trabalho; *vi*) continuar a aprender; e nas qualidades de: *i*) simpatia; *ii*) responsabilidade; *iii*) honestidade; *iv*) dedicação; e *v*) humildade.

De acordo, com os “empregadores”, mais do que o tipo de instituição e o tipo de diploma, é a experiência de formação e, sobretudo, a natureza das competências, capacidades e qualidades pessoais e profissionais demonstradas que fazem toda a diferença no momento de recrutamento e selecção de um novo colaborador. Se, de um ponto de vista de avaliação global do perfil de empregabilidade, os “empregadores” se consideram satisfeitos, quando confrontados com a necessidade de ponderar se os colaboradores/trabalhadores diplomados no IPB dominam as competências consideradas como chave pelos próprios, a maioria afirma que não, considerando insuficiente o trabalho feito em contexto formativo. A avaliação produzida vai, assim, ao encontro da auto-avaliação efectuada pelos próprios diplomados. Estes, tal como os “empregadores”, assumem lacunas nos seus perfis de “saberes” nos domínios do “saber-ser” e “saber-estar”.

Pelo contrário, ao compararmos a avaliação produzida pelos “empregadores” com a partilhada pelos directores de curso e por outros informantes-chave, com responsabilidade na gestão e planeamento dos planos de estudo desenvolvidos no IPB, é fácil identificar diferenças. Por um lado, porque, apesar de bastante valorizados pelos “empregadores”, o “saber-ser” e o “saber-estar” não são assumidos pelos agentes de formação como as “competências” que consideram poder ser a “chave” do sucesso e do insucesso do percurso de inserção profissional do diplomado e da sua empregabilidade. Por outro lado, porque valorizam de forma também distinta as responsabilidades e a influência de cada uma das partes nos processos de início da vida activa. De um lado, a “escola”, que, de acordo com os interlocutores entrevistados, recusa a assunção de um modelo de formação subjugado às exigências do mercado de trabalho e, de outro, os “empregadores”, que reclamam da “escola” uma atitude mais dialogante, activa e atenta às suas exigências/preferências.

Quadro 1
Perfil básico de competências-chave

Directores de Curso Presidentes de Conselho Directivo Presidentes de Conselho Científico	“Empregadores”
Saber-fazer técnico	Saber trabalhar em equipa
Saber comunicar de forma oral e escrita	Ser pró-activo
Domínio de uma língua estrangeira	Saber gerir o stress
Saber utilizar as Tecnologias de Informação	Ser autónomo

Desejo de continuar sempre a aprender e de investir na formação ao longo da vida	Saber liderar equipas de trabalho
Capacidade de se adaptar à mudança	Desejo de continuar a aprender
Capacidade de inovar	Saber aplicar os conhecimentos adquiridos
	Competências técnicas
	Simpatia
	Responsabilidade
	Honestidade
	Dedicação
	Humildade

Fonte: Entrevistas aplicadas, 2006

Características dos sistemas de educação e de formação

No lado do “mercado de formação”, existem, de acordo com os entrevistados, alguns constrangimentos que urge resolver e desafios que é imperioso satisfazer; são eles:

- os constrangimentos: *i)* a crónica falta de regulação esclarecida por parte do Estado; *ii)* a falta de interligação entre o que se faz na escola e o que o país precisa; *iii)* a falta de comunicação com o mercado de trabalho;
- os desafios: *i)* responder às necessidades actuais e futuras do país, e de cada região, em matéria de qualificação de recursos humanos e de vitalização da actividade produtiva; *ii)* reorganizar a rede de instituições existente de forma concertada e orientada; *iii)* cumprir os princípios subjacentes de promoção da empregabilidade e da mobilidade subscritos no Processo de Bolonha; *iv)* captar novos tipos de públicos apostando mais nas formações contínuas e pós-graduadas, dado o constrangimento de perda efectiva de alunos ao nível da formação inicial; *v)* efectuar o *downsizing* – reorganizar a dimensão das instituições continuando a apostar na oferta de qualidade; *vi)* constituir centros de excelência; *vii)* continuar a apostar nas redes de trabalho entre várias instituições do mesmo e de diferentes níveis de ensino, da mesma área de actuação e diferentes; *viii)* reforçar os laços de colaboração mútua com o mercado de trabalho/de produção; *ix)* adaptar

os *curricula* à necessidade de profissionais mais pró-activos; x) tornar “mais aplicado” o conhecimento que se faz no ensino superior ao serviço da produtividade e do crescimento económico.

Por parte do mercado de trabalho reclama-se, do lado do “mercado de formação”: *i*) uma mudança de mentalidades ao nível do valor atribuído ao recrutamento de recursos humanos com diploma do ensino superior; *ii*) o reconhecimento do real valor do trabalho desenvolvido pelas instituições do ensino superior no desenvolvimento dos locais/regiões.

A comparação dos posicionamentos assumidos permite concluir, por um lado, que existem estrangulamentos nos dois “mercados” que prejudicam o processo de inserção profissional e, por outro, que existe ainda um longo caminho a percorrer no sentido da compatibilização de perspectivas e da adopção de uma metodologia de trabalho em parceria, em benefício do (des)envolvimento dos locais e das regiões. Apesar de ser este o caminho assumido como necessário por quase todos, as evidências empíricas da lógica da co-responsabilidade não são, no entanto, muito significativas no contexto em estudo. Nos dois lados contextuais (no “mercado de emprego” e no “mercado de formação”), é fácil encontrar pressupostos de actuação e posicionamentos diferentes, o que, decerto, em termos globais e individuais, já influenciou de forma mais ou menos determinante os percursos de inserção profissional.

Em síntese, preconizam-se e defendem-se o diálogo e a concertação de objectivos e estratégias, mas o que emerge são diferenças de posicionamento e de perspectiva na assunção de responsabilidades, que, no caso concreto da análise efectuada, se materializam na definição de um perfil de competências-chave para o actual mercado de trabalho significativamente distinto. São assumidas duas visões sobre um domínio que, tal como comprovam os dados obtidos junto dos diplomados no IPB, se evidencia como estratégico e significativamente correlacionado com o processo de procura, de obtenção e de manutenção do emprego, isto é, com a empregabilidade individual.

3. Em benefício da empregabilidade e da inserção profissional dos diplomados no ensino superior: contributos para a discussão conceptual

Ao empreender a presente investigação, sobre as lógicas e os factores subjacentes aos percursos de inserção profissional e de definição dos perfis de empregabilidade dos alunos diplomados no IPB, apercebemo-nos e reforçamos a veracidade da premissa teórica e empírica que sustenta que estes domínios não podem ser avaliados individualmente, mas sim explorados de

acordo com um modelo de análise em que se cruzem indicadores pessoais e tipificadores do contexto de acção. Discutir e reflectir a empregabilidade implica trabalhar num campo multidimensional que não se reduz a indicadores de estado ou situação (individual⁵ e/ou colectiva⁶ – de um grupo, de um local). Envolve, sim, a exploração de trajectórias, de opções, de expectativas, de auto e heteroconceitos, de capacidades, de qualidades, de acções tidas, partilhadas e/ou (re)criadas pelos sujeitos em análise. Deve ser também percebida como condicionada pelas regras de funcionamento dos mercados de trabalho e de emprego, pelas dinâmicas dos ciclos económicos, pela vitalidade socioeconómica de cada contexto, dada a crescente tensão entre a gestão colectiva e individual das relações de trabalho na sociedade contemporânea. Tendo por base estes pressupostos, procurámos operacionalizar e reforçar o potencial heurístico do conceito de empregabilidade, trabalhando-o numa lógica interactiva. O percurso de “captura” de indicadores nos dois grandes níveis de análise (individual e colectivo) enriqueceu a visão de conjunto, permitiu a identificação de alguns denominadores comuns e, sobretudo, ajudou a ilustrar algumas das principais configurações que, por um lado, caracterizam os percursos de inserção profissional e, correlativamente, o perfil de empregabilidade e, por outro lado, se definem como factores influenciadores (limitativos e construtivos) desses mesmos percursos.

Uma primeira constatação é a de que associado a um “bom” perfil de empregabilidade está um “bom” perfil de inserção profissional, não numa lógica de antecedente e consequente, mas, antes, numa perspectiva de interdependência. A qualidade e as características do percurso de inserção profissional são influenciadas pelo perfil de conhecimentos, capacidades e qualidades tidos/partilhados por cada indivíduo – perfil de empregabilidade –, sendo que este, consequentemente, também é influenciado, positiva e/ou negativamente, pelo percurso e pelas experiências desenvolvidas no trajecto de procura de emprego e de exercício profissional. O sentido dessa interacção deve ainda considerar a influência decisiva do contexto socioeconómico local, regional, nacional... mundial. As tendências dos mercados de trabalho e de emprego, quer em termos quantitativos, quer qualitativos, as formas contratuais, as condições de trabalho, ou as políticas de recrutamento, são indicadores que também condicionam as opções e as probabilidades de acesso e/ou manutenção de um emprego.

O enfoque interactivo adoptado ajudou também a realçar o papel central que os contextos de trabalho têm na promoção/manutenção da empregabilidade. As crescentes dificuldades de inserção profissional, que se jogam não só ao

⁵ Subjacente ao estatuto de empregado ou desempregado, isto é, à posse ou não de um emprego.

⁶ Associado ao índice ou taxa de emprego e/ou de desemprego.

nível da obtenção de emprego mas, também, das condições de trabalho (salários baixos, vínculos contratuais precários, ambiente e relações de trabalho não satisfatórios...), ilustram a existência de “novos” dinamismos e condicionantes no sistema de emprego associados a modelos socioeconómicos muito centrados na rentabilização e flexibilização do potencial do capital humano. Os indicadores que hoje “constroem” o perfil de empregabilidade não são os mesmos de outras décadas. Estamos numa sociedade diferente que necessita e exige profissionais diferentes. Na sociedade actual, denominada por uns como pós-taylorista e por outros como neotaylorista, a competitividade por um emprego é muito maior. Maior porque passamos por uma crise de oferta de emprego; porque são diversos e mais hierarquizados os perfis de exercício profissional; porque, e particularmente no caso português, o ciclo de renovação da mão-de-obra é muito lento, o que coloca obstáculos acrescidos à entrada de novos candidatos; em suma, a competitividade é maior porque as regras de funcionamento dos mercados de trabalho e de emprego complexificaram-se significativamente. A empregabilidade hoje está muito associada à transversalidade na acção, à pró-acção, à capacidade de adaptação/mudança, às atitudes e às qualidades pessoais. Já não tem lugar o profissional para um posto/emprego, mas sim para vários postos, empregos, tarefas diferentes. Neste cenário a empregabilidade traduz o significado e o ritmo da mudança, da instabilidade e da flexibilidade crescentes que se assumem como características dominantes da evolução socioeconómica recente. Acompanhando a lógica do novo paradigma técnico-económico, o conceito de empregabilidade coloca no centro do debate e da análise a importância dos modelos de competitividade dinâmica baseados na capacidade de inovação ao nível dos processos produtivos, dos produtos e da base organizacional, projectando o modo de funcionamento do sistema de emprego e as transformações em curso no mundo do trabalho e das organizações. Adicionalmente, tem a virtuosidade de, por um lado, nos forçar à reflexão cuidada sobre todos os factores que podem influenciar o potencial “empregável” de cada um e, por outro lado, sublinhar o efeito de dimensões mais subjectivas, e nem sempre devidamente equacionadas, como as inerentes às capacidade e qualidades pessoais. Sem perfilhar a tese neoliberal, a verdade é que a evolução do mundo mostra-nos que todos nós somos chamados, com frequência crescente, a agir com diferenciação e qualidade. A realidade exige-nos não só o “saber-saber”, o “saber-fazer”, o “saber-ser”, o “saber-estar” mas, também, e sobretudo, o “saber-evoluir” e o “saber-que-fazer”. É o “saber-agir” em contexto de pressão produtiva constante é o “saber-estar” num clima de exigência de inovação, é o “saber-controlar” um ambiente de stress, é o “saber-prever”... é o “saber-antecipar-se” à mudança. Estes são

requisitos (e quiçá paradoxos) da sociedade pós-moderna ocidental, a que devemos corresponder, sob risco de sermos excluídos dela.

Discutir e reflectir sobre a empregabilidade implica também assumi-la como um problema social global, na medida em que é uma responsabilidade de todos. Não é uma questão estritamente individual, nem tão-pouco só do Estado, dos agentes de formação e/ou dos empregadores; é uma característica individual e colectiva, moldada pelo tipo e qualidade da interacção estabelecida entre pessoa (factores e características individuais) e contexto socioeconómico. Os perfis e as características da empregabilidade dizem-nos, assim, muito. Por um lado, sobre a configuração dos mercados de trabalho e de emprego e, por outro lado, sobre o próprio modelo de organização socioeconómica. Dificuldades e constrangimentos nos perfis de empregabilidade traduzem desajustamentos nos níveis elementar (individual) e global (colectivo) de interacção social.

Considerações finais

Longe vai o tempo em que, feita a formação inicial, preferencialmente antes do ingresso na vida activa, e adquirida uma determinada qualificação profissional, um indivíduo podia projectar, com uma elevada dose de segurança, uma carreira profissional. Hoje, mesmo os trabalhadores empregados e qualificados devem prestar especial atenção à gestão da sua “profissionalidade” e da sua própria carreira profissional, mantendo, dessa forma, um elevado nível de empregabilidade ao longo da vida activa. Esta necessidade advém tanto da actual reconfiguração acelerada das profissões (introdução de novas tecnologias e consequente obsolescência rápida das qualificações, emergência de novos perfis profissionais, entre outros aspectos), como do facto de, perante a globalização e as reestruturações de empresas e/ou de sectores de actividade, um número crescente de trabalhadores se ver na contingência de operar profundas reconversões nas suas carreiras, enveredando por profissões diferentes. Hoje, ingressar e permanecer no mercado de trabalho exige lidar, adequadamente, com as tarefas previsíveis e imprevisíveis relacionadas com o desempenho do papel de profissional, ou, por outras palavras, exige uma crescente capacidade de adaptabilidade e de flexibilidade perante os desafios e uma permanente disponibilidade para a formação ao longo da vida. No mesmo sentido vão os resultados que obtivemos.

De facto, e em síntese, podemos concluir que as capacidades e as qualidades pessoais e, entre estas, sobretudo as inerentes “à disponibilidade para agir” emergem como “competências-chave” associadas aos percursos de inserção profissional e de definição da empregabilidade, quer do lado das

determinantes individuais, quer do lado das determinantes contextuais. Se ao nível das determinantes individuais constatámos que percursos de inserção profissional mais bem sucedidos tendem a estar correlacionados:

- i)* com uma valorização mais elevada do contributo do curso no desenvolvimento/consolidação das capacidades e qualidades pessoais;
- ii)* com um autoconceito mais expressivo em matéria de capacidades e qualidades;
- iii)* e com uma atitude mais pró-activa de procura de emprego,

ao nível das determinantes contextuais, concluímos que, no que respeita a competências exigidas e desejadas pelos empregadores, se destacam claramente as que se incluem no subconjunto das capacidades e qualidades pessoais associadas às áreas do “saber-estar”, “saber-ser” e “saber-evoluir”.

Sem menosprezar o carácter multidimensional da empregabilidade, o que implica que a leitura dos resultados tenha sempre que ter em linha de conta o conjunto complexo de outras variáveis individuais e contextuais envolvidas, a verdade é que o sentido genérico das principais conclusões coincide e sublinha o cenário de mutações rápidas que tem vindo a ocorrer nas últimas décadas, particularmente nos domínios do emprego, do trabalho e, sobretudo, da empregabilidade e da “profissionalidade”. Referimo-nos em concreto, entre outros aspectos, aos percursos inerentes à individualização e à flexibilização das relações contratuais e dos perfis de desempenho profissional, bem como à competitividade, à especialização e à tecnologização crescentes dos mercados de trabalho e de emprego, que exigem cada vez mais “competências” de desempenho e de disponibilidade do trabalhador e/ou do “candidato a”.

Face à turbulência e imprevisibilidade das mudanças que ocorrem, o planeamento e a gestão da carreira profissional, que, no caso dos jovens são genericamente designados por processo de inserção profissional, emergem como problemas associados e influenciados por um conjunto significativo de novas variáveis e determinantes, em que o centro da acção se define em grande parte no domínio do desempenho e dos seus respectivos indicadores de avaliação.

Entre todas as variáveis que influenciam os percursos de inserção profissional e de definição da empregabilidade aquelas em que hipoteticamente é mais “fácil” e/ou operacional trabalhar são as inerentes ao indivíduo, particularmente, na área dos saberes adquiridos e aplicáveis. Não estamos com esta ilação a argumentar que o centro único da empregabilidade é o indivíduo e as suas respectivas competências, capacidades e qualidades, até porque

num hipotético contexto restritivo e de crise económica, de indefinição das políticas de promoção do emprego e da empregabilidade e/ou de retracção dos mercados de trabalho e de emprego, entre outros cenários macro, meso e micro-estruturais, pouco pode o mesmo contrapor. Estamos sim, numa outra perspectiva, a tentar sublinhar o facto de que em matéria de capacitação para o desempenho profissional na actual sociedade pós-industrial, ainda podemos tentar fazer melhor. Se o “saber agir” e, sobretudo, o “saber como agir”, “quando agir” e “para que agir” são indicadores-chave do desempenho profissional e da empregabilidade, então, importa descobrir como os potenciar, no indivíduo, no grupo e na comunidade. Estaremos, assim, a trabalhar em benefício *i*) da melhoria dos perfis de empregabilidade e/ou da qualidade; *ii*) dos percursos de inserção profissional; *iii*) das trajectórias de entrada na vida activa e, também, dos perfis; *iv*) de profissionalidade; *v*) de desempenho profissional; *vi*) de organização e gestão do trabalho; *vii*) de produtividade; *viii*) de competitividade; e *ix*) de inovação, características-chave dos actuais modelos de governação socioeconómica.

Apesar de os paradoxos serem coexistentes nos mercados de trabalho e de emprego portugueses – numa linha em que, se, por um lado, se procura apostar e diversificar os perfis profissionais de elevada especialização tecnológica (evolução muito “acondicionada” pelo discurso dominante subjacente ao Plano Tecnológico, aposta forte do actual governo), por outro lado, é crescente a expressão percentual do desemprego de indivíduos com um nível de escolaridade completo correspondente ao ensino básico e ao ensino superior, comparativamente com os possuidores de níveis de escolaridade mais baixos (INE, 2009) –, não nos podemos aliar do imperativo europeu e mundial de que só uma aposta consistente e estrutural na valorização e qualificação do capital humano, que o mesmo é dizer, no crescimento e melhoria dos níveis de produtividade, de desempenho e de capacidade de acção das pessoas, permitirá melhorar o nível global de competitividade e de (des)envolvimento dos locais, dos territórios, do País e, conseqüentemente também, o potencial de empregabilidade dos seus cidadãos.

Referências bibliográficas

- Alves, N. (2001). Da universidade para o mundo do trabalho: Uma inserção rápida mas na precaridade. In A. Gonçalves *et al.* (eds.), *Da Universidade para o Mundo do Trabalho: Desafios para um diálogo*. Braga: Universidade do Minho.
- Brown, P. *et al.* (2003). Employability in a Knowledge Economy. In *Journal of Education and Work*, Spring, 22-31.
- Entonado, F. e Fustes, M. (2001). Integração na Vida Activa: Necessidade de uma mudança estrutural. In E. Figueira (coord.), *Formação Profissional na Europa: Cultura, valores e significados*. Lisboa: INOFOR.

- ESECT (2003). *Enhancing Student Employability Conference*. Derby: [s.n.].
- Grilo, E. M. (2006). Licenciados desempregados. *Semanário Expresso*. 14 de Janeiro de 2006, 18.
- Grip, A. De, Van Loo, J. e Sanders, J. (2005). *The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics*. Maastricht: Maastricht University.
- Harvey, L. (1998). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, (7) 2, 97-109.
- Harvey, L. et al. (2002). *Enhancing Employability, Recognising Diversity: Making links between Higher Education and the world of work*. London: Universities UK.
- Imaginário, L. (2003). Empregabilidade versus profissionalidade?!. *Formar*. IEFP. Número especial, 13-19.
- Knight, P. e Yorke, M. (2002). *Assesment, Learning and Employability*. Berkshire: Open University Press.
- Kovács, I. (2002). *As Metamorfoses do Emprego – Ilusões e problemas da Sociedade de Informação*. Oeiras: Celta Editora.
- Mauritti, R. (2003). Atributos de valorização de profissões futuras. In J. Almeida et al. *Diversidade na Universidade: Um inquérito aos estudantes de licenciatura*. Oeiras: Celta Editora.
- Pinto, J. (2000). Flexibilidade, segurança e identidades socioprofissionais. *Cadernos de Ciências Sociais*, 19-20, 5-39.
- Saúde, S. (2006). Empregabilidade, competências e percursos de inserção profissional – Os diplomados pelo Ensino Superior Politécnico. *Revista da Escola Superior de Educação de Lisboa “Da investigação às práticas”*, vol. VII, n.º 1, 13-37.
- Saúde, S. (2006). Empregabilidade e novas competências: Identificação de perfis e de factores de limitação à inserção profissional dos estudantes do Ensino Superior Politécnico – Um estudo de caso. In *Actas do V Congresso Português de Sociologia – Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção* (12 a 15 de Maio de 2004 na Universidade do Minho).

Formação, mercado de trabalho e profissões: balanço de uma experiência na área das ciências empresariais

António José Almeida*

Resumo

A análise dos processos de inserção profissional dos diplomados do ensino superior constitui-se hoje um campo de investigação cuja visibilidade e relevância social não tem deixado de aumentar. Tal facto decorre não tanto de estarmos perante um fenómeno social novo mas antes da alteração dos seus contornos sociais e políticos decorrentes da massificação do ensino superior e das alterações estruturais que atravessam o funcionamento do mercado de trabalho para este segmento da população activa. É neste contexto que procuramos, neste capítulo, proceder a um balanço dos trabalhos sobre a inserção profissional na área das ciências empresariais numa escola do ensino superior politécnico, dando conta não só das dinâmicas que atravessam a inserção profissional dos diplomados nesta área do saber mas também das especificidades sociodemográficas desta população que tem vindo a constituir o nosso objecto de análise nos últimos anos.

Palavras-chave: Inserção profissional, empregabilidade, gestão de recursos humanos, profissões.

Abstract

The analysis of the processes of transition-to-work of graduates in higher education is a research field whose visibility and social relevance has been increasing. Although we are not faced with a new social phenomenon we are dealing both with the change of its social and political contours arising from massification of higher education and structural changes that cross the functioning of the labour market for this segment of the workforce. In this chapter we seek to conduct a review of the transition-to-work studies of the graduates in business sciences of a polytechnic business school. We also analyse the transition-to-work dynamics and the social-demographic attributes of these graduates.

* Docente do Instituto Politécnico de Setúbal.

Keywords: transition-to-work; employability, human resources management and professions.

Introdução

A problemática da inserção profissional dos diplomados do ensino superior¹ tem-se vindo a constituir num campo privilegiado de investigação dada a existência de um desemprego qualificado persistente e a valorização crescente dos indicadores de “empregabilidade” nos processos de avaliação e pilotagem das políticas de ensino-formação. Se, para os defensores das teses adequacionistas entre educação e mercado de trabalho, o desemprego dos diplomados resulta dos desajustamentos da oferta educativa relativamente às necessidades do mercado de trabalho, para a sociologia crítica o desemprego, assim como os processos de inserção profissional, para além de ser influenciado pelas dinâmicas do mercado de trabalho – resultantes dos modos de gestão da mão-de-obra traduzidos, entre outras dimensões, na criação, extinção e deslocalização de empregos – é também o resultado de processos sociais e de mecanismos de inculcação ideológica que induzem os indivíduos a aceitar ou rejeitar os empregos disponíveis, em função das condições objectivas e subjectivas associadas à sua situação social concreta e dos projectos de vida e das expectativas que têm face ao futuro.

Neste contexto, fazer um balanço da experiência que tem sido o estudo dos processos de inserção profissional dos diplomados de um estabelecimento de ensino superior politécnico que intervém no campo das ciências empresariais implica, desde logo, considerar o papel e o estatuto social do ensino politécnico no contexto do ensino superior, assim como a estrutura da oferta formativa nesta área do saber e os modos de regulação dos mercados profissionais em cujas fileiras se integram as áreas de formação em análise. A abordagem que apresentamos privilegia, por isso, não só um olhar global sobre os modos de inserção profissional no contexto dos estudos realizados noutras instituições de ensino superior, mas também a comparação entre os cinco cursos de licenciatura ministrados pela Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE) de forma a dar conta das respectivas diferenças.

Os resultados que aqui apresentamos, obtidos através de dois inquéritos a diplomados pela ESCE², estão organizados de forma a dar conta das

¹ Para uma discussão sistemática sobre esta problemática, cf. Alves (2008).

² Os inquéritos mencionados, um aplicado em 2007 e outro em 2009, tiveram objectivos diferentes, pelo que os resultados obtidos nem sempre são comparáveis: enquanto o inquérito de 2007 tinha por objectivo analisar o percurso de inserção dos diplomados que concluíram o respectivo curso entre 1999-2000 e 2004-05, o inquérito de 2009, que designamos por BIP,

principais dimensões de análise constantes dos instrumentos de recolha de dados utilizados, pelo que organizamos o relatório em três pontos: caracterização sociográfica, inserção na vida activa, percurso de inserção. No ponto um, procedemos à caracterização sociográfica dos diplomados, onde, para além dos atributos individuais, se procura dar conta de elementos que nos possam auxiliar na determinação da sua origem social. No ponto dois, procuramos caracterizar os processos em que assenta a inserção dos diplomados após a conclusão do respectivo curso, bem como as características e a satisfação com o primeiro emprego. No ponto três, damos conta do percurso de inserção dos diplomados entre o primeiro e o último emprego, tendo em vista a avaliação de algumas das dinâmicas que atravessam esses percursos.

1. Caracterização sociográfica dos diplomados

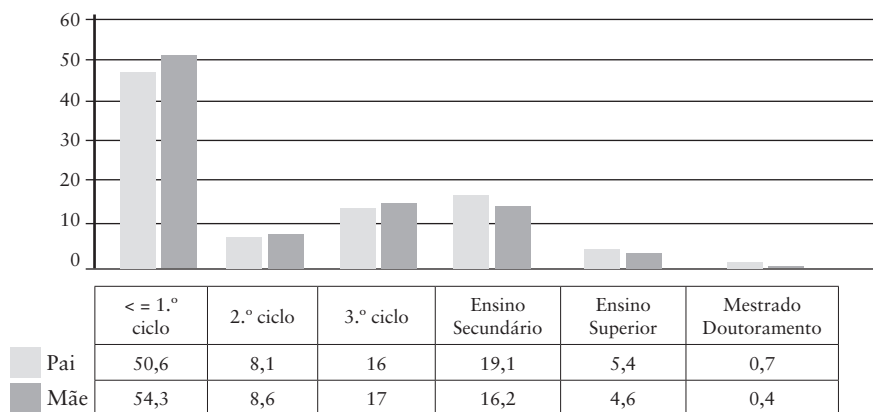
1.1. Composição etária e sexual

A composição etária da população é um dos indicadores reveladores das dinâmicas associadas ao percurso escolar dos diplomados, já que a idade média com que terminam os estudos permite-nos compreender alguns aspectos que caracterizam esta população. Assim, constata-se que estamos perante uma população relativamente heterogénea do ponto de vista etário, facto que decorre da coexistência de uma população de percursos escolares marcados pela linearidade das opções académicas, caracterizados por trajectórias de sucesso escolar, e outra de percursos intermitentes, em que os estudos foram interrompidos para dar lugar ao emprego ou onde o insucesso escolar se interpôs. A existência de uma idade mínima de conclusão da licenciatura de 21 anos é um indicador dos percursos lineares de sucesso enquanto as idades máximas de 40 ou de 45 anos, como acontece nas licenciaturas em Contabilidade e Finanças e em Gestão de Recursos Humanos, revelam os percursos intermitentes de quem, tendo interrompido os estudos, decidiu retomá-los na qualidade de trabalhador-estudante.

Um segundo indicador relevante prende-se com a composição sexual da população a qual é marcada pela elevada taxa de feminização (67% dos diplomados são mulheres), fenómeno que se tem vindo a acentuar na generalidade do ensino superior quer em Portugal quer nos restantes países europeus (HIS, 2005). Importa, no entanto, salientar que essa tendência para a feminização da população estudantil não é um fenómeno homogéneo

destinou-se a fornecer uma informação rápida relativamente à inserção dos diplomados no ano precedente.

Gráfico n.º 1
Nível de escolaridade dos progenitores (%)



Fonte: Inquérito por Questionário de 2007.

entre os diferentes cursos oferecidos pela ESCE. Assim, são os cursos de Contabilidade e Finanças e de Gestão de Recursos Humanos aqueles em que a taxa de feminização é mais acentuada – em cada quatro diplomados apenas um é homem –, enquanto os cursos de Marketing e de Gestão da Distribuição e da Logística apresentam uma estrutura mais próxima da equidade sexual, embora com predomínio das mulheres. O curso de Gestão de Sistemas de Informação, por sua vez, apresenta um perfil de diplomados marcado pelo predomínio dos homens em detrimento das mulheres, já que cerca de dois em cada três diplomados são do sexo masculino.

1. 2. Capital habilitacional da família de origem

Um dos traços mais marcantes na origem social dos diplomados inquiridos é o facto de estarmos perante uma população cuja origem é atravessada por um reduzido capital habilitacional. Quer o pai quer a mãe de cerca de 50% dos diplomados não têm mais do que o 4.º ano de escolaridade ascendendo a cerca de 75% o peso dos diplomados cujos pais não têm mais do que a escolaridade obrigatória de nove anos. Em contrapartida, o peso dos diplomados cuja família de origem tem formação superior ronda os 6% para o pai e os 5% para a mãe³.

³ Num estudo realizado sobre os diplomados da Universidade de Lisboa, conclui-se que cerca de 30% dos pais dos diplomados tinha formação superior e pouco mais de 30% tinha habilitações iguais ou inferiores ao 1.º ciclo (Alves, 2005: 30).

Estes dados inserem-se naquilo que tem sido um dos efeitos mais significativos do ensino politécnico em Portugal: contribuir para a democratização do acesso ao ensino superior, permitindo que uma parte significativa dos jovens, cujos pais apresentam um reduzido capital escolar, tenha acesso a este nível de ensino através do ensino politécnico dado que a universidade se apresenta com maiores índices de selectividade social⁴.

Este efeito democratizador induzido pelo ensino politécnico⁵ não está, contudo, isento de riscos, na medida em que poderá ser gerador de novas formas de clivagem social em função da posição das áreas de formação que ministra na hierarquia do prestígio social, do valor de troca que os seus diplomas venham a ter no mercado de trabalho e da sua capacidade para sustentar carreiras profissionais que dêem acesso a lugares de topo nos respectivos campos profissionais. Neste contexto, importa, também, num quadro de crescente “massificação” do ensino superior, compreender até que ponto o ensino politécnico induz a apetência pelo prosseguimento de estudos, tendo em vista a obtenção de graus habilitacionais mais elevados, sobretudo no quadro das reformas em curso marcadas pela redução do tempo necessário para a obtenção do diploma de licenciatura com a conseqüente desvalorização social deste diploma. Prosseguir ou não prosseguir estudos, tendo em vista a obtenção do grau de mestre, passa a ser um novo território de produção e de reprodução de desigualdades sociais.

1.3. Condição perante o trabalho e qualificação profissional dos pais

A condição dos pais perante o trabalho é um primeiro elemento revelador da posição social dos diplomados. Por isso, e tendo em conta os dados relativos ao capital escolar anteriormente apresentados, não deixa de ser surpreendente o peso que os trabalhadores por conta própria têm entre os pais dos diplomados, 23,1% no caso do pai e 15,1% no caso da mãe. Poderíamos argumentar que, num contexto marcado por uma crescente flexibilização das relações de trabalho, se trata de falsos trabalhadores independentes. Contudo, uma análise das profissões que lhe estão associadas revela-nos tratar-se de um grupo significativo de pequenos empresários que, numa estratégia de mobilidade social, parece procurar converter o seu capital económico em capital escolar.

⁴ A propósito das desigualdades sociais no acesso ao ensino superior em Portugal, ver Balsa *et al.* (2001) e Almeida *et al.* (2003).

⁵ Também Teixeira (2010), num estudo sobre a inserção dos diplomados em Educação Social do Instituto Politécnico de Santarém, chama a atenção para as oportunidades de democratização abertas pelo ensino superior politécnico.

Quadro n.º 1
Condição perante o trabalho dos pais

	Pai	Mãe
Trabalhador por conta própria	23,1	15,1
Trabalhador por conta de outrem	75,1	67,4
Trabalhador familiar não remunerado	0,2	10,6
Outra	1,6	6,9
Total	100	100

Fonte: Inquérito por Questionário de 2007.

No que respeita à comparação entre cursos, constata-se que existem algumas diferenças relativamente à condição perante o trabalho do pai. Assim, é entre os diplomados em Contabilidade e Finanças que existe o maior número de trabalhadores por conta própria (39,7%) e entre os diplomados em Gestão de Recursos Humanos que os trabalhadores por conta de outrem têm mais peso (82,1%). Estas diferenças permitem enunciar a hipótese, já confirmada noutros estudos que analisam o acesso a campos profissionais estabelecidos (Alves, 2000 e 2005), de que existe uma associação entre a condição perante o trabalho dos pais e os cursos escolhidos pelos filhos, mesmo quando estamos perante cursos que se enquadram dentro de uma mesma área de saber – as ciências empresariais.

Estamos, assim, perante uma população oriunda das chamadas “classes populares”, verificando-se um défice de presença de empresários, dirigentes e profissionais em comparação com as origens sociais dos estudantes do ensino superior em Portugal (Mauritti, 2003) ou dos diplomados por outras instituições universitárias (Alves, 2005). A origem social destes diplomados vem chamar a atenção para aquilo que já classificamos como “um dos efeitos mais significativos do ensino politécnico em Portugal ao contribuir, de forma decisiva, para a democratização do acesso ao ensino superior” (Almeida *et al.*, 2007, p. 9) e, concomitantemente, se não para a redução das desigualdades sociais, pelo menos para atenuar o seu potencial agravamento ao permitir uma progressão no acesso a diplomas cada vez mais inflacionados.

2. Inserção na vida activa

2.1 Obtenção do primeiro emprego

A análise do acesso ao emprego entre os licenciados permite-nos avançar desde logo com um primeiro dado relevante: é que, concluído o curso, uma elevada percentagem de diplomados não procurou emprego (35,3% e 41,2% consoante os inquéritos realizados). Considerando a realidade de cada curso, constatamos que, no inquérito de 2007, o fenómeno da não procura de emprego era mais acentuado entre os diplomados em Contabilidade e Finanças (42,2%) e em Gestão da Distribuição e da Logística (39,3%), enquanto no barómetro de 2009 é entre os diplomados em Gestão de Sistemas de Informação (60,0%) e em Gestão de Recursos Humanos (52,2%) que encontramos o maior peso daqueles que não procuram emprego, seja porque continuam a trabalhar na mesma empresa (trabalhadores-estudantes) seja porque ficam na empresa em que realizam o estágio curricular.

Quadro n.º 2

Procura de primeiro emprego após conclusão da licenciatura por curso

Curso	Inq. 2007		BIP 2009	
	Sim	Não	Sim	Não
Contabilidade e Finanças	57,8	42,2	83,3	16,7
Gestão de Recursos Humanos	66,7	33,3	47,8	52,2
Marketing	71,8	28,2	63,2	36,8
Gestão da Distribuição e da Logística	60,7	39,3	68,8	31,2
Gestão de Sistemas de Informação	77,3	22,7	40,0	60,0
Total	64,7	35,3	58,8	41,2

Fonte: Inquérito por Questionário.

Analisados os motivos da não procura de emprego, constatamos que é o facto de continuarem na empresa em que realizaram o estágio curricular que mais contribui para a ausência desta necessidade (59,2% no inquérito de 2007). Neste contexto, o estágio curricular surge como um elemento particularmente relevante na facilitação do acesso ao primeiro emprego por parte destes diplomados, na medida em que não só vêem eliminada uma etapa, sempre problemática, que é a procura de emprego como vêem reconhecido o seu diploma e as suas competências no mercado de trabalho.

Regressando ao universo dos diplomados que procuraram emprego, os quais representam cerca de 64% da nossa amostra no inquérito realizado em 2007 e 58,8% no barómetro de 2009, procuramos saber qual o tempo que demoraram até o obter. Os resultados obtidos são reveladores de uma relativa facilidade na obtenção do primeiro emprego, já que a taxa de empregabilidade ao fim de um ano atinge os 93,1% e os 92,9% respectivamente.

Quadro n.º 3

% de diplomados que obteve o primeiro emprego em menos de um ano, por curso

Curso	Inq. 2007		BIP 2009	
	< 12 meses	> 12 meses	< 12 meses	> 12 meses
Contabilidade e Finanças	93,9	6,1	100	-
Gestão de Recursos Humanos	96,4	3,6	91,3	8,7
Marketing	90,3	9,7	89,5	10,5
Gestão da Distribuição e da Logística	89,4	10,6	100	-
Gestão de Sistemas de Informação	94,1	5,9	86,7	13,3
Total	93,1	6,9	92,9	7,1

Fonte: Inquérito por Questionário

A comparação dos resultados obtidos nos dois momentos de inquirição evidencia uma maior vulnerabilidade às variações da procura, decorrentes da contracção do mercado de trabalho em virtude da crise económico-financeira durante o segundo período em análise, por parte de algumas áreas de formação. Assim, se Contabilidade e Finanças e Gestão da Distribuição e da Logística não revelam dificuldades de inserção, Gestão de Sistemas de Informação, Marketing e Gestão de Recursos Humanos parecem mais sensíveis às dinâmicas da procura.

2.2. Características do primeiro emprego

A caracterização do processo de inserção profissional dos diplomados implica, entre outras dimensões de análise, a caracterização dos atributos do primeiro emprego. Assim, se considerarmos a natureza do contrato de trabalho estabelecido entre o diplomado e a entidade patronal, constata-se que, no inquérito de 2007, 29% dos diplomados que obteve o seu primeiro emprego após a conclusão da licenciatura estabeleceu desde logo um con-

trato a tempo indeterminado. Em contrapartida constata-se um elevado índice de precariedade (46,7%) entre aqueles que quando concluíram o curso já estavam empregados.

Quadro n.º 4
Tipo de vínculo contratual após a conclusão da licenciatura (%)

Curso	Contrato a termo certo	Contrato a tempo indeterminado
Procurou emprego	71,0	29,0
Já estava empregado	46,7	53,3
Total	62,3	37,7

Fonte: Inquérito por Questionário de 2007

Estes resultados reflectem a institucionalização da precariedade quer na primo inserção quer nos percursos profissionais dos diplomados em resultado das políticas de gestão de recursos humanos das empresas que fazem da flexibilidade contratual um dos pilares da sua actuação. Contudo, não deixa de ser de assinalar o facto de, na primo inserção, 29% dos diplomados obter um contrato a tempo indeterminado escapando, deste modo, à lógica da flexibilidade contratual⁶.

Se as razões explicativas da precariedade na primo inserção podem estar associadas à utilização do contrato a termo certo como elemento do processo de selecção, criando assim um período probatório no qual os indivíduos são avaliados na sua capacidade profissional, o que é facto é que uma significativa percentagem desses diplomados escapam a um tal processo. Do nosso ponto de vista, há duas hipóteses que nos podem ajudar a compreender tal comportamento. A primeira decorre da existência de estágios curriculares no final dos cursos, o que faz com que algumas empresas tenham utilizado esse mesmo estágio para avaliar as capacidades profissionais dos diplomados. A segunda está associada à especificidade das competências de que os diplomados são portadores e ao grau de escassez ou de abundância dessas mesmas competências no mercado de trabalho.

A análise do tipo de vínculo contratual talvez nos ajude a desbravar esta última hipótese. Assim, é visível que o curso de Contabilidade e Finanças se

⁶ Estes resultados são similares aos dados do Inquérito ao Emprego do INE, já que também aí 28% dos licenciados com idades compreendidas entre os 25 e os 29 anos que obtiveram o seu primeiro emprego em 2005 tinham um contrato de trabalho permanente.

destaca por ser aquele em que a precariedade é menor. Se considerarmos que estamos perante um grupo de diplomados que disputa um mercado profissional onde o controlo dos acessos é assegurado por uma associação profissional⁷, talvez tenhamos aí parte da explicação para a sua especificidade. Em contrapartida, mais exposto à precariedade surge-nos o curso de Marketing, o qual se caracteriza por disputar um mercado de trabalho mais aberto a diferentes áreas de formação dado o tipo de competências requeridas.

A comparação entre os resultados dos questionários, apenas possível para as situações de estágio profissional, mostra-nos o peso que as políticas públicas de apoio à inserção profissional dos jovens tem vindo a assumir nos últimos anos. Assim, se em 2007 apenas 12,1% dos diplomados tinha o estatuto de estagiário, em 2009 o mesmo estatuto abrangia 47,8% de indivíduos. Trata-se de um crescimento exponencial da condição de estagiário, facto que, certamente, contribuirá para a manutenção das taxas de empregabilidade em valores similares em ambos os períodos.

O sector de actividade em que os diplomados se integram é outro dado relevante para a compreensão das dinâmicas do emprego. O facto mais relevante é o papel destacado dos Serviços às Empresas na absorção dos diplomados dado que um em cada quatro diplomados exerce a sua actividade profissional neste sector. Esta hegemonia parece-nos poder resultar de dois factores principais: a área científica em que os cursos se integram predominantemente, a gestão, e a tendência crescente para as empresas externalizarem grande parte das suas funções não directamente ligadas ao *core business*.

Quadro n.º 5

Sector de actividade do emprego após a conclusão da licenciatura (%)

Sector de actividade	%
Serviços às empresas	25,2
Comércio a retalho e por grosso	12,6
Administração Pública central e local	9,6
Banca e Seguros	8,7
Indústria transformadora	7,8
Transportes	6,7
Telecomunicações	6,4

⁷ Refira-se que o curso de Contabilidade e Finanças está acreditado pela OTOC – Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas, para efeitos de certificação profissional como TOC – Técnico Oficial de Contas.

Construção civil e obras públicas	5,7
Serviços às pessoas	3,9
Electricidade, gás e água	1,1
Outro	12,2

Fonte: Inquérito por Questionário de 2007

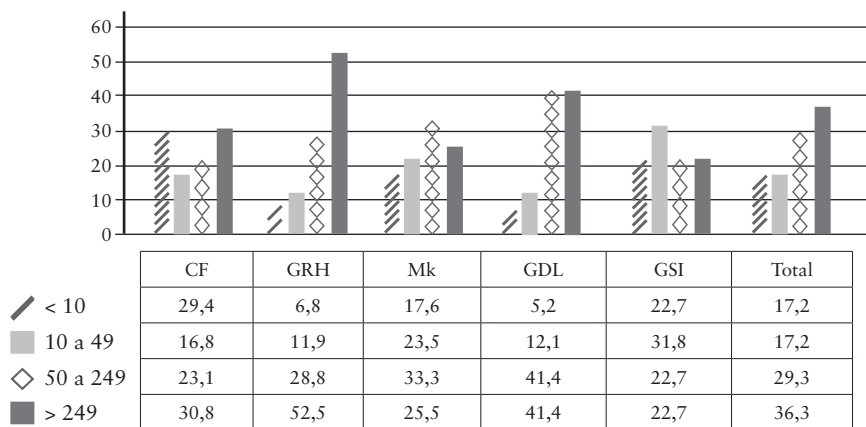
Dos restantes sectores que se destacam, com excepção da Indústria Transformadora, gostaríamos de realçar um atributo que lhes é transversal: trata-se de sectores fortemente expostos à concorrência e marcados pela presença de grupos económicos estruturados como são os casos do Comércio e da Banca e Seguros. Com destaque surge ainda a Administração Pública, que, algo paradoxalmente, surge como o terceiro sector com maior peso no emprego. A análise dos sectores de actividade segundo os cursos permite-nos constatar que existem lógicas diferenciadas na estrutura da procura de diplomados. Assim, se para os diplomados em Gestão de Sistemas de Informação e em Contabilidade e Finanças existe uma forte concentração do emprego nos Serviços às Empresas, 54,5% e 40,4% respectivamente, para os diplomados nos restantes cursos existe uma maior dispersão pelos diferentes sectores de actividade.

Contudo, uma comparação das modas permite-nos constatar que os diplomados em Gestão de Recursos Humanos tendem igualmente a ser absorvidos pelos Serviços às Empresas, e os diplomados em Marketing pelo sector do Comércio e os diplomados em Gestão da Distribuição e da Logística pelo sector dos Transportes. Se no caso dos diplomados em Gestão de Recursos Humanos estamos ainda perante uma consequência da externalização de funções, casos do Trabalho Temporário e da Consultadoria em Recursos Humanos, nos casos de Marketing e de Gestão da Distribuição e da Logística são as orientações específicas dos cursos, associadas às dinâmicas dos respectivos sectores, que tendem a explicar o seu peso no emprego.

No que respeita às classes de dimensão das empresas que recrutam os diplomados da ESCE constata-se o predomínio das empresas de média e grande dimensão por contraposição com as micro e pequenas empresas. São, por isso, as empresas mais complexas e estruturadas aquelas que tendem a absorver os diplomados, facto que está em consonância com a distribuição dos recursos humanos avançados⁸ por classes de dimensão na estrutura nacional

⁸ A taxa de recursos humanos avançados é o resultado do peso dos trabalhadores com formação superior sobre o total dos trabalhadores.

Gráfico n.º 2
Distribuição do emprego por classe de dimensão da empresa segundo o curso (%)



Fonte: Inquérito por Questionário de 2007.

do emprego⁹, reflectindo uma das vulnerabilidades das micro e pequenas empresas em Portugal.

Contudo, esta distribuição do emprego por classe de dimensão das empresas não se apresenta como um fenómeno uniforme entre os diferentes cursos de que os diplomados são originários. Isto porque, entre os diplomados em Contabilidade e Finanças (29,4%) e em Gestão de Sistemas de Informação (22,7%), encontramos percentagens bastantes superiores à média global, que é de 17,2%, do emprego em micro-empresas. Em contrapartida, é entre os diplomados em Gestão de Recursos Humanos e em Gestão da Distribuição e da Logística que encontramos a maior concentração do emprego em grandes empresas, 52,5% e 41,4% respectivamente, para uma média entre cursos de 36,3%.

O peso do emprego em micro-empresas entre os licenciados em Contabilidade e Finanças e em Gestão de Sistemas de Informação encontra a sua explicação no modo como os respectivos mercados de trabalho profissionais estão organizados em Portugal¹⁰, em que os serviços de proximidade adquirem um peso elevado.

Em contrapartida, o maior peso do emprego em grandes empresas entre os licenciados em Gestão de Recursos Humanos e em Gestão da Distribuição e

⁹ Os dados dos Quadros de Pessoal 2004 (MTSS, s.d.) permitem-nos constatar que é nos sectores em que predominam as empresas de maior dimensão que se concentram os trabalhadores com maiores níveis de habilitação.

¹⁰ Veja-se a este propósito algumas das conclusões do estudo sobre a relação entre a oferta formativa e a criação de empresas em Portugal (Silva Ribeiro *et al.*, 2007) e o texto sobre as ILE (Almeida, 2005).

da Logística, reflecte uma organização diferente dos respectivos mercados de trabalho, marcados pela forte presença de empresas multinacionais¹¹ e por uma maior preocupação com os factores intangíveis de competitividade, por parte das grandes empresas mais expostas à concorrência.

Um último elemento de caracterização do primeiro emprego que gostaríamos de realçar é o que se prende com a remuneração auferida pelos diplomados. Relativamente a esta dimensão, constata-se que a moda da distribuição se encontra na classe de rendimentos entre os seiscentos e os mil euros líquidos mensais, a qual representa mais de 55% do total dos diplomados, o que no contexto nacional, face aos níveis médios do rendimento do trabalho e à valorização da experiência profissional, podemos considerar que revela alguma valorização económica destes diplomados por parte do mercado de trabalho. Contudo, constata-se que a segunda maior classe modal, que tem como ponto médio um valor pouco acima do salário mínimo nacional, representa 30% dos diplomados.

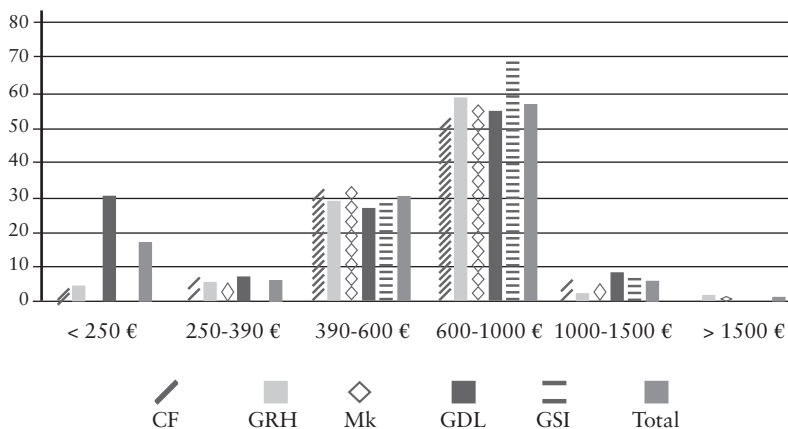
As restantes classes de rendimento, não tendo um peso significativo, não deixam de ser preocupantes se considerarmos que aproximadamente 10% dos diplomados tem um salário inferior a 390 euros. Contudo, este facto adquire maior inteligibilidade ao constatararmos que é entre esses 10% de diplomados que se concentra a maioria dos 3,8% que tem um horário de trabalho a tempo parcial.

A análise do salário por cursos não revela diferenças estatisticamente significativas, embora na classe modal dominante, entre os seiscentos e os mil euros, os diplomados em Gestão de Sistemas de Informação apresentem um peso superior à média. Já na classe entre os 1000 e os 1500 euros destaca-se o peso dos diplomados em Gestão da Distribuição e da Logística, os quais evidenciam uma maior capacidade de negociação das suas qualificações/competências em virtude da escassez de profissionais com formação superior na respectiva área.

Apesar de os níveis de rendimento no primeiro emprego se mostrarem, para uma grande parte dos diplomados, dentro dos padrões dominantes para o contexto nacional, note-se que entre os diplomados da Universidade de Lisboa, em período comparável, o salário médio era de 709,90 euros (Alves, 2005). Esta é uma das áreas de maior insatisfação com o primeiro emprego entre os diplomados, como veremos no ponto seguinte.

¹¹ O peso das grandes empresas e das multinacionais na procura de profissionais de recursos humanos em Portugal tem vindo a ser constatado em diversos estudos empíricos (cf. Almeida, 2000).

Gráfico n.º 3
Distribuição dos diplomados por nível de remuneração no primeiro emprego (%)



Fonte: Inquérito por Questionário de 2007.

2.4. Indicadores de satisfação com o primeiro emprego

Para além das condições materiais que caracterizam o primeiro emprego, procuramos igualmente identificar as suas condições simbólicas, pelo que inquirimos os diplomados acerca do seu grau de satisfação relativamente a algumas variáveis quer intrínsecas quer extrínsecas do emprego.

Da análise dos resultados gostaríamos de realçar quatro grandes conclusões: a elevada satisfação com as relações interpessoais, seja entre colegas ou com as chefias; a elevada satisfação com o conteúdo do trabalho, medido em termos de autonomia, iniciativa, etc.; a satisfação com a estabilidade de emprego; a tendência para uma menor satisfação com a remuneração e as oportunidades de promoção e de formação. Estes resultados expressam, no plano simbólico, uma avaliação positiva do primeiro emprego, a qual é particularmente clara quando analisamos a resposta dos diplomados acerca da sua satisfação global: cerca de três em cada quatro respondentes mostra-se satisfeito ou totalmente satisfeito com o primeiro emprego.

Estando nós no plano da avaliação do valor simbólico atribuído a um conjunto de atributos do primeiro emprego, terreno no qual se jogam as expectativas sociais dos actores e se manifestam as lutas entre diferentes grupos de interesse pela hegemonia ideológica, parece-nos adequado procurar algumas hipóteses explicativas para os sentidos que esta avaliação pode arrastar consigo.

Quadro n.º 6
Grau de satisfação dos diplomados com o primeiro emprego (%)

Variáveis	Totalmente insatisfeito ou pouco satisfeito	Totalmente satisfeito ou satisfeito	NS/NR
Relação com os colegas	9,4	90,2	0,4
Relação com os superiores hierárquicos	14,7	84,9	0,4
Horário de trabalho	15,2	84,8	0,0
Utilidade do trabalho para a sociedade	18,2	80,4	1,4
Satisfação geral no emprego	26,7	72,9	0,4
Contactos com outras áreas funcionais	23,4	72,8	3,8
Autonomia	30,2	69,6	0,2
Reconhecimento do trabalho	30,8	68,8	0,4
Estabilidade de emprego	34,8	64,4	0,8
Possibilidade de ter iniciativa	34,8	62,1	3,1
Possibilidade de tomar decisões	37,2	61,4	1,4
Oportunidades de formação	47,6	51,5	0,9
Nível de remuneração	48,4	51,4	0,2
Oportunidades de promoção	65,2	32,3	2,5

Fonte: Inquérito por Questionário de 2007

Assim, a satisfação com as relações interpessoais tende a revelar a existência de uma preocupação, mesmo que informal, com a integração dos recém-diplomados nos diferentes contextos profissionais e/ou organizacionais, independentemente de esta poder assumir uma forma marcada por um modelo de relação de natureza paternalista o qual tende a transmitir um sentimento de segurança e de confiança ao protegido e um sentimento de dominação ao protector.

A satisfação com o conteúdo do trabalho, nas suas diferentes dimensões, é outro elemento estruturante das percepções dos diplomados que, tendo em conta o predomínio, em Portugal, das lógicas tayloristas de organização do trabalho¹², pode ser revelador da valorização do trabalho simples em

¹² Vejam-se a este propósito as leituras propostas por autores como Kovács e Castillo (1998), Lopes (2000), Caetano (2000) e Almeida (2007).

detrimento do trabalho complexo, devido à falta de experiência profissional que os habilita a assumir um maior grau de confiança nas suas capacidades profissionais.

A satisfação com a estabilidade de emprego surge-nos como algo paradoxal face ao peso dos contratos a termo certo no primeiro emprego, os quais abrangiam mais de 60% dos diplomados. A resposta para este paradoxo parece-nos estar precisamente no domínio da conformação ideológica destes diplomados, os quais, parafraseando Beck (2001), parecem reflectir a crescente normalização da precariedade.

Por último, a menor satisfação com a remuneração e as oportunidades de promoção e de formação revelam uma das realidades mais expressivas das políticas de gestão de recursos humanos em Portugal: as políticas de salários baixos e o reduzido investimento na qualificação dos trabalhadores. Relativamente às políticas salariais, elas tendem a reflectir os problemas estruturais de produtividade do trabalho, os quais têm vindo a legitimar um agravamento do diferencial de remuneração entre capital e trabalho. Já o reduzido investimento na qualificação, por via das oportunidades de acesso à formação contínua, reflecte um modelo de especialização baseado em mão-de-obra intensiva que faz de Portugal um dos países europeus em que o acesso à formação por parte dos trabalhadores é menor¹³.

Em síntese, a satisfação dos diplomados com o primeiro emprego reflecte uma elevada conformação ideológica à hegemonia dos valores neoliberais, valorizadores da flexibilidade contratual e da iniciativa individual, na crença de que, à boa maneira da teoria do capital humano, isso lhes permita o acesso a uma remuneração mais elevada, a uma carreira vertical e à formação contínua enquanto alavanca de catalisação permanente das oportunidades salariais e de carreira.

3. Caracterização do emprego actual

A caracterização da situação dos diplomados aquando da sua inquirição, embora reflectindo uma heterogeneidade de situações em virtude de estarmos perante diferentes anos de conclusão do curso, permite-nos ter uma visão mais centrada nos seus percursos de inserção.

Uma primeira dimensão de análise prende-se com a situação na profissão, a qual evidencia uma reduzida taxa de desemprego entre os diplomados (5%) quer entre os que procuram o primeiro emprego (0,7%) quer entre os que procuram novo emprego (4,3%). Entre os que estão empregados verifica-se que

¹³ Vejam-se a este propósito os dados apresentados por Almeida (2007).

a larga maioria (89,3%) é trabalhador por conta de outrem, havendo 4,9% de trabalhadores por conta própria e 0,9% de empresários. Se tivermos em conta que, no contexto português, os trabalhadores por conta própria tendem a ser falsos trabalhadores independentes, conclui-se que existe uma elevada propensão para o assalariamento em detrimento da opção por uma carreira como empresário. Aliás, autotranscritos como empresários surgem apenas diplomados em Contabilidade e Finanças e em Gestão de Recursos Humanos, cursos que primeiro colocaram licenciados no mercado de trabalho.

Quadro n.º 7
Distribuição dos diplomados por situação na profissão (%)

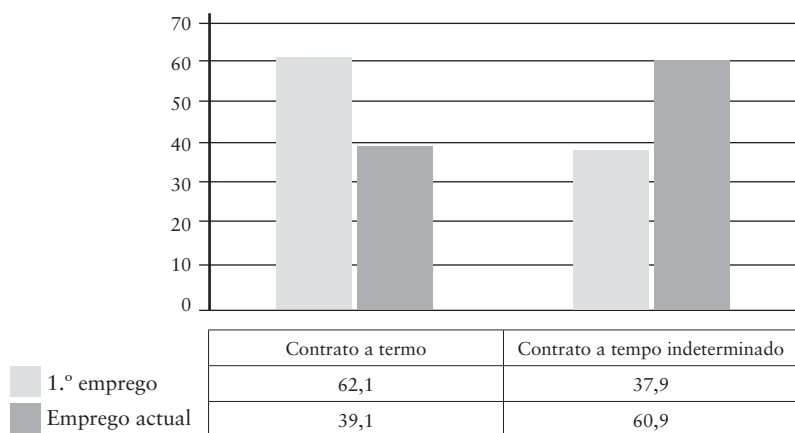
Curso	TPCO	TCP	Empresário	Desempregado à procura do primeiro emprego	Desempregado à procura de novo emprego
Contabilidade e Finanças	90,6	5,0	2,2	0,0	2,2
Gestão de Recursos Humanos	86,2	6,5	0,8	0,0	6,5
Marketing	90,2	4,9	0,0	2,0	2,9
Gestão da Distribuição e da Logística	88,5	3,3	0,0	1,6	6,6
Gestão de Sistemas de Informação	95,5	0,0	0,0	0,0	4,5
Total	89,3	4,9	0,9	0,7	4,3

Fonte: Inquérito por Questionário de 2007

Quando analisamos a distribuição dos diplomados por tipo de relação contratual, apesar de cerca de 40% manterem uma situação contratual precária, reflexo da generalização das formas atípicas de emprego¹⁴, verifica-se uma inversão da distribuição face ao primeiro emprego. Tal significa que a antiguidade no mercado de trabalho, ao garantir a aquisição de experiência profissional, tende a aumentar a probabilidade de acesso a um emprego estável. Esta tendência para o aumento da estabilidade do emprego do primeiro para o actual é reveladora daquilo que são algumas das características do funcionamento do mercado de trabalho em Portugal, para as quais já tivemos oportunidade de chamar a atenção. O mercado de trabalho tende a usar o

¹⁴ Para uma discussão sobre as formas atípicas de emprego que atravessam o mercado de trabalho em Portugal bem como os seus significados, consultar Vaz (1997 e 2006).

Gráfico n.º 4
Distribuição dos diplomados por tipo de relação contratual (%)



Fonte: Inquérito por Questionário de 2007

contrato a termo para alongar o período probatório a que o trabalhador está sujeito e a valorizar a experiência profissional enquanto factor de acesso ao mercado de trabalho primário, preenchido que está o requisito das habilitações escolares avançadas.

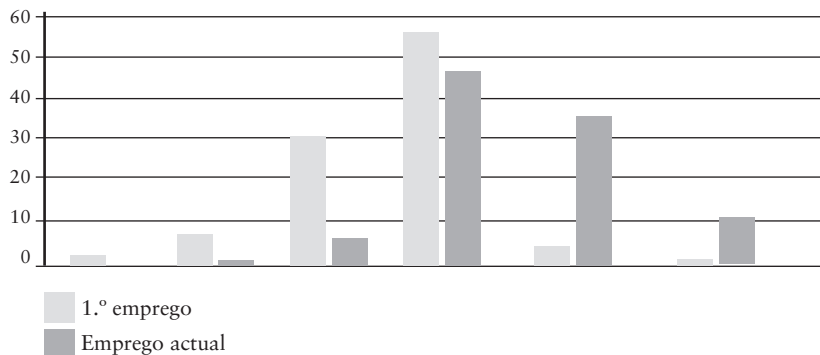
Quanto ao tipo de horário de trabalho, verificamos, face ao primeiro emprego, uma diminuição dos diplomados com horário a tempo parcial, facto que confirma a leitura segundo a qual o recurso a este tipo de horário mais do que uma opção voluntária tende a reflectir uma situação de subemprego.

Apresentada como uma modalidade de gestão do tempo de trabalho capaz de contribuir para a flexibilização das políticas de gestão de recursos humanos das empresas, o quase insignificante peso do horário a tempo parcial entre estes diplomados leva-nos a questionar, por um lado, até que ponto esta modalidade pode ser, em Portugal, um instrumento de flexibilização do mercado de trabalho e, por outro, que sentido fará o recurso ao horário a tempo parcial entre uma população altamente escolarizada e com total disponibilidade para investir numa carreira profissional.

O nível de remuneração é outro elemento relevante para a caracterização do emprego dos diplomados cuja análise assume maior acuidade se tivermos em conta que esta era uma das dimensões relativamente às quais os diplomados manifestavam um maior índice de insatisfação no primeiro emprego.

Os resultados obtidos mostram uma significativa transformação da estrutura remuneratória entre o primeiro emprego e o emprego actual. Tal transformação

Gráfico n.º 5
Distribuição dos diplomados por nível de remuneração
no primeiro emprego e no emprego actual (%)



Fonte: Inquérito por Questionário de 2007.

faz com que cerca de 50% dos diplomados afirmem uma remuneração superior a mil euros, valor que no primeiro emprego só era atingido por 5% dos respondentes, e que nos níveis remuneratórios inferiores a seiscentos euros abranja cerca de 38% dos diplomados no primeiro emprego contra 6% no emprego actual.

Tal significa que, para além de aumentar a probabilidade de acesso a um emprego estável, a antiguidade no mercado de trabalho, com a consequente aquisição de experiência profissional, tende igualmente a aumentar a probabilidade de acesso a uma remuneração substancialmente mais elevada para a generalidade dos diplomados.

A análise dos níveis de remuneração por curso não evidencia diferenças significativas, sendo apenas de levantar a hipótese de os licenciados em Gestão de Sistemas de Informação parecem estarem mais protegidos dos baixos salários, inferiores a seiscentos euros, dos que os seus colegas. Contudo, tal não se traduz num maior acesso ao topo da hierarquia salarial.

A distribuição do emprego por sectores de actividade confirma o padrão que já havíamos encontrado no primeiro emprego, facto que, conjugado com a já constatada valorização da experiência profissional pelo mercado de trabalho, nos leva a equacionar a hipótese de que estamos perante uma tendência para a rigidez no que respeita à mobilidade inter-sectorial. Tal hipótese adquire maior inteligibilidade se considerarmos que podem existir competências tácitas associadas a cada sector de actividade nas áreas profissionais destes diplomados.

Quadro n.º 8
Distribuição do emprego por sectores de actividade (%)

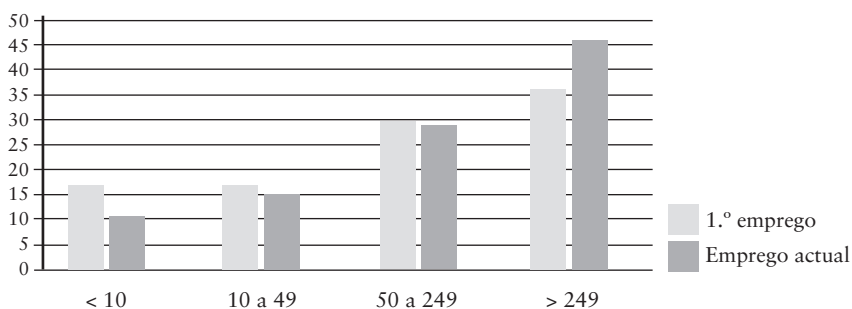
Sector de actividade	Primeiro emprego	Emprego actual
Serviços às empresas	25,2	22,9
Comércio a retalho e por grosso	12,6	14,8
Administração Pública central e local	9,6	12,6
Banca e Seguros	8,7	9,8
Indústria transformadora	7,8	7,0
Transportes	6,7	8,5
Telecomunicações	6,4	4,3
Construção civil e obras públicas	5,7	4,5
Serviços às pessoas	3,9	3,5
Electricidade, gás e água	1,1	1,3
Outro	12,2	10,8

Fonte: Inquérito por Questionário de 2007

Confirma-se, assim, que são os Serviços às Empresas, o Comércio e a Administração Pública Central e Local que lideram no emprego dos diplomados pela ESCE. As variações negativas que encontramos do primeiro emprego para o actual traduzem-se numa diminuição do emprego nos Serviços às Empresas, nas Telecomunicações, na Construção Civil e Obras Públicas e nos Serviços às Pessoas. Esta variação negativa pode reflectir duas lógicas que importa enunciar: a primeira decorre de eventuais quebras de dinamismo no crescimento destes sectores que podem fazer com que libertem temporariamente recursos humanos; a segunda resulta daquilo que Moncel (2001) designa por função de distribuição da mão-de-obra debutante que tende a ser característica de alguns sectores de actividade.

A análise da distribuição dos diplomados por classe de dimensão das empresas revela um fenómeno similar ao que acabámos de descrever para os sectores de actividade. Assim, verifica-se que as pequenas e micro-empresas tendem a assegurar uma função de distribuição para as grandes empresas na medida em que o seu peso se reduz quando comparamos o primeiro emprego com o emprego actual. Suportando os custos da primo inserção, as pequenas e micro-empresas não parecem ter estratégias adequadas à retenção destes diplomados.

Gráfico n.º 6
Distribuição dos diplomados por classe de dimensão das empresas (%)



Fonte: Inquérito por Questionário de 2007

Por último, os resultados acerca da percepção dos diplomados quanto ao grau de adequação das funções que desempenham à área de formação do curso permitem-nos avaliar uma das dimensões da qualidade da inserção, pese embora essa adequação possa ser mais o resultado de um desencontro entre expectativas e as condições objectivas do exercício profissional. Globalmente existe uma relativa adequação, já que é residual a percentagem de diplomados que afirma que as suas funções são totalmente desadequadas face à área de formação do curso (3,9% e 8,0%). A análise por curso permite-nos, contudo, destacar os diplomados em Contabilidade e Finanças por ser entre estes que encontramos o maior peso dos que percebem uma total adequação (56,3% e 66,7%), o que não deixará certamente de estar associado ao fechamento do campo profissional decorrente da existência de uma Ordem Profissional (OTOC) que regula o acesso e o exercício da profissão relacionado com o curso – Técnico Oficial de Contas.

Note-se que, entre os diplomados em Gestão da Distribuição e da Logística e em Gestão de Sistemas de Informação, é nula a referência à situação de total desadequação das funções no inquérito de 2007, enquanto no barómetro de 2009 é entre os diplomados em Contabilidade e Finanças e em Gestão de Recursos Humanos que tal resultado se verifica. Este resultado evidencia que estes cursos tendem a proteger mais os seus diplomados do desempenho de funções que nada tenham a ver com a sua área de formação.

Quadro n.º 9
Adequação das funções à área de formação por curso

Curso	Inq. 2007			BIP-2009		
	Totalmente adequadas	Parcialmente adequadas	Totalmente desadequadas	Totalmente adequadas	Parcialmente adequadas	Totalmente desadequadas
Contabilidade e Finanças	56,3	40,7	3,0	66,7	33,3	-
Gestão de Recursos Humanos	48,1	45,4	6,5	52,9	47,1	-
Marketing	39,8	54,8	5,4	43,8	50,0	6,2
Gestão da Distribuição e da Logística	48,1	51,9	0,0	25,0	50,0	25,0
Gestão de Sistemas de Informação	42,1	57,9	0,0	57,1	35,7	7,2
Total	48,7	47,4	3,9	48,0	44,0	8,0

Fonte: Inquérito por Questionário.

Conclusão

Os resultados dos inquéritos que temos vindo a aplicar no quadro do acompanhamento do processo de inserção profissional dos diplomados pela ESCE evidenciam um conjunto de resultados que podemos classificar de positivos quer na facilidade com que os diplomados se integram no mercado de trabalho – mais de 90% dos licenciados que procura emprego no final da licenciatura obtêm-no num prazo inferior a um ano –, quer na importância dos estágios curriculares para a aproximação ao mercado de trabalho e, concomitantemente, no acesso ao primeiro emprego.

Este padrão global do processo de inserção é ainda atravessado por um conjunto de atributos que, mais do que resultar de uma hipotética desadequação dos seus perfis de formação às necessidades socioeconómicas do meio envolvente, é a expressão de um mercado de trabalho cada vez mais volátil e marcado pela institucionalização da precariedade. Os jovens diplomados parecem revelar uma elevada conformação ideológica a este mercado de trabalho, só compensado pelo papel das políticas públicas que, através do programa de estágios profissionais, parecem influenciar positivamente o processo de inserção dos diplomados.

No que respeita à distribuição sectorial do emprego, é de salientar a sua forte terciarização, onde os serviços às empresas, o comércio a retalho e por

grosso e a Administração Pública central e local se evidenciam como principais campos geradores de emprego. A destacada liderança dos serviços às empresas, responsáveis por cerca de um quarto do primeiro emprego, reflecte não só a especificidade da organização de alguns segmentos do mercado de trabalho profissional, mas também a crescente externalização de alguns serviços por parte das empresas/organizações. Funcionando como sector de inserção, na medida em que o seu peso se reduz do primeiro emprego para o último, o sector dos serviços às empresas caracteriza-se por apresentar alguns segmentos fortemente desregulamentados ao recorrerem, de forma sistemática, à rotação externa de pessoal como modelo dominante de gestão de recursos humanos.

Em síntese, importa ressaltar o facto de os resultados obtidos no âmbito dos inquéritos em análise evidenciarem uma imagem global que, se, por um lado, reflecte a existência de uma interacção virtuosa entre diplomados-escola-mercado de trabalho, traduzida nas elevadas taxas de empregabilidade e de adequação das funções desempenhadas ao curso frequentado, por outro, dá visibilidade a alguns dos atributos estruturais que caracterizam a sociedade portuguesa, no que respeita à crise de emprego, com o conseqüente agravamento dos indicadores de avaliação da qualidade da inserção de que destacamos a crescente precariedade das relações de trabalho.

Bibliografia

- Almeida, A. J. (2005). ILE: Um modelo de emprego sustentado?. *Actas do XI Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho*. Lisboa: APSIOT (CD-rom).
- Almeida, A. J. (2007). Empregabilidade e contextos de trabalho: Que papel na estruturação do mercado de trabalho em Portugal. *Sísifo/Revista de Ciências da Educação*, n.º 2, 51-58, disponível em <http://sisifo.fpce.ul.pt>.
- Almeida, A. J. (2008). Modos de inserção dos licenciados em Gestão de Recursos Humanos: Um estudo de caso. *X Jornadas de Sociologia*. Évora: Universidade de Évora, policopiado.
- Almeida, A. J. (coord.) (2009). *Barómetro da Inserção Profissional dos Licenciados pela ESCE*. Setúbal: ESCE, policopiado.
- Almeida, A. J. et al. (2007). *Inserção Profissional dos Licenciados pela ESCE: Relatório do inquérito realizado em 2006-2007*. Setúbal: Escola Superior de Ciências Empresariais/IPS.
- Almeida, A. J., Marques, M. A. e Alves, N. (2000). Carreiras profissionais: Novos caminhos para as relações de trabalho. *Actas do IV Congresso Português de Sociologia*. Lisboa: APS.
- Almeida, J. F. et al. (2003). *Diversidade na Universidade*. Oeiras: Celta Editora.
- Alves, M. G. (2003). *A Inserção Profissional dos Diplomados do Ensino Superior numa Perspectiva Educativa: O caso da Faculdade de Ciências e de Tecnologia*. Lisboa: FCT-UNL, dissertação de doutoramento.

- Alves, N. (1998). Escola e trabalho: Atitudes, projectos e trajectórias. In M. V. Cabral e J. M. Pais (orgs.). *Os Jovens Portugueses Hoje*. Oeiras: Celta/SEJ.
- Alves, N. (2000). *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional dos Licenciados 1994-1998*. Lisboa: Reitoria da Universidade de Lisboa.
- Alves, N. (2005). *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional dos Licenciados 1999-2003*. Lisboa: Reitoria da Universidade de Lisboa.
- Alves, N. (2007). E se a melhoria da empregabilidade dos jovens escondesse novas formas de desigualdade social?. *Sísifo/Revista de Ciências da Educação*, n.º 2, 59-67.
- Alves, N. (2008). *Juventudes e Inserção Profissional*. Lisboa: Educa/UI&DCE.
- Balsa, C. et al. (2001). *Perfil dos Estudantes do Ensino Superior. Desigualdades e diferenças*. Lisboa: Edições Colibri.
- Beck, U. (2001). *La Société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*. Paris: Editions Flammarion.
- Bourdieu, P. e Passeron, J.-C. (1964). *Les Héritiers. Les étudiants et la culture*. Paris: Editions Minuit.
- Caetano, A. (coord.) (2000). *Mudança Organizacional e Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: OEFP.
- Geraldes, M. et al. (coord.) (2004). *A Inserção Profissional dos Jovens Diplomados no Algarve*. Faro: Fundação da Juventude/Delegação do Algarve.
- Gonçalves, C. M. et al. (s.d.). *Licenciados em Sociologia: Ritmos e formas de transição ao trabalho*. <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1481.pdf> (consultado em Novembro de 2007).
- HIS (2005). *Eurostudent 2005. Social and economic conditions of student life in Europe 2005*. Hannover: HIS. <http://www.his.de/Eurostudent/report2005.pdf> (consultado em Outubro de 2007).
- Kovacs, I. e Castillo, J. J. (1998). *Novos Modelos de Produção: Trabalhos e pessoas*. Oeiras: Celta Editora.
- Lopes, H. (coord.) (2000). *As Modalidades da Empresa que Aprende e Empresa Qualificante*. Lisboa: OEFP.
- Machado, F. L. et al. (2003). Classes sociais e estudantes universitários: Origens, oportunidades e orientações. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.º 66, 45-80.
- Mauritti, R. (2003). Caracterização e origens sociais. In Almeida, J. F. et al., *Diversidade na Universidade: Inquérito aos estudantes da licenciatura*. Oeiras: Celta Editora, 13-30.
- McQuaid, R. W. e Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, Vol. 42, n.º 2, 197-219.
- Moncel, N. (2001). Gestion sectorielle de la main-d'œuvre et insertion des débutants dans les années 90. *Formation emploi*, n.º 75, 43-57.
- MTSS (s.d.). *Quadros de Pessoal 2004*. Lisboa: MTSS.
- Rodrigues, M. L. (1999). *Os Engenheiros em Portugal*. Oeiras: Celta Editora.
- Sá, C. (s.d.). *Empregabilidade e Percursos de Inserção dos Licenciados em Economia da Universidade do Minho: 1995-2006*. Braga: Universidade do Minho.
- Silva Ribeiro, J. et al. (2007). *Estudo sobre a Criação de Empresas a Nível Local e a sua Correlação com a Oferta Formativa Existente*. Lisboa: OEFP, Coleção Estudos e Análises, n.º 42.
- Teixeira, L. (2010). Trajectórias e cenários de inserção profissional de diplomados em Educação Social do ensino superior politécnico. *Actas do XII Colóquio da AFIRSE*. Lisboa: FPCE-UL (CD-rom).

- Vaz, I. F. (1997). *As Formas Atípicas de Emprego e a Flexibilidade do Mercado de Trabalho*. Lisboa: MQE.
- Vaz, I. F. (2006). Significado recente da evolução das formas atípicas de emprego. *XII Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho*. Lisboa: APSIOT.
- Vaz, I. F. *et al.* (2010). Processos de inserção profissional no ensino superior politécnico. *Actas do XII Colóquio da AFIRSE*. Lisboa: FPCE-UL (CD-rom).
- Vernieres, M., (1997). *L'Insertion professionnelle: analyses et débats*. Paris: Economica.

Perspectivar pontes, preencher vazios: um estudo exploratório das relações entre formação e emprego no Ensino Superior Politécnico de Santarém

Leonor Teixeira*

Resumo

Apresentamos neste capítulo um estudo exploratório, em que tomámos como problema os processos de transição entre a formação inicial académica e o emprego de diplomados do Ensino Superior Politécnico, delimitando o nosso objecto: as trajectórias de inserção profissional e os sentidos atribuídos pelos sujeitos, diplomados e empregadores, em particular a avaliação que fazem da adequação da formação académica. Em consonância, propusemo-nos conciliar no plano metodológico uma análise quantitativa dos percursos de inserção no mercado de trabalho dos diplomados, com uma abordagem em profundidade da avaliação sobre esta transição entre formação e trabalho nos contextos empregadores. Para tal analisou-se o caso particular dos diplomados em Educação Social do Instituto Politécnico de Santarém. A primeira etapa permitiu uma abordagem de variáveis estruturais dos processos de inserção na vida activa dos diplomados. Realizaram-se num segundo momento entrevistas a quatro diplomados e aos respectivos empregadores, numa tentativa de compreender os modos de apropriação da entrada no mercado de trabalho. Foi possível categorizarmos um conjunto de apontamentos finais que relevam a importância do aprofundamento do estudo da inserção profissional e das ligações entre os universos da formação e do emprego no Ensino Superior. Entre estas “pistas” conclusivas, destaca-se a ideia de que nos percursos de inserção as experiências de familiarização e conhecimento sobre o mundo do trabalho ao longo da formação, nomeadamente a realização de estágios curriculares, são factor facilitador. Para este momento de sistematização integramos uma finalidade transversal da perspectiva de investigação em que nos reconhecemos: contribuir para o aprofundamento de recursos empíricos e teóricos que permitam apoiar a aproximação entre a formação no Ensino Superior Politécnico e a integração profissional de diplomados.

* Socióloga, docente do Departamento de Ciências Sociais da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Santarém.

Palavras-chave: Inserção profissional, relações entre formação e emprego, diplomados do Ensino Superior Politécnico, adequação da formação, formação profissionalizante, estudo de caso.

Abstract

In this article we present an exploring study, which took as problem the transition processes between academic recognition and employment of Polytechnic High Education graduates, towards our object: the professional insertion paths and the individual significations, from graduates and employers, in particular their evaluation of the academic training adaptation. For this we shared in the methodological plan a quantitative approach of those paths with a qualitative evaluation of these transitions in the employment context. We took the case study of Social Education graduates in Santarem Polytechnic Institute. The first phase made possible a study of structural variables of the insertion processes. In a second moment were effectuated interviews to four graduates and the respective employers, as a way to understand how the beginning of working life happens. It was possible to categorize a set of final notes that relieve the importance of the qualitative approach on the study of professional insertion and of connections between the universes of the formation and of the job in the High Education training. Between these concluding “clues”, the idea that in the insertion paths, the experiences of proximity and knowledge towards professional world along the training, namely traineeships, become a facilitating condition. For this moment of systematization we integrate a cross finality of the perspective of investigation in which we recognized ourselves: to contribute to the approach of empirical and theoretical resources that allow to support proximity between training in Polytechnic High Education and professional integration of graduated.

Keywords: Professional insertion, relationship between training and employment, Polytechnic High Education graduates, academic training adaptation, traineeships, case study.

Introdução

No Ensino Superior a discussão sobre perspectivas de formação e os processos de reconfiguração recente enfatizam preocupações com a entrada no mercado de trabalho, desafiando a aproximação entre os universos da formação e do emprego. Este debate nos subsistemas universitário e politécnico não tem deixado de parte a necessidade de compreender a análise das tra-

jectórias académicas e dos percursos de (in)sucesso escolar, bem como dos perfis de competências que se promovem na formação.

O problema da inserção profissional após a formação inicial académica leva, inevitavelmente, ao questionamento em torno das relações entre formação e emprego, em particular à necessidade de aprofundar a reflexão sobre a importância da formação.

O processo de reconfiguração no contexto das premissas de Bolonha leva ainda mais longe esta exigência de aproximar estes dois universos da formação e do emprego. Por isso mesmo, ganha pertinência e visibilidade a preocupação com a entrada no mercado de trabalho, no sentido de identificar aspectos transversais e/ou particulares que atravessam este processo de transição. Entre estes aspectos, levantam-se dúvidas e incertezas relativamente às circunstâncias que acompanham os percursos de inserção profissional dos diplomados no que toca às dificuldades experimentadas, às práticas e representações que as envolvem. Por outro lado, há ainda que considerar também nestes cenários de integração profissional, quer os contextos e as condições estruturais emergentes no mercado de trabalho, quer as representações que aí se desenvolvem e predominam sobre a formação superior, com particular relevo para o problema da adequação entre formação e mercado de trabalho.

Apresentamos nesta comunicação alguns contributos do trabalho de investigação realizado no âmbito da dissertação de Mestrado em Ciências da Educação – “Educação e Desenvolvimento”, leccionado na Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa¹, e que se debruçou sobre os percursos de inserção de diplomados da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Santarém.

Nesse trabalho o *referencial de hipóteses* de que partimos assenta num conjunto de pressupostos teóricos que têm vindo a emergir no campo da investigação produzida sobre a inserção profissional e que sustentam que:

- a inserção profissional é um processo complexo e passível de uma diversidade de desenvolvimentos;
- existem, no entanto, um conjunto de condições estruturais transversais nas sociedades contemporâneas que colocam desafios e obstáculos comuns ao desenvolvimento desses processos;
- neste processo a relevância da trajectória académica e de formação não exclui a importância de uma multiplicidade de factores igual-

¹ “Trajectórias e cenários de inserção profissional de diplomados em Educação Social do Ensino Superior Politécnico: Pontes e vazios na relação entre percursos de formação e percursos de inserção profissional” é o título da Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação – Educação e Desenvolvimento, que concluímos na FCT/UNL em Março de 2009.

mente condicionantes, entre os quais se destacam a empregabilidade, a correspondência entre formação e emprego e a experiência de socialização profissional;

- a inserção profissional é assim um processo de construção social, e os percursos dos diplomados resultam do confronto entre recursos e estratégias face a circunstâncias particulares contextuais e condições transversais estruturais.

No estudo de caso que apresentamos, estes pressupostos aplicam-se a um campo concreto de investigação que coloca o problema da inserção profissional no caso de jovens que obtiveram o diploma académico no Ensino Superior Politécnico, numa área de formação específica (a Educação Social). Esta circunstância levou-nos a ponderar, num plano que nos parece ser particularmente relevante para a pertinência do trabalho que aqui apresentamos, um conjunto de *hipóteses associadas*:

- no desenvolvimento dos percursos profissionais dos jovens diplomados no Ensino Superior Politécnico em Educação Social têm particular relevância os recursos que se apresentam no acesso ao emprego, sendo que entre estes a dimensão da formação profissionalizante ganha um significado importante, quer para os diplomados quer para os empregadores;
- estes percursos serão caracterizados também por regularidades ao nível de condicionalismos associados à situação social e familiar que envolve os públicos formados na Escola Superior de Educação de Santarém (ESES);
- esta dimensão da origem social reflecte-se ainda nos sentidos e significados, nas representações e expectativas que orientam as estratégias nos projectos de formação e emprego destes diplomados;
- a avaliação da adequação entre a formação e competências dominadas pelos diplomados e os desafios que se colocam no âmbito das práticas profissionais está associada à evolução do perfil de formação e ao próprio processo de socialização profissional, de afirmação e reconhecimento da identidade profissional dos mesmos.

Neste capítulo apresentaremos as principais conclusões a partir da exploração destas hipóteses e que nos levaram a apontar um conjunto de “pistas” nas quais sobressai a ideia de que a adequação entre a formação e o emprego será proporcional à “qualidade” dos modos de proximidade estabelecidos entre os percursos dos sujeitos, as instituições formadoras e o mundo do trabalho. Entre estes modos parece destacar-se a importância da formação profissionalizante através dos estágios curriculares.

Para retomar rumos para a investigação neste campo, e para uma publicação que pretende de algum modo retratar perspectivas teóricas e principais resultados de estudos empíricos no plano nacional, este capítulo poderá constituir um contributo (com carácter metodológico que delimitaremos à frente) para relevar a pertinência de dar continuidade ao aprofundamento do estudo da adequação entre formação e emprego.

Neste sentido, o capítulo procura sobretudo enunciar pistas e questões para o aprofundamento de recursos teóricos e empíricos na discussão que esta publicação poderá promover sobre os lugares ocupados pelos subsistemas politécnico e universitário, os respectivos perfis de formação propostos e as estratégias de aproximação ao mercado de trabalho.

Um mote para investigação futura orienta-nos neste momento e decorre dos apontamentos interpretativos aqui reunidos: que relevância assume esta dimensão da formação profissionalizante e em que medida constitui um traço distintivo entre os percursos de inserção profissional de diplomados de ambos os subsistemas do ensino superior?

2. Sobre a pertinência de interrogar a adequação entre formação e emprego de diplomados do Ensino Superior Politécnico

Encontramos propostas de reflexão sobre a empregabilidade dos diplomados do Ensino Superior, para a qual reportam questões associadas aos fenómenos da globalização e da convergência europeia, com a análise de alguns indicadores comparativos nos países da União Europeia, e também dos factores de empregabilidade dos diplomados em Portugal.

Estes contributos tendem a apresentar uma proposta de diagnóstico da problemática contemporânea da educação fortemente associada à relação formação e emprego: “(...) o debate educativo do século XXI está reunido em torno dos desafios da globalização e do confronto entre sistemas de ensino, qualificações académicas e competências profissionais” (Gonçalves *et al.*, 2006, p. 99).

Numa perspectiva histórica sobre as últimas décadas, podemos caracterizar a evolução deste confronto: nos anos 60 discute-se e denuncia-se o significado da insuficiência da educação escolar básica para a integração pessoal e profissional na vida activa; nos anos 70, assiste-se ao aprofundamento da reflexão sobre o alcance da educação e ao reforço da relação entre educação e progresso social; finalmente, nos anos 90, alargam-se os objectivos educativos “aprender a conhecer; aprender a fazer, aprender a viver juntos, aprender a ser” (Delors, 1996, p. 77, cit. por Gonçalves *et al.*, 2006, p. 100). Como problemática transversal, a actualização do conhecimento

e o desemprego dos diplomados tornam-se duas das prioridades da União Europeia e das respectivas políticas educativas: “Novas orientações estão consignadas em vários documentos conjuntos: Declaração de Bolonha (1999), Comunicado de Praga (2001) e Comunicado de Berlim (2003) onde se reforçam objectivos da construção de um espaço europeu de mobilidade e empregabilidade dos estudantes do Ensino Superior e da necessidade de reforçar a competitividade dos sistemas de Ensino Superior europeu face ao contexto da globalização” (Gonçalves *et al.*, 2006, p. 100).

É importante salientar aqui o significado atribuído a bases de dados internacionais como as da UNESCO, da OCDE e da Comissão Europeia, que fornecem dados sobre a situação da formação e emprego e permitem estabelecer algumas comparações (ainda que sobre a ressalva de que os sistemas de Ensino Superior permanecem bastante heterogéneos).

Para esta análise apela-se à necessidade de reflectir sobre três questões fundamentais: o papel e responsabilidade das universidades, as suas relações com o mercado de trabalho e as expectativas dos trabalhadores (Gonçalves *et al.*, 2006). A este propósito, merece destaque a atribuição de novos papéis para as instituições de formação no Ensino Superior, face à necessidade de responder quer às expectativas dos estudantes quer às necessidades do mercado de trabalho, nomeadamente no que toca à empregabilidade e à investigação para o desenvolvimento.

Foi-nos possível registar algumas questões e recomendações relativas à investigação e formação desenvolvida no contexto do Ensino Superior. De entre estas salientaríamos, em coerência com as nossas preocupações de investigação (Gonçalves *et al.*, 2006):

- o reconhecimento da visibilidade política (decorrente das Declarações de Sorbonne em 1998 e de Bolonha em 1999) e a relevância social associados à reflexão e investigação sobre as relações das universidades com o mercado de trabalho, em particular sobre as questões da adequação da formação e da empregabilidade;
- a promoção junto dos estudantes de mais oportunidades de familiarização com o mundo do trabalho;
- a integração das expectativas dos empregadores, que colocam a ênfase na conciliação entre qualidade académica e factores de empregabilidade duradoura;
- a preocupação crescente com a inserção profissional dos estudantes, que se reflecte nas experiências em desenvolvimento da criação de gabinetes de apoio a este tipo de actividade.

Uma tendência transversal que encontramos e na qual nos reconhecemos coloca a ênfase em dois pressupostos fundamentais: uma perspectiva holística sobre a formação no Ensino Superior e a integração da preocupação com o posicionamento face à transição para o mercado de trabalho na própria concepção da missão das instituições de formação.

Quer a nível nacional, quer internacional, a questão da inserção profissional dos diplomados parece assim atravessar as sociedades contemporâneas. De facto, os estudiosos que se têm vindo a interessar por esta matéria vêm tornando visível o embate com desafios que atravessam “as políticas de educação, formação e emprego, as políticas de gestão de recursos humanos das organizações de trabalho, a organização dos sistemas de educação e formação, bem como os próprios indivíduos, as suas trajectórias e a sua construção identitária” (Alves, M., 2005).

Sobre a realidade portuguesa, as lacunas têm vindo a ser apontadas quanto à necessidade de produção de conhecimento com carácter aprofundado e cumulativo. O contributo da investigação neste campo parece assim valioso para permitir nomeadamente aprofundar a construção de modelos de análise coerentes e com possibilidades comparativas e solidificar um campo teórico ainda atravessado por dificuldades de conceptualização do próprio conceito de “inserção profissional” (Alves, N., 2005; Alves, N., 2007; Alves, M., 2007).

Por isso mesmo, as “coordenadas” propostas para desenvolvimento em trabalhos recentes, em particular no que respeita à realidade portuguesa, parecem reforçar nomeadamente a importância de prosseguir a exploração de dimensões como a caracterização das trajectórias de inserção profissional, a análise compreensiva dos sentidos e significados atribuídos na vivência desses percursos e o aprofundamento da adequação entre a formação académica e os desempenhos no mercado de trabalho (Alves, M., 2007).

No contexto português o estudo da problemática da inserção profissional dos diplomados não é alheio ao processo de evolução do sistema de ensino superior, onde se revêem alterações diversas: “De entre todos os níveis de ensino em Portugal, o ensino superior é talvez aquele que, nas últimas décadas, mais alterações sofreu. Alterações a nível estrutural, institucional, económico, demográfico e social” (Urbano, 2008, p. 3).

São também diversas as causas destas transformações ocorridas no ensino superior desde a década de 60 em Portugal, e no campo da sociologia é a partir deste período, mas sobretudo da década de 90, que ganha relevo o estudo sobre os diplomados do ensino superior e a sua inserção profissional (Alves, N., 2008). No entanto, constata-se também que “[p]ara além de intervenções de âmbito mais político ou de carácter histórico, pouco ou

nada se conhece acerca da realidade do ensino superior politécnico (...)” (Urbano, 2008, p. 4). Tal reforça lacunas visíveis para o aprofundamento do conhecimento sobre o Ensino Superior numa perspectiva global que integre os subsistemas politécnico e universitário e que permita superar visões ambíguas e dicotómicas sobre as respectivas fronteiras, sustentadas em critérios de temporalidade ou de qualidade intrínseca da formação.

A este propósito, Leão (2007) conclui: “Ainda que nos tempos presentes o ensino universitário não possa descuar, no exercício da sua actividade formativa, as características do mercado de trabalho, partilhamos da convicção que é na forma como se processa essa articulação, entre os subsistemas de ensino e a sociedade, que os dois se distinguem com mais nitidez. Efectivamente, enquanto no politécnico essa relação se desenvolve com objectivos mais imediatistas, no universitário esta desenrola-se no domínio da prospectiva da vida e da sociedade” (p. 73). No entanto, esta visão poderá encerrar em si mesma a dualidade de reconhecimento social que se estabelece entre o ensino universitário e o politécnico, a que Mariana Gaio Alves (2007) faz referência. Parece assim ser possível concluir que o desenvolvimento do ensino politécnico tem estado marcado por um conjunto identificável de constrangimentos de prestígio e mobilidade social bem como de identidade face ao “valor” do diploma universitário.

Consideramos importante registar aqui alguns factores apontados como decisivos para a prospecção de cenários futuros de desenvolvimento e afirmação neste subsistema: natureza e especificidade do projecto educativo; desempenho, qualidade e acessibilidade; relevância social da formação prestada na resposta às necessidades do mercado de trabalho e às expectativas; formação de competências dos diplomados; aproximação e articulação com o ensino secundário (Leão, 2007).

Sobre os principais resultados da investigação de âmbito nacional, Natália Alves (2008) propõe como conclusões: os estudos de nível macro revelam uma situação favorável dos processos de inserção profissional dos diplomados e que “contraria os discursos catastrofistas dos *media* e da opinião pública em geral” (p. 296). Os estudos de nível meso evidenciam a fragmentação dos percursos dos recém-licenciados e a deterioração da situação profissional. No entanto, esta perspectiva panorâmica é atravessada, como sublinha, por dificuldades teóricas e metodológicas: de clarificação conceptual, de incidência temporal e de categorização de tipologias de inserção profissional.

Na análise dos avanços produzidos encontramos, assim, algumas tentativas de sistematização que tornam visíveis aspectos transversais no desenvolvimento do estudo da inserção profissional, quer no plano nacional, quer internacional, e em que se destacam algumas conclusões: a complexificação

do conceito de inserção profissional, que deixou de corresponder apenas à obtenção de um emprego estável; a ampliação do campo da inserção profissional considerando as relações e diversas formas de articulação entre educação e trabalho/emprego; e as condições proporcionadas no âmbito das Ciências da Educação para uma abordagem compreensiva interdisciplinar, favorável quer à proveniência multidisciplinar dos autores do campo, quer à necessidade de enquadramento no processo mais amplo de aprendizagem ao longo da vida (Alves, M., 2005).

Alguns contributos de estudos realizados em contexto europeu parecem reforçar as principais prioridades das orientações políticas para a próxima década, associadas ao desenvolvimento do processo de Bolonha: “the social dimension, making lifelong learning an integral part of higher education systems, and fostering employability. These three dimensions need equal attention when monitoring and evaluating the changes taking place within the framework of Bologna reform” (Alves, M. e Stiwne, 2010, p. 42).

3. A “geografia” empírica e teórico-metodológica da pesquisa: retomar compromissos da investigação

Antes de iniciar a apresentação e discussão teórica das principais conclusões deste estudo parece-nos imprescindível retomar um esforço de sistematização das principais circunstâncias, condições e “compromissos” da investigação.

Procurar aprofundar conhecimentos sobre os processos de inserção profissional dos diplomados em Educação Social implicou problematizar a delimitação de um ponto de vista para a investigação: após a formação inicial académica, como se desenvolvem os processos de inserção profissional? Como se caracterizam as trajectórias de inserção profissional e que sentidos são atribuídos pelos actores, particularmente no que respeita à adequação entre a formação académica e o desempenho no mercado de trabalho?

No plano da teorização, um ponto de partida para qualquer abordagem da problemática das trajectórias de inserção profissional é desde logo sublinhar os processos de mudança significativa que têm demarcado o seu desenvolvimento. Respeita, pois, a um fenómeno contemporâneo e a um quadro de construção teórica relativamente recente marcado pela complexidade na definição de “inserção profissional”. No final da década de 90, Trottier (1999, p. 5) considera ser possível representar o campo de investigação em três principais dimensões de análise:

- a) les cheminements de formation, les trajectoires et les stratégies d’insertion des individus,

- b) les facteurs structurels qui façonnent la transition au-delà des décisions et des stratégies des individus en voie d'insertion et
- c) les acteurs et les intermédiaires de l'emploi et de l'insertion.

Numa análise transversal Trottier sublinha: uma multiplicidade de dimensões de análise teórica e empírica; o aprofundamento do recurso a metodologias e parceiros diversificados; as possibilidades de monitorização/acção sobre a entrada no mercado de trabalho.

De salientar ainda que da complementaridade dos contributos prestados pelos estudiosos resultam o enriquecimento e a conciliação de novas dimensões para a análise teórica e empírica, incidindo sobre outras questões que não apenas as do acesso ao emprego (entendido como o vínculo formal e mais ou menos estável com uma entidade empregadora), mas também as do trabalho (enquanto actividade desenvolvida num contexto profissional pelo indivíduo). Sintetizando: a exigência de equacionar a relação entre educação e emprego mas também entre educação e trabalho (evidente nas propostas que se preocupam com os projectos dos indivíduos ou com a entrada na vida adulta), bem como o carácter interactivo destas relações (nas quais os universos da educação e do trabalho/emprego podem induzir mudanças mútuas). O desafio que resulta destes progressos e da edificação de diferentes eixos de análise para a consolidação do campo é o de procurar levar a reflexão no sentido de explorar as convergências que os atravessam.

A nossa opção foi a de enquadrarmos esta pesquisa num dos principais eixos de análise conceptual no campo da problemática em estudo: os percursos de formação, trajectórias e estratégias de inserção dos indivíduos (Trottier, 1999). Delimitado o nosso objecto de estudo – as trajectórias de inserção profissional e os sentidos atribuídos pelos sujeitos, diplomados e empregadores, em particular a avaliação que fazem da adequação entre formação académica e desempenho no mercado de trabalho –, propusemo-nos o objectivo de conciliar no plano metodológico uma análise quantitativa dos respectivos percursos de inserção no mercado de trabalho, com uma abordagem em profundidade sobre esta transição entre formação e trabalho nos contextos empregadores. Enquadramos este estudo numa abordagem sociológica compreensiva e interpretativa em que o estudo de caso constituiu a opção adequada para a “instrumentalização” (Lessard-Hébert *et al.*, 1994, p. 141) da pesquisa, na medida em que nos interessava a compreensão dos motivos, dos sentidos que os sujeitos elaboram e dos processos envolventes que acompanham a entrada no mercado de trabalho após a formação escolar.

Há finalmente que relembrar ainda que este conjunto de questões e objectivos se enquadram numa finalidade principal da pesquisa: contribuir para

o aprofundamento de recursos empíricos e teóricos que permitam apoiar a missão e actividade de formação no Ensino Superior Politécnico, nomeadamente: acompanhar os progressos na afirmação e inserção profissional dos seus diplomados; encontrar pistas que possam orientar a adequação da sua formação escolar académica; compreender os processos de apropriação dos contextos e práticas de intervenção no mercado de trabalho.

Encontrámos sentido para a proposta a desenvolver, nomeadamente, nas orientações propostas para desenvolvimento em trabalhos recentes, em particular no que respeita à realidade portuguesa e que atrás sintetizámos.

4. Recursos técnicos e tempos da investigação para uma leitura cruzada de “trajectórias e cenários de inserção profissional”

Para uma mais clara delimitação do alcance metodológico do trabalho desenvolvido, é agora altura de descrever sucintamente o percurso metodológico referente ao processo de desenho e aplicação dos instrumentos para a recolha dos dados empíricos. Importa lembrar aqui a colaboração com o Observatório de Avaliação da ESES, parceria que implicou a criação de condições prévias, o que se, por um lado, possibilitou recursos técnicos úteis para a pesquisa, por outro lado, também acabou por condicionar opções e tempos do processo.

Para clarificar uns e outros, aqui ficam esquematicamente os contornos desta parceria:

- no quadro metodológico da pesquisa a possibilidade de articular metodologias complementares (o questionário e a entrevista) esteve apoiada na análise de um conjunto de dados recolhidos através de um instrumento cuja concepção e aplicação foi da responsabilidade da própria escola, no âmbito do Observatório de Avaliação. A nós coube-nos então a tarefa de aprofundar os dados recolhidos pelo Questionário aos Diplomados da ESES (2001-2006), especificamente aqueles que respeitavam aos diplomados em Educação Social desta instituição de ensino;
- ainda que o desenho e a aplicação do questionário não tenham sido realizados no âmbito deste projecto de investigação, as opções tomadas na concepção das entrevistas procuraram ter naturalmente em consideração esse processo; importa porém sublinhar que, por isso mesmo, a concepção e a aplicação de um e outro instrumento aconteceram em momentos distintos.

Resta-nos apenas aqui sublinhar que procurámos integrar na concepção das entrevistas a exploração de dimensões de análise e indicadores previstos no

questionário, de modo a complementar o processo de recolha de dados, preenchendo os requisitos impostos pelas nossas questões e objectivos. É isso mesmo que procuramos conseguir na etapa que se segue da apresentação, análise e discussão teórica dos dados empíricos: uma leitura cruzada, uma aproximação ao objecto de estudo por duas vias que, como já defendemos, por serem complementares, poderão enriquecer esta tentativa de estudar a inserção profissional dos diplomados em Educação Social da ESES.

Com o objectivo de analisar as condições de inserção profissional, conhecer a situação dos antigos alunos, as dificuldades de inserção na vida activa, a (des)adequação entre formação adquirida no período de frequência do curso e as exigências do mercado de trabalho, a Escola Superior de Educação de Santarém, no âmbito do Observatório de Avaliação, efectuou, em 2007, um estudo exploratório intitulado *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional dos Diplomados da ESES*.

No que se refere ao nosso estudo, importa referir que o questionário foi aplicado a um total de 128 ex-alunos que terminaram o curso de Educação Social nos anos lectivos 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004, 2004-2005, 2006-2006 – universo de estudo –, dos quais se obteve uma taxa de resposta de 45,3% (58 educadores sociais).

Para a definição dos entrevistados e aplicação das entrevistas dois procedimentos decorrem de critérios de profundidade e de diversidade de situações. Em primeiro lugar, termos restringido a análise de quatro experiências – leia-se cenários – de inserção profissional, o que significou delimitar um conjunto de quatro diplomados em Educação Social da ESES e de quatro interlocutores das respectivas instituições empregadoras. Em segundo lugar, seleccionarmos, entre os diplomados, educadores sociais que concluíram a licenciatura em “tempos” diferentes do período considerado na amostra de diplomados definida para a aplicação do Questionário e que trabalham actualmente em instituições também distintas. Por outro lado, na escolha dos contextos de inserção procurámos conciliar interlocutores com diferentes tipos de relação institucional com a ESES.

Para a escolha dos entrevistados diplomados, seleccionaram-se educadores sociais que tivessem concluído o curso entre 2001 e 2006 (o mesmo período que respeita ao universo do questionário). Simultaneamente, e ainda sublinhando os objectivos atrás enunciados, procurou-se que estes mesmos diplomados se encontrassem a exercer actividade profissional nas instituições onde seleccionámos os empregadores.

Finalmente, dizíamos atrás, para a escolha destas instituições empregadoras, pareceu pertinente optar por instituições que tivessem diferentes tipos de relação institucional com a ESES, nomeadamente ao nível do acolhimento de estágios curriculares do Curso de Educação Social.

5. Principais conclusões: pistas para o estudo exploratório dos percursos de inserção profissional e das relações entre formação e emprego

Para um momento inicial da pesquisa considerou-se um primeiro “retrato” dos principais resultados da abordagem quantitativa dos processos de inserção profissional dos diplomados em Educação Social no Instituto Politécnico de Santarém. Dizemos primeiro retrato com dois sentidos, como já argumentámos: um, ao nível institucional da pesquisa, porque ele resulta efectivamente de uma fase de arranque de avaliação da inserção profissional no contexto empírico em causa – a Escola Superior de Educação de Santarém e a avaliação da inserção profissional de todos os seus diplomados; e um outro, ao nível propriamente do respectivo quadro metodológico de condições e opções – que levou à tomada destes resultados como ponto de partida para um aprofundamento exploratório qualitativo das dimensões de análise privilegiadas, com um enfoque apenas nos diplomados em Educação Social. Deste ponto de vista, a apresentação e discussão teórica das principais reflexões e conclusões do estudo orientou-se por este mesmo pressuposto de procurar explorar esta complementaridade da análise empírica. Como foi isto operacionalizado? Inevitavelmente, o papel atribuído à abordagem qualitativa e a própria natureza dos dados empíricos recolhidos através das entrevistas levaram-nos a um maior investimento na detecção e problematização da “qualidade” destes processos de inserção profissional. Mas ao abrigo desta complementaridade procurou-se em todos os momentos, sempre que a análise empírica o permitisse, cruzar conclusões interpretativas a partir do confronto com as tendências que os dados do questionário apontam. Por tudo o que já foi dito até aqui não nos parece possível encarar a apresentação destas conclusões senão na perspectiva de que constituirão essencialmente uma sistematização interpretativa das principais questões levantadas, tendências estruturais esboçadas e sentidos atribuídos pelos sujeitos.

5.1. E depois do diploma?

Regularidades e detalhes nos percursos de inserção profissional

Os diplomados: que avaliação da licenciatura no Ensino Superior Politécnico? Primeiro nível de interpretação conclusiva neste estudo – *clarificar o que significa ser licenciado em Educação Social pela ESES, para podermos projectar o que acontece depois no mundo do trabalho*. Falar da posse de um diploma escolar no Ensino Superior em Educação Social levou-nos a incluir a análise dos percursos e dos modos de apropriação dessa formação académica. A nossa focagem deu ênfase à análise de representações que orientaram

escolhas, à caracterização dos percursos e à avaliação que os sujeitos fazem dessa experiência de formação.

Mas uma primeira questão de investigação fundamental no arranque desta análise interpretativa de carácter sociológico exigia a caracterização social dos diplomados do nosso universo de estudo: que regularidades são possíveis vislumbrar quanto aos contextos familiares e socioeconómicos?

A análise dos indicadores socioeconómicos tem mostrado que a natureza da família dos alunos tem uma influência enorme sobre o acesso ao ensino superior, pelo que Portugal ainda está longe de um sistema equitativo de acesso ao ensino superior. Entre os países europeus, Portugal é o país com maior predomínio de alunos provenientes de famílias com cursos superiores, quando comparado com o intervalo relevante de idades da população total (HIS Hochschul-Information-System, 2005).

Analisado o acesso ao ensino superior, verifica-se que Portugal é, entre os países da União Europeia, aquele onde há menos equidade no acesso. A probabilidade de um aluno de famílias de alto capital cultural aceder ao ensino superior é significativamente superior à probabilidade de acesso de um aluno proveniente de famílias de baixo capital cultural. Além disso, a escolha do tipo de ensino (universitário ou politécnico) e mesmo do curso depende, igualmente, da natureza da família do aluno. Aparentemente, a massificação do sistema de ensino superior português não foi acompanhada de forma proporcional pela sua democratização (Centro de Investigação de Políticas do Ensino Superior [CIPES], 2008).

É desde já importante, no entanto, que fique claro que, para um estudo que encarámos como apenas exploratório, o enfoque atribuído a esta dimensão de análise, que não é de toda questão menor para a questão da conclusão de estudos e inserção profissional no Ensino Superior Politécnico, possibilitou apenas vislumbrar isso mesmo: tendências sobre o perfil social destes diplomados e pistas sobre o peso que as condicionantes estruturais sociais e familiares têm nas suas opções e vivências nos percursos académicos e profissionais; quer dizer, o que discernimos então sobre a origem social e familiar dos diplomados em Educação Social do Politécnico.

As principais conclusões a que chegamos apontam para uma concordância entre as tendências constatadas através do questionário e os casos concretos que aprofundámos. Concluem a licenciatura em Educação Social no Instituto Politécnico de Santarém sobretudo mulheres de nacionalidade portuguesa e oriundas da região local (concelho e distrito de Santarém), jovens que na sua maioria concluem a licenciatura no tempo curricular mínimo, numa primeira experiência de frequência do Ensino Superior que termina com relativo sucesso académico (média de curso modal de 15 valores). Estas

jovens encontram-se a iniciar projectos de constituição de família com parceiros tendencialmente com habilitações académicas inferiores às suas, nem sempre emancipadas em relação à família de origem, na qual pais e mães apresentam baixos níveis de escolaridade. Finalmente, relativamente à situação perante o emprego a maioria dos diplomados encontra-se empregada, a exercer actividade por conta de outrem na sua área de formação académica desde o final da licenciatura, ou seja a desempenhar funções como educadores sociais.

Estes resultados devem ser interpretados à luz das tendências actuais que se vêem identificando na entrada no mercado de trabalho, no que se refere à categoria social juventude, quer a propósito das dificuldades de autonomização familiar², quer da relevância da qualificação e formação profissional dos jovens para os processos de inserção profissional.

Quanto à caracterização social e familiar destes inquiridos, designadamente a feminização da amostra de diplomados, verifica-se que esta tendência vem corroborar os dados obtidos noutros estudos realizados no âmbito do ensino superior em território nacional³. Nos últimos anos uma das principais transformações sentidas no seio da população estudantil diz respeito exactamente à sua feminização, sendo mesmo Portugal o país europeu onde esta situação mais se tem evidenciado, com o grupo feminino a ultrapassar o masculino (Alves, N., 2008).

Ainda a este propósito é de salientar o estudo realizado em 2006 acerca dos *Processos de Transição do Ensino Secundário para o Superior: Os alunos do Instituto Politécnico de Santarém*, incluindo os alunos da ESES, o qual vem apurar igualmente esta tendência (Martins e Campos, 2006).

Assim, os resultados apresentados afluem para a tendência nacional da representação feminina nos subsistemas de ensino (Balsa in CIPES, 2008). Para Sedas Nunes (2000, p. 128, cit. por Alves, N., 2008, p. 280), a justificação do aumento actual da taxa de feminização deve-se à “acentuada tendência para a generalização dos estudos superiores no sector feminino das restritas camadas sociais donde promana a grande massa de estudantes”.

Quanto à relevância da qualificação e formação profissionalizante, têm surgido problemas de diversas ordens, nomeadamente na gestão dos sistemas educativo/formativo e nas dificuldades dos jovens na conclusão da formação escolar. A transição dos jovens para a vida activa com baixos níveis de escolaridade e qualificação profissional acarreta um agravamento da

² Veja-se, a este propósito, por exemplo, Guerreiro e Abrantes (2007); Martins *et al.* (2005), Torres *et al.* (2004), entre outros.

³ Cf. Martins *et al.* (2005); Almeida *et al.* (2003) e Balsa *et al.* (2001).

vulnerabilidade à mudança económica ou tecnológica, a qual se estenderá naturalmente às empresas empregadoras (Neves e Graça, 2000, p. 76).

A aproximação aos percursos académicos permitiu dar algum relevo a algumas conclusões quanto às variáveis de caracterização social e familiar e ao peso relativo nas representações, escolhas e vivências. A importância atribuída ao acesso ao Ensino Superior é inequívoca e sempre associada pelos entrevistados a uma *vivência “transformadora” com efeitos em três níveis que podemos sistematizar: (preparação e acesso ao emprego) profissional, (conhecimento e aperfeiçoamento) formativo e (desenvolvimento) pessoal.*

É essa também a conclusão que se confirma, quando procurámos esboçar “tipos” de motivações que estão na base das suas opções, cruzando resultados empíricos que correspondem a esta categorização da importância e sentido do diploma escolar – pesam razões de carácter profissional, de desenvolvimento da formação e de realização pessoal⁴.

No âmbito de análises prospectivas sobre o Ensino Superior e a sua missão, tem sido reconhecida esta relevância nas expectativas de desenvolvimento socioeconómico e cultural: “O ensino superior deve interiorizar duas ideias essenciais que devem estar presentes na conceptualização e realização das suas actividades: reconhecer a necessidade de participação das comunidades empresarial, profissional e cultural, envolventes; aceitar que, em concorrência aberta, existem outras fontes de produção do saber e da acção educativa das populações, suscitando a necessidade de fortalecer as exigências de qualidade e o sentido de utilidade das actividades que realiza” (Simão *et al.*, 2003, p. 311). São várias as razões apontadas por vários autores para o aumento da procura da formação de nível superior; no entanto, num esforço de sistematização, ressaltam-se a “relação virtuosa entre diploma do ensino superior e elevadas recompensas simbólicas e materiais” (Grácio, 1997; Vieira, 1995 cit. por Alves, N., 2008, p. 283), embora segundo Brown e Scase (1994, p. 166 cit. por Alves, N., 2008, p. 283) o diploma do ensino superior seja

⁴ A este respeito, julgamos estar patente nos dados obtidos noutros estudos estas razões de carácter profissional, de desenvolvimento da formação e de realização pessoal, pelo que importa ressaltar algumas considerações. Ao nível do estudo de âmbito nacional promovido pela ODES (2002), destacam-se como as razões mais apontadas pelos diplomados para ter ingressado no ensino superior o “Poder desempenhar a profissão desejada”, o “Gostar de estudar e adquirir mais conhecimentos”, o “Progredir na carreira profissional” e a existência de “Mais possibilidade de encontrar um emprego”. Ao nível do estudo, de cariz regional (Santarém), efectuado por Martins e Campos (2006) aos alunos do 1.º ano do Instituto Público de Santarém, verificou-se que a maioria dos inquiridos ingressou no ensino superior por questões de realização pessoal, aquisição de qualificações para a profissão e para especialização profissional. A escolha da escola deveu-se ao facto de se tratar do ensino público e pela localização geográfica preferencial. A escolha do curso é apontada por opções assentes em interesses vocacionais relacionados com o tipo de facilidades e condições de inserção que o curso parece oferecer.

apenas “uma chave que destranca portas, mas que não dá garantias de as abrir”. Outros autores destacam também a redução dos custos que este tipo de formação actualmente comporta, resultante do investimento público e da diminuição dos custos de oportunidades, consequência do acréscimo do desemprego e da fraca propagação do emprego. É apresentada ainda uma última razão que se aproxima da denominada “vocação” sustentada por Dubet (1994 cit. por Alves, N., 2008, p. 284), isto é, para além dos aspectos inerentes à carreira profissional e ao emprego, a formação de nível superior comporta ainda o desenvolvimento da capacidade de aprender a aprender e o enriquecimento cultural; em suma fomenta o desenvolvimento pessoal e social (Teichler, 2000, p. 82 cit. por Alves, N., 2008).

Mas, atentos à análise deste valor no que respeita ao Ensino Politécnico em particular, uma conclusão é-nos incontornável: *a relevância das condições sociais e familiares e das expectativas de mobilidade social associadas à frequência de formação de carácter superior é reforçada pelos factores que determinam a opção pelo Ensino Politécnico e pelo Curso de Educação Social concretamente*⁵. Nos nossos entrevistados, esta opção situa-se tendencialmente na conciliação entre a oferta local de formação e as contingências familiares, socioeconómicas e geográficas que os envolvem⁶. No entanto, *relevantes também, ainda que secundarizados pelos factores contextuais que referimos, surgem factores associados à avaliação da proximidade entre a vocação pessoal (os gostos e/ou aptidões) e o conhecimento detido sobre a área de formação (as representações sobre o perfil de formação em Educação Social)*.

Considera-se, neste caso específico, que a escolha da instituição de ensino está em concordância com o padrão de fraca mobilidade territorial dos estudantes do ensino superior⁷ (Martins *et al.*, 2005). Ainda a este respeito, um estudo efectuado por Casimiro Balsa (1997, cit. por Urbano, 2005) sobre os estudantes do ensino superior salienta que “as motivações e estratégias de ingresso no ensino superior” estão subjacentes a determinadas características socioeconómicas, culturais e escolares que, apesar de não determinarem de forma linear as representações e atitudes dos estudantes, clarificam algumas

⁵ Esta constatação é aliás coerente com os resultados da caracterização familiar e social dos diplomados, quer ao nível da análise dos questionários, quer ao nível das entrevistas.

⁶ Esta tendência está enquadrada no actual perfil de estudantes do Ensino Politécnico verificado nos estudos de Cruz *et al.* (1992) e de Balsa *et al.* (2001), nos quais se apurou que este subsistema de ensino é frequentado por estudantes com trajectórias escolares menos bem sucedidas que as do ensino universitário e pertencentes a famílias com menor volume de capital económico e escolar (cit. por Alves, N., 2008).

⁷ Quanto a esta dimensão de mobilidade inter-regiões, o estudo da ODES (2002) apurou que a maior percentagem de alunos a residir numa dada região frequenta o ensino superior dessa mesma região.

orientações de candidatura. A candidatura ao politécnico é condicionada por contingências económicas e escolares, como a facilidade de entrada, os custos reduzidos ou a proximidade.

Esta tendência parece dar visibilidade e sentido ao papel do subsistema politécnico na democratização do ensino, que diversos estudos têm aliás vindo a denunciar. “As alterações dos pesos relativos das diversas componentes do sistema de ensino superior confirmam que o rápido aumento do número de alunos se deveu principalmente ao aumento do número de alunos nos politécnicos públicos e no sector privado, ao passo que o número de alunos das universidades públicas cresceu mais lentamente (...) o crescimento dos institutos politécnicos públicos deu-se de forma mais sustentada e o seu número total de alunos ultrapassou o do sector privado, embora também já se verifique uma tendência mais recente para o decréscimo” (Tavares in CIPES, 2008, p. 297).

Que tipo de percursos académicos tendencialmente desenvolvem estes sujeitos na licenciatura em Educação Social? Sobre esta caracterização remetemos novamente para o que nos trouxe a síntese conclusiva a propósito dos dados obtidos através do questionário aplicado aos diplomados pelo Observatório da ESES. E aqui importa reter para já que maioritariamente é com o estatuto de estudante que se vivem estes percursos, sendo que apenas 15,5% dos inquiridos no questionário o fizeram como trabalhadores-estudantes.

Esta foi uma das dimensões que tomámos como objecto para uma aproximação mais aprofundada com as entrevistas. Alguns aspectos relevantes sobressaem quando analisamos os modos de apropriação da experiência de formação, nestes percursos delineados com as entrevistas. Mas aquele que nos parece transversal e mais significativo será o modo como *em todos os aspectos da caracterização dos percursos como da vivência e avaliação desta formação está presente o papel decisivo da dimensão da formação profissionalizante ao longo de todo o percurso*. Atrevemo-nos a afirmar que há como que uma sobreposição entre a importância que se atribui aos estágios curriculares e o fio condutor da avaliação globalmente positiva da experiência da licenciatura.

Ainda que se assuma o equilíbrio entre dimensões teóricas e práticas na formação, é sempre em relação às segundas que os nossos entrevistados se afirmam convictos na avaliação positiva. Pelo carácter consensual entre os seus pontos de vista, podemos descortinar significados subjacentes, sempre ligados ao contacto com a realidade profissional, com o desenvolvimento de conhecimentos sobre a área da Educação Social e com a vocação e realização pessoal. Uma questão por descortinar fica: será que poderemos falar de uma cultura específica na formação do politécnico?

Julgamos poder afirmar que decorre da análise destes significados uma interpretação importante para a nossa pesquisa em concreto, quando percebemos que vão totalmente ao encontro das motivações e escolhas que fizeram. *Para estes licenciados o aspecto mais importante da sua licenciatura terá a ver com o grau de proximidade com a realidade e prática profissional, com a possibilidade de construir conhecimentos nesse contacto e com as oportunidades de descoberta de gostos e aptidões.*

Estas evidências vêm ao encontro do que se verificou num estudo promovido por Martins, Arroteia e Gonçalves (2002), no qual os diplomados atribuíram especial significado aos estágios, sendo considerado um meio que permite a “facilitação da inserção na vida activa, ou seja, os objectivos que norteiam os indivíduos que optam por integração em estágios são pragmáticos e instrumentais na medida em que visam a sua integração no mercado de trabalho”; “são importantes também porque proporcionam o conhecimento da realidade de trabalho”; “são essenciais visto que a maioria dos cursos superiores ministrados nas Universidades são teóricos e teorizantes” e “permitem adquirir mais confiança e maturidade para enfrentar novas situações” (p. 44).

Referimo-nos a algumas das tendências apontadas em vários estudos, a este nível profissionalizante: a necessidade de implementar novos sistemas de acreditação, o aumento da empregabilidade da oferta educativa e a sua maior ligação ao mercado de trabalho (Centro de Investigação de Políticas do Ensino Superior, 2008).

Mas importa referir que foi ainda possível percepcionar uma tendência de enquadramento das concepções vigentes sobre a aprendizagem ao longo da vida nas experiências pessoais de formação dos entrevistados, nomeadamente algum investimento e autonomia dos alunos na gestão de oportunidades de formação que não exclusivamente as que o curso lhes proporcionam. Os resultados do questionário mostram como cerca de metade dos diplomados frequentou formação extracurricular relacionada com trabalho voluntário, com participação em associações ou com trabalho remunerado; um número razoável destes alunos gozou ainda outro tipo de formação complementar não integrada no currículo, nomeadamente colóquios, seminários ou *workshops*, ou com menor visibilidade outras modalidades, como estágios não curriculares, especializações e programas de mobilidade.

A importância desta perspectiva na formação tem vindo a assumir especial enfoque na contemporaneidade. Particularmente no campo da educação social discute-se a questão também da formação contínua, “decisiva para que a prática do educador social evolua de acordo com a sensibilidade das situações e dos desafios que sucessivamente se vão colocando” (Carvalho e Baptista, 2004, p. 87). Entendida cada vez mais como autoformação, a

formação contínua é “a vivência consequente de atitudes que lhe permitam [ao educador social] partilhar a curiosidade, fruir a descoberta, organizar as iniciativas, evoluir, promover-se para que, formando-se se transforme (...)”, operacionalizando, deste modo a sua formação como um projecto de vida (Carvalho e Baptista, 2004, p. 89).

Pista conclusiva: *Parecem confirmar-se hipóteses de partida desta pesquisa – ter um diploma em Educação Social, no Ensino Politécnico em Santarém, pode traduzir uma opção de formação que foi inicialmente condicionada por critérios de ordem socioeconómica, mas pode também traduzir um conjunto de expectativas de mobilidade social, de afirmação e realização pessoal e profissional.*

Viver a entrada no mercado de trabalho, uma nova etapa de mudanças

O segundo conjunto de questões da nossa investigação remete concretamente para a entrada no mercado de trabalho. Procurámos identificar as circunstâncias de tempos e de meios que envolvem esta transição mas também os principais sentidos associados. A interpretação dos resultados que apresentámos resulta aqui de um esforço de caracterização do percurso de inserção profissional dos educadores sociais formados na ESES até à entrada no mercado de trabalho, procurando aprofundar a compreensão do modo como foi vivido esse momento.

Importa aqui relembrar no nosso quadro teórico a diversidade de situações possíveis que aliás fica bem ilustrada na comparação possível entre dados quantitativos e qualitativos.

A tendência apontada no questionário parece corresponder ao que encontramos na avaliação mais próxima das quatro diplomadas entrevistadas. Os diplomados em Educação Social não parecem sentir grande dificuldade em obter emprego imediatamente após a conclusão da licenciatura, o que acontece por diferentes vias – “candidatura espontânea (envio de currículo)”, na “sequência de um estágio” e das “relações pessoais (amigos, familiares, professores)”.

Ainda em relação à obtenção do primeiro emprego após a licenciatura, no questionário os trabalhadores-estudantes afirmam sentir, globalmente, muito menos obstáculos na obtenção de um emprego. No entanto, os diplomados que fizeram o curso com o estatuto de “estudante” parecem ter alguma vantagem na medida em que, nesta amostra, a grande maioria afirma trabalhar actualmente na sua área de formação, o mesmo não acontecendo com quem concluiu o curso com o estatuto de “estudante-trabalhador”.

Mas, se estas foram as tendências evidenciadas junto da amostra de inquiridos através do questionário (e que poderão trazer uma especificidade contrastante

com outros estudos), as entrevistas permitiram-nos contactar de perto com quatro situações que partilhavam dois aspectos comuns que aprofundam a nossa análise: antes mesmo da conclusão da licenciatura todas tinham já experimentado diversas situações de trabalho próximas da sua área de formação, através por exemplo de estágios profissionais ou de actividade na área social; e a conciliação permanente entre experiências de trabalho e de formação teve peso determinante para a primeira situação após a licenciatura⁸.

Chegamos assim à conclusão de que parece haver um fio condutor contínuo entre condições e oportunidades que se proporcionaram, e experiências de aproximação ao mercado de trabalho. E ainda que integradas já no mercado de trabalho aquando da licenciatura, não deixa de ser evidente nos percursos destas diplomadas uma evolução progressiva quer de remuneração e de estatuto profissional, quer de autonomização e responsabilização nas tarefas atribuídas.

Pista conclusiva: *Apesar de uma aparente contradição entre as tendências esboçadas pelo questionário e as situações particulares que pudemos conhecer mais de perto, o que está em causa é o reconhecimento da diversidade de percursos possíveis e do significado processual da inserção profissional. Ficam para nós aqui reforçadas algumas das nossas principais hipóteses de pesquisa: a inserção profissional é um processo de construção social, e ainda que existam obstáculos estruturais comuns, os percursos dos diplomados vão se edificando a partir do confronto entre recursos e estratégias em circunstâncias que são particulares.* A hipótese explicativa colocada é a de que essa aproximação ao mercado de trabalho será tão mais facilitada quanto mais próxima for a conciliação entre experiências de inserção profissional e experiências de formação. Foi isso mesmo que concluímos nos discursos das entrevistadas e que nos leva a rotular esta vivência no mercado de trabalho após a conclusão da licenciatura sobretudo como uma nova etapa. Nesta nova etapa – a do emprego após a conclusão da licenciatura – pesam dois aspectos: a mudança de situação laboral (de vínculo e/ou estatuto) e a insegurança e necessidade de afirmação profissional no confronto com as expectativas dos empregadores.

⁸ Note-se que, de acordo com Alves, N. (2008), em Portugal, ao contrário do que se passa nos países europeus, não se verifica a generalização do exercício de actividades remuneradas entre a população estudantil. Os dados apresentados pelo Eurostudent (HIS – Hochschul-Informationssystem) (2005) no estudo acerca das condições sociais e económicas dos estudantes do ensino superior mostram que a taxa de estudantes portugueses a exercer uma actividade remunerada é bastante baixa.

De obter um emprego a estar inserido profissionalmente, o que é preciso?

Questões que aqui procuramos problematizar a partir da leitura dos dados empíricos: o que foi afinal decisivo, do ponto de vista dos diplomados, para a sua inserção na vida activa e para a empregabilidade após a formação inicial no Ensino Superior Politécnico?

O enfoque teórico dos processos de inserção profissional dos jovens permite múltiplas abordagens, tal como já referimos anteriormente; no entanto, achamos pertinente introduzir neste ponto/na discussão os contributos de Charlot e Glasman (1998). Estes autores consideram que estes processos se caracterizam: pelo facto de cada vez menos o diploma ser a garantia da posição que o indivíduo ocupa na esfera social do trabalho, apresentando alguma eficácia apenas enquanto “recurso”; e pela dificuldade de adaptação ao mercado de trabalho que já não é suportado pelas empresas, mas pelos próprios jovens ou por dispositivos públicos, ou seja, o “jovem não pode esperar encontrar um trabalho com uma certa estabilidade antes de ter alguma experiência profissional, o que constitui um círculo vicioso, porque esta só se pode obter através do trabalho” (cit. por Gonçalves, 2002, p. 379).

Desta forma, o final do período de inserção não é definido pelo critério de obtenção de um emprego regulado por um contrato sem termo e de duração incerta. Para a existência desta condição é necessário, segundo Vincens (cit. por Trotter *et al.*, 1999), que o sujeito pare de procurar emprego ou de estudar, dado que obteve um emprego; que o emprego obtido seja durável, isto é, no qual ele perspective permanecer num futuro mais ou menos próximo; e que esse emprego corresponda ao que o indivíduo projectou para a sua vida, tendo em conta as informações que foi adquirindo ao longo do seu percurso e aos constrangimentos do mercado de trabalho.

Nesta lógica, surge o conceito de “empregabilidade” associado ao conceito de estabilidade. Trotter *et al.* (1999) consideram que os sujeitos estão inseridos profissionalmente após o desenvolvimento da capacidade de permanecer no mercado de trabalho, com o esforço de não ficar em situação de desemprego, por demonstrarem as suas competências e polivalência, quer ao dar resposta aos critérios das eventuais entidades empregadoras, quer sendo empreendedores (ao nível da criação do próprio emprego). Desta forma, o processo de inserção na vida activa é considerado um “período complexo de socialização e de construção identitária ao longo do qual o indivíduo vai formulando o seu projecto de vida” (Alves, M., 2001, p. 156, cit. por Gonçalves, 2002, p. 380).

Os autores Bennett, Dunne e Carré (2000) identificam as principais dificuldades de transição do espaço educativo para o mercado de trabalho ao nível do “desfasamento entre as expectativas construídas durante o percurso

escolar e as condições encontradas no mundo profissional”, e ao nível das regras e dos valores do mundo laboral. Considera-se que estas dificuldades serão menores quanto maior e melhor for o conhecimento dos diplomados acerca do mundo económico e profissional e sobre as possibilidades e ópticas que este oferece (cit. por Alves, M., 2005, p. 199).

Para Vernières (1997, cit. por Alves, N., 2008), a experiência profissional é um elemento fundamental no acesso ao emprego, e é neste sentido que se tem vindo a apostar na formação em alternância e a fomentar medidas destinadas a propiciar aos jovens uma experiência profissional, como é o caso dos estágios.

Os dados cruzados apontam, num primeiro sentido inequívoco, para o reconhecimento da importância da posse de um diploma académico. Mas permitem ainda complexificar a compreensão do valor atribuído ao diploma e levam mais longe a identificação de factores facilitadores da obtenção de um emprego após a licenciatura, bem como da manutenção de uma posição no mercado de trabalho. Na linguagem dos próprios entrevistados encontramos a referência ao envolvimento de uma diversidade de factores, denominados pelos próprios de “competências profissionais, académicas” e “algum contributo pessoal”.

Pista conclusiva: *a questão da posse do diploma sai reforçada em todas as perspectivas que encontramos da avaliação destes diplomados, ainda que essa avaliação por vezes apareça associada a componentes específicas da formação obtida com o diploma. De facto, o contacto com diferentes contextos no âmbito dos estágios curriculares, as experiências de formação obtidas no curso e a área de formação aparecem como factores que favorecem a adaptação e a inserção no mercado de trabalho. Ela pode ter um carácter mais ou menos determinante, encarada como factor de desenvolvimento de uma formação-base, mas pode também ser relativizada face sobretudo à relevância da experiência e familiaridade com os contextos empregadores. Os detalhes que aparecem nas entrevistas sugerem-nos pistas interessantes para a discussão de possíveis factores para a empregabilidade do ponto de vista dos próprios sujeitos: o domínio de informação acerca de emprego, a disponibilidade imediata, a correspondência entre desempenhos e expectativas das entidades empregadoras, os estágios realizados. A hipótese que aqui acrescentamos é a de que este tipo de factores poderá estar ou não associado à própria vivência da formação e à forma como as instituições formadoras se preocupam com a disponibilização de recursos a este nível.*

Mas entre a obtenção de um emprego e “estar inserido profissionalmente”, sabemos que os pressupostos teóricos e as hipóteses de partida apontam para

um espaço de complexidade, como foi aqui discutido. A opinião expressa sobre as condições necessárias para alguém estar inserido profissionalmente acaba por retraduzir aquilo que nos foi sendo dado a conhecer sobre o modo como as estudantes avaliam a empregabilidade após a licenciatura. Por outras palavras, a análise que fazem representa no fundo a confirmação da complexidade do processo de inserção profissional e da multiplicidade de factores determinantes, associados aos cenários e percursos concretos. Pudemos verificar como o ponto de vista de cada entrevistada parece elaborado a partir da retrospectiva que faz da sua situação concreta e particular, o que aliás é bem patente na conclusão que todas retiram de que se consideram a si próprias inseridas profissionalmente.

Pista conclusiva: *no processo de inserção profissional a apreciação da empregabilidade associa factores estruturantes dos momentos e condições que atravessam os mercados de trabalho com factores contextuais e processuais, resultantes dos modos como os actores interagem e dos recursos que apresentam. Resultam da nossa aproximação alguns apontamentos a tomar na discussão e na concepção de práticas neste campo do reconhecimento de factores a considerar na apresentação dos diplomados ao mercado de trabalho (e que de resto constituem já objecto privilegiado das políticas no Ensino Superior). A saber, para os nossos diplomados estarem inseridos profissionalmente pode ser necessário implicar a associação de diferentes factores como: capacidade de relacionamento com diferentes grupos e “ter alguma versatilidade” para dar respostas face a diversos contextos (D1), realização pessoal (estar numa área de que se gosta), qualificações (sentir-se preparado para), dinâmica institucional (recursos financeiros, materiais e humanos disponibilizados pela instituição) (D2), capacidade de adaptação e de desempenho no emprego, satisfação por parte do empregado e da entidade empregadora (D3), ter emprego com determinada estabilidade, “com continuidade e motivação”, obter reconhecimento pela chefia e comunidade envolvente, sentir realização pessoal, definindo e alcançando objectivos (D4).*

5.2. Trajectórias e cenários de inserção profissional

Experiências de integração e afirmação profissional dos diplomados em Educação Social

Focamos aqui em primeiro lugar a caracterização e compreensão das trajectórias de inserção profissional. Caracterizam-se por percursos de estabilidade, ou pelo contrário evidenciam experiências de adaptação diversificadas e de mudança frequente? Mas conseguir discernir significados e sentidos na construção de representações em torno da afirmação profissional destes

diplomados em Educação Social constitui também preocupação para a análise empírica e discussão teórica. Lembramos aqui os pressupostos teóricos que orientam a construção da inserção profissional em relação aos processos de socialização profissional e a hipótese de que terão também um significado para a compreensão das trajetórias de inserção os modos de integração e de reconhecimento profissional dos diplomados.

Os estudos actuais de âmbito mais alargado têm revelado uma inserção profissional dos diplomados favorável, ao contrário dos discursos alarmistas e pessimistas da opinião pública e dos *media*. Demonstram que os recém-licenciados se inserem de modo relativamente rápido no mundo do trabalho e exercem uma actividade profissional relacionada com a área de formação; estão particularmente protegidos contra o desemprego e, embora tenham vínculos contratuais precários no primeiro emprego, a tendência é para que estes sejam substituídos por contratos de trabalho sem termo⁹ (Alves, N., 2008).

Interessava-nos também explorar aqui a discussão, nomeadamente sobre o modo como as próprias condições e configuração e desenvolvimento do campo específico da educação social se cruzam com as questões da inserção profissional. Tivemos oportunidade de identificar as principais tendências nesta configuração. Na conceptualização da educação social constituíram focos importantes de reflexão: “o reconhecimento da dificuldade em estabelecer definições, face à amplitude e diversidade deste conceito; a referência à sua conexão com as circunstâncias sociais que envolvem as sociedades contemporâneas; a aceitação da necessidade de contextualização em função das transformações e características particulares do contexto em que opera e ainda a associação com a complexificação do próprio conceito de educação” (Hamido e Teixeira, 2001, p. 17).

Na definição de um saber profissional que resulta desta conceptualização, vimos como os diplomados ganham visibilidades características como as da polivalência técnica, criatividade, adaptabilidade, dinamismo e reflexividade (Carvalho e Baptista, 2004).

Mas preocupa-nos sobretudo perceber como nos percursos destes diplomados se identificam processos de integração e de reconhecimento profissional. Jogamos poder tomar aqui como proposta as orientações que já autores como Petrus nos anos 90 apontam e a que mais recentemente Romans (2003) e Charlier (cit. por Carvalho e Baptista, 2004) dão seguimento: a ideia de que a visibilidade e reconhecimento desta integração, bem como o

⁹ Relativamente a estes aspectos, segundo o ODES (2002), a maioria dos diplomados declara estar satisfeita e muito satisfeita com o seu percurso profissional. O mesmo estudo demonstra que a taxa de desemprego ao fim de três anos era de 3,2% e ao fim de cinco se situava nos 1,9%.

desenvolvimento e análise de propostas de formação, se faz por referência ao estudo das próprias práticas dos educadores sociais.

O questionário aplicado traçou um cenário optimista: metade dos respondentes da amostra do questionário não mudou de emprego desde aquele que obtiveram após a conclusão do curso, o que pode revelar um índice significativo de inserção profissional continuada; este índice parece ser ainda mais significativo relativamente aos diplomados mais recentes. Quando há mudança de emprego? As razões evocadas referem sobretudo a não renovação de contrato, a procura de melhores condições de trabalho, a procura de emprego mais compatível com a formação e mais satisfatório.

Esta tendência de alguma continuidade e estabilidade parece ser confirmada na avaliação que os quatro entrevistados nos fizeram dos seus processos de integração profissional nos diferentes contextos. Quando olham para as situações de emprego que se sucederam no percurso de cada uma, predomina uma avaliação positiva das mudanças subjacentes, fazendo alusão a um bom enquadramento profissional e alguma autonomização financeira progressiva (D1), a um crescimento pessoal e técnico (D2 e D4), a uma vivência tranquila do processo (D3). Este “olhar” optimista prevalece aliás na satisfação que denotam face ao percurso pessoal e profissional até ao momento, mesmo apontando adversidades.

Em que situações culminam estes percursos de inserção no momento actual? A concluir o ponto de vista dos diplomados nestes processos de inserção social procuramos aprofundar a análise empírica tomando como foco privilegiado os respectivos cenários de inserção profissional actuais. A situação actual traçada pelo questionário apresenta dados mais significativos: 76% estão a exercer uma profissão por conta de outrem na área da formação, sobretudo em contrato individual com termo ou sem termo, no primeiro caso com situações associadas a salários mais elevados; 13,8%, em regime colectivo de trabalho, estão no quadro, a maioria a tempo inteiro, no sector privado; estão globalmente satisfeitos relativamente a indicadores diversos e a desenvolver¹⁰. Note-se que os principais indicadores de insatisfação se referem a

¹⁰ Relativamente à distribuição dos diplomados segundo a situação na profissão, julgamos mais uma vez interessante trazer para a discussão os dados facultados pela ODES (2002), já que corroboram as principais tendências evidenciadas pelos resultados do questionário do nosso estudo. Salientamos que cerca de 90% dos diplomados inquiridos pela ODES estavam empregados por conta de outrem (Maio de 2001); 75% estavam com contrato individual sem termo e 22% com contrato individual com termo. Especificamente no que respeita a área dos serviços sociais (no qual a Educação Social se insere) verificamos que 81,8% tinham contrato de trabalho sem termo e 11,3%, contrato de trabalho com termo. Ao nível da natureza jurídica da instituição empregadora (Maio de 2001), destacamos na área dos Serviços Sociais a integração de 52,3% de diplomados na Administração Pública e de 36,5% em IPSS (Instituições Particulares de Solidariedade Social).

oportunidades de promoção e estabilidade, que nos parecem poder estar associadas aos trâmites de evolução e afirmação do campo da Educação Social.

Pista conclusiva: *A este nível, parece concluir-se uma apreciação qualitativamente positiva no ponto de vista destas educadoras sociais quanto aos modos de viver a mudança no emprego, bem como quanto ao processo de integração no emprego e reconhecimento enquanto educadoras sociais a diferentes níveis. Os processos de integração nas instituições que as empregam actualmente e o reconhecimento do seu lugar profissional são por si avaliados positivamente. O reconhecimento do seu préstimo enquanto educadoras sociais parece corresponder a uma valorização do desempenho profissional. No entanto, está também sempre presente a necessidade de se adaptarem e solucionarem necessidades colocadas a que têm de responder.*

Diplomados em Educação Social do Ensino Superior Politécnico, procuram-se? O que importa para os empregadores no recrutamento e integração dos diplomados? A resposta a esta questão situa-nos num plano por nós privilegiado da discussão teórica e das opções metodológicas que dela decorreram: a inclusão da perspectiva dos empregadores, actores com protagonismo no mercado de trabalho, no acompanhamento da evolução destes percursos de inserção profissional de diplomados da ESES em Educação Social.

Os dados empíricos aqui em causa resultam exclusivamente da abordagem realizada através das entrevistas junto de interlocutores por nós seleccionados e que como dissemos estão directamente vinculados à situação profissional actual dos diplomados também entrevistados. Gostaríamos por isso de esclarecer que os tomámos apenas como dados enriquecedores e complementares, dos quais *extraímos sobretudo sentidos para a qualificação destes processos de inserção e para um olhar sobre expectativas e necessidades nos contextos empregadores.*

Com a humildade metodológica e teórica que a dimensão desta abordagem exige, queremos sobretudo aqui *extrair sensibilidade empírica e teórica para a abordagem destes contextos*, quer em termos de eventual investigação futura que julgamos será relevante desenvolver com outro enfoque, quer no que respeita à orientação de possíveis estratégias de aproximação às instituições empregadoras por parte de instituições formadoras e neste caso da ESES.

Feita esta nota introdutória, o que nos diz a análise? Em primeiro lugar, importa dar aqui conta das representações que resultam desta experiência de recrutamento de educadores sociais da ESES em particular. Parece predominar uma avaliação positiva do contributo destes técnicos, ainda que os

primeiros contactos com a sua presença nos contextos profissionais sejam marcados por questões de afirmação profissional face a outros perfis de formação. *Há, no entanto, um dado que pode apontar uma tendência: há entre os empregadores neste campo profissional uma diferença notória de níveis de contacto e reconhecimento deste perfil.*

Tínhamos de facto dado conta do carácter complexo nos processos de auto e hetero-avaliação da actividade profissional dos educadores sociais. Como vimos atrás, Carvalho e Baptista (2004) identificam factores potencialmente explicativos: o carácter recente e lento da afirmação do campo profissional; a coexistência com outras profissões na mesma área; as inseguranças do carácter educativo não formal da sua acção; a associação a uma tradição voluntarista e assistencialista ou ainda as dificuldades de fundamentação científica da área.

Esta conclusão é importante, uma vez que queríamos perceber quais são então as razões que levam a optar pelo recrutamento destes diplomados. *A saber, surgem: o perfil de actuação, a emergência de novas áreas de formação através dos estágios curriculares e de necessidades de resposta no trabalho, as orientações legais e condições financeiras nas instituições e finalmente o valor do diploma académico. Mas parece transversal o peso que tem um conjunto de necessidades que surgem em períodos de arranque e/ou desenvolvimento destas instituições.*

Identificados os motivos aparentemente relevantes para a procura de diplomados em Educação Social, podemos depois ainda encontrar alguns aspectos valorizados já nos processos de selecção que foram num outro momento descritos. Uma constatação importante é esta: *a de que estarão em causa para os empregadores critérios que tomam em consideração competências técnicas e pessoais, mas que tendem a valorizar sobretudo as experiências anteriores, nomeadamente de formação profissionalizante. Aqui há que salientar o papel que atribuem ao relacionamento entre instituições empregadoras e formadoras no desenvolvimento de estratégias e condições de familiarização com o perfil de formação em causa.*

Entre percursos mais ou menos estáveis e duradouros, vislumbrámos um horizonte de alguma progressão na empregabilidade destes técnicos. Estamos também aqui a falar de aspectos que aparecem como eventualmente potenciadores do emprego dos diplomados em Educação Social, entre os quais *podemos encontrar o peso de condições estruturais mas também a relevância na avaliação das estratégias de adequação dos sujeitos licenciados: a evolução da legislação de enquadramento da área de trabalho em causa; a evolução na adequação do perfil de formação e a qualidade do contributo técnico e pessoal das diplomadas.*

Uma conclusão transversal é esta: a de que para os empregadores o grau de proximidade entre a inserção profissional e a área de formação e qualificações tem um significado muito importante quer na selecção, quer, depois, na avaliação da empregabilidade destas experiências em particular. Mas conta também consideravelmente o modo como os sujeitos conciliam essas qualificações com o investimento individual de amadurecimento e adaptação profissional.

O seu ponto de vista sobre esta empregabilidade parece coincidir com uma lógica que cruza novamente condições estruturais do mercado de trabalho e da formação, bem como estratégias e escolhas dos sujeitos. Acrescenta-se aqui mais *um conjunto de pistas importantes para a qualificação desta situação que traduz “estar inserido profissionalmente” e que pode ajudar a “ler” as necessidades e expectativas dos mercados de trabalho: ter emprego e estabilidade no mesmo, capacidade de compreensão, integração e inovação nos contextos de actuação, valor profissional, reconhecimento profissional, qualificação.*

6. Perspectivar pontes, preencher vazios: um mote para aprofundar o estudo dos “modos” de aproximação entre formação e trabalho/emprego no Ensino Superior

A rematar este trabalho de investigação gostaríamos de sistematizar os principais contributos que julgamos ser possível extrair, retomando como ponto de partida o conjunto de questões implícitas a esta tentativa de estudo das “trajectórias” e “cenários” de inserção profissional de diplomados do Ensino Superior Politécnico. A nosso ver, ainda que a riqueza dos dados empíricos recolhidos e a complexidade da sua análise nos tenham permitido alguns apontamentos conclusivos que nos suscitam outras reflexões e desafios, seleccionaríamos dois universos principais de dimensões a relevar para a compreensão dos percursos de inserção profissional e dos sentidos que neles “colocam” os actores.

Trajectórias e valor do diploma, cenários de inserção e reconhecimento profissional

Um primeiro universo coloca o enfoque sobre a análise das trajectórias e respeito ao valor do diploma do Ensino Superior Politécnico na inserção profissional. Foi possível concluir a relevância deste enfoque a diferentes níveis. Em primeiro lugar, a confirmação de que a este valor está associado um conjunto de opções e de expectativas socialmente condicionadas; o que torna visíveis dois aspectos da singularidade do Ensino Superior Politécnico que traduzem de algum modo um paradoxo: a tendência para uma sobre-representação

de categorias socialmente ainda distantes das oportunidades de democratização aparentemente abertas no Ensino Superior; mas por isso mesmo também, simultaneamente, o papel absolutamente fundamental que o subsistema politécnico parece assumir ao nível regional nas possibilidades de progressão desse horizonte de oportunidades.

Em segundo lugar, já o dissemos, o encontro com uma incontornável diversidade de percursos dos sujeitos: ainda que atravessada por condições e acontecimentos similares, fica inequívoca na nossa análise a pertinência interpretativa do cruzamento entre factores estruturais e estratégias dos actores. Só assim é de facto possível tornar inteligível como, no universo social e familiar deste estudo, encontramos oportunidades e escolhas que preenchem caminhos de inserção complexos e diversificados como os dos diplomados entrevistados.

Em terceiro lugar, o reforço também inequívoco, registado do ponto de vista dos próprios diplomados mas também dos empregadores, da importância da posse de um diploma de Ensino Superior mas, note-se, sempre indissociável da também muito valorizada familiarização com o mercado de trabalho e proximidade com áreas de inserção.

Por último, a confirmação de algo que está amplamente argumentado pelos estudiosos do campo da inserção profissional: a de que há duas transições que podem representar muitas vezes vazios e rupturas inegáveis a considerar – entre a posse de um diploma e a obtenção de emprego, mas também entre o acesso ao emprego e a inserção profissional. Quer dizer, ter um diploma é fundamental, mas não esgota em si mesmo as exigências do mercado de trabalho; e para estar inserido profissionalmente é preciso muito mais do que um emprego. Profícuo neste estudo foi, parece-nos, a possibilidade de esboçar alguns indicadores e condições facilitadoras de empregabilidade.

Um segundo universo que queremos aqui sublinhar lança a discussão para os cenários no mundo do emprego e respeita aos modos de apropriação dos desempenhos no mercado de trabalho, mais concretamente a integração e afirmação profissional de diplomados em Educação Social do Ensino Superior Politécnico, bem como as representações que tendem a emergir pelos responsáveis pelo emprego nestes contextos. E aqui temos que retirar dois apontamentos principais: a tendência para o reconhecimento e avaliação positiva deste processo de apropriação pelos educadores sociais diplomados do Ensino Politécnico surge ao lado da identificação de um conjunto de motivações de recrutamento muito claramente associadas às condições de desenvolvimento de um campo específico, neste caso, o da Educação Social. Como se viu entre as razões para o recrutamento dos diplomados, aparecem com relevância: a valorização do domínio pelos sujeitos de um conjunto de

competências, mas também as circunstâncias sociopolíticas que envolvem a história destas instituições empregadoras e desta área profissional.

**Entre a formação e o trabalho/emprego:
“modos” de proximidade e relevância da formação profissionalizante**

Um eixo de questões emerge quando cruzamos estes dois universos – o da análise das trajetórias de inserção com uma aproximação aos contextos concretos de integração profissional dos diplomados e às representações que neles emergem – e respeita ao tipo de relação existente entre formação e emprego. Por outras palavras, a adequação desta relação parece proporcional aos modos de proximidade existentes entre os percursos dos sujeitos, as instituições formadoras e o mundo do trabalho. E, no caso do nosso estudo, é de assinalar a forma como, entre os “modos” de proximidade, se torna visível a importância da formação profissionalizante proporcionada através de estágios curriculares diversificados no Curso de Educação Social da ESES.

É neste ponto que julgamos poder retomar os desafios da nossa pesquisa, no sentido de “responder” à questão que privilegiámos e que respeita à adequação entre percursos de formação e percursos de inserção profissional. Estudar como é avaliada esta adequação ao nível deste campo da Educação Social no Ensino Superior Politécnico foi uma preocupação importante deste trabalho, não obstante o carácter exploratório que assumimos em todos os momentos da pesquisa.

Coloquemos em interrogação: entre a formação e o emprego, que pontes e que vazios se identificam? Em síntese diríamos que, entre um universo e outro, perspectivar pontes e preencher vazios parece implicar a conciliação entre:

- a posse de um diploma;
- a familiarização com o mercado de trabalho, em particular a experiência profissional;
- o desenvolvimento de competências de adequação, simultaneamente pessoais, sociais e profissionais, a contextos e condições estruturais;
- a capacidade de distanciamento crítico nas estratégias de apropriação dos percursos individuais;
- o conhecimento das condições (sociais, históricas e económicas) de desenvolvimento de um campo específico de inserção, como o da Educação Social;
- a criação de condições de aproximação prévia às motivações dos empregadores;
- a especialização e o domínio técnico e teórico numa determinada área de formação e de trabalho;

- o estabelecimento de parcerias de formação com instituições empregadoras, em modalidades diversas e de carácter sinérgico, quer do ponto de vista da formação dos diplomados quer da implementação da instituição formadora.

Se agruparmos estes factores, podemos concluir que a adequação entre a formação e o emprego parece depender do estabelecimento de ligações que por sua vez parecem assentar em concepções e posicionamentos face:

- aos processos de formação dos estudantes no Ensino Superior – que reforçam os pressupostos do processo de Bolonha, da formação de banda larga, mas com condições de especialização técnica e teórica progressiva;
- às políticas de formação intra-institucionais – que remetem para as potencialidades do aprofundamento da abertura ao mercado de trabalho e às comunidades locais, nomeadamente através da formação profissionalizante e da inovação e aprofundamento de modalidades de parcerias de formação;
- às políticas de democratização do Ensino Superior – que questionam o dualismo entre Ensino Universitário e Ensino Politécnico e valorizam vantagens comparativas do subsistema politécnico no acolhimento e empregabilidade a nível local e regional, mas que mostram também a necessidade de inovar condições e oportunidades de formação que superem a situação ainda de desvantagem em que se encontram os jovens, regional e socialmente, distantes dos centros de formação e de uma outra diversidade de oportunidades de formação.

Hipóteses de desenvolvimento futuro na investigação sobre as relações entre percursos de formação e percursos de inserção dos diplomados

Da análise e discussão que foi possível desenvolver neste estudo exploratório emergem por isso, do nosso ponto de vista, algumas linhas possíveis de questões que nos importaria aprofundar em desenvolvimentos futuros.

Podemos ou não falar de uma “cultura” específica de formação no Ensino Politécnico? Em que medida a dimensão profissionalizante dessa formação aparece como traço distintivo e identitário, face aos processos de ensino nas universidades? No caso destes diplomados, fica por esclarecer de que modo a avaliação que é feita da sua formação e inserção estará vinculada aos pressupostos e práticas de formação valorizadas na escola formadora ou, por exemplo, a aspectos específicos da construção de um determinado perfil de formação e profissão. Do mesmo modo, importa “olhar” o perfil

de docente neste subsistema politécnico e discutir tendências de comparação com a universidade.

Nas relações entre as instituições formadoras e os empregadores, como se vai sucedendo esta reconfiguração de um campo profissional? E que repercussões se vislumbram na oferta formativa? Pudemos de facto vislumbrar, por exemplo, algumas impressões sobre o modo como a entrada dos estudantes através dos estágios nas instituições empregadoras marca a própria história das instituições ou até das suas necessidades de mão-de-obra. Pudemos também perceber que essa entrada parece ter tido efeitos concretos na afirmação profissional dos educadores sociais. Mas mesmo a história do Curso de Educação Social na ESES não é independente dos desenvolvimentos nestas experiências profissionalizantes nem das solicitações que se vão colocando, ao nível quer da oferta de estágios curriculares, quer do trabalho de parceria com as instituições empregadoras.

Suscita ainda a nossa curiosidade conseguir estudar tendências e sentidos que não pudemos discernir relativamente à situação de trabalhador-estudante. Em que medida esta situação condiciona ou facilita a inserção profissional? De facto, na abordagem ficou por determinar se existe ou não contradição entre a tendência que os resultados do questionário mostram e a experiência relatada na primeira pessoa pelos nossos entrevistados. Sabemos da relevância da experiência profissional, mas constatámos também como essa experiência por vezes resulta mais de um conjunto de constrangimentos socioeconómicos que se impõem do que propriamente da construção de um percurso estruturado por interesses e objectivos coerentes com a formação e profissão desejada.

Assim, neste estudo das relações entre percursos de formação e percursos de inserção profissional, interessaria nomeadamente, julgamos nós, colocar hipóteses sobre a “cultura” de formação no Ensino Superior Politécnico e sobre os modos e sentidos da conciliação entre emprego e formação nos percursos dos estudantes. O défice de estudos comparativos no contexto nacional do Ensino Superior, no campo da inserção profissional, motiva-nos na prossecução de possibilidades de investigação. Motiva-nos ainda a vontade de continuar a encarar a investigação enquanto potencial ferramenta para dinamizar pontes na articulação entre o trabalho de formação e o contacto com o mundo do trabalho.

Bibliografia

Almeida, J. F., Ávila, P., Casanova, J. L., Costa, A. F., Machado, F. L., Martins, S. C. et al. (2003). *Diversidade na Universidade: Um inquérito aos estudantes de licenciatura*. Oeiras: Celta Editora.

- Alves, M. G. e Stiwnne, E. E. (2010). Higher Education and Employability of Graduates: Will Bologna make a difference? *European Educational Research Journal*, vol. 9, n.º 1.
- Alves, M. G. (2007). *A Inserção Profissional de Diplomados de Ensino Superior numa Perspectiva Educativa: O caso da Faculdade de Ciências e Tecnologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian/Fundação para a Ciência e Tecnologia.
- Alves, M. G. (2005). Trajectórias de inserção profissional: uma música sem maestro?. *Actas do Congresso Internacional de Educação e Trabalho*. Universidade de Aveiro (edição em CD-rom).
- Alves, M. G. (2005). Como se entrelaçam Educação e Emprego? Contributos da Investigação sobre Licenciados, Mestres e Doutores. *Revista Interações*, n.º 1, 170-201. Retirado em Janeiro de 2007 de <http://www.eses.pt/interaccoes>.
- Alves, N. (2008). *Juventudes e Inserção Profissional*. Lisboa: Educa/Ui&dCE.
- Alves, N. (2005). *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional dos Licenciados pela Universidade de Lisboa 1999-2003*. Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Balsa, C., Simões, J. A., Nunes, J., Carmo, R. e Campos, R. (2001). *Perfil dos Estudantes do Ensino Superior. Desigualdades e diferenciação*. Lisboa: Edição Colibri/CEOS.
- Carvalho, A. D. e Baptista, I. (2004). *Educação Social, Fundamentos e Estratégias*. Porto: Porto Editora.
- Centro de Investigação de Políticas do Ensino Superior (2008). *Políticas do Ensino Superior. Quatro temas em debate*. Lisboa: Conselho Nacional da Educação.
- Dubar, C. (2001). La Construction sociale de l'insertion professionnelle. *Éducation et sociétés*, 7, 23-36.
- Estanque, E. e Nunes, J. A. (2003). Dilemas e desafios da Universidade. Recomposição social e expectativas dos estudantes na Universidade de Coimbra. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 66, 5-44.
- Gonçalves, F. R., Carreira, T., Valadas, S. et al. (2006). Percursos de empregabilidade dos licenciados: perspectivas europeias e nacional. *Análise Psicológica*, 1 (XXIV), 99-114.
- Gonçalves, M. (2002). Os jovens e a inserção profissional: Mutações de realidade e problemática. In Costa, J. A., Mendes, A. N. e Ventura, A. (orgs.), *Avaliação das Organizações Educativas – Actas do II Simpósio sobre organização e gestão escolar*, 371-382. Aveiro: Universidade de Aveiro.
- Grácio, S. (1996). Discutindo a Teoria do Capital Humano: Uma análise da valorização da educação pelas empresas em Portugal (1982 a 1993). In Estrela, A., Canário, R. e Ferreira, J. (orgs.), *Formação, Saberes Profissionais e Situações de Trabalho – Actas do VI Colóquio Nacional da Secção Portuguesa da AIPELF/AFIRSE*. Lisboa: AFIRSE Portuguesa.
- Guerreiro, M. D. e Abrantes, P. (2007). *Transições Incertas. Os jovens perante o trabalho e a família*. Lisboa: CITE.
- Hamido, G. e Teixeira, L. (2001). Um olhar interdisciplinar na descoberta de um espaço profissional: Contributos para a formação do educador social. *Revista ESES*, 11, 15-28.
- HIS Hochschul-Information-System (2005). *Eurostudent Report 2005: Social and Economics Conditions of Student Life in Europe 2005: Synopsis of Indicators*. Germany: Hannover.
- Knight, P. e Yorke, M. (2004). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. London e New York: Routledge Falmer.
- Lessard-Hébert, M., Goyette, G. e Boutin, G. (1994). *Investigação Qualitativa: Fundamentos e práticas*. Lisboa: Instituto Piaget.

- Leão, M. T. (2007). *O Ensino Superior Politécnico em Portugal. Um paradigma de formação alternativo*. Porto: Edições Afrontamento.
- Martins, A. M., Arroteia, J. C. e Gonçalves, M. M. (2002). *Sistemas de (Des)Emprego: Trajectórias de inserção*. Universidade de Aveiro, Unidade de Investigação: Construção do Conhecimento Pedagógico nos Sistemas de Formação.
- Martins, S. e Campos, J. (2006). *Processos de Transição do Ensino Secundário para o Superior: Os alunos do Instituto Politécnico de Santarém*. Politécnica – Associação dos Institutos Politécnicos do Centro.
- Martins, S., Mauritti, R. e Costa, A. F. (2005). *Condições Socioeconómicas dos Estudantes do Ensino Superior em Portugal*. Lisboa: DGES/MCTES.
- Neves, A. e Oliveira, G. S. (coords.) (2000). *Inserção no Mercado de Trabalho de Populações com Especiais Dificuldades* (cadernos 21-22). Lisboa: Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional.
- Pardal, L. A., et al. (orgs.) (2007). *Educação e Trabalho: Representações, competências e trajectórias*. Aveiro: Universidade de Aveiro.
- Sebastião, J. (org.), Silva, F., Val, H., Teixeira, L. e Jesus, S. (2009). *Formação, Investigação e Inserção Profissional – Uma avaliação do trabalho desenvolvido pela ESES*. Chamusca: Edições Cosmos, Instituto Politécnico de Santarém, Escola Superior de Educação.
- Simão, J. V., Santos, S. e Costa, A. (2003). *Ensino Superior: Uma visão para a próxima década*. Coleção Trajectos Portugueses, 53. Lisboa: Gradiva.
- Sistema de Observação de Percursos de Inserção dos Diplomados do Ensino Superior (ODES) (2002). *Inquérito de Percurso aos Diplomados do Ensino Superior – 2001*. Lisboa: ODES/INOFOR.
- Sistema de Observação de Percursos de Inserção dos Diplomados do Ensino Superior (ODES) (2000). *Inquérito-Piloto de Percurso aos Diplomados do Ensino Superior 1999*. Lisboa: ODES/INOFOR.
- Trottier, C. (2001). La Sociologie de l'éducation et l'insertion professionnelle des jeunes. *Éducation et sociétés*, 7, 93-101.
- Trottier, C. (2000). Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Lien social et politiques-RIAC*, 43, Printemps.
- Trottier, C. (1999). *Tendances actuelles des recherches sur l'insertion professionnelle*. Université Catholique du Chili: Programme de Doctorat en Sciences de L'Éducation.
- Trottier, C., Laforce, L. e Cloutier, R. (1995). Les Représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université. *Formation emploi*, 58, Paris: PUF.
- Urbano, C. (2008). O Ensino Politécnico – (Re)Definição e (re)posicionamento no panorama da formação superior em Portugal. *VI Congresso Português de Sociologia. Mundos Sociais: Saberes e Práticas*. Universidade Nova de Lisboa, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas.
- Urbano, C. (2005). *A Procura de Ensino Politécnico – Motivações e escolhas: o caso do Instituto Politécnico de Santarém*. Tese de Mestrado em Sociologia da Educação, Lisboa, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa (policopiado).
- Vincens, J. (1981). Conférence: Problématique générale de l'insertion professionnelle. *Colloque L'insertion professionnelle des jeunes à la sortie des études postsecondaires*. Université Catholique de Louvain: Institut des Sciences du Travail.

Ensino Superior e diplomas: Contornos regionais de acesso e preparação para trabalho

Luís Nuno Sousa*

Resumo

A crescente falta de linearidade entre o sistema de formação a nível superior e as características e necessidades evidenciadas pelo mercado de trabalho tem vindo a aprofundar-se em Portugal, revelando novos desfasamentos à medida que se assiste ao multiplicar de novas “ofertas” formativas a nível superior e se verifica uma crescente instabilidade ao nível da oferta de emprego, transformando o processo de transição para o trabalho, por parte dos diplomados do Ensino Superior, num processo cada vez mais complexo e instável. Este movimento leva a que o acesso a este nível de ensino e a preparação para o trabalho, ainda durante o período de formação, representem posturas de inequívoca pertinência e reveladoras do grau de consciência individual por parte dos jovens face aos desafios da concorrência laboral, bem como à sua ligação com a área científica frequentada. Pretende-se primeiramente analisar as particularidades e motivações de acesso por parte dos finalistas de 2005-06 do Instituto Politécnico de Viseu, tendo presente o contexto social, geográfico e institucional, e verificar que tipo de representações e posturas os finalistas exteriorizam face ao acesso, formação, diploma e futuro laboral.

Palavras-chave: Sistema binário, origem social, procura regional da educação, transição para o trabalho.

Abstract

The increasing lack of linearity between the superior system level and the characteristics and needs highlighted by the labor market deepens in Portugal, revealing new gaps as we watch the new multiply “offers” training at this level, and a growing instability at the job offer, making the transition to work, by graduates of Higher Education, an increasingly complex and

* ESEV/IPV. Este capítulo faz parte da tese de doutoramento “Diploma(s) e (des)emprego: O caso do Instituto Politécnico de Viseu” (no prelo).

instable process. This movement means that the access to this level of education and the preparation for work, even during the training period, represent positions of unequivocal relevance and reveal the degree of individual awareness of young people to the challenges of a progressive competition of the labor market and the connections to the scientific area. We pretend here, consider the circumstances and motivations of the access to a higher education, for the 2005/06 finalists from the Polytechnic Institute in Viseu, and the relation with the social, geographical and institutional context and after verify the representations and attitudes that finalists externalize during the access, training, qualifications and future employment.

Keywords: Binary system, social background, regional search of education, transition to work.

I. Questões introdutórias

O inquestionável alargamento do Ensino Superior, ocorrido a velocidades diferenciadas nos diferentes países europeus, veio responder a uma necessidade crescente de recursos humanos qualificados, elevando os parâmetros de escolarização das sociedades, mas também a competitividade ao nível do acesso e progressão laboral.

As consequências deste movimento não se fizeram esperar e, após um período de pleno emprego, assiste-se, a partir da década de 90 do século XX, a um aumento significativo do fluxo de diplomados e a uma progressiva redução da necessidade de mão-de-obra, consequência directa do desenvolvimento da aplicação de tecnologia e mecanização/informatização dos processos produtivos, potenciando um novo fenómeno, até aí impensável: o desemprego de diplomados do Ensino Superior. A nível nacional, o fenómeno do desemprego de jovens diplomados tem decorrido, obviamente, de uma forma diferenciada dos nossos principais parceiros europeus, consequência do atraso nos níveis de desenvolvimento educacional.

O interesse sobre a temática da transição para o trabalho, por parte dos diplomados do Ensino Superior, tem aumentado significativamente na última década, em Portugal, tendo despertado a atenção de diversas instituições e investigadores, denotando por parte destas uma maior abertura ao meio social e económico envolvente, como podemos verificar nas investigações mais recentes relativamente a esta problemática¹. Consequentemente, urge

¹ Salientem-se Martins, *et al.* (2002); Gonçalves *et al.* (2001; 2004); Gonçalves C. M. (2005; 2006), Alves M. (1997; 1998; 2007); Marques (2006); ODES (2000; 2002); Alves N. (2000; 2005; 2008); Gonçalves A. (2001); Martins, Mauritti e Costa (2005), comprovando que esta

compreender, de uma forma mais profunda, “(...) o funcionamento do sistema educativo e a sua interligação com os mecanismos de reprodução social; a natureza e o perfil dos saberes e das competências adquiridas na escola e a sua adequação ou não às necessidades, socialmente definidas, (...) as dinâmicas globais de funcionamento do mercado de trabalho (...), os ritmos, modos e resultados das condições de acesso e de permanência inicial dos diplomados no sistema produtivo” (Gonçalves, Parente e Veloso, 2001, p. 31).

Tendo presente o processo de análise já iniciado em Sousa (2003), onde foi possível analisar a nível micro o curso de Comunicação Social da Escola Superior de Educação de Viseu, mantivemos os principais vectores de análise, traçámos novos desafios, abarcando agora também a Escola Superior de Tecnologia de Viseu. Isto implicou que fossem alvo de análise as seguintes formações académicas: Gestão de Empresas; Gestão Comercial e da Produção; Turismo; Contabilidade e Administração e as diversas Engenharias: Madeiras, Ambiente, Electrotécnica, Informática e de Sistemas, Civil, Mecânica e da Produção².

Num total de 354 inscritos nestes cursos no último ano de formação em 2005-06, foi possível inquirir³ 244 finalistas dos diversos cursos em análise, tendo como principal referência a técnica que já tinha sido aplicada (CESO, 2005; Marques, 2006). No que respeita ao tratamento dos dados, a informação recolhida foi, relativamente aos aspectos aqui em análise, processada em SPSS 16.0, através da análise de frequências simples e análises bivariáveis.

preocupação tem aumentado significativamente, na última década, em Portugal. Contudo, esta problemática já é alvo de análise, há algum tempo, em diversos países europeus. Refira-se a título de exemplo os trabalhos realizados por Alaluf *et al.* (1987); Rose (1984; 1987; 1998; 2003), Vernières (1997); Nicole-Drancourt; Roulleau-Berger (2001); Teichler (2005; 2007); Muller e Gangl (2006), entre outros.

² De notar o facto de operacionalmente constituírem estas formações as que analiticamente e face às suas características permitiam uma análise efectiva do processo de transição para o trabalho e o questionamento das trajectórias profissionais iniciais. Assim cursos de educação (formação de professores e restantes cursos da ESEV que pela sua jovialidade e pelas características não reuniam condições de análise) e enfermagem não potenciavam esta mesma análise face à linearidade da sua aplicabilidade no mundo laboral. Já o caso da ESAV, pelas particularidades que encerrava (poucos cursos) e pelo diminuto número diplomados/alunos, foi assumidamente colocado de parte nesta análise. A opção dos cursos decorreu de questões de funcionalidade e particularidades face ao emprego.

³ O inquérito por questionário, segundo Ghiglione e Matalon (1993), tem como objectivo estimar certas grandezas “absolutas”, estimar grandezas “relativas”, descrever uma população ou subpopulação e verificar hipóteses. Estas características permitir-nos-iam aceder a informações suficientes para a prossecução dos objectivos previamente definidos. Idealmente a investigação científica é tão mais completa quanto usufrui de uma análise qualitativa e quantitativa. Face às características e limites temporais que rodeavam o estudo, tornava-se difícil reunir condições que permitissem a aplicabilidade de uma análise com características exclusivamente qualitativas, embora esta preocupação se mantivesse ao longo do processo de investigação.

II. Ensino Superior em Portugal: implantação do Ensino Politécnico

Em Portugal, a criação deste sistema está relacionada com a reforma educativa veiculada pelo Ministro de Educação da altura, Veiga Simão⁴, respondendo à necessidade de constituir novos estabelecimentos de Ensino Superior, face à procura crescente do Ensino Secundário, consequência da obrigatoriedade e gratuidade do Ensino Básico⁵. A instituição do Ensino Superior Politécnico⁶ desempenhou, neste processo, um papel central, sendo referida por vários autores como o movimento que, em Portugal, materializou efectivamente a “democratização” do Ensino Superior, com as contingências inerentes a este mesmo processo, ainda hoje observáveis sob a forma de dicotomias efectivas entre estes dois subsistemas.

Assim, na contemporaneidade perduram desigualdades significativas, por exemplo no que diz respeito à origem social dos estudantes, verificando-se “(...) diferenciações significativas na estrutura social de origem das populações do ensino universitário e do ensino não universitário (...)” (Cruz e Cruzeiro, 1995, p. 85). Esta situação tem consequências nas circunstâncias em que estes estudantes acedem ao Ensino Superior, verificando-se uma relação inquestionável entre a origem social e a procura regional da educação.

Como se pode perceber, aquele que constituía o grande objectivo do “nascimento” do Politécnico não foi cumprido com o rigor nem com a efectividade na qual se tinha baseado a sua criação, não se constituindo, desta forma, o elemento de equilíbrio que se pensaria que, verdadeiramente, poderia vir a constituir. Para Grácio (1986), este modelo de educação é assim impotente para modificar a estrutura e a amplitude da mobilidade intergeracional. Além disto, é importante também referir que o Ensino Superior Politécnico tem sido procurado, maioritariamente, por indivíduos provenientes de classes sociais mais baixas, verificando-se que este subsistema potenciou efectivamente o fenómeno da democratização do Ensino Superior em Portugal. Cabrito (1997), de uma forma mais evidente, Balsa *et al.* (2001) e Machado *et al.* (2003), de uma forma mais moderada, evidenciam simultaneamente desigualdades sociais no acesso à Universidade, materializando uma diferenciação social de origem no acesso ao Ensino Superior e confirmando uma lógica reprodutora e de selecção

⁴ Lei n.º 5/73, de 25 de Julho, bem como Decreto-Lei n.º 402/73, de 11 de Agosto.

⁵ Para Arroiteia (1996), simultaneamente, “(...) fazia-se notar um desenvolvimento moderado da nossa economia pondo a descoberto a necessidade de uma formação acelerada de técnicos e quadros superiores” (p. 29).

⁶ Tendo presente Simão e Costa (2000), podemos afirmar que os primórdios do Ensino Superior Politécnico começam a surgir com um relatório sobre Portugal, intitulado “Le Project Regional Mediterranéen”, elaborado nos inícios da década de 60, em colaboração com a OCDE.

social⁷. Assim, se a diminuição das desigualdades é evidente, fundamentalmente quando pensamos no acesso ao Ensino Politécnico, Balsa *et al.* (*ibidem*) demonstram que este continua a ser frequentado, principalmente, por jovens originários de famílias mais desprovidas de recursos económicos e socioeducativos⁸. Relativamente à sua distribuição geográfica – um dos grandes objectivos, na instituição do Ensino Politécnico –, é possível também evidenciar algumas descontinuidades⁹: assim, o nível sociocultural de origem influencia o tipo de Ensino Superior frequentado, não constituindo um fenómeno novo o facto de se continuar a assistir a uma regionalização na procura do mesmo.

Além de ter objectivos substancialmente diferentes, o facto é que se vai verificar uma procura e um interesse reduzidos, numa fase inicial, por este tipo de ensino, que se fica a dever a três factores (Cruz e Cruzeiro, 1995): o prestígio histórico do ensino universitário, uma maior probabilidade de inserção profissional e também a constituição do *numerus clausus*, que origina um sentimento de identificação/exclusividade face ao ensino superior universitário¹⁰. Existiu assim, desde sempre, uma diferença estatutária evidente entre

⁷ Machado *et al.* (2003) referem que 62% dos estudantes universitários provêm de famílias de empresários, dirigentes e profissionais liberais e dos profissionais técnicos e de enquadramento. Entre 1981 e 2001, estas duas classes detinham um valor oito vezes superiores à da classe dos operários. Cerca de 38% provêm de famílias onde pelo menos um dos progenitores é licenciado, o que, somado aos 16% que possuem o ensino secundário, denota que mais de metade da população universitária é oriunda de famílias de padrões escolares elevados.

⁸ Segundo Martins, Maruatti e Costa (2005), importa “(...) sublinhar que o maior alargamento social do recrutamento para o ensino politécnico pode ter duas leituras, porventura de sentido contrário, uma que dá conta de uma maior abertura do acesso ao ensino superior, outra que reflecte, no seu interior, a persistência de processos de diferenciação, colocando os estudantes em diferentes qualidades de formação e, muitas vezes, consequentes oportunidades (...) no sector público, o politécnico é, nesta perspectiva, claramente o mais aberto no recrutamento social: 63% das famílias de origem não têm mais do que o ensino básico. A estrutura sócio educacional é significativamente mais qualificada nos pais dos estudantes que frequentam quer o ensino superior particular, quer o universitário público (com 41% e 43% de famílias de origem com o ensino superior, respectivamente), enquanto no politécnico são 20%” (pp. 36 a 38).

⁹ Martins, Maruatti e Costa (2005) acrescentam ainda que uma “(...) das distribuições de certa forma mais paradoxais diz respeito aos montantes atribuídos aos estudantes do ensino público universitário e aos do politécnico, apresentando os alunos beneficiários do primeiro daqueles subsistemas montantes mais avultados que os do segundo (uma diferença, em termos médios, de cerca de quarenta euros mensais). Dadas as origens sociais e os contextos económicos familiares de uns e outros, como podemos confirmar no capítulo 3, poder-se-á aqui estar a verificar uma subavaliação das necessidades socioeconómicas dos alunos do politécnico” (p. 46).

¹⁰ Esta situação perdeu e intensificou-se. Alves M. (2003; 2007) aponta três tipos de dualidades actuais verificáveis no Ensino Superior, em Portugal: entre Ensino Universitário e Ensino Politécnico, com o reconhecimento social superior do primeiro (originado pela ancestralidade e prestígio acumulado inerentemente por parte da Universidade e diferenciações do tipo e objectivos de ensino); entre Ensino Público e Ensino Privado, com este a ser alvo de um menor

o ensino universitário e o politécnico, sendo este último maioritariamente visto como o “parente pobre” do primeiro. Esta situação reflecte a forma diferenciada como estes dois tipos de ensino eram (são?) vistos.

Para Teichler (2005), em alguns países é evidente a distinção entre os estudantes de universidades e de instituições similares (não universitárias)¹¹. Lapeyronnie e Marie (1992) falam mesmo em estudantes de massas como os novos protagonistas deste sistema em mutação profunda. Este movimento embora mais tardio também acontece em Portugal, assistindo-se, essencialmente nas últimas décadas¹², à expansão significativa da oferta de Ensino Superior, quer através do sector público, quer do sector privado. Este movimento foi alicerçado num desenvolvimento da rede de estabelecimentos de Ensino Superior, bem como na sua dispersão regional¹³.

Face à democratização do Ensino Superior, verifica-se um processo de desvalorização progressiva dos diplomas escolares¹⁴, uma vez que “(...) l'accroissement

reconhecimento social e prestígio; entre Instituições centrais (Lisboa, Porto e Coimbra) e periféricas (a regionalização do Ensino, na qual o Ensino Politécnico ocupa posição central, bem como a proliferação de oferta privada a nível superior, por todo o território nacional).

¹¹ Para mais informações consultar Theichler (2000/1996), *op. cit.* Para Holbers (2007), “(...) countries differ in the extent to which there is an institutional linkage between the education/training system and the labour market. Basically, this refers to the extent to which education systems differentiate between academic and vocational education. Some countries offer mainly general education. In such countries, education is weakly related to the workplace and vocational training is primarily obtained on the job. In other countries, occupation-specific skills are taught in the education/training system. Here, the link between the education/training system and the employment system is strong. (...) In vocational programmes that are mainly occupation-specific – irrespective of how these programmes are institutionalized in the education system – school-leavers have specific skills that prepare them for particular jobs” (p. 192).

¹² Independentemente da instauração da República em Portugal, a 5 de Outubro de 1910, e da política educativa dos republicanos, a evolução do Ensino Superior, apesar de não poder ser considerada nula, é pouco significativa. Assiste-se, apesar de tudo, a um alargamento da rede universitária, conferindo-lhe uma natureza estritamente pública e de âmbito nacional. Com a instauração do Estado Novo, a situação complexifica-se, já que a ideologia política deste regime exultava a não proliferação da educação como forma de apaziguar os “espíritos e manter a ignorância”. Apesar destas circunstâncias e comparativamente, por exemplo, com o Ensino Primário, o Ensino Superior foi o menos afectado pela política educativa deste regime. Segundo Rosa (1993), o “(...) facto de as Universidades não terem sofrido um tratamento tão directamente repressivo (...) poderá explicar-se por o pensamento salazarista privilegiar a constituição de elites em detrimento de ensinar o povo a ler” (p. 137).

¹³ Contudo como podemos constatar em Amaral e Teixeira (2000), no início da década de 90 do século XX, mais de 95% da oferta privada concentrava-se ainda no Norte Litoral e em Lisboa e Vale do Tejo, com mais de 80% (a oferta pública era de 68% e 49%, respectivamente, concentrada nas duas grandes cidade nacionais. Nitidamente, a aposta foi nas regiões mais desenvolvidas e não nas regiões do interior, onde existe menor concentração populacional).

¹⁴ Além disso verifica-se igualmente ao nível do Politécnico índices de sucesso mais reduzido. Segundo o GPEARI/MCTES (2008), em “(...) 2005-2006, o índice de sucesso escolar (formação inicial), por subsistema de ensino, é mais elevado no ensino superior não público. Por outro lado, enquanto, no ensino superior público, o nível de sucesso é mais elevado no ensino

du nombre des titulaires de titres scolaires est plus rapide que l'accroissement du nombre des positions auxquelles ces titres conduisaient en début de période” (Bourdieu, 1979, p. 149). Tal facto reflecte-se de imediato nas taxas de desemprego, principalmente no que diz respeito aos mais jovens. Contudo, o processo ganha novas dimensões e começa a afectar não somente os jovens pouco escolarizados, mas também os jovens detentores de diplomas de Ensino Superior; consequentemente, com a inflação dos títulos escolares, assente numa progressiva procura de educação por parte da generalidade da população¹⁵, assiste-se a um alongamento progressivo da escolaridade e a um aumento significativo da competição por estes mesmos títulos, impondo novos contornos temporais e adiando o acesso ao emprego por parte dos jovens.

De acordo com Lefresne (2003), verificamos que os países latinos são caracterizados por manter até mais tarde os jovens no aparelho escolar e universitário, maioritariamente a tempo inteiro, desempenhando o sistema de formação um duplo papel: o de refúgio imediato em relação ao risco elevado de desemprego e o de tentativa de melhorar o posicionamento na fila de espera ao emprego (diplomas mais extensos). A transição para o trabalho é, assim, demasiado tardia nestes países. Assim, para Rose (2005), apesar de a formação académica proteger do desemprego, não garante um emprego coerente com o diploma alcançado.

II. Contornos sociogeográficos de transição

Tendo presente Rose (1998), a transição para o trabalho apresenta-se como um processo cada vez mais longo e complexo, acarretando a assunção de estatutos instáveis, com percursos e modos de transição diferenciados e fortemente estruturados pelas empresas, poderes públicos, além do inevitável contexto formativo e familiar. Para além disso, encontra-se fortemente ligada aos movimentos económicos e à representatividade e incidência do desemprego, bem como às questões ligadas ao mercado de trabalho local e nacional.

O acesso dos jovens ao emprego surge assim, cada vez mais, como um processo socialmente construído, face às particularidades do Sistema de Ensino e do Mercado de Trabalho, o que justifica a crescente utilização deste

universitário, no ensino superior não público, o nível de sucesso é mais elevado no ensino politécnico. Em 2005-2006, a variabilidade dos índices de sucesso escolar entre cursos de formação inicial é maior no ensino superior não público, em especial, no ensino politécnico; no caso do ensino superior público, a variabilidade dos índices de sucesso entre cursos é menor no ensino universitário” (p. 11).

¹⁵ Processo alicerçado na instituição da democratização e obrigatoriedade do ensino.

conceito¹⁶ para caracterizar o momento de saída do sistema de ensino. Corresponde “(...) a la idea de un tránsito, de un estado intermedio (...) que sufre la influencia de la situación precedente y prefigura la situación futura” (Rose, 1987, p. 72). Desta forma, diversos actores e intervenientes directos entrecruzam-se neste movimento, ultrapassando as questões económicas e revelando-se, cada vez mais, como um factor de estratificação social e de integração ou exclusão social¹⁷.

O período do emprego imediato e instantâneo, sobretudo para os diplomados do Ensino Superior, já terminou há muito e a realidade laboral apresenta desafios de crescente complexidade, pelo que o simples acesso aos diplomas já não resolve *per si* este processo. Atendendo às características que envolve, tem que ser considerado e analisado como um processo organizado, envolvendo uma heterogeneidade de actores que delimitam informação, oportunidades, acesso, trajectos e hipotéticas carreiras profissionais: «(...) le terme de “transition professionnelle” a été introduit pour rendre compte de la période d’insertion des jeunes. La réinsertion vers l’emploi est, elle-même devenue une telle “phase de transition”» (Gautié, 2003, p. 3).

O processo de transição¹⁸ ganhou profunda complexidade (Teichler, 2005), apesar de, na maioria dos países, a taxa de paragem entre os universitários ser inferior ao conjunto da população activa. O sentimento de inquietude generaliza-se face à complexidade verificável no acesso ao emprego por parte dos jovens diplomados. Este processo é cada vez mais longo e complexo e existem muitos países onde se verifica um desfazamento cada vez maior entre a formação e a necessidade de perfis específicos. Muitos diplomados afirmam exercer postos de trabalho que assumem serem desadequados no que respeita ao estatuto socioeconómico e laboral e afirmam igualmente

¹⁶ Para Rose (1998), o conceito de inserção abrange o acesso ao emprego como um processo homogéneo e quase instantâneo. As últimas décadas têm demonstrado que este processo é cada vez mais imprevisível: é um entrelaçar de situações e objecto de poderes públicos, em formas variadas segundo os indivíduos, e orienta-se em confronto, segundo as empresas e empregos tipificados. Assim, o acesso dos jovens ao emprego aparece como um processo socialmente construído, complexo e diversificado, o que justifica a adopção de um conceito diferente, o de transição profissional. A abordagem económica da inserção profissional dominante afirma que a inserção inicial é um momento neutro e específico da juventude, definida a partir das características dos jovens, em detrimento dos condicionantes do sistema produtivo e da dimensão social dos processos.

¹⁷ Para Lefresne (2003), este processo encerra duas dimensões: a passagem de um estado a outro (efeito de idade) e a forma histórica dessa passagem (efeito de geração).

¹⁸ Originário de Rose (1984; 1987; 1998), este conceito é apresentado como um processo organizado por actores (Estados, empresas e indivíduos) que estruturam todo o tipo de mercados laborais; implica uma diversidade de papéis, depende das transformações das condições de aquisição de saberes e de saberes-fazer e contribui para a regulação sociopolítica da população desempregada ou inactiva.

que têm poucas oportunidades de aplicar conhecimentos nas suas funções¹⁹; existe uma maior instabilidade no emprego, em comparação com o verificado nas últimas décadas.

Existem dois tipos de influências que abrangem este processo (Russel e O’Connel, 2001): os factores micro (idade, género, origem social, formação, experiência profissional e duração do acesso ao emprego ou de desemprego) e os factores macro (procura do mercado de trabalho, programas de apoio ao emprego, regimes nacionais de protecção ao emprego, apoio social ao desemprego e relação entre sistema educativo e mercado de trabalho). Como podemos verificar, esta questão tem ganho, nas últimas décadas, condicionamentos diferentes, que exteriorizam o efectivo funcionamento da sociedade em geral, mais especificamente ao nível do mercado de trabalho, dos sistemas políticos e dos sistemas educativos. Face aos contextos que circunscrevem este processo, a acção individual ao nível do mercado de trabalho é cada vez mais importante (Gangl, 2002), assim como a educação, a experiência profissional e as redes sociais, que constituem recursos centrais no processo de transição para o trabalho, sendo a aposta dos jovens na Educação um aspecto puramente instrumental.

Actualmente, assiste-se a um aumento da competição ao nível do Mercado de Trabalho, a uma expansão educacional e ao surgimento de novas necessidades de competências por parte das entidades empregadoras, comprovando que ao nível do processo de transição para o trabalho vários factores têm que ser tomados em consideração. O diploma actualmente representa apenas uma característica individual (Giret, 2000); existem assim outros factores mais discriminatórios, como sejam as características individuais (o sexo, a origem

¹⁹ “Overeducation”, para Bills (2004), assenta na ideia de os trabalhadores assumirem possuir mais competências do que as efectivamente exigidas no processo produtivo. Pode ser vista numa perspectiva subjectiva (quando são os próprios trabalhadores a assumir a adequação ou não do *background* educacional e as exigências do trabalho realizado), ou objectiva (comparando, por exemplo, o nível educacional de um dado trabalhador e o exigido, normalmente, na ocupação desse posto de trabalho). A literatura francesa fala em *déclassement* (*desclassificação*), focalizando a atenção nos níveis de formação e emprego e sugerindo a existência de um desnível desfavorável, por referência ao que era expectável, que pode abarcar o nível escolar (o emprego é incoerente com a formação), o social (o emprego é de nível inferior do que é detido pelos pais) e o económico (emprego e remuneração a um nível inferior ao esperado). O desemprego pode, também, possuir uma vertente subjectiva (perspectiva do indivíduo), objectiva (calculada segundo critérios predefinidos e verificáveis) e ser individual ou estatístico, passageiro ou durável. Para Rose (2005), o termo “(...) correspondance semble meilleur car il met l’accent sur les rapports entre formation et emploi sans préjuger de leur nature et de leur intensité” (p. 368). Tendo presente Schomburg (2007) a origem sociobiográfica, “(...) is generally seen as being influential, and success in the course of study is predetermined to a certain extent by prior schooling. Amongst the possible factors, parental educational background is one of the two most relevant. To have parents with higher education seems to be a clear advantage for one’s own success. The parental background is most important in Spain and France (...)” (pp. 47-48).

social), as políticas de gestão de pessoal (a duração dos primeiros empregos, a utilização de diferentes tipos de contratos, os períodos experimentais, as medidas de apoio aos mais jovens), as estratégias de procura de emprego e utilização de certos canais de informação sobre o mercado de trabalho e o espaço (o território é central, até porque a mobilidade geográfica é um factor cada vez mais ligado a este processo)²⁰. A questão do património individual²¹ detém assim particular pertinência neste processo.

Preocupados principalmente com a questão da reprodução social, a família, com a escola e as diferentes instituições culturais e sociais, os sociólogos²² satisfizeram-se em constatar a desigualdade face às instituições legítimas (escola e outras instituições culturais) e/ou face a uma herança cultural e social intergeracional (família)²³. A questão da classe²⁴ possui, assim,

²⁰ Já Giret (2000) refere que os «(...) plus diplômés privilégient des modes de recherche marchands (candidature spontanée et petit annonces) en prenant directement contact avec les employeurs» (p. 33). Lefresne (2003) defende uma posição idêntica, referindo que certas características individuais dos jovens influenciam a natureza do percurso, bem como a própria segmentação do mercado de trabalho. Assim, o sexo, a situação geográfica e a idade têm importância no processo. Em termos de pesquisa de emprego, as análises sociológicas distinguem: ligações fortes (familiares/amigos) e ligações fracas (relação de curta duração – contactos profissionais).

²¹ Esta problemática foi alvo da reflexão de Boudon (1973), que já defendera que a pertença a uma determinada classe influenciava a trajetória escolar dos indivíduos; assim afirmava que, quanto mais elevado fosse o nível de ensino em causa, mais esta influência era evidente: «(...) à une étape plus avancée du cursus scolaire, la variance des probabilités d'admission en fonction des classes sociales est notablement plus élevée: la disparité des chances est plus forte au niveau de l'enseignement supérieur (...)» (p. 95). Bourdieu (1979) referira que esta situação originaria uma desilusão colectiva, em relação à educação, resultante das discontinuidades existentes entre aspirações e oportunidades e entre identidade escolar e sistema de ensino. Desta forma, verifica-se que a origem sociocultural dos indivíduos continua a desempenhar um papel fulcral no seu sucesso escolar e profissional, determinando as possibilidades de mobilidade social inter e intrageracional.

²² A “(...) constatação sociológica que somos obrigados a tirar do nosso conhecimento actual, do mundo social, é que o indivíduo é multissocializado e demasiado multideterminado para que possa estar consciente dos seus determinismos. Deste ponto de vista, é (socio)lógico ver os indivíduos resistir tanto à ideia de um determinismo social” (p. 49).

²³ Lahire (2005) acrescenta ainda que o “(...) ‘que é mais forte do que eu’ que caracteriza as disposições (enquanto propensões, inclinações) pode tomar diversamente a forma individual de uma paixão (disposição + forte apetência), de uma simples rotina (disposição + falta de apetência ou indiferença) ou mesmo de um mau hábito ou de uma mania perversa (disposição + nojo, rejeição, resistência em relação a essa disposição). (...) Ora, as disposições distinguem-se entre elas segundo o seu grau de fixação e de força. Existem disposições fortes e disposições mais fracas, e a força e a fraqueza relativas das disposições dependem, em parte, da recorrência da sua actualização. Não incorporamos um hábito durável em apenas algumas horas, e certas disposições constituídas podem enfraquecer ou apagar-se pelo facto de não encontrarem condições para a sua actualização, e às vezes mesmo pelo facto de encontrarem condições de repressão” (pp. 20-21).

²⁴ Para Santos (1991), os “(...) indivíduos recém-chegados ao Mercado de Trabalho herdaram o estatuto ocupacional do seu progenitor, cooperando para a manutenção da desigualdade

particular pertinência neste processo. O paradoxo do conceito de classe é que, normalmente, as pessoas não se reconhecem como pertencendo a uma classe (Holdsworth, 2004). A classe parece assim não ser um princípio auto-consciente da identidade social, pois as pessoas apresentam-se relutantes na exteriorização/reclamação da sua identidade de classe, adoptando muitas vezes uma postura defensiva/hesitante, ambivalente, face à tabela de classes²⁵. Com o crescimento da desigualdade material, as comunidades de classes diminuíram, aumentando a individualização e destruindo a relação entre posição económica e identidade cultural.

III. Posturas de antecipação e preparação para o trabalho

Atendendo à complexidade progressiva que encerra o processo de transição para o trabalho e tendo presente as particularidades anteriormente referidas, a postura do diplomado na procura de emprego revela-se, cada vez mais, como um factor determinante para o sucesso do mesmo, neste processo. Podemos afirmar que as posturas face ao emprego exteriorizadas pelos jovens, mesmo durante as suas trajectórias académicas, podem ser um indicador de existência de efectivos projectos profissionais que constituem um aspecto central no sucesso da transição para o trabalho.

O conceito de projecto profissional implica (Vincens, 1981; 1997, in Giret, 2000), invariavelmente, estabilidade profissional e satisfação face ao emprego. É um reflexo de um “projecto de vida” que começa no sistema educativo incluindo consequentemente as escolhas de formação, mas encontra-se também ligado ao processo de acesso a um emprego. Os estudantes que não acedem às primeiras escolhas no acesso ao Ensino Superior denotam, normalmente, uma “motivação desinteressada” na lógica escolar, sem um projecto

social. Produz-se assim um desfasamento considerável entre sistema educativo (relativamente igualitário) e a estrutura ocupacional (desigual). Podem surgir novos estratos, originado por novas profissões ou desaparecimento de outras. A dependência da origem de quem acede ao Mercado de Trabalho está mediatizada pelo estatuto ocupacional do seu progenitor, bem como pelos grupos de instituições primárias às quais pertencem o aspirante. O estatuto social é assim central para os mecanismos informais de acesso ao emprego.” “Al origen social juega, entonces, un papel fundamental en el estatus futuro” (p. 72).

²⁵ Para Santos (1991), a análise de redes enfatiza a importância das relações na exteriorização de uma posição social, dentro de um sistema e de uma visão global da estrutura social e seus componentes. As organizações das relações sociais constituem-se num conceito central da análise das propriedades estruturais das redes, nas quais interactivam os actores. Uma rede pode ter várias funções e, através dela, circularam vários tipos de informação. O autor chama ainda a atenção para as redes instrumentais (procura de trabalho), o que implica que as redes que interessam são, sobretudo, representadas por família, amigos, vizinhos, etc. São as relações entre os membros da rede que proporcionam intensidade, duração, densidade e heterogeneidade das mesmas.

profissional real. No entanto, o aspecto que tem vindo a ganhar cada vez mais importância a este nível é, inquestionavelmente, face à competitividade crescente fruto da generalização do acesso aos diplomas, a importância da experiência profissional²⁶.

A exigência de experiência profissional pode ser considerada uma exigência de qualificação específica ou um elemento de profissionalização (Germe, 2001). A relação formação/emprego, assente em normativos, e a existência de mercados internos²⁷ demasiados fechados podem ser considerados factores explicativos da diferença de desemprego entre jovens e adultos. Isto origina, frequentemente, nestes mercados um grupo com antiguidade e ligado à empresa, sendo o restante constituído por mão-de-obra precária, constituída por jovens em via de inserção. A experiência possui diferentes funções na carreira profissional (Vincens, 1999), já que potencia a experiência integrativa (dimensão social), cumulativa (produtividade) e qualificativa (hierarquia de emprego/salário). Assim, quando o que está em causa é o acesso ao primeiro emprego, esta questão revela-se complexa e a experiência assume-se como central, sendo reconhecida como factor estrutural da efectiva integração profissional. O efeito da primeira entrada (emprego temporário/período de ensaio) aumenta a possibilidade do efeito de precariedade (Fondeur e Minni, 2004), tendo a falta de experiência profissional posição central nesta situação; o critério de antiguidade no mercado de trabalho é assim muito importante, constituindo um aspecto mais decisivo do que a idade (Rose, 1998).

Ser inexperiente é, assim, provavelmente mais discriminatório do que o facto de se ser jovem. A execução de um trabalho ainda durante o período de formação académica representa uma mais-valia inquestionável²⁸, pois a primeira

²⁶ Segundo a DGEEP/MTSS (2006a), deve ser entendida como experiência potencial, dado que é calculada pela idade e pelo número de anos para terminar o curso reportado. No mercado de trabalho português, as competências adquiridas no emprego por via da experiência têm um papel limitado na empregabilidade. Os níveis elevados de educação parecem não influenciar/afectar as transições para fora do desemprego – via emprego. Experiência e educação resultam em taxas de transições mais elevadas para situações de activo.

²⁷ A lógica do funcionamento do mercado interno liga-se ao modelo de competição por emprego de Thurow (1975): os salários estão ligados aos postos, as características dos trabalhadores têm papel secundário e é o nível de formação e não tanto os conteúdos que é um critério importante. O diploma é, assim, visto, para o empregador, como um sinal (Spence, 1973).

²⁸ Esta situação deve ser enquadrada no movimento crescente de estudantes-trabalhadores (diferente dos trabalhadores-estudantes, que estudam após a sua inserção no trabalho), que encontram uma forma de financiamento para as suas formações académicas. Normalmente, os trabalhadores-estudantes apresentam-se numa faixa etária superior, com enquadramentos de vida diferentes, ao nível, por exemplo, do agregado familiar, o que tem contribuído para uma diversificação cada vez mais evidentes dos públicos e usos deste nível de ensino.

experiência profissional²⁹ ao longo do percurso escolar permite uma socialização no trabalho e constitui um processo cognitivo de interação entre conhecimentos escolares e experiência, bem como um processo de constituição de um recurso de acesso a informação que permite situar melhor os diplomados no mercado (Lefresne, 2003). Podemos falar mesmo em pré-inseridos (Béduwé e Giret, 2004), como os que exercem uma profissão estável que corresponde à formação que está a ser realizada.

Esta situação permite um aumento efectivo das competências individuais do indivíduo e o financiamento da formação, melhora as condições de vida, exterioriza um sinal de motivação forte para o trabalho, aumenta o grau de empregabilidade futura, além de permitir aceder a informação sobre o mercado de trabalho. Os autores (*ibidem*) aprofundam este movimento de pré-inserção³⁰ para caracterizar os que afirmam terem já exercido uma actividade profissional (estável e que corresponde à formação que se encontra a realizar durante a formação superior), como forma de contextualizar o caso dos trabalhadores-estudantes. Esta situação é ainda potenciada pelo próprio mercado de trabalho que, ao diversificar formas e ofertas (contratos de curta duração, interinos, tempo parcial, etc.), origina o desenvolvimento de empregos pouco qualificados, acessíveis aos mais jovens³¹. Os empregadores têm, assim, de forma crescente à sua disposição uma mão-de-obra mais educada e mais rapidamente aplicável nos empregos pouco qualificados. Parte-se da hipótese de que o desenvolvimento do trabalho ao longo do curso³² corresponde, em certas situações, a desejos de construção de

²⁹ Se a actividade é ocasional, tem um papel diferente: permite, sobretudo para os que se inserem mais lentamente, evitar situações de desemprego e precariedade prolongadas. Globalmente e em última instância, o conteúdo do emprego e a sua relação com a formação continuam a constituir variáveis determinantes na qualidade da inserção futura. A necessidade de aquisição de experiência profissional pode ser interpretada como um demonstrativo da incongruência entre formação inicial e emprego.

³⁰ Quando num currículo de um estudante existe competência, pesquisa e experiência profissional, ele ganha um certo valor profissional que condiciona trajectos posteriores. Contudo, face à heterogeneidade de ocupações é difícil traçar linearidades fenomenológicas. Estar pré-inserido implica possuir uma profissão estável que corresponde à formação que está a realizar). Tal pode constituir um movimento potenciador das competências individuais, uma forma de financiamento dos estudos, um processo de melhoria das condições de vida, um reflexo e um sinal de motivação, uma forma de pesquisa e adaptação ao mercado, bem como pode reflectir um contexto geográfico (a dimensão do espaço urbano e a relação com a probabilidade de trabalhar).

³¹ Para Béduwé e Giret (2004), os estudantes «(...) constituent un public privilégié et souvent concertant pour toutes ces formes de flexibilité, car elles leur permettent de conduire simultanément études et “petit boulot”» (p. 56).

³² Purcell *et al.* (2007) diferenciam os jovens graduados e os graduados maduros mais velhos, clarificando a extensão dos que, tendo mais de 30 anos, apresentam dificuldades de aceder a um emprego apropriado. Os jovens graduados maduros são, em muitos aspectos, similares aos jovens graduados, contrastando com os mais velhos/maduros graduados que, em média,

competências individuais e complementares às questões do financiamento dos estudos e condições de vida. Além de ser um sinal de motivação, reforça a empregabilidade dos jovens que adquirem competências e saberes complementares à formação³³.

A questão do acesso ao emprego coloca igualmente a ênfase na postura do indivíduo/actor, uma vez que o acesso à informação, o esclarecimento e a postura de quem procura são fundamentais nestas situações. A avaliação da forma de procura de emprego permite uma estruturação dos indivíduos (Henni, 2005): os empregáveis, os futuros empregáveis e os não empregáveis definitivos, sendo estes últimos constituídos, normalmente, por pessoas com cinquenta ou mais anos, pouco ou não diplomados que subiram nos mercados internos das empresas (planos internos de carreiras/salários).

Para além disso, o espaço é uma variável contextual fundamental neste processo; mas os custos da procura, o nível de desemprego no mercado de trabalho local, a possibilidade de adquirir informações sobre a oferta de emprego, a aceitação de migrações geográficas, etc., podem também influenciar este processo.

V. Contextos de acesso e percursos académicos

Revela-se da maior importância iniciar a presente reflexão pela caracterização da população em análise, de forma a percebermos que tipo de população acede a este tipo de ensino e que particularidades sociogeográficas encerra.

Quadro 1 – Caracterização sociogeográfica por curso (%)

GÉNERO	CS	GE	GCP	T	EA	EI	EC	EE	EM	EMGI	CA	Total
Masculino	27,7	26,8	45,5	13,6	19	85,7	75	93,3	45,5	100	31,2	38,5
Feminino	72,3	73,2	54,5	86,4	81	14,3	25	6,7	54,5	0	68,8	61,5
ORIGEM GEOGRÁFICA												
Viseu	80,9	87,8	90,9	81,8	81	64,3	75	100	72,7	75	100	83,2
AM Porto	4,3	2,4	0	2,3	9,6	7,1	0	0	0	0	,0	2,8
Centro Litoral	6,4	2,4	9,1	6,8	9,5	21,4	15	0	18,2	0	,0	7,4

recebem um ganho significativo pelo grau, mas abaixo dos mais jovens, e expressam mais insatisfação com o desenvolvimento da carreira.

³³ Bédoué e Giret (2004), acrescentam ainda que «(...) travaillé pendant ses études peut également constituer un avantage lorsque que les jeunes entre définitivement sur le marché du travail. Il peut conférer un avantage en capital humain, en termes de réseaux et en termes de signalement» (p. 57).

Centro Interior	4,2	4,9	0	4,6	0	0	5	0	9,1	25	,0	3,7
AM Lisboa	4,3	0	0	2,3	0	0	5	0	0	0	,0	1,6
Sul	0	0	0	,0	0	7,1	0	0	0	0	,0	0,4
Norte Litoral	0	2,4	0	2,3	0	0	0	0	0	0	,0	0,8
ORIGEM SOCIAL*												
EDL	8,5	7,3	36,4	4,5	0	21,4	20	6,7	18,2	0	6,7	9,9
PTE	14,9	9,8	18,2	9,1	4,8	14,3	40	6,7	0	25	0	12,3
TI	10,6	4,9	9,1	18,2	19	7,1	10	6,7	9,1	25	20	11,9
TIPL	27,7	43,9	9,1	27,3	52,4	21,4	15	46,7	54,5	50	40	33,7
AI	0	0	0	0	0	0	0	6,7	0	0	0	0,4
AIPL	2,1	2,4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,8
EE	12,8	4,9	0	20,5	14,3	0	15	6,7	0	0	13,3	10,7
O	0	7,3	0	9,1	4,8	21,4	0	0	0	0	0	4,5
AA	0	0	9,1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,4
AEPL	12,8	14,6	18,2	6,8	4,8	7,1	0	20	18,2	0	6,7	10,3
GRAU DE INSTRUÇÃO – PAI												
1	0	0	0	0	4,8	0	0	13,3	9,1	0	6,2	2
2	2,1	0	9,1	2,3	4,8	7,1	5	0	18,2	0	12,5	4,1
3	68,1	58,5	36,4	50	57,1	64,3	40	53,3	72,7	75	56,2	57
4	6,4	22	18,2	9,1	14,3	14,3	0	13,3	0	0	6,2	10,7
5	10,6	12,2	0	11,4	9,5	7,1	5	0	0	25	0	8,2
6	2,1	7,3	18,2	20,5	9,5	0	25	6,7	0	0	12,5	10,2
7	2,1	0	0	2,3	0	7,1	5	0	0	0	0	1,6
8	6,4	0	9,1	4,5	0	0	15,	13,3	0	0	0	4,5
9	0	0	9,1	0	0	0	5	0	0	0	0	0,8
10	2,1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,2	0,8
MÃE												
1	0	0	0	0	4,8	0	0	6,7	0	0	0	0,8
2	0	0	9,1	2,3	4,8	7,1	10	0	27,3	0	18,8	4,9
3	55,3	61	45,5	47,7	52,4	21,4	30	60	54,5	75	56,2	50,8
4	19,1	17,1	9,1	9,1	9,5	57,1	15	6,7	18,2	0	12,5	16
5	12,8	17,1	9,1	11,4	19	7,1	0	20	0	0	0	11,1
6	6,4	2,4	18,2	25	9,5	0	30	6,7	0	0	6,2	11,1

7	0	0	9,1	0	0	7,1	5	0	0	0	0	1,2
8	4,3	2,4	0	4,5	0	0	10	0	0	25	0	3,3
10	2,1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,2	0,8
N: 244												

Legenda: 1 – Não sabe ler nem escrever; 2 – Sabe ler e escrever mas não possui diploma; 3 – Ensino Básico Primário; 4 – Ensino Básico Preparatório (antigo 2.º ano); 5 – Ensino Básico 3.º ciclo ou equivalente (antigo 5.º ano liceal); 6 – Ensino Secundário; 7 – Antigo Ensino Médio e actual Superior Politécnico; 8 – Ensino Superior Universitário (Licenciado, Mestre ou Doutor); 9 – Outra situação – Desconhecido; 10 – Não Responde.

* Segundo Costa (2000), *op. cit.*: EDL – Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais; PTE – Profissionais Técnicos e de Enquadramento; TI – Trabalhadores-Independentes; TIPL – Trabalhadores Independentes Pluriactivos; AI – Agricultores Independentes; AIPL – Agricultores Independentes Pluriactivos; EE – Empregados Executantes; O – Operários; AA – Assalariados Agrícolas; AEPL – Assalariados Executantes Pluriactivos.

Como podemos perceber no Quadro 1, e no que respeita às características pessoais, verifica-se que 61,5% dos finalistas são do sexo feminino (salientam-se Turismo, Comunicação Social, Gestão de Empresas e Engenharia do Ambiente) e 38,5% do sexo masculino (restantes engenharias salientando-se EI, EE, EMGI). Estes valores vão ao encontro das tendências que se têm verificado nas últimas décadas em Portugal: a proeminência feminina na frequência do Ensino Superior, movimento por demais evidente no nosso país na última década, como evidenciado em diversos estudos como por exemplo Alves N. (2005) ou Alves M. (2007); bem como a preferência masculina pelos cursos de engenharia, como demonstrado em Marques (2006). Relativamente à origem geográfica, verifica-se que 83,2% dos alunos são originários do distrito de Viseu, 7,4% são do centro litoral e 3,7% do centro interior. Tal significa que 94,3% são do centro do país, confirmando um movimento de procura regional da educação, que permite equacionar a pertinência da origem social neste processo. Esta situação confirma tendências já verificadas (Cruz e Cruzeiro, 1995) e que personalizam uma efectiva procura regional de educação, particularmente visível nos politécnicos³⁴.

³⁴ Como podemos observar em Tavares *et al.* (2008), as famílias “(...) are called to consume and that idealizes responsive consumers (ibidem), which is possible because of adequate supply of information. Indeed, good choice supposes information that allows one to compare and to choose the best institution. The data on institutional and course quality would help to inform the community in general, and in particular the students who want to enter higher education. Students could therefore make rational choices” (p. 108); “(...) the polytechnics admitted the highest percentage of students from families with the lowest financial resources” (pp. 113-114). Já Martins; Mauritti e Costa (2005) referem que “(...) o politécnico é, nesta perspectiva, claramente o mais aberto no recrutamento social: 63% das famílias de origem não têm mais do que o ensino básico. A estrutura socioeducacional é significativamente mais qualificada nos pais

Não esqueçamos que a origem deste subsistema de ensino procurou, efectivamente, dispersar a oferta educativa a nível superior pelo território nacional (Simão e Costa, 2000; Arroiteia, 2002), de forma a amenizar as diferenciações socioculturais. Consequentemente, e atendendo a esta realidade, importa analisar, paralelamente, a questão da origem social dos indivíduos, até porque a importância e influência do *background* social³⁵ na trajectória escolar, principalmente a sua origem social³⁶ e o nível educacional dos pais³⁷ é evidente (Werfhorst e Andersen, 2005). Verifica-se que, ao nível das habilitações dos progenitores dos finalistas, existe uma grande representatividade do nível do Ensino Primário (57% do sexo masculino; 50,8% do sexo feminino). No que respeita às classes de origem, verifica-se que os finalistas apresentam origens sociais diversas verificando-se contudo uma representatividade significativa na classe TIPL³⁸ com 33,7%, a única que sobressai, já que

dos estudantes que frequentam quer o ensino superior particular, quer o universitário público (com 41% e 43% de famílias de origem com o ensino superior, respectivamente), enquanto no politécnico são 20%” (p. 38).

³⁵ Para Martins, Mauritti e Costa (2005), as “(...) desigualdades dos contextos quantitativos das famílias são muito diferenciadoras no acesso ao ensino superior. Evidenciando as escolaridades dos pais como marcantes nas trajectórias escolares dos filhos, está o facto de haver um número quatro vezes maior de origens familiares que detêm o ensino superior, face ao segmento etário em referência da sociedade portuguesa. De facto, é muito notória a sobre-representação de qualificações elevadas dos grupos domésticos de origem dos estudantes e a redução do peso de pais que têm até ao primeiro nível do ensino básico, para quase um terço relativamente à população. No entanto, a entrada no ensino superior obedece, também ela, a condições persistentes de desigualdade de oportunidades. Tal aspecto fundamenta o carácter diferenciado dos segmentos do ensino superior” (p. 38).

³⁶ Segundo a OCDE (2007), o estatuto socioeconómico dos estudantes do ensino superior “(...) is one way of examining to what extent countries are using their full potential in generating future human capital. At 40%, Spain has the largest proportion of students with fathers who have blue-collar occupations, followed by Finland and Portugal at 29%. For the remaining six countries covered in this indicator, students with fathers who have blue-collar occupations comprise 20% or less of the student body” (p. 118).

³⁷ Para a OCDE (2007), em muitos países “(...) students are substantially more likely to be in higher education if their fathers completed higher education. Students from such backgrounds are more than twice as likely to be in higher education in Austria, France, Germany, Portugal and the United Kingdom than are students whose fathers did not complete higher education” (p. 117). “The strongest selectivity into higher education is found in Portugal (...) Students from lower educational family backgrounds are more frequently enrolled in non-university institutions and this might, to some extent, explain differences in the socio-economic status of students between countries, as not all countries provide this opportunity in higher education. Countries that have expanded their tertiary education in recent years will also, by default, have a higher intake of students from less advantaged backgrounds” (p. 119).

³⁸ Como observamos em Martins, Mauritti e Costa (2005), “(...) 58% dos estudantes do ensino superior são provenientes das categorias sociais melhor equipadas de recursos económicos, culturais e sociais – os empresários, dirigentes e profissionais liberais e os profissionais técnicos e de enquadramento. Existe uma forte prevalência de origens sociais de profissionais técnicos e de enquadramento (40%), sendo estes, aliás, os maiores portadores de qualificações, reflectindo-se nas próprias trajectórias escolares dos filhos. Estes estudantes ultrapassam um

nos 10% encontramos várias, como EDL, PTE, TI, EE e AEPL. Nas classes mais altas EDL e PTE, salientam-se os finalistas de Gestão Comercial e da Produção, Eng. Informática e Eng. Civil, saliência para a área de engenharias, nas mais baixas Comunicação Social, Gestão de Empresas e Turismo. Verifica-se, contudo que a origem social continua a ser uma variável diferenciadora no acesso ao Ensino Superior Politécnico, verificando-se que 45,6% concentram-se nas classes TIPL e TI, o que confirma dados já constatados (Cruz e Cruzeiro, 1999).

Quadro 2 – Opção e justificação de candidatura por curso (%)

O CURSO FOI A PRIMEIRA OPÇÃO DE CANDIDATURA?	CS	GE	GCP	T	EA	EI	EC	EE	EM	EMGI	CA	Total
Sim	68,1	80,5	27,3	72,7	52,4	71,4	85	80	9,1	25	81,2	67,6
Não	29,8	19,5	72,7	27,3	47,6	28,6	15,0	20	90,9	75	18,8	32
RAZÕES DE ESCOLHA												
Acesso a uma profissão qualificada	12,8	12,2	27,3	9,1	9,5	35,7	25	26,7	36,4	50	12,5	17,2
Conhecimento e competências	19,1	14,6	18,2	20,5	9,5	7,1	15	13,3	0	25	31,2	16,4
Acesso a profissão que permita a satisfação/realização	46,8	46,3	36,4	38,6	38,1	14,3	45	6,7	27,3	25	31,2	37,3
Obtenção do grau de licenciado	4,3	0	0	9,1	0	0	10	20	9,1	0	6,2	5,3

terço do conjunto do universo em referência. Em relação a uma diferenciação por subsistemas do ensino superior, é no universitário público que o acesso é mais fechado e no politécnico onde a base de recrutamento é mais diversificada (...)” (p. 35). A nível profissional, salienta-se uma proeminência de profissões manuais, pouco qualificadas, sobretudo por parte dos progenitores do sexo masculino; ao nível das condições perante o trabalho, verifica-se que 29,5% dos progenitores trabalham por conta própria ou são trabalhadores independentes, mas, exceptuando a situação dos empresários e construtores civis, a maioria deles dedica-se ao sector terciário. Contrariamente, o sexo feminino apresenta, a este nível, maior linearidade analítica; assim, 43% são domésticas e as restantes encontram-se distribuídas por profissões manuais pouco qualificadas. Saliente-se, ainda, alguma representatividade desta população ao nível do funcionalismo público (7%): “(...) são os pais, por relação às mães, que estão em maior número inseridos no mercado de trabalho por via do emprego (81% face a 67% das mães). Por sua vez, a inactividade é uma situação mais acentuada nas mães, atingindo-as em 29%. Nesta medida, estando 9% reformadas, presume-se que a condição de doméstica ronde os 20% destes contextos. (...) em relação às mães, é no ensino público politécnico que as ‘outras inactivas’ têm maior peso (com 27%), sobressaindo o trabalho doméstico como a marca mais reforçada desta condição face ao trabalho. Por outro lado, é nas mães dos alunos que frequentam o sector particular e cooperativo que as empregadas têm uma maior preponderância” (p. 33 e seguintes).

Identificação com área científica	8,5	14,6	18,2	15,9	9,5	35,7	0	26,7	9,1	0	6,2	13,1
PRIMEIRA OPÇÃO – INSTITUIÇÃO												
ISP Viseu	4,2	7,3	54,6	4,5	28,5	0	0	13,3	45,5	50	12,5	12,2
ISP Coimbra	0	0	0	2,3	4,8	0	0	0	9,1	0	0	1,2
ISP Leiria	0	0	0	2,3	4,8	0	0	0	0	0	0	0,8
ISP Peniche	0	0	0	2,3	0	0	0	0	0	0	0	0,4
ISP Bragança	0	0	0	2,3	0	0	0	0	0	0	0	0,4
ISP Guarda	2,1	2,4	0	2,3	0	0	0	0	0	25	0	1,6
ISP Santarém	0	0	0	2,3	0	0	0	0	0	0	0	0,4
U. Aveiro	0	2,4	0	2,3	4,8	0	0	6,7	0	0	0	1,6
UTAD	0	0	9,1	0	0	0	0	0	9,1	0	0	0,8
U. Lisboa	2,1	0	0	0	0	0	5	0	9,1	0	0	1,2
U. Coimbra	8,5	0	0	2,3	0	14,3	5	0	0	0	6,2	3,7
U. Minho	4,3	2,4	0	2,3	0	7,1	5	0	0	0	0	2,5
U. Porto	4,3	2,4	9,1	0	0	0	0	0	0	0	0	1,6
Inst. Miguel Torga	0	0	0	2,3	0	0	0	0	0	0	0	0,4
NA	68,1	78	27,3	72,7	47,6	71,4	85	80	9,1	25	81,2	66,8
N: 244												

Após o enquadramento anterior, torna-se importante analisar as posturas de acesso³⁹ e as respectivas trajetórias académicas, de forma a perceber motivações e rendimento escolar que permitissem caracterizar melhor o percurso escolar dos finalistas. Analisando os dados, verifica-se que 67,6% entraram na primeira opção; os únicos casos que, face aos dados, revelaram

³⁹ Para Tavares *et al.* (2008), a análise “(...) of the socio-educational indicators revealed that the students’ household of origin had a marked effect on access to higher education and that Portugal was still far from offering equitable access to higher education. The influence of family background was also observable in the choice of students between university and polytechnic degrees. (...) those from households with higher education levels preferred universities. For instance, the percentage of fathers with a higher education degree of public and private university students was much higher than that of fathers of public and private polytechnic students, and the same holds true for the schooling level of mothers. On the other hand, the lower the level of schooling of the parents, the less different was the preference for the university and the polytechnic sub-systems. The results also showed that the household of origin not only influenced the probability of access to higher education, but also the type of discipline chosen by students. It was amongst families with lower socio-academic level that most choices of educational and business sciences were observed (39% and 20% of students in these areas, respectively, are from families with socio-cultural level in the first basic cycle). Thus, the polytechnics admitted the highest percentage of students from families with the lowest financial resources. According to the students’ statements, 35% of this segment received at most 750€, and only 20.7% received more than 1550€ (for 32% of the families of university students)” (pp. 112-113).

uma taxa negativa relativamente a este aspecto são os finalistas de Gestão Comercial e da Produção, Engenharia Mecânica e Gestão Industrial e Engenharia das Madeiras.

Apesar disso, verifica-se que este movimento é pouco significativo e não denota⁴⁰, aparentemente, projectos diferenciados dos restantes alunos, porque as primeiras opções se organizam, nestes casos, em áreas limítrofes (Gestão de Empresas, no que respeita aos finalistas de Gestão Comercial e da Produção e outras Engenharias no que respeita a Engenharia Mecânica e Gestão Industrial e Engenharia das Madeiras), reflectindo portanto, por parte dos indivíduos, pretensões e projectos escolares/profissionais coerentes com o percurso efectivamente alcançado.

Esta situação é ainda mais evidente quando o que está em causa é a escolha da instituição formadora. Assim, verifica-se, novamente, uma linearidade significativa entre os desejos expressos pelos alunos e a materialização das suas trajectórias académicas, também a nível da frequência institucional, com 32% a afirmarem não ter entrado na primeira opção e 12% a dizerem ter concorrido ao ISPV (repartidos pela Escola Superior Tecnologia; Escola Superior Educação; Escola Superior Saúde). Tal reforça uma tendência já anteriormente verificada: a de que é evidente a procura regional da educação por parte destes alunos.

Por outro lado, é de salientar a referência a instituições que se situam nas zonas limítrofes do distrito de Viseu, o que vem dar mais consistência às ilações evidenciadas anteriormente, sobretudo a procura regional da educação e a ligação ao *background* cultural de origem dos finalistas⁴¹. Restava-nos questionar se este movimento seria potenciado por questões socioeconómicas ou se reflectia identidades formativas/reconhecimento de qualidade institucional⁴². Verifica-se, assim, um elevado nível de correspondência entre o

⁴⁰ As variáveis Idade, Sexo e Origem Social não se revelam diferenciadoras.

⁴¹ Tavares *et al.*, 2008, acrescentam ainda que a “(...) influence of family background was also observable in the choice of students between university and polytechnic degrees (...) those from households with higher education levels preferred universities. For instance, the percentage of fathers with a higher education degree of public and private university students was much higher than that of fathers of public and private polytechnic students, and the same holds true for the schooling level of mothers. On the other hand, the lower the level of schooling of the parents, the less different was the preference for the university and the polytechnic sub-systems. The results also showed that the household of origin not only influenced the probability of access to higher education, but also the type of discipline chosen by students” (pp. 112-113).

⁴² Inclina-mo-nos para a primeira possibilidade. Como Amaral e Teixeira (2000) defendem, no caso “(...) of public polytechnics there is a significant percentage of students who is neither satisfied with the study programme nor with the institution. Similar results can be observed for private polytechnics. This means that polytechnics are assumed as a second choice, both in terms of institution as well as in terms of study programmes. (...) Public universities are clearly shown as the prime choice of students, followed at large distance by public polytechnics which

desejado e o efectivamente frequentado, bem como uma alta taxa de procura efectiva de formação superior na instituição em análise (ISPV), apesar de nem sempre no curso desejado. Quanto às razões apresentadas para a escolha da formação, 37,3 % assumem que a mesma se deveu à possibilidade de aceder a uma *Profissão que permita a satisfação e realização*, e 17,2% o *Acesso a uma profissão qualificada*, revelando posturas que denotam uma preocupação laboral efectiva, dentro do “espírito” mais prático dos Politécnicos⁴³. Tendo em conta este contexto, importa analisar as motivações de acesso dos finalistas, de forma a dar profundidade aos dados anteriores. Tendo presente o Quadro 3, verifica-se que os finalistas exteriorizam, a nível da frequência do Ensino Superior, sobretudo preocupações de carácter funcional, ligadas principalmente a questões de empregabilidade e à possibilidade de conquista de uma posição privilegiada, a nível profissional. Voltam a ser assim questões ligadas ao emprego que determinam a primeira opção – *Era a forma mais certa de vir a ter um emprego bem remunerado* (Gestão de Empresas e Engenharia Mecânica e Gestão Industrial) –; a segunda opção – *Era a forma mais segura de obter um emprego* (Contabilidade e Administração e Gestão de Empresas) – e finalmente a terceira opção – o prestígio social associado à posse de um diploma (Engenharia do Ambiente e Comunicação Social). Estas variáveis denotam, nitidamente, que o acesso ao Ensino Superior representa para estes alunos uma questão potenciadora de uma vida profissional mais segura e estável e o reconhecimento da importância social do diploma. Importa, seguidamente, apresentar as razões da frequência deste nível de ensino.

present a slight advantage over private institutions. The analysis of the institutions' attraction capacity (and of sub-systems) must also take into account the students' motivations. (...) students who were placed in the sub-system which coincides with their application's first option demonstrate that proximity to the area of residence is the most important factor for students registered in the private and polytechnic sectors. However, it is only the third factor for students who have selected a public university. For the latter students the most important factors are the quality and prestige of the study programme and of the institution. These factors are also important for students who have given priority to a private university (second and third factors after geographical proximity), but to a lesser extent than for students of public universities. Public polytechnics' students have also listed as significant factors the lower entrance marks and the lower costs" (p. 256).

⁴³ A Lei de Bases do Sistema Educativo de 1986 afirma, no seu artigo 11.ª alínea G, n.ºs 3 e 4, o seguinte: “O ensino superior universitário visa assegurar uma sólida preparação científica e cultural e proporcionar uma formação técnica que habilite para o exercício de actividades profissionais e culturais e fomenta o desenvolvimento das capacidades de concepção, de inovação e de análise crítica”; “O Ensino Politécnico visa proporcionar uma sólida formação cultural e técnica de nível superior, desenvolver a capacidade de inovação e de análise crítica e ministrar conhecimentos científicos de índole teórica e prática e as suas aplicações com vista ao exercício de actividades profissionais”.

Quadro 3 – Motivações de frequência do ensino superior por curso

	Ordem	CS	GE	GCP	T	EA	EI	EC	EE	EM	EMGI	CA	Total
1	1.º	0	2,4	0	0	0	7,1	0	0	0	0	0	0,8
	2.º	0	7,3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,2
	3.º	2,1	2,4	0	0	0	0	0	0	0	0	6,2	1,2
2	1.º	4,3	2,4	0	2,3	4,8	0	0	0	9,1	25	0	2,9
	2.º	4,3	7,3	0	0	4,8	0	0	6,7	0	25	6,2	3,7
	3.º	8,5	4,9	9,1	6,8	14,3	7,1	0	6,7	0	0	0	6,1
3	1.º	12,8	7,3	0	9,1	4,8	0	25	0	0	0	0	7,8
	2.º	12,8	7,3	0	6,8	14,3	21,4	5	6,7	9,1	0	12,5	9,4
	3.º	27,7	29,3	9,1	20,5	33,3	14,3	10	13,3	27,3	25	18,8	22,5
4	1.º	25,5	48,8	36,4	52,3	28,6	21,4	45	40	36,4	50	43,8	39,3
	2.º	23,4	24,4	54,5	22,7	38,1	28,6	40	26,7	36,4	25	12,5	27,9
	3.º	23,4	17,1	0	13,6	23,8	21,4	15	20	9,1	25	12,5	17,2
5	1.º	0	9,8	0	4,5	4,8	21,4	15	20	27,3	0	0	7,8
	2.º	4,3	2,4	0	27,3	9,5	28,6	35	26,7	36,4	50	6,2	16,
	3.º	2,1	22	36,4	22,7	23,8	14,3	25	6,7	36,4	50	12,5	18,4
6	1.º	21,3	17,1	45,5	27,3	47,6	28,6	10	20	27,3	25	6,2	23,8
	2.º	36,2	43,9	27,3	36,4	28,6	7,1	20	20	18,2	0	50	32
	3.º	12,8	14,6	18,2	13,6	4,8	7,1	35	40	18,2	0	25	16,8
7	1.º	4,3	0	9,1	0	0	0	5	0	0	0	25	3,3
	2.º	4,3	2,4	0	4,5	0	7,1	0	6,7	0	0	6,2	3,3
	3.º	0	4,9	9,1	4,5	0	7,1	10	6,7	9,1	0	12,5	4,9
8	1.º	27,7	9,8	9,1	4,5	9,5	21,4	0	20	0	0	25	13,1
	2.º	2,1	0	0	2,3	4,8	0	0	0	0	0	0	1,2
	3.º	4,3	2,4	0	6,8	0	0	5	0	0	0	6,2	3,3
N:244													

Legenda: 1 – Procurei, mas não encontrei emprego após a conclusão do 12.º ano; 2 – Pressão familiar; 3 – Prestígio social associado à posse de um diploma; 4 – Era a forma mais certa de vir a ter um emprego bem remunerado; 5 – Pela abundância de emprego nesta área de formação; 6 – Era a forma mais segura de obter um emprego; 7 – Subir hierarquicamente no emprego já estabelecido; 8 – Outra – Realização pessoal/Aumento de conhecimentos.

A perspectiva do Ensino Superior é, desta forma, genericamente funcional, sobretudo ao nível do futuro profissional, evidenciando os finalistas preocupações puramente laborais para justificar as suas opções e demonstrando, porventura, preocupações inerentes à origem social apresentada. No que respeita à escolha do curso, as opiniões variam. A razão principal prende-se com as preocupações com a realização pessoal e a preocupação relativamente ao emprego, já que 37,3% afirmam que a principal razão de acesso a esta formação foi a *Possibilidade de acesso a uma profissão que permita a satisfação e realização pessoal* (relativamente a este aspecto, não se verificam diferenciações significativas e relevantes entre formações – Engenharia Civil, Comunicação Social e Gestão de Empresas estão acima dos 40%; destaca-se igualmente a posição diferenciada por sexo, sendo que as mulheres se apresentam mais representativas neste aspecto). Por outro lado, 17,2% afirmam a *Possibilidade de aceder a uma profissão qualificada* (Engenharia Mecânica e Gestão Industrial), 16,4% afirmam pretender *Melhorar os conhecimentos e competências individuais* (Contabilidade e Administração; Engenharia Mecânica e Gestão Industrial) e 13,1% (Engenharias Informática e Electrotécnica) afirmam a sua *Identificação com a área científica da formação*. Contudo, no que respeita a estes aspectos, não se verificam diferenciações significativas entre as diferentes formações académicas em análise.

Quadro 4

Razões subjacentes à escolha do curso que frequenta no ISPV por curso (%)

Razões	CS	GE	GCP	T	EA	EI	EC	EE	EM	EMGI	CA	Total
Acesso a uma profissão que permita a satisfação e realização pessoal	46,8	46,3	36,4	38,6	38,1	14,3	45	6,7	27,3	25	31,2	37,3
Acesso a uma profissão qualificada	12,8	12,2	27,3	9,1	9,5	35,7	25	26,7	36,4	50	12,5	17,2
Melhoria dos conhecimentos e competências individuais	19,1	14,6	18,2	20,5	9,5	7,1	15	13,3	0	25	31,2	16,4
Identificação com a área científica da formação	8,5	14,6	18,2	15,9	9,5	35,7	0	26,7	9,1	0	6,2	13,1
Obtenção do grau académico de licenciado	4,3	0	0	9,1	0	0	10	20	9,1	0	6,2	5,3

Possibilidade de participar no desenvolvimento do país	2,1	0	0	4,5	14,3	7,1	5	0	9,1	0	0	3,7
Impossibilidade de aceder a outro curso superior	4,3	7,3	0	2,3	14,3	0	0	0	0	0	0	3,7
Desejo de alcançar um estatuto social mais elevado	2,1	2,4	0	0	0	0	0	0	0	0	12,5	1,6
Corresponder ao desejo da família ou incentivo de amigos	0	2,4	0	0	0	0	0	6,7	9,1	0	0	1,2
Não responde	0	0	0	0	4,8	0	0	0	0	0	0	0,4
N: 244												

Estes dados reforçam a tendência já verificada no movimento de acesso ao Ensino Superior, confirmando uma efectiva ligação entre os finalistas e a formação frequentada, evidenciando ligações efectivas com as áreas frequentadas. As questões laborais e a identidade com a área de formação constituem, assim, as principais motivações de acesso destes alunos. Podemos, consequentemente, concluir que se apresentam como alunos fundamentalmente funcionais a nível da representação do Ensino Superior, tendo do acesso uma perspectiva muito directiva face ao emprego⁴⁴. Ao nível da escolha formativa, a satisfação e realização pessoal também são preocupações dos alunos de Comunicação Social, Turismo e Gestão de Empresas, enquanto a identidade e as funcionalidades laborais (exercício de uma profissão qualificada) são preocupações mais acentuadas nas áreas de engenharias. Restava evidenciar se estas posturas que denotavam teriam continuidade sob forma de estratégias de antecipação da transição para o trabalho por parte destes finalistas.

⁴⁴ Para Tavares *et al.* (2008), “(...) students enrolled for the first time in higher education tended to privilege vocation and employment perspectives as the main reasons to choose a study programme. (...) For most students, vocation was still the main reason to select a study programme, but amongst health students, the level of admission grades overran this item. (...) Vocation was still the main reason to select a study programme when students’ responses were analyzed by sub-system, but it seemed to be more important for university students than for polytechnic students” (pp. 115-117).

VI. Posturas de antecipação: preparação para o trabalho

Face à diversificação do acesso ao Ensino Superior, importava desde já caracterizar a situação dos alunos no último ano de formação.

Quadro 5 – Caracterização profissional no último ano por curso (%)

SITUAÇÃO NO ÚLTIMO ANO DO CURSO	CS	GE	GCP	T	EA	EI	EC	EE	EM	EMGI	CA	Total
Estudante a tempo inteiro	70,2	95,1	90,9	72,7	95,2	85,7	60	86,7	72,7	25	18,8	75
Exerço actividade profissional regular	23,4	2,4	0	11,4	0	7,1	20	6,7	18,2	75	68,8	16
Estudo e executo trabalhos ocasionais	6,4	2,4	9,1	15,9	4,8%	7,1%	20	6,7	9,1	0	12,5	9
PROFISSÃO REGULAR												
1	4,3	0	0	2,3	0	14,3	10	0	0	25	25	4,9
2	2,1	0	0	0	0	0	5	0	0	25	6,2	1,6
3	10,6	0	0	2,3	0	0	0	6,7	0	0	31,2	4,9
4	2,1	0	0	4,5	0	0	0	0	0	0	0	1,2
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	0	0,4
6	2,1	2,4	0	2,3	0	0	0	0	9,1	0	6,2	2
7	0	0	0	0	0	0	0	0	9,1	0	0	0,4
TIPO DE EXERCÍCIO												
Tempo inteiro	19,1	0	0	6,8	0	7,1	10	0	0	75,0	62,5	11,5
Tempo parcial	4,3	2,4	0	4,5	0	7,1	10,0	6,7	9,1	0	6,2	4,5
Outra – Férias	0	0	0	0	0	0	0	0	9,1	0	0	0,4
SITUAÇÃO PERANTE O TRABALHO												
Patrão	2,1	0	0	2,3	0	7,1	5,0	0	0	0	0	1,6
Trabalhador independente	2,1	0	0	2,3	0	0	10,0	0	0	0	12,5	2,5
Por conta de outrem	19,1	2,4	0	6,8	0	7,1	5,0	6,7	18,2	75	56,2	12,3
TIPO DE VÍNCULO												
Estagiário	2,1	0	0	0	0	0	0	6,7	0	0	6,2	1,2

Contratado a termo certo	8,5	2,4	0	4,5	0	7,1	5	0	9,1	75	0	5,3
Trabalhador independente	0	0	0	2,3	0	7,1	15,0	0	9,1	0	12,5	3,3
Funcionário efectivo	12,8	0	0	4,5	0	0	0	0	0	0	50	6,6
RENDIMENTO												
Até 400 euros	8,5	2,4	0	2,3	0	7,1	10	6,7	9,1	0	6,2	4,9
401-600 euros	4,3	0	0	4,5	0	0	0	0	9,1	0	12,5	2,9
601-800 euros	0	0	0	4,5	0	0	5,0	0	0	50	37,5	4,5
801-1500 euros	8,5	0	0	0	0	0	5,0	0	0	25	0	2,5
+ de 1500 euros	2,1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12,5	1,2
N: 244												

Legenda: 1 – Especialistas das profissões intelectuais e técnicas; 2 – Técnicos e profissionais de nível intermédio; 3 – Pessoal administrativo e similares; 4 – Pessoal dos serviços e vendedores; 5 – Operários, artífices e trabalhadores similares; 6 – Trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio; 7 – Trabalhadores não qualificados da construção, indústria e transportes, segundo Costa (2000), *op. cit.*

Tendo presente os dados anteriores, verifica-se que 16% afirmam ter exercido uma profissão no último ano de formação⁴⁵ com saliência para Contabilidade e Administração (68,6%) e Engenharia Mecânica e Gestão Industrial (75%). De destacar ainda 9% que afirmam exercer actividades ocasionais (Engenharia Civil e Turismo). No que respeita à situação na profissão, os finalistas são sobretudo trabalhadores por conta de outrem, exercendo a actividade a tempo inteiro. Quanto à caracterização da entidade empregadora, salientam-se os Serviços Públicos e o Comércio e a Prestação de Serviços (intermediários), sendo que ao nível das dimensões do organismo empregador, verifica-se uma proeminência das pequenas empresas. No acesso ao emprego são os indicadores *Autoproposta* e *Conhecimentos*

⁴⁵ O contexto sociogeográfico confirma tendências anteriores, verificando-se que são sobretudo indivíduos com mais de 30 anos, casados e do centro do país. No trabalho de Martins, Mauritti e Costa (2005) confirma-se que os estudantes do politécnico, “(...) com maior frequência do que os primeiros, declaram ter desenvolvido alguma formação profissional/actividade laboral na fase que antecede a frequência do ensino superior (cerca de 24% dos estudantes do politécnico, contra 14% dos que frequentam o universitário). Os estudantes inseridos no ensino superior privado aproximam-se, neste indicador, dos colegas do politécnico. É um dado curioso, que pode indicar a presença, também neste sector, de algumas franjas mais carenciadas, ao contrário do que eventualmente se poderia pressupor à partida, considerando o investimento financeiro envolvido na formação privada” (p. 25).

Pessoais os mais significativos. Aqui pode salientar-se uma dupla realidade profissional, sobretudo ao nível da estabilidade de emprego e níveis de remuneração, entre os que se empregam nos Serviços Públicos⁴⁶ e os restantes (de realçar os da área comercial). A nível contratual os trabalhadores efectivos sobrepõem-se aos de termo certo; contudo, é ao nível do rendimento que surgem ilações importantes: a faixa salarial mais representativa é a dos quatrocentos euros, sendo que a segunda é a de 600-800 euros, constatando-se que é a este nível que os indivíduos apresentam níveis de maior precariedade. A problemática da transição para o trabalho implica, obviamente, a postura dos diplomados, sobretudo ao nível da preparação ou não para esta etapa da vida, cada vez mais complexa e tumultuosa. Se atendermos a que, em termos estruturais, o Ensino Politécnico encerra diferenças relativamente ao seu congénere universitário, a questão dos estágios durante a formação académica revela-se particularmente importante, não só para confirmar ou não esta tendência, mas, sobretudo, para evidenciar posições e opiniões sobre a importância da mesma como etapa de acesso à vida activa/adulta.

Quadro 6 – Caracterização dos estágios por curso (%)

ESTÁGIO DURANTE O CURSO	CS	GE	GCP	T	EA	EI	EC	EE	EM	EMGI	CA	Total
Sim	100	2,4	0	63,6	0	85,7	0	0	9,1	0	43,8	39,3
Não	0	97,6	100	36,4	100	14,3	100	100	90,9	100	56,2	60,7
FOI ADMITIDO?												
Sim	10,6	0	0	6,8	0	7,1	0	0	0	0	6,2	4,1
Não	89,4	2,4	0	56,8	0	78,6	0	0	9,1	0	25	34,4
Não se aplica	0	97,6	100	36,4	100	14,3	100	100	90,9	100	68,8	61,5
ÁREA												
Madeiras	0	0	0	0	0	0	0	0	9,1	0	0	0,4
Informática	0	2,4	0	0	0	85,7	0	0	0	0	0	5,3
Turismo	0	0	0	63,6	0	0	0	0	0	0	0	11,5
Comunicação Social	59,6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11,5

⁴⁶ Saliente-se a existência de onze casos em trinta e nove de funcionários públicos distribuídos por diferentes funções. Esta tendência tinha já sido particularmente evidente em Sousa (2003) aquando da análise do curso de Comunicação Social da ESEV-IPV.

Relações Públicas	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,3
Publicidade	8,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,6
Social	2,1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,2	0,8
Marketing	4,3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,8
Contabilidade	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	1,6
Fiscalidade	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,2	0,4
Não Responde	8,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,6
DURAÇÃO DO ESTÁGIO												
De 3 a 6 meses	97,9	0	0	4,5	0	0	0	0	0	0	18,8	20,9
Menos de 3 meses	2,1	0	0	56,8	0	21,4	0	0	0	0	0	11,9
Mais de 9 meses	0	2,4	0	2,3	0	0	0	0	0	0	6,2	1,2
De 6 a 9 meses	0	0	0	0	0	64,3	0	0	9,1	0	12,5	4,9
N: 244												

Verificamos no Quadro 6 que 39,3% afirmam ter realizado um estágio ao longo do curso, sobretudo os finalistas de Comunicação Social, Turismo, Engenharia Informática e Contabilidade e Administração. No entanto, importa aprofundar estes dados. Se o caso de Comunicação Social tem que ser colocada à parte, uma vez que o curso inclui um estágio curricular integrado, o mesmo não se pode dizer das restantes formações, que não incluem esta valência nas suas estruturas curriculares. Assim a frequência de estágios não institucionalizados é diminuta, não confirmando em termos práticos posturas de antecipação da transição para o trabalho ainda durante a formação académica, comprovadas pela pouca durabilidade dos mesmos. Além disto verifica-se que, quando questionados sobre o facto de terem sido admitidos após a frequência destes estágios, somente 4,1% responderam afirmativamente. Para os que não foram admitidos, questionava-se, ainda, o facto de este mesmo estágio poder desempenhar um papel importante no acesso futuro a um emprego; as opiniões destes finalistas repartiram-se (*Sim* – 19,3%; *Não* – 15,6%). Procurava-se ainda perceber qual o tipo de perspectivas os jovens demonstram quanto ao processo de acesso ao primeiro emprego, tendo presente a sua (des)informação sobre as medidas de apoio a este processo (situação já perceptível no último ano de formação académica), bem como a sua preocupação em relação à forma de aceder ao mercado de trabalho.

Quadro 7 – Preparação para o emprego por curso (%)

O MAIS IMPORTANTE NO ACESSO AO EMPREGO É POSSUIR:	CS	GE	GCP	T	EA	EI	EC	EE	EM	EMGI	CA	Total
Competências/perfil adequado	70,2	36,6	45,5	65,9	47,6	35,7	55	53,3	27,3	100	50	53,7
Conhecimentos/amigos com influência	12,8	24,4	36,4	11,4	33,3	28,6	35	13,3	9,1	0	25	20,5
Estágio profissional	10,6	34,1	9,1	18,2	9,5	28,6	10	20	63,6	0	18,8	20,1
CONHECE MEDIDAS DE APOIO AO EMPREGO?												
Sim	63,8	63,4	72,7	63,6	57,1	57,1	45	40	54,5	100	75	61,1
PREDISPOSIÇÃO PARA ACEDER A MEDIDAS DE APOIO AO EMPREGO												
Apoio à criação de empresas	17	22	18,2	9,1	4,8	7,1	10	20	9,1	25	0	13,1
Apoio à criação de emprego	2,1	2,4	18,2	13,6	0	7,1	5	13,3	0	0	12,5	6,6
Estágios profissionais	2,1	2,4	0	2,3	0	7,1	0	6,7	9,1	0	6,2	2,9
Intercâmbios com o estrangeiro	4,3	2,4	0	2,3	0	0	0	0	0	0	0	1,6
PREOCUPAÇÃO FACE AO EMPREGO												
É uma preocupação moderada	27,7	36,6	18,2	31,8	9,5	78,6	55	73,3	63,6	25	25	37,3
É uma preocupação muito forte	57,4	63,4	72,7	61,4	90,5	14,3	40	26,7	36,4	25	31,2	53,7
Não é uma preocupação, porque o emprego já está garantido	10,6	0	9,1	6,8	0	7,1	0	0	0	50	25	6,6
N: 244												

No Quadro 7, verifica-se que, no que respeita ao acesso ao primeiro emprego, os finalistas afirmam que o mais importante é *Possuir competências/perfil adequado* (53,7%), depois *Ter conhecimentos e amigos com influência* (20,5% – saliente-se Gestão Comercial e da Produção, que tem das origens sociais mais elevadas, o que pode explicar esta postura) e o facto de *Ter estágio profissional* (20,1% – saliente-se Engenharia das Madeiras, que revela continuidade na valorização dos estágios). No entanto, as diferenças de opiniões no que respeita às diversas formações em análise não se apresentaram relevantes. Quando interpelados sobre se tinham conhecimento da existência de medidas/programas estatais de apoio ao emprego, 61,1% dos finalistas assumiram uma postura positiva, não se verificando grande diferenciação entre os cursos, exceptuando os cursos de Engenharia Civil e Engenharia Electrotécnica, os únicos que, ao responderem negativamente, apresentam taxas superiores a 50%.

Contudo, estes dados transparecem igualmente um certo alheamento dos finalistas face às questões de emprego, visto que, quando lhes foi pedido para especificarem a que tipos de medidas estariam dispostos a aceder, 24,6% *Não respondem*, o que, a juntar a alguns indicadores incongruentes (por exemplo, *Sim, Não e Não sei especificar*), pode indicar uma certa incapacidade por parte destes finalistas em identificar/especificar medidas efectivas de apoio ao emprego. Pela positiva, saliente-se que o *Apoio à criação de empresas* é a medida mais referenciada, principalmente nos cursos de Gestão e Comunicação Social. Restava-nos interpelar os finalistas sobre a sua futura inserção profissional, onde se constatou uma negatividade relevante.

Assim, 53,7% dos finalistas afirmam que esta constitui uma preocupação *Muito Forte*, sendo as áreas de Comunicação Social, Turismo, Gestão de Empresas, Gestão Comercial e da Produção e Engenharia do Ambiente as mais representativas; por outro lado, 37,3% dos indivíduos afirmam que esta constitui uma preocupação *Moderada*, curiosamente por parte dos finalistas das Engenharias. Nota para os 6,6% que afirmam ter emprego garantido, porque são trabalhadores-estudantes, o que explica estes dados. Apesar desta diferenciação, os finalistas em análise afirmam um nível de preocupação efectiva relativamente à complexidade do processo, que, após o final da sua formação a maior parte deles irá iniciar.

Procurou-se, de seguida, monitorizar posturas que os alunos privilegiam no seu processo de procura de emprego, de forma a dar profundidade a posturas anteriormente verificadas.

Quadro 8
Iniciativas de acesso por curso (até três opções por ordem de importância)

Iniciativas		CS	GE	GCP	T	EA	EI	EC	EE	EM	EMGI	CA	Total
Inscrição no Centro de Emprego	1. ^a	50	39,3	25	51,6	61,9	63,6	42,9	58,3	60	0	81,8	52,2
	2. ^a	20,6	28,6	25	19,4	23,8	9,1	35,7	33,3	40	100	18,2	25,3
	3. ^a	29,4	32,1	50	29,0	14,3	27,3	21,4	8,3	0	0	0	22,5
Contacto com agências privadas de recrutamento	1. ^a	35,1	36,4	40	24,1	16,7	0	11,1	14,3	16,7	33,3	22,2	26,6
	2. ^a	48,6	45,5	60	48,3	50	75	66,7	28,6	33,3	66,7	33,3	48,3
	3. ^a	16,2	18,2	0	27,6	33,3	25	22,2	57,1	50	0	44,4	25,2
Contacto com amigos/familiares	1. ^a	15	50	50	38,1	30	42,9	60	60	0	33,3	10	35,6
	2. ^a	25	14,3	25	33,3	30	28,6	20	20	0	0	40	24,6
	3. ^a	60	35,7	25	28,6	40	28,6	20	20	100	66,7	50	39,8
Colocação ou respostas a anúncios	1. ^a	32,4	7,7	40	22,7	15,4	14,3	18,2	0	25	100	28,6	22,7
	2. ^a	41,2	46,2	20	40,9	46,2	42,9	27,3	80	50	0	28,6	42,2
	3. ^a	26,5	46,2	40	36,4	38,5	42,9	54,5	20	25	0	42,9	35,2
Procurar através do ISPV	1. ^a	0	32,1	0	13,3	0	20	14,3	25	42,9	0	25	21,6
	2. ^a	33,3	42,9	75	40	0	80	28,6	0	42,9	0	50	38,6
	3. ^a	66,7	25	25	46,7	100	0	57,1	75	14,3	100	25	39,8
Criar o próprio emprego/empresa	1. ^a	16,7	20	25	50	33,3	0	25	66,7	0	0	25,9	16,7
	2. ^a	16,7	20	0	20	16,7	16,7	25	0	0	66,7	19	16,7
	3. ^a	66,7	60	75	30	50	83,3	50	33,3	100	33,3	55,2	66,7
Outra: Contacto directo com empregadores	1. ^a	50	100	0	0	0	100	0	0	0	0	0	44,4
	2. ^a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3. ^a	50	0	0	100	0	0	0	0	0	0	100	55,6
N: 244													

Verifica-se uma diversificação das posições assumidas pelos jovens: quanto à primeira opção na procura de emprego é a *Inscrição no Centro de Emprego* (Contabilidade e Administração, Engenharia Informática e Engenharia do Ambiente); a segunda opção mais referida é o *Contacto com agências privadas de recrutamento/selecção* pela positiva (Engenharias Informática, Civil e Mecânica e Gestão Industrial (2,27); finalmente, como terceira opção mais referida, temos *Criar o próprio emprego/empresa* (Engenharia das Madeiras, Engenharia Informática e Gestão Comercial e de Produção).

Estes dados denotam que em termos práticos os finalistas afirmam ir recorrer a uma diversidade de estratégias de acesso ao emprego, destacando-se neste movimento pela diversidade de posturas apresentadas os finalistas de Engenharia Informática. Curioso é o facto de os contactos pessoais não surgirem como um dos recursos mais referidos, tendo presente a importância que os mesmos possuem no acesso ao emprego por parte dos jovens, o que poderá ser reflexo das origens sociais dos mesmos.

Quadro 9 – Posição face ao diploma por curso (%)

POSSE DE DIPLOMA INTERFERE:	CS	GE	GCP	T	EA	EI	EC	EE	EM	EMGI	C A	Total
Aumento da possibilidade de encontrar emprego	70,2	90,2	81,8	90,9	71,4	100	100	93,3	72,7	100	100	86,1
De forma positiva no salário e proveitos materiais	63,8	87,8	81,8	88,6	85,7	92,9	90	86,7	81,8	100	87,5	83,2
No aumento do estatuto social	63,8	65,9	72,7	56,8	61,9	85,7	50	66,7	81,8	75	75	65,2
FACILITARÁ O ACESSO AO PRIMEIRO EMPREGO?												
Sim	55,3	80,5	72,7	72,7	57,1	100	80	80	81,8	50	75	72,1
Não	44,7	19,5	18,2	25	42,9	0	15	20	18,2	50	12,5	25,8
Não responde	0	0	9,1	2,3	0	0	5	0	0	0	12,5	2
JUSTIFIQUE												
Desvalorização dos diplomas	31,9	7,3	18,2	31,8	42,9	,0	20	26,7	9,1	50	6,2	22,5
Aumenta empregabilidade	19,1	29,3	18,2	11,4	14,3	57,1	10	40	27,3	25	0	20,9
Comprova competências	8,5	22	18,2	9,1	4,8	7,1	0	6,7	18,2	25	12,5	11,1
Permite continuidade de formação	6,4	9,8	0	15,9	0	7,1	5	13,3	9,1	0	37,5	10,2
Emprego precário/falta de emprego	17	7,3	9,1	11,4	9,5	0	5	0	0	0	6,2	8,6
Aumento da exigência laboral	6,4	0	9,1	9,1	9,5	0	5	6,7	0	0	0	4,9
Questões pessoais dominam acesso	0	0	0	2,3	0	0	5	0	0	0	0	0,8
Não responde	10,6	24,4	27,3	9,1	19	28,6	50	6,7	36,4	0	37,5	20,9
N: 244												

Os finalistas revelam uma crença significativa na importância do diploma; esta posição assumidamente positiva (acima dos 80%) somente é diminuída no que respeita ao estatuto que o mesmo potencia (positividade desce para a casa dos 60%, mas é ainda marcadamente positiva). Em relação à questão de a posse de um diploma interferir positivamente no *aumento da possibilidade de encontrar emprego*, verifica-se que 86,1% dos finalistas inquiridos exteriorizam uma opinião favorável, evidenciando expectativas positivas face à pertinência do acesso ao diploma como forma de aumentar a sua taxa de empregabilidade futura. Salientam-se, pela negatividade de posição, os finalistas de Comunicação Social e Engenharias do Ambiente e das Madeiras (valores que, em nenhum dos casos, atingem relevância superior aos 30%, mas que confirmam posturas anteriores – dificuldade posteriormente verificadas – a nível de acesso ao primeiro emprego). Podemos questionar se estamos perante “alunos de diploma”?

Quando questionados sobre a possibilidade de a posse de um diploma interferir de forma positiva no salário e mais proveitos materiais futuros, os finalistas exteriorizam, novamente, posições significativamente positivas, uma vez que 83,2% respondem afirmativamente a esta questão. Na perspectiva negativa, encontramos, novamente, o curso de Comunicação Social, o único que, nesta resposta, apresenta significância relevante (34%).

Finalmente, no que respeita a questão da possibilidade da posse de um diploma interferir no aumento do estatuto social, 65,2% respondem afirmativamente, mas esta é, sem dúvida, das três variáveis, a que apresenta resultados positivos menos significativos. Aqui, a representatividade de respostas negativas aumenta, mas as opiniões repartem-se, com diversos cursos a denotarem valores significativos, entre 30% e 50% (Comunicação Social, Turismo, Gestão, Engenharias Civil, do Ambiente e Electrotécnica). Pode concluir-se que, relativamente à perspectiva do aumento de empregabilidade e ganhos materiais, decorrentes da posição de diplomado, as posições são francamente positivas, exceptuando Comunicação Social. Todavia, a última variável apresenta posições mais reticentes. Quando questionados sobre se o diploma permite o aumento de estatuto social, os finalistas evidenciam opiniões mais discordantes, denotando, talvez, uma consciencialização de um mercado de diplomados crescente.

Contudo, ainda denotam grande confiança nas vantagens do diploma a nível profissional. De forma a verificar a efectiva posição dos finalistas face ao diploma, questiona-se a importância do diploma no acesso ao emprego. Os valores apresentam posições muito positivas, evidenciando confiança geral no estatuto de licenciado: 72,1% afirmam que o diploma facilitará o acesso ao primeiro emprego, não se verificando grandes diferenciações entre cursos,

apesar de as áreas de Engenharia (exceptuando a Engenharia do Ambiente) apresentarem taxas muito elevadas, acima da média apresentada. Estes dados dão continuidade aos já apresentados anteriormente sobre a questão do valor simbólico atribuído por estes alunos ao diploma. Quando lhes é pedido que justifiquem a sua opinião, os que responderam afirmativamente à questão anterior dizem que o diploma *aumenta a empregabilidade* (20,9% – Engenharia Informática, Gestão de Empresas e Engenharia das Madeiras), além de comprovar competências (11,1% – Engenharia Mecânica, Gestão Industrial e Gestão de Empresas) e *permitir a continuidade da formação* (10,2% – T e EE).

VII. Conclusões

Tendo presente as origens sociais, as habilitações escolares e a situação profissional dos seus progenitores, verifica-se que esta população enquadra-se no perfil de acesso a este subsistema de ensino, corroborando igualmente a evidente continuidade da procura regional de educação de índole superior verificada em Portugal sobretudo ao nível do ensino politécnico. Esta questão é particularmente evidente quanto analisamos o processo de candidatura; no caso destes finalistas, a taxa de correspondência com a primeira opção de candidatura é elevada, sendo que os que não a conseguiram materializar exteriorizaram desejo de frequentar a mesma instituição, noutra área científica, sempre próxima da efectivamente pretendida em primeira instância. Este movimento tem continuidade ao nível das motivações de escolha dos alunos que exteriorizam uma efectiva identificação com a área de formativa frequentada e uma preocupação com o efectivo aumento das suas qualificações. Por outro lado, atribuem uma importância significativa à frequência do ensino superior como forma de aumentar as possibilidades de encontrar emprego, revelando uma crença efectiva no diploma como forma de aceder a um trabalho qualificado. Constata-se ainda que 16% são trabalhadores-estudantes, o que comprova por outro lado uma efectiva diversificação dos públicos que acedem ao Ensino Superior e por outro os usos diferenciados que o mesmo é alvo, atraindo populações em idade mais avançada e numa fase mais adulta (Galland, 1991).

Ao nível dos estágios curriculares verifica-se que existe uma coerência entre formação e função/área de desempenho, embora aqueles sejam sobretudo de curta duração, centrando-se, fundamentalmente, nas regiões de Viseu e Lisboa. Apesar de tudo, a pertinência deste movimento não é significativa, porque a maioria dos casos diz respeito a estágios enquadrados na estrutura curricular da formação, não permitindo verificar posturas autónomas de antecipação de acesso ao primeiro emprego. Em termos globais e simbólicos,

os finalistas atribuem ao estágio uma importância evidente, como etapa de transição para a vida activa, sendo digna de realce, curiosamente, uma posição ligeiramente mais negativa dos que afirmam já o ter realizado durante o curso. Denotará desilusão com os estágios curriculares realizados?

As posições exteriorizam, sobretudo, o reconhecimento da sua importância ao nível da preparação/integração na vida activa, da aquisição de experiência profissional e do aumento/consolidação de conhecimentos. Relativamente à sua futura situação profissional, os finalistas apresentam-se preocupados, sobretudo os de Gestão Comercial, Comunicação Social e Engenharia do Ambiente, opostamente às restantes formações em engenharia. Contudo, estas posições são relativizadas pelas posturas heterogéneas, mas também muito formalizadas nas hipotéticas estratégias predefinidas de acesso ao emprego exteriorizadas pelos finalistas. Os mesmos afirmam ir recorrer, sobretudo, ao centro de emprego, a empresas de recrutamento, a anúncios e só por último aos conhecimentos pessoais, não exteriorizando estratégias mais individualizadas de pesquisa de emprego. Estas posturas de acesso institucionalizadas podem ser reflexo de uma origem social baixa?

Este movimento torna-se mais claro quando se verificam que, apesar de afirmarem conhecer a existência de medidas/programas de apoio ao emprego, os jovens maioritariamente não as sabem especificar, denotando um certo alheamento destas questões. Constata-se uma subutilização destas estratégias de acesso ao emprego, confirmando a existência de representações profissionais fracas por parte destes finalistas. Esta situação contrapõe tendências exteriorizadas ao nível das motivações de acesso ao ensino superior, onde foi visível uma ligação efectiva com as áreas de formação, apesar da crença evidenciada no estatuto de diplomado. Tal pode explicar efectivamente este afastamento face à realidade laboral sobretudo quando o que está em causa é o acesso ao primeiro emprego regular. Os finalistas evidenciam assim uma crença clara no diploma, principalmente no papel que o mesmo representará no processo de transição para o trabalho, corroborando um comportamento particularmente rígido, formalizado e institucionalizado.

Estas posturas poderão significar um alheamento evidente face à realidade laboral vivida na última década pelos diplomados do ensino superior em Portugal.

Referências bibliográficas

- Alaluf, M. et al. (1987). *Scènes de chasse a l'emploi – L'Insertion professionnelle des Universitaires*. Bruxell: Editions de L'Université de Bruxelles.
- Alves, M. (2007). *A Inserção Profissional de Diplomados do Ensino Superior*: Lisboa: FCT.

- Alves, M. (1998). Inserção na vida activa de licenciados: a construção de identidades sociais e profissionais. *Sociologia – Problemas e Práticas*, n.º 26, 131-147.
- Alves, M. (1997). *A Inserção na Vida Activa de Jovens Diplomados do Ensino Superior*. Dissertação de mestrado. Lisboa: FCT/UNL.
- Alves, N. (2000). *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional dos Licenciados 1994-1998*. Lisboa: UL.
- Alves, N. (2005). *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional dos Licenciados da U.L. – 1993-2003*. Lisboa: UL.
- Alves, N. (2008). *Juventudes e Inserção Profissional*. Lisboa: Educa.
- Amaral, A. e Teixeira, P. (2000). The Rise and Fall of the Private Sector in Portuguese Higher Education. *Higher Education Policy*, n.º 13, 245-266.
- Arroteia, J. C. (1996). *O Ensino Superior em Portugal*. Aveiro: UA.
- Arroteia, J. C. (2002). *O Ensino Superior Politécnico em Portugal*. Aveiro: UA.
- Balsa, C. et al. (2001). *Perfil dos Estudantes do Ensino Superior. Desigualdades e diferenciação*. Lisboa: Colibri/CEOS.
- Barreto, A. (1996). *A Situação Social em Portugal 1960-1995*. Lisboa: ICS.
- Bédoué, C e Giret, J. F. (2004). Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle?. *Économie et statistique*, n.ºs 378-379, 55-79.
- Bills, D. B. (2004). *The Sociology of Education and Work*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Bourdieu, P. (1979). *La Distinction*. Paris: Les Éditions de Minuit.
- Boudon, R. (1973). *Les Méthodes en sociologie*. Paris: PUF.
- Cabrito, B. G. (1997). A equidade no sistema universitário português: da universalidade do discurso à contradição das práticas. *Análise Psicológica*, n.º XV, 1, 33-45.
- Costa, A. F. (2000). *Sociedade de Bairro*. Oeiras: Celta.
- Cruz, M. B. e Cruzeiro, M. E. (1995). *O Desenvolvimento do Ensino Superior em Portugal – Situação e problemas de acesso*. Lisboa: ME.
- Fondeur, Y. e Minni, C. (2004). L'emploi des jeunes au coeur des dynamiques du marché du travail. *Économie et statistique*, n.ºs 378-379, 85-102.
- Galland, O. (1991). *Sociologie de la jeunesse. L'entrée dans la vie*. Paris: Armand Collin.
- Gangl, M. (2002). Changing Labour Markets and Early Career Outcomes: Labour Market Entry in Europe over the Past Decade. *Work, Employment and Society*, Vol. 16(1), 67-90.
- Gautie, J. (2003). Transitions et trajectoires sur le marché du travail. *C.E.E.*, n.º 59, 1-4.
- Germe, J. F. (2001). Au-delà des marchés internes: quelles mobilités, quelles trajectoires?. *Formation-Emploi*, n.º 76, 129-145.
- Ghiglione, R. e Matalon, B. (1993). *O Inquérito – Teoria e Prática*, Lisboa: Celta.
- Giret, J. F. (2000). *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*. Paris: CNRS Éditions.
- Giret, J. F. e Lopez, A. *Des formations pour quels emplois?*. Paris: La Découverte.
- Gonçalves, A. (2001). *As Asas do Diploma. A inserção dos diplomados da Universidade do Minho*. Braga: UM.
- Gonçalves, C. M. (2006). *Emergência e Consolidação dos Economistas em Portugal*. Porto: Afrontamento.
- Gonçalves, C. M. (2005). Evoluções recentes do desemprego em Portugal. *Sociologia*, n.º 15, 123-161.
- Gonçalves, C. M., Parente, C. e Veloso, L. (2001). Licenciados em Sociologia: Ritmos e formas de transição ao trabalho. *Sociologia*, n.º 11, 31-90.

- Gonçalves, C. M., Parente, C. e Veloso, L. (1996). *Formação e Emprego Juvenil em Portugal, França e Dinamarca: Um estudo nas áreas da metalurgia e mecânica e do têxtil e vestuário*. Porto: Fundação da Juventude/Comissão das Comunidades Europeias.
- GPEARI/MCTES (2008). *Índice de Sucesso Escolar no Ensino Superior (2005-2006): Cursos de formação inicial*. Lisboa: GPEARI/MCTES.
- Holdsworth, C. (2004). Family Support During the Transition out of the Parental Home in Britain, Spain and Norway. *Sociology*, Volume 38(5), 909-926.
- Lahire, B. (2005). Patrimónios individuais de disposições – Para uma sociologia à escala individual. *Sociologia, Problemas e Práticas*, n.º 49, 11-42.
- Lapeyronnie, D. e Marie, J. L. (1992). *Campus blues. Les étudiants face à leurs études*. Paris: La Seuil.
- Lefresne, F. (2003). *Les Jeunes et l'emploi*. Paris: La Decouverte.
- Machado, F. L. et al. (2003). Classes sociais e estudantes universitários: origens, oportunidades, e orientações. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.º 66, 45-80.
- Marques, A. P. (2003). Outras transições? Configurações e problemáticas de socialização estudantil. *Sociedade e Cultura. Cadernos do Noroeste*, Série Sociologia, Vol. 21 (1-2), 141-161.
- Marques, A. P. (2004). Mercados profissionais e (di)visões identitárias de jovens engenheiros. *Sociologia – Revista da Faculdade de Letras*, vol. XIV, 165-190.
- Marques, A. P. (2006). *Entre o Diploma e o Emprego: A inserção profissional dos jovens engenheiros*. Porto: Afrontamento.
- Martins, S., Mauritti, R. e Costa, A. (2005). *Condições Socioeconómicas dos Estudantes do Ensino Superior em Portugal*. Lisboa: DGES/MCTES.
- Martins, A. M, Arroiteia, J. C. e Gonçalves, M. M. (2002). *Sistemas de (Des)Emprego: Trajectórias de inserção*. Aveiro: UA.
- Müller, W. e Gangl, M. (eds.) (2006). *Transitions from Education to Work in Europe – The Integration of Youth into EU Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press, 107-128.
- Nicole-Drancourt, C. (2001). *Les Jeunes et le travail*. Paris: PUF.
- OCDE (2007). *Education at a Glance – OCDE Indicators*. Paris: OECD Publications.
- ODES (2000). *Inserção Profissional dos Diplomados do Ensino Superior*. Lisboa: INOFOR.
- ODES (2002). *Inserção Profissional dos Diplomados do Ensino Superior*. Lisboa: Policopiado.
- Purcell, K., Wilton, N. e Elias, P. (2007). Hard Lessons for Lifelong Learners? Age and Experience in the Graduate Labour Market. *Higher Education Quarterly*, Vol. 61, n.º 1, 57-82.
- Rose, J. (1984). *En quête d'emploi*. Paris: Economica.
- Rose, J. (1987). *En Busca de Empleo – Formación, Páro, Empleo*. Madrid: Informes.
- Rose, J. (1998). *Les Jeunes face à l'emploi*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Rose, J. (2003). *L'Université en Éclats*. Université de Provence: CERREQ.
- Rose, J. (2005). Les correspondances multiples entre formations et emplois. In Russel, H. e O'Connell, P. (2001). Getting a Job in Europe: The transition from unemployment to work among young people in nine European countries. *Work, employment and Society*, Vol. 15, n.º 1, 1-24.
- Santos, R. (1991). *Redes sociales y mercado de trabajo*. Madrid: CIS, n.º 119.
- Schomburg, H. (2007). The Professional Success of Higher Education Graduates. *European Journal of Education*, Vol. 42, n.º 1, 35-57.

- Simão, V. e Costa, A. A. (2000). *O Ensino Politécnico em Portugal*. Braga: Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos.
- Sousa, L. (2004). Processo(s) de Transição ao Trabalho: O caso dos diplomados em Comunicação Social. *Sociologia*, n.º 14, 195-225.
- Sousa, L. (2003). *Transição ao Trabalho: Interioridades, desafios ou descontinuidades – O caso do curso de Comunicação Social da E.S.E.V.* Dissertação de mestrado: ISCTE.
- Tavares, D. *et al.* (2008). Student's Preferences and Needs in Portuguese Higher Education. *European Journal of Education*, Vol. 43, n.º 1, 107-122.
- Teichler, U. (2005). *Graduados y empleo: investigación, metodología y resultados – Los casos de Europa, Japón, Argentina e Uruguay*. Buenos Aires: Niño y Dávila Editores.
- Teichler, U. (2007). Does Higher Education Matter? Lessons from a Comparative Graduate Survey. *European Journal of Education*, Vol. 42, n.º 1, 11-34.
- Walther, A. (2006). Regimes of Youth Transitions – Choice, flexibility and security in young people's experiences across different European contexts. *Nordic Journal of Youth Research*, Vol. 14 (2), 119-139.
- Werfhorst, H. e Andersen, R. (2005). Social Background, Credential and Educational Strategies. *Acta Sociológica*, n.º 48 (4), 321-340.
- Vernières, M. (coord.) (1997). *L'Insertion professionnelle: analyses et débats*. Paris: Economica.
- Vincens, J. (1999). L'insertion professionnelle des jeunes – Quelques réflexions théoriques. *Formation et emploi*, n.º 61, 59-71.

Parte III
Estudos em Instituições de Ensino Universitário

Contributos para a delimitação do fim dos processos de inserção profissional

Natália Alves*

Resumo

Neste capítulo procuramos responder a duas questões com que nos temos vindo a debater: Quem deve ser incluído nos estudos sobre os processos de inserção profissional? Que critérios utilizar para determinar o fim desses processos quando utilizamos uma abordagem quantitativa? Com base na análise das potencialidades e das limitações das propostas teóricas elaboradas por Vincens e Vernières e na tipologia de perfis-tipo de inserção dos diplomados da Universidade de Lisboa, defendemos que o universo de estudo dos processos de inserção profissional deve ser constituído pelos diplomados que exerceram o ofício de estudante a tempo inteiro e pelos que exerceram uma actividade remunerada em regime de tempo parcial ou de trabalho ocasional e que o processo de inserção profissional está concluído quando se acede a um emprego estável ou a uma posição estabilizada no mercado de trabalho a qual não se pretende abandonar.

Palavras-chave: Licenciados, inserção profissional, relação salarial fordista, mercados de trabalho transicionais.

Abstract

In this paper we answer two questions: Who must be included in studies on transition-to-work? Which criteria shall we use in order to determinate the end of this process? Based on the analysis of the potential and limitations of the theoretical proposals developed by Vincens and Vernières and on the transition-to-work profiles of the University of Lisbon graduates' we argue that the universe of the study must include the graduates who were full time students and those who had a part-time job or an occasional one. Wu also sustain that the transition-to-work is completed when one can find a steady job or a steady position in the labour market that she or he doesn't intend to leave.

Keywords: University graduates; Transition-to-work; Fordist industrial relation; Transitional labour markets

* Socióloga. Professora do Instituto de Educação da Universidade de Lisboa (nalves@ie.ul.pt).

Introdução

A inserção profissional dos jovens é, desde finais da década de setenta, uma das principais preocupações dos poderes públicos, estando na origem da proliferação de um conjunto diversificado de medidas no âmbito das políticas de emprego, de educação/formação e da juventude. A eleição da inserção profissional como um dos principais problemas, senão mesmo o principal, com que se debate a juventude contemporânea contribui para a importância que esta problemática tem vindo a assumir junto dos decisores políticos, dos cientistas sociais e da sociedade em geral. Com efeito, a passagem do universo escolar para o mundo do trabalho deixou de ser um acontecimento biográfico instantâneo para passar a ser um processo longo e complexo que começou por afectar os jovens com reduzidas qualificações escolares, mas que rapidamente se generalizou à população juvenil mais escolarizada.

A partir dos anos noventa, o emprego dos diplomados do ensino superior adquire uma visibilidade até então inexistente. De grupo privilegiado que sempre foram, os licenciados passam a ser encarados como vítimas: vítimas do desemprego; vítimas da flexibilização da relação contratual; vítimas dos fenómenos de sobrequalificação e de desclassificação social. Os discursos alarmistas sobre o emprego dos licenciados invadem os *media*¹ e o pessimismo instala-se um pouco por todos os países europeus (Teichler, 2000). No entanto, a multiplicidade de dados disponíveis e de estudos realizados mostra uma realidade da situação profissional dos diplomados do Ensino Superior menos negra do que aquela que os debates públicos nos pretendem fazer crer. Na verdade, os discursos catastrofistas sobre o emprego dos licenciados ou, melhor dizendo, sobre o desemprego, são o reflexo de uma nostalgia que se alimenta de uma imagem idílica de um tempo passado, de um tempo em que a licenciatura era o livre-trânsito que permitia usufruir dos privilégios reservados a uma reduzida elite.

É um facto que existe desemprego entre os licenciados, mas ele é sempre inferior ao dos trabalhadores com menores qualificações académicas (OCDE, 2009; Portugal, 2004; Galland e Oberti, 1996); é um facto que a precariedade se instalou entre os licenciados, mas a sua incidência é francamente inferior à dos outros trabalhadores escolarmente menos qualificados (OCDE, 2009; Portugal, 2004). Em suma, é verdade que a sua situação se deteriorou, mas os licenciados continuam ainda a constituir um grupo privilegiado no mercado de trabalho.

¹ Em Portugal, este discurso alarmista está presente nos vários trabalhos jornalísticos que, nos últimos anos, têm sido publicados nos jornais diários e semanários, em particular quando são conhecidas as estatísticas do desemprego.

Porém, as condições relativamente favoráveis que gozam os diplomados do Ensino Superior no mercado de trabalho não impedem que os processos de inserção profissional se tenham tornado mais longos e sinuosos e fortemente dependentes dos ciclos económicos. Com efeito, os estudos realizados por Wolbers (2000), Épiphane, Giret, Hallier, Lopez e Sigot (2001) e Marchal, Molinari-Perrier e Signot (2004) mostram a existência de uma relação entre uma conjuntura de recessão económica e a taxa de desemprego dos licenciados em fase de inserção profissional. Contudo, os efeitos da desaceleração económica sobre o desemprego não são estritamente conjunturais. Eles tendem a marcar, definitivamente, os percursos profissionais dos jovens que ingressam no mercado de trabalho num período de recessão, tornando-os mais vulneráveis ao desemprego ao longo da sua vida profissional (Wolbers, 2000) e, em particular, ao desemprego de inserção (Épiphane *et al.*, 2001). No entanto, o desemprego dos diplomados do ensino superior em processo de inserção não é um fenómeno generalizado, ainda que os jovens espanhóis e italianos sejam aqueles que mais são confrontados com esta situação, como demonstram vários estudos (Iannelli e Soro-Bonmatí, 2003; Teichler, 2002; Moscati e Rostan, 2000; Mora, Garcia-Montalvo e Garcia-Aracil, 2000).

Em contrapartida, a precariedade, essa, não tem parado de aumentar. Em França, quer a percentagem dos diplomados que acede directamente a um emprego com contrato a tempo indeterminado quer a daqueles que se encontram nessa situação ao fim de três anos têm vindo a diminuir de uma forma lenta mas continuada². Não se pense, contudo, que esta é uma tendência exclusiva dos diplomados franceses. Ela tem sido igualmente identificada em vários países europeus. Na Alemanha, Schomburg (2000) declara que o número dos diplomados que não acede a um emprego regular tem vindo a aumentar; em Espanha, a precariedade é um dos maiores problemas dos diplomados, como demonstram os dados apresentados por Masjuan, Troiano e Vivas (1999); em Itália, o estudo realizado por Cammelli (2006) mostra como o ingresso no mercado de trabalho por via de um emprego precário não tem, também, parado de aumentar desde 1999; e nem mesmo a Noruega fica imune a esta tendência, como Arnesen (2000) demonstra.

² A título de exemplo, retenhamos os dados relativos aos diplomados do ensino superior francês em 1996, 1998 e 2004. Em 1996, 62% dos diplomados celebraram com a primeira entidade patronal um contrato a tempo indeterminado enquanto, em 1998, apenas 48% o fizeram e em 2004 a percentagem foi de 39%; três anos depois de concluída a formação de nível superior, 77% dos diplomados, em 1996, têm um emprego estável enquanto a percentagem dos que terminaram em 1998 é de 72% e a dos que finalizaram em 2004 se situa nos 70% (Martinelli e Vergnies, 1999; Couppié, Gasquet e Lopez, 2006; Joseph, Lopez e Ryk, 2008).

No entanto, apesar da multiplicidade de estudos empíricos, a inserção profissional continua a ser, ainda hoje, uma noção fluida e incerta à procura de uma definição conceptual estabilizada, ancorada numa “teoria da inserção” que está, também ela, por construir (Alves, 2008). Neste capítulo, propomo-nos analisar a inserção profissional dos licenciados da Universidade de Lisboa que terminaram a sua formação universitária entre 1999 e 2003 e discutir os critérios para determinar o fim do processo de inserção.

Inserção profissional: obtenção de um emprego estável ou acesso a uma posição estabilizada?

A primeira definição científica de inserção profissional é da autoria de Vincens (1981). Filiando-se na teoria da procura de emprego³ (*job search*), para Vincens, a inserção corresponde a um período de procura de emprego por parte de um agente económico que dispõe de uma informação imperfeita sobre as oportunidades de emprego. Este período tem início quando se verifica uma alteração na forma como o indivíduo utiliza o tempo: o tempo consagrado à procura de emprego passa a consumir uma parte importante do seu quotidiano. Para este economista, o comportamento de procura de emprego é um comportamento racional. É constituído por escolhas e estratégias orientadas pelo princípio da racionalidade, que variam em função das características individuais e dos constrangimentos impostos pelo contexto, e tem em vista a prossecução de um objectivo definido no início da procura, mas que se pode modificar em função das características do sistema produtivo local, da passagem por dispositivos públicos de ajuda à procura de emprego ou de emprego-formação. Sendo um dos cientistas mais preocupados em definir o fim do processo de inserção, Vincens (1981, pp. 68-69) defende que este processo pode não terminar com o acesso ao emprego de reserva, isto é, o emprego que permite parar a procura. Para que o processo de inserção seja dado por concluído é necessário que se verifiquem três condições: que o emprego ocupado seja um emprego durável, no sentido em que os indivíduos não dispõem de informações que lhes permitam antever que terão de mudar num futuro mais

³ A teoria da procura de emprego (Stigler, 1962) postula que a informação sobre as oportunidades de emprego é imperfeita e que na ausência de transparência o acesso à informação acarreta custos, pelo que a decisão de aceitar ou rejeitar um emprego é tomada em função de um princípio de optimização entre a duração e os custos da procura e o salário oferecido. Uma reformulação desta versão inicial é introduzida por MacCall (1970), que propõe o conceito de salário de reserva. O salário de reserva corresponde ao salário que o indivíduo estipula no início do processo de procura de emprego, constituindo-se no critério decisivo para as suas tomadas de decisão, relativamente a aceitar ou rejeitar um emprego.

ou menos próximo⁴; que seja um emprego que não pretendem, voluntariamente, abandonar e, por último, que deixem de utilizar parte do seu tempo na procura de um outro emprego ou no prosseguimento de estudos com o objectivo de mudarem de emprego ou de profissão. Alguns anos mais tarde, Vincens (1997) retoma esta temática distinguindo dois tipos de abordagens: um, centrado no indivíduo e no sentido que ele atribui à inserção enquanto estado final de um processo; outro, centrado no investigador que define os critérios que permitem determinar o fim do processo de inserção de uma *cohorte* de indivíduos. No primeiro caso, Vincens (1997) considera que as investigações realizadas fazem aparecer uma convergência em torno de três ideias-chave. Para alguns jovens, o sentido que atribuem à condição “estar inserido” está associado à continuidade da actividade, à capacidade de trabalhar e de obter um rendimento; para outros, corresponde à existência de uma relação entre expectativas e posição adquirida; para outros, ainda, resulta do facto de o indivíduo não perspectivar uma melhoria da sua situação.

Já quanto à definição dos critérios para determinar o fim do processo de inserção, a questão é muito mais complexa, na medida em que não existe acordo sobre os indicadores a adoptar: taxa de desemprego, no momento da inquirição ou ao longo do processo?; emprego estável, definido a partir do contrato sem termo ou de um tempo mínimo para evitar o efeito do processo de desestabilização dos empregos estáveis de que fala Castel (1995)? A solução para este problema é dada num outro artigo, onde Vincens (1998) propõe o seguimento de *cohortes* definidas pela data da sua entrada na vida activa e analisadas a partir do comportamento de um conjunto de variáveis económicas escolhido *a priori*. Trata-se, portanto, de uma abordagem macroeconómica, longitudinal e que, nas palavras do autor (Vincens, 1998, p. 61), permite identificar em cada *cohorte* os sentidos possíveis de inserção, uma vez mais entendida enquanto estado final, e, simultaneamente, estudar a inserção enquanto “efeito de idade”⁵. Uma análise deste tipo permitiria, em seu entender, distinguir vários tipos de inserções a partir de variáveis como, por exemplo, o emprego ou o salário e teria como consequência substituir a inserção profissional pela sua forma plural. Assim, poder-se-ia falar de inserção no emprego e inserção na remuneração, ainda que estas inserções não fossem temporalmente coincidentes⁶.

⁴ Embora não o refira explicitamente, esta definição de emprego durável remete para um emprego sancionado por contrato de trabalho sem termo.

⁵ Este efeito de idade não tem uma leitura demográfica como à primeira vista poderia parecer, mas sim económica, na qual o efeito idade quer dizer antiguidade no mercado de trabalho e experiência profissional (Vincens e Plassard, 1989).

⁶ Vincens (1998, p. 62) vai ainda mais longe ao propor, como hipótese de trabalho, a noção de regime de inserção. Não se trata de uma noção conceptualmente elaborada, mas sim metodologicamente definida. Partindo da constatação de que as várias variáveis têm comportamentos

A análise da inserção numa perspectiva individual, e que está presente nalgumas das reflexões desenvolvidas por Vincens (1981, 1991), é também partilhada por um outro economista. Vernières (1993, p. 93) define inserção profissional como “o processo através do qual um indivíduo, ou um grupo de indivíduos que nunca pertenceu à população activa, ocupa uma posição estabilizada no mercado de emprego”. A utilização da expressão “posição estabilizada” em vez de “emprego estável” não é, para este autor, uma questão de estilo. A sua utilização indica que o processo de inserção pode dar-se por concluído não apenas quando se acede a um emprego estável, com a estabilidade a ser assegurada pela celebração de um contrato a tempo indeterminado, como acontecia até aos anos setenta, mas também quando se obtém uma posição duravelmente instável no sistema de emprego⁷ (Vernières, 1997). No estudo que realizámos, começámos por utilizar uma definição de inserção profissional que conjuga as propostas avançadas por estes dois autores. Considerámos que o processo de inserção se inicia quando termina a formação escolar, que corresponde a uma sucessão de posições no mercado de trabalho e que está concluído quando se acede a um emprego estável ou a uma posição estabilizada no mercado de trabalho.

Opções teórico-metodológicas

Para estudar a inserção dos diplomados da UL, utilizamos um inquérito por questionário que foi enviado a todos os que terminaram a licenciatura entre 1999 e 2003. Dos dados recolhidos foi extraída uma subamostra com base nos modos de inserção destes licenciados no universo universitário. Nela, retivemos apenas aqueles que, durante a sua formação académica, exerceram o ofício de estudante a tempo inteiro ou foram estudantes-trabalhadores. Os trabalhadores-estudantes, esses, foram excluídos da nossa análise pois são já membros plenos da população activa. Exercem uma actividade profissional a tempo inteiro e a obtenção de uma licenciatura não pode ser considerada

distintos à medida que a *cohorte* avança na sua trajectória e que, relativamente a algumas, é possível identificar um ponto a partir do qual as variações diminuem de tal forma que é possível falar de estabilização, ele sugere desenvolver uma análise com o objectivo de verificar se existem combinações relativamente identificáveis, configurações de mudanças entre épocas diferentes e entre níveis de formação inicial distintos. O regime de inserção seria então caracterizado quer pela nitidez do contraste entre fases de inserção e de estabilização, quer pela sucessão dos pontos de inflexão das diferentes variáveis.

⁷ Esta posição duravelmente instável resulta, na opinião do autor (Vernières, 1997), quer da participação nos múltiplos dispositivos públicos de emprego-formação, quer da sucessão de empregos precários o que, na linguagem dos economistas das teorias da segmentação do mercado de trabalho (Doeringer e Piore, 1971), que Vernières não utiliza, corresponderia a uma inserção no mercado de trabalho secundário.

como o acontecimento biográfico que dá início ao processo de inserção profissional. Para estes diplomados, a licenciatura está ao serviço da concretização de um projecto de mobilidade profissional, não coincidindo, por isso, com o princípio da vida profissional. É certo que, para os estudantes-trabalhadores, a conclusão da formação universitária não corresponde, também, ao início da vida profissional. Ela começou durante a licenciatura ou mesmo antes. Contudo, o tipo de empregos a que acederam e o número crescente de estudantes universitários que concilia a frequência do ensino superior com uma actividade remunerada, exercida em regime de trabalho ocasional ou em *part-time*, levaram-nos a incluí-los na subamostra que construímos. Sendo assim, a análise da inserção profissional não incidiu sobre todos os licenciados da UL, mas apenas sobre aqueles que, durante a licenciatura, assumiram o estatuto de estudantes a tempo inteiro ou de estudantes-trabalhadores.

Esta opção teórico-metodológica permitiu-nos contornar as limitações associadas aos critérios utilizados para definir, em termos individuais, o início do processo de inserção. Com a inclusão dos estudantes-trabalhadores, ultrapassámos o carácter restritivo da proposta de Vernières (1997), para quem apenas os indivíduos que nunca integraram a população activa podem constituir o objecto de estudo empírico dos processos de inserção profissional. A exclusão dos trabalhadores-estudantes conduziu-nos, por sua vez, a restringir o carácter demasiado abrangente do critério *conclusão do percurso formativo*, entendido enquanto o acontecimento biográfico que marca o início da inserção profissional e que está presente em praticamente todos os estudos. A decisão de excluir esta categoria de estudantes decorre da distinção conceptual entre percursos de mobilidade profissional, como são aqueles em que os trabalhadores-estudantes estão investidos, e percursos de inserção profissional, protagonizados pelos estudantes a tempo inteiro e por aqueles que conciliaram a formação académica com uma actividade remunerada, num nicho do mercado de trabalho constituído pelos *student jobs*, de que Wolbers (2003) nos fala.

Percursos-tipo de inserção dos licenciados da UL

A abordagem tipológica permite, como defende Schnapper (2000), sintetizar, de uma forma coerente, dados que se caracterizam por uma elevada complexidade. No caso concreto dos estudos de inserção, o recurso a esta abordagem possibilita, como argumenta Béduwé (2001), dividir uma amostra, em função dos seus modos de acesso a um *estado final*, temporalmente situado. Este estado final corresponde à situação em que os jovens em processo de inserção se encontram, no fim de um determinado período de tempo.

De um modo geral, as tipologias de inserção utilizam como principal critério o estatuto jurídico dos empregos a que a população juvenil acede e permitem identificar os diferentes caminhos percorridos no mercado de trabalho. A sua construção, nomeadamente pelos autores francófonos, toma por referência as análises teóricas da inserção desenvolvidas por Vincens (1981, 1997) e Vernières (1997). Esta opção permite compreender o processo de inserção profissional como a descrição da passagem de um *estado inicial* a um *estado final*, como preconiza Vincens (1997), quer este estado final corresponda a um emprego com um vínculo contratual estável quer a uma situação estabilizada no mercado de trabalho, como propõe Vernières (1997).

Foi precisamente com o objectivo de identificar os percursos-tipo de inserção dos licenciados da UL que construímos uma tipologia de natureza indutiva. De Dubar (1991) e de Pottier (1992), retivemos as trajectórias que correspondem a processos de inserção em que o desemprego é a situação dominante. Grelet (1997) e Giret (2000) foram, todavia, a nossa principal fonte de inspiração. As tipologias por eles criadas, embora utilizem denominações diferentes, reportam-se aos mesmos tipos de trajectórias de inserção profissional. Ambas contemplam os percursos de acesso directo e rápido a um emprego com contrato de trabalho a tempo indeterminado, os que conduzem à obtenção de um emprego estável depois da passagem por vários empregos precários, os que se caracterizam pela sucessão de empregos precários mas onde o desemprego é pontual e, por último, aqueles outros marcados por empregos atípicos e um desemprego recorrente.

A tipologia que indutivamente construímos é, na sua quase totalidade, devedora destas propostas. Tal como elas, socorre-se de categorias “oficiais”, tomando como principais referentes os estatutos jurídicos dos empregos e as situações perante o trabalho administrativamente codificados. É uma tipologia que permite reconstruir os percursos objectivos de inserção, enquanto sucessão de posições e de estatutos, com base em categorias definidas *a priori*, agrupando-os em torno das suas similitudes. É precisamente a identificação do que existe de igual e de diferente na primo inserção e nas trajectórias de inserção dos diplomados que nos permite construir cinco percursos-tipo: o percurso de *inserção rápida num emprego estável*, o de *inserção diferida num emprego estável*, o de *estabilidade na precariedade*, o de *inserção precária* e o de *exclusão*.

O *percurso de inserção rápida num emprego estável* é o percurso ideal. É aquele que faz parte do imaginário colectivo e que corresponde ao “período de ouro” do emprego dos licenciados; é aquele que, senão a totalidade, pelo menos a maioria dos licenciados gostaria de protagonizar; é, enfim, o que continua a alimentar a procura encantada de educação de nível superior. Este percurso,

que corresponde a uma entrada directa no mercado interno das empresas e à inscrição no núcleo duro da relação salarial fordista, engloba os recém-licenciados que, no primeiro emprego, celebraram um contrato sem termo, com a entidade patronal. Por isso, a sua principal característica é a linearidade com que à condição de estudante se sucede o estatuto de trabalhador efectivo. Mas este percurso, em que a estabilidade de emprego impera, não é para todos. Ele está reservado a uma reduzida minoria de licenciados da UL.

O *percurso de inserção diferida num emprego estável* é um percurso em que a estabilidade de emprego não é imediata e a linearidade que caracteriza o percurso anterior é, agora, substituída por uma *linearidade mitigada*. É certo que os diplomados que partilham este percurso trocaram a condição de inactivo pela de activo empregado. Todavia, esta condição encerra uma pluralidade de relações contratuais e de estatutos marcados pela ambiguidade. Antes de celebrarem um contrato sem termo, eles foram trabalhadores precários, falsos trabalhadores independentes, estagiários ou bolseiros. Espaços de socialização e de aprendizagem social, as formas flexíveis de emprego e os *quase-empregos* foram, para estes diplomados, o caminho que tiveram de percorrer para melhorar a sua posição na fila de espera de acesso ao mercado interno das empresas. Eles foram a ponte para a segurança e para a estabilidade contratual. Mas, também neste caso, esta foi uma ponte que poucos conseguiram atravessar.

O *percurso de estabilidade na precariedade* é o que melhor espelha as repercussões das estratégias de flexibilização contratual das empresas sobre as trajectórias de inserção dos licenciados. Ao contrário do anterior, neste a precariedade não é um período probatório pelo qual têm de passar antes de atingir a estabilidade de emprego. Neste percurso, ela é um *modo de vida*. Empregos precários e *quase-empregos* eternizam-se sem que a experiência profissional que proporcionam chegue a ser trocada pela estabilidade de emprego. Os licenciados que partilham este percurso onde a precariedade impera, mas o desemprego ou está ausente ou foi uma experiência pontual e limitada no tempo, ocupam aquilo que Vernières (1997) chamou de *posição estabilizada* no mercado de trabalho. Entre o contrato sem termo que não chega, os estatutos precários que se sucedem e o desemprego a que se mostram imunes, eles vivem uma *estabilidade na instabilidade*. Por isso, os seus percursos regem-se pela estabilidade da condição de activo empregado num contexto de precariedade recorrente. Este é, sem dúvida, o percurso dominante dos licenciados da UL.

O *percurso de inserção precária* é aquele em que empregos atípicos e *quase-empregos* alternam com períodos de desemprego. Neste percurso, não são apenas os estatutos precários que se sucedem. Eles fazem-se acompanhar

por um desemprego de mobilidade recorrente e foram antecidos por um desemprego de inserção de longa duração. Este é um percurso marcado pela não-linearidade. Foi-se desempregado à procura do primeiro emprego no passado, é-se bolseiro hoje, desempregado à procura de um novo emprego amanhã, contratado a prazo no dia seguinte, para se voltar a ser novamente desempregado. O ciclo repete-se, ainda que a ordem se possa alterar. Transitando entre empregos precários, trabalho independente, estágios, bolsas e desemprego, estes diplomados são protagonistas de uma itinerância forçada no mercado de trabalho. Eles são o retrato dos novos trabalhadores dos mercados de trabalho transicionais e os públicos-alvo da flexigurança. O *percurso de exclusão* é aquele em que estão envolvidos os diplomados que, desde a conclusão da licenciatura, nunca tiveram acesso a uma actividade remunerada. Eles eram os únicos que se encontravam a viver uma situação de desemprego de inserção de longa duração e de exclusão, efectiva, do mercado de trabalho. Há mais de um ano que estes diplomados permanecem na fila de espera para acederem ao primeiro emprego. Este é, de todos os percursos, aquele que, de uma forma inequívoca, exprime as dificuldades com que alguns recém-licenciados da UL se confrontam aquando da sua primeira inserção. Mas ele é também o que mais põe em causa a legitimidade das narrativas que advogam que a solução para o desemprego é a educação. A distribuição dos licenciados da UL pelos cinco tipos de percursos de inserção mostra que a maioria é protagonista de percursos onde a precariedade de emprego domina (Quadro n.º1). Com efeito, mais de metade dos diplomados distribuiu-se por dois percursos-tipo: o da *estabilidade na precariedade* e o da *inserção precária*. Ora, se a estes acrescentarmos os que estão envolvidos em *percursos de exclusão*, verificamos que menos de um quarto dos licenciados da UL acedeu a um emprego estável quer imediatamente a seguir à conclusão da formação universitária, quer após a passagem por um período de socialização e aquisição de experiência profissionais no mercado de trabalho.

Quadro n.º 1
Percursos de inserção por período de conclusão da licenciatura (%)

	1999-2003
Percurso de inserção rápida num emprego estável	12,0
Percurso de inserção diferida num emprego estável	11,7
Percurso de estabilidade na precariedade	51,3
Percurso de inserção precária	16,8
Percurso de exclusão	8,2

Com efeito, entre os licenciados que terminaram a formação universitária entre 2000 e 2003, os vínculos precários *estáveis* assumem-se, utilizando as palavras de Auer (2006)⁸, nas novas *relações contratuais-padrão*.

A atribuição do qualificativo estável aos empregos precários, por Auer (*ibidem*), segue de perto a definição de posição estabilizada no mercado de trabalho proposta por Vernières, mas não se esgota nela. A estabilidade na precariedade não é apenas o resultado da recorrência de empregos precários. Ela está, também, associada à permanência numa mesma organização. A constatação de que, apesar dos vínculos precários, alguns trabalhadores permanecem por longos períodos de tempo no mesmo emprego conduz Auer (*ibidem*, p. 44) a falar em empregos temporários de longa duração⁹. No nosso caso, não dispomos de dados que nos permitam identificar este tipo de empregos. No entanto, a elevada percentagem de licenciados que, tendo tido apenas um emprego, é protagonista de percursos de estabilidade na precariedade¹⁰ é um indicador que nos leva a admitir a hipótese de podermos estar a assistir à difusão de *empregos precários de longa duração*, junto destes diplomados.

Considerando, de acordo com a nossa definição inicial, que o processo de inserção profissional está terminado quando os indivíduos acedem a um emprego estável, sinónimo de celebração de um contrato sem termo ou quando obtêm uma posição estabilizada no mercado de trabalho, situações que, no nosso caso, correspondem aos percursos de inserção rápida, de inserção diferida num emprego estável e de estabilidade na precariedade, somos levados a concluir que 85% dos que se graduaram, entre 1999 e 2003, tinham concluído o processo de inserção profissional.

Discutindo o fim do processo de inserção profissional

A opção pelos dois critérios usualmente utilizados para definir o fim do processo de inserção profissional não é nem teórica nem ideologicamente neutra. Se utilizarmos como critério a celebração de um contrato sem termo, estamos a filiar-nos na Teoria da Regulação, a aceitar a hegemonia da relação salarial fordista e a estabilidade de emprego como a relação

⁸ Auer (2006, p. 42) refere-se à erosão da “relação salarial padrão”, definida como um emprego a tempo inteiro sancionado por um vínculo contratual de longa duração, e defende a emergência de novos empregos-padrão: os empregos flexíveis onde a estabilidade de emprego é substituída pela estabilidade de trabalho.

⁹ Para Auer (2006, p. 44) empregos temporários de longa duração são empregos com uma duração média superior a cinco anos.

¹⁰ Dos licenciados que concluíram a formação entre 1999 e 2003 e tiveram apenas um emprego, 57,3% participam neste tipo de percursos.

contratual-padrão. Estamos a aceitar como referência uma relação laboral que, nas palavras de Auer (*ibidem*, p. 41), é vista como parte integrante do defunto modelo fordista e a aderir a uma concepção de emprego que Schmid (1998, p. 4) assegura estar desactualizada e ser impossível de aplicar no actual estágio de desenvolvimento do capitalismo. Se a nossa opção for substituir o emprego estável por uma posição estabilizada, estamos, do ponto de vista teórico, a trocar a Teoria da Regulação pela nova Teoria dos Mercados de Trabalho Transicionais. Neste caso, partilhamos com Auer (2006) as ideias de que a estabilidade de emprego está a dar lugar à estabilidade de trabalho, que a segurança de emprego não é sinónimo de contrato de trabalho sem termo e que os empregos precários estáveis se podem vir a constituir na nova relação laboral-padrão. Simultaneamente, aceitamos também que o futuro reside no trabalho transicional, como Schmid (1998, p. 5) lhe chama¹¹, e que as transições recorrentes entre posições e estatutos estão no cerne das novas relações de trabalho e na emergência dos mercados de trabalho transicionais.

Dissemos que a opção por um dos critérios é não só uma escolha teórica, mas também ideológica. Ideológica, porque cada uma destas teorias constrói uma visão do mundo e um dispositivo conceptual para o interpretar; ideológica, também, porque na sua génese estão duas maneiras diferentes de conceber a relação entre capital e trabalho. A Teoria da Regulação reflecte os conflitos de interesses entre o trabalho e o capital. Ela assenta a sua análise nas condições de uso, de troca e de reprodução das forças de trabalho fruto das condições económicas sociais e institucionais que regulam a vida dos assalariados, como Gazier (1992) advoga. A relação salarial, conceito-chave desta teoria, é um produto da relação de forças entre trabalhadores e patrões, em momentos históricos específicos. Por isso, a relação salarial fordista é o resultado de um contrato social estabelecido entre Estado, sindicatos e patrões, no período do pós-guerra, que não nega a conflitualidade entre trabalho e capital, bem pelo contrário. Na sua génese, esteve a procura de um modo de distribuição da riqueza mais “justo” e a crença na ideia de que da negociação entre interesses estruturalmente antagónicos sairia um resultado de soma nula.

¹¹ O trabalho transicional opõe-se, na perspectiva de Schmid (1998, 2005), ao emprego a tempo inteiro, sancionado pela celebração de um contrato sem termo, com um horário semanal fixo. O trabalho transicional é, para o autor, a solução para responder ao desemprego estrutural, a um modelo de sociedade onde os riscos imperam e a responsabilização individual e colectiva deve ser o princípio orientador das acções individuais e institucionais. O trabalho transicional é um elemento estruturante e estruturador dos mercados de trabalho transicionais e engloba não só todas as formas de trabalho atípico, mas também os períodos de formação, as licenças sabáticas e todas as outras situações em que os indivíduos podem estar voluntária ou involuntariamente envolvidos.

A Teoria dos Mercados de Trabalho Transicionais substitui a oposição entre trabalho e capital pela que opõe os incluídos aos excluídos do mercado de trabalho. A questão não é mais a da distribuição da riqueza produzida, mas antes a de criar mecanismos que permitam combater o desemprego estrutural, apresentado como uma inevitabilidade. A globalização e a internacionalização económicas são concebidas como metafenómenos criados pelas forças mágicas dos mercados, que escapam à intervenção humana. Tomando por referência a sociedade do risco de Beck (2001), a Teoria dos Mercados Transicionais utiliza os conceitos de risco e de incerteza para propor uma nova conceptualização do mercado de trabalho e do próprio trabalho. Os mercados de trabalho transicionais, caracterizados pelas transições entre situações e estatutos (Schmid, 1998, 2005), são acompanhados por um novo conceito de trabalho: o trabalho transicional, que engloba formas de trabalho e não trabalho. Aos indivíduos concretos compete-lhes aprender a lidar com o risco e a incerteza impostos pela globalização económica, responsabilizarem-se pelas escolhas que fazem e esperar que o Estado aperfeiçoe os mecanismos de solidariedade colectiva¹². Aos Estados nacionais, desapaoados das possibilidades de regulação e submetidos à pressão dos agentes que dominam o campo do capital financeiro, como sustenta Gors (2007, p. 327), reservam os defensores desta teoria (Schmid, 1998, 2005; Gautié e Gazier, 2003) um duplo papel. Para combater o desemprego estrutural provocado pela internacionalização e pela globalização, os Estados devem continuar a legislar a favor da desregulação das relações de trabalho, na crença de que ela permitirá o crescimento económico e a criação de mais empregos, contribuindo com esta estratégia para a rescrita das relações entre capital e trabalho. Mas, como a desregulação traz consigo o aumento da precariedade e o risco acrescido de desemprego, é-lhes também incumbida a responsabilidade de aumentar a protecção social, garantindo a segurança económica a todos os que são afastados da esfera do trabalho remunerado. É este pressuposto que está na base da defesa da flexigurança como novo modo de regulação das relações de trabalho, preconizado por Schmid (1998, 2005) e por Gautié e Gazier (2003). A naturalização do carácter hegemónico das forças do mercado, a normalização do risco, da incerteza e da precariedade, a inevitabilidade da globalização e da internacionalização são elementos constitutivos de uma narrativa que procura impor uma nova forma de conceber as relações laborais, assente na substituição da estabilidade de emprego pela estabilidade de trabalho e na negação da conflitualidade que atravessa as relações entre capital e trabalho. Mas esta narrativa, que tem por mote

¹² Para Schmid (2005, p. 20), estes mecanismos são os subsídios de desemprego e os serviços públicos de emprego.

flexibilizar com segurança, serve também para ocultar uma outra realidade: a transferência, para os indivíduos e para o Estado, dos custos económicos e sociais desta nova fase de acumulação capitalista, privatizando-os, quando os desloca para a esfera individual, e nacionalizando-os, quando os coloca sob a responsabilidade das políticas públicas.

No sentido de ultrapassarmos as limitações decorrentes do uso dos critérios emprego estável e posição estabilizada, socorremo-nos uma vez mais da proposta de Vincens. Defende o autor (Vincens, 1981, pp. 68-69) que o processo de inserção profissional pode não terminar com o acesso ao emprego de reserva, isto é, o emprego que permite parar a procura. Para que o processo de inserção seja dado por concluído, é necessário que se verifiquem três condições: que o emprego ocupado seja um emprego durável, no sentido em que os indivíduos não dispõem de informações que lhes permitam antever que terão de mudar num futuro mais ou menos próximo¹³; que seja um emprego que não pretendem, voluntariamente, abandonar e, por último, que deixem de utilizar parte do seu tempo na procura de um outro emprego ou no prosseguimento de estudos com o objectivo de mudarem de emprego ou de profissão. Ao propor estes três critérios para aferir do fim do processo de inserção, Vincens está a dar voz aos seus protagonistas e a ultrapassar as limitações de uma definição baseada em categorias jurídicas e administrativas, nas quais os indivíduos podem, eventualmente, não se rever¹⁴. Foi precisamente para atender a esta proposta que formulámos uma pergunta destinada a identificar os projectos profissionais dos licenciados da UL para os três anos seguintes.

As suas repostas foram agrupadas em torno de três projectos distintos: um *projecto de permanência*, quando esperam manter a situação em que se encontravam; um *projecto de mudança na continuidade*, quando anseiam por uma mudança sem mobilidade externa; e um *projecto de mudança na rotura*, quando desejam uma mudança de emprego, de profissão ou mesmo de situação face ao trabalho.

A *mudança na rotura* é o projecto que congrega um maior número de adeptos enquanto os projectos de *permanência* são acalentados por menos de 20% dos licenciados que se graduaram no período entre 1999 e 2003 (Quadro n.º 2).

¹³ Embora não o refira explicitamente, esta definição de emprego durável remete para um emprego sancionado por contrato de trabalho a termo indeterminado.

¹⁴ Como Vincens (1997) refere, e os estudos de Trottier *et al.* (1998, (1999) também demonstram, o fim do processo de inserção profissional remete para diversos universos semânticos e para várias situações objectivas.

Quadro n.º 2
Percursos de inserção por tipo de projecto profissional (%)

	Permanência	Mudança na continuidade	Mudança na rotura
Percurso de inserção rápida num emprego estável	19,5	44,2	36,4
Percurso de inserção diferida num emprego estável	18,3	43,7	38,0
Percurso de estabilidade na precariedade	17,3	36,4	46,3
Percurso de inserção precária	10,8	26,2	63,0
Total	19,7	36,0	44,3

No entanto, o cruzamento dos tipos de projectos profissionais pelos percursos de inserção reserva-nos algumas surpresas. Entre os licenciados que obtiveram um emprego estável, independentemente do caminho percorrido para o alcançar, mais de metade concebe projectos que não envolvem nem a mudança de emprego nem de profissão. Mas o que dizer dos 36,4% que, sendo protagonistas de percursos de inserção rápida num emprego estável, e dos 38% que, tendo estado envolvidos num percurso de acesso diferido, desejam uma mudança radical? A sua vontade de mudança será sinónimo de um processo de inserção não terminado ou do envolvimento numa carreira profissional?

Se seguirmos à risca a proposta de Vincens, a resposta só pode ser que, mesmo tendo acedido a um emprego estável, este é apenas um emprego de reserva e os licenciados estão disponíveis para mudar de emprego, logo, não terão terminado o respectivo processo de inserção. Todavia, não nos parece ser este o caso. As entrevistas que realizámos (Alves, 2009) a alguns licenciados mostram que aqueles que pertencem ao mundo socioprofissional das carreiras possuem todos um contrato sem termo e o seu desejo de mudança está ao serviço da construção de uma carreira profissional que se pretende em constante evolução nem que para isso seja necessário mudar de empresa ou de profissão. Por isso, o projecto de mudança na rotura a que aspiram os licenciados com um emprego estável não pode ser encarado como indicador de um processo de inserção não terminado. Ele corresponde, isso sim, a uma vontade de mobilidade profissional de quem já é membro de pleno direito da relação salarial fordista.

Sendo assim, a adesão aos critérios definidos por Vincens exige, em nosso entender, algumas cautelas e, em particular, uma clarificação entre o que poderá ser um projecto de mudança inscrito no quadro de um percurso de inserção não terminado e um outro ao serviço do desenvolvimento de uma

carreira profissional. Essa clarificação passa, na nossa opinião, por tomar como referente o tipo de vínculo contratual de quem alimenta mudanças na rotura: se se trata de um licenciado que acedeu a um emprego estável, essa mudança inscreve-se no quadro de uma evolução na carreira profissional, pelo que não pode ser considerada como o indicador de um processo de inserção não terminado; se se trata de um outro que transita entre empregos temporários, então esse desejo de mudança pode ser entendido como sinal de que a inserção profissional não está ainda concluída. Nesta perspectiva, defendemos que todos os licenciados que protagonizaram percursos de inserção rápida ou de inserção diferida, independentemente do projecto profissional que acalentam, tinham terminado o seu percurso e podiam ser considerados profissionalmente inseridos.

Situação diferente é a dos que estão envolvidos em percursos de estabilidade na precariedade (Quadro n.º 2). Os 46,3% que alimentam um projecto de mudança radical alertam-nos para os perigos de considerarmos como inseridos todos os licenciados que vivem percursos de estabilidade na precariedade. Na verdade, o seu desejo de mudança tem aqui um significado diferente. Ele não está ao serviço de uma carreira que não possuem, mas sim da procura de uma outra situação profissional que, não temos muita dificuldade em admitir, lhes permita trocar a estabilidade de trabalho de que nos fala Auer (2006) pela estabilidade de emprego. Assim, para estes 46,3% de licenciados que viviam um percurso de estabilidade na precariedade, o seu processo de inserção não foi ainda dado por concluído. Quanto aos restantes, os seus projectos de permanência ou de mudança na continuidade indiciam uma adesão ao paradigma que advoga a estabilidade do trabalho como norma. Neste caso, o acesso a uma posição estabilizada no mercado de trabalho é por nós considerada como o fim do processo de inserção profissional.

Por último, consideramos que todos os licenciados que se encontram envolvidos em percursos de inserção precária se encontram ainda em processo de inserção, qualquer que seja o projecto que alimentam.

Considerações finais

Em suma, contemplar na análise dos percursos de inserção a proposta de Vincens (1981) permite-nos não só dar voz aos seus principais protagonistas, reduzindo os efeitos de uma categorização imposta do exterior, mas também identificar os limites dessa mesma proposta, quando se trata, como o autor propõe, de considerar inacabados todos os processos de inserção em que os indivíduos alimentem projectos de mudança de emprego ou de profissão. Mas ela contribui também para nos precaver quanto aos perigos

de associar linearmente o fim do processo de inserção à obtenção de uma posição estável na precariedade.

O quadro abaixo sintetiza de uma forma sumária os critérios que utilizamos para definir o processo de inserção profissional.

Quadro n.º 3
Quadro-síntese do fim do processo de inserção (%)

	Permanência	Mudança na continuidade	Mudança na rotura
Percurso de inserção rápida num emprego estável	SIM	SIM	SIM
Percurso de inserção diferida num emprego estável	SIM	SIM	SIM
Percurso de estabilidade na precariedade	SIM	SIM	NÃO
Percurso de inserção precária	NÃO	NÃO	NÃO
Percurso de exclusão	NÃO		

Assim, consideramos que terminaram o processo de inserção todos os diplomados envolvidos em percursos de inserção directa e diferida num emprego estável e os que, sendo protagonistas de percursos de estabilidade na precariedade, estão investidos em projectos de permanência ou de mudança na continuidade. A aplicação deste multicritério permite-nos concluir que 59,4% dos licenciados estavam profissionalmente inseridos.

A análise que desenvolvemos permite-nos, por último, reformular a definição de inserção profissional em que nos baseámos para desenvolver este estudo. Nesta perspectiva consideramos que o estudo da inserção profissional requer o cumprimento de um requisito prévio. Ele não pode abranger todos os diplomados que concluíram a sua formação num determinado ano, como defende Vincens, nem os que nunca participaram na população activa, como sustenta Vernières. No primeiro caso, estaríamos a incluir todos aqueles que estando já inseridos na vida activa optaram por aumentar as suas qualificações académicas; no segundo caso, estaríamos a excluir não só os tradicionais trabalhadores-estudantes mas também o número crescente de jovens que concilia os estudos a tempo inteiro com trabalhos ocasionais ou em *part-time*. Nesta perspectiva, defendemos que o universo de estudo dos processos de inserção profissional deve ser constituído pelos diplomados que exerceram o ofício de estudante a tempo inteiro e pelos que exerceram uma actividade remunerada em regime de tempo parcial ou de trabalho ocasional. Preenchido este requisito, sustentamos que: o processo de inserção se inicia quando termina a formação inicial; corresponde a uma sucessão de

posições no mercado de trabalho e está concluído quando se acede a um emprego estável ou a uma posição estabilizada no mercado de trabalho, a qual não se pretende abandonar.

Bibliografia

- Alves, N. (2008). *Juventudes e Inserção Profissional*. Lisboa: Educa/UI&DCE.
- Alves, N. (2009). *Inserção Profissional e Formas Identitárias*. Lisboa: Educa/UI&DCE.
- Arnesen, C. A. (2000). Higher Education and Graduate Employment in Norway. *European Journal of Education*, 35 (2), 221-228.
- Auer, P. (2006). Mobilidade protegida para o emprego e o trabalho digno: Segurança no mercado de trabalho num mundo globalizado. *Sociedade e Trabalho*, 27, 39-56.
- Beck, U. (2001). *La Société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*. Paris: Editions Flammarion.
- Bédoué, C. (2001). Trajectoire-types: une méthode pour l'étude des mobilités professionnelles. *8èmes journées d'études Céreq-Lasmas-ID*, Construction et usage des catégories d'analyse. Consultado em 8 de Fevereiro de 2006 em <http://www.cereq.fr/cereq/colloques/>.
- Cammelli, A. (2006). *An Overview of Graduate Employment*. Bolonha: AlmaLaurea.
- Castel, R. (1995). *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris: Folio/Essais.
- Couppié, T., Gasquet, G. e Lopez, A. (2006). Les Sept premières années de vie active da la Génération 98. Entre insertion et débuts de carrières. *Bref, Céreq*, 234.
- Doeringer, P. e Piore, M. (1971). *Internal Labour Markets e Manpower Analysis*. Massachusetts: Lexington Books.
- Dubar, C. (1991). *La Socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin.
- Pottier, F. (1992). Formes et logiques de mobilité des jeunes à travers de l'Observatoire des entrées dans la vie active (EVA). In L. Coutrot e C. Dubar (dirs.). *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, 259-284. Paris: La Documentation Française.
- Épiphane, D., Giret, J.-F., Hallier, P., Lopez, A. e Sigot, P.-C. (2001). Génération 98. À qui a profité l'embellie économique ? *Bref, Céreq*, 181.
- Galland, O. e Oberti, M. (1996). *Les Étudiants*. Paris: La Decouverte.
- Gautié, J. (2002). Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes. *Working Paper of CEE*, n.º 15.
- Gazier, B. (1992). *Économie du travail et de l'emploi*. Paris: Dalloz.
- Giret, J.-F. (2000). *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*. Paris: CNRS Editions.
- Stigler, G. J. (1962). Information in the labour market. *Journal of Political Economy*, 70 (5), 94-105.
- Grelet, Y. (1997). Niveau, spécialité et région : des facteurs clés de l'insertion professionnelle. In M. Vernières (coord.), *L'Insertion professionnelle. Analyses et débats*, 29-56. Paris: Economica.
- Gros, M. C. (2007). Quando o capital financeiro conduz o ataque ao Estado Social. In J. M. Pinto e V. B. Pereira (orgs.), *Pierre Bourdieu. A teoria da prática e a construção da sociologia em Portugal*, 313-335. Porto: Afrontamento.

- Iannelli, C. e Soro-Bonmatí, A. (2003). Transition pathways in Italy and Spain: different patterns, similar vulnerability?. In W. Muller e M. Gangl (eds.), *Transitions from Education to Work in Europe. The integration of youth in EU labour markets*, 212-250. Oxford: Oxford University Press.
- Joseph, O., Lopez, A. e Ryk, F. (2008). Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture. *Bref, Céreq*, n.° 248.
- MacCall, J. J. (1970). Economics Information and Job Search. *Quarterly Journal of Economics*, 84, 113-126.
- Marchall, N., Molinari-Perrier, M. e Sigot, J.-C. (2004). Génération 2001. S'insérer lorsque la conjoncture se dégrade. *Bref, Céreq*, n.° 214.
- Martinelli, D. e Vergnies, J. F. (1999). Diplômés de l'enseignement supérieur, la reprise de l'emploi ne profite pas à tous les filières. *Bref, Céreq*, n.° 156.
- Masjuan, J. M., Troiano, H. e Vivas, J. (1999). La inserción profesional de los universitarios de Cataluña. In L. Cachón (ed.), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, 223-250. Valencia: 7 i Mig.
- Mora, J.-G., Garcia-Montalvo, J. e Garcia-Aracil, A. (2000). Higher Education and Graduate Employment in Spain. *European Journal of Education*, 35 (2), 229-238.
- Moscatti, R. e Rostan, M. (2000). Higher Education and Graduate Employment in Italy. *European Journal of Education*, 35 (2), 201-210.
- OCDE (2009). *Education at Glance. OCDE Indicators*. Paris: OCDE.
- Portugal, P. (2004, Março). Mitos e factos sobre o mercado de trabalho português: a trágica fortuna dos licenciados. *Banco de Portugal/Boletim Económico*, 73-80.
- Schmid, G. (1995). Le plein emploi est-il possible? Les marchés du travail « transitoires » en tant que nouvelle stratégie des politiques d'emploi. *Travail et emploi*, 65, 5-17.
- Schmid, G. (1998). *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*. Berlin: WBS, Discussion paper FS I 98-206.
- Schmid, G. (2005). *Social Risk Management through Transitional Labour Markets: Theory and Practice Related to European Experiences*. Paper presented to the Conference "Transitions & Risk: New Directions in Social Policy", Centre for the Public Policy, University of Melbourne.
- Schnapper, D. (2000). *A Compreensão Sociológica*. Lisboa: Gradiva.
- Schomburg, H. (2000). Higher Education and Graduate Employment in Germany. *European Journal of Education*, 35 (2), 189-200.
- Teichler, U. (2000). Graduate Employment and Work in Selected European Countries. *European Journal of Education*, 35 (2), 141-156.
- Teichler, U. (2002) Graduate Employment and Work in Europe: Diverse Situations and Common Perceptions. *Tertiary Education and Management*, 8, 199-216.
- Trottier, C., Laforce, L. e Cloutier, R. (1998). Les Représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université. In B. Charlot e D. Glasman (dirs.), *Les Jeunes, l'insertion et l'emploi*, 309-314. Paris: PUF.
- Trottier, C., Laforce, L., Cloutier, R., Perron, e Diambomba, M. (1999). Planifier ou explorer ? Les projets de formation et les stratégies de l'insertion professionnelle des diplômés universitaires québécois. In A. Degenne, M. Lecoutre, P. Lièvre e P. Werquin (eds.), *Insertion, transition professionnelle et identification de processus*, 360-374. Marseille: Céreq.
- Vernières, M. (1993). *Formation emploi. Enjeu économique et social*. Paris: Cujas.
- Vernières, M. (1997). *L'Insertion professionnelle: analyses et débats*. Paris: Economica.

- Vincens, J. (1981). L'Insertion dans la vie active. In AAVV, *L'Insertion professionnelle des jeunes à la sortie des études postsecondaires*, 69-80. Louvain: Université Catholique de Louvain.
- Vincens, J. (1991). La Demande de diplômés dans l'enseignement supérieur. *Note CEJEE*, 106.
- Vincens, J. (1997). L'Insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle. *Formation emploi*, 60, 21-36.
- Vincens, J. (1998). L'Insertion professionnelle des jeunes. Quelques réflexions théoriques. *Formation emploi*, 61, 59-72.
- Vincens, J. e Plassard, J. M. (1991). Âge, emploi, salaire. *Revue d'économie politique*, 3, 393-495.
- Wolbers, M. H. J. (2000). The Effects of Level of Education on Mobility between Employment and Unemployment in the Netherlands. *European Sociological Review*, 16 (2), 185-200.
- Wolbers, M. H. J. (2003). Learning and Working: Doubled Statuses in Youth Transition. In W. Muller e M. Gangl (eds.), *Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets*, 131-154. Oxford: Oxford University Press.

Emprego dos licenciados universitários: reflexões em torno de dois estudos*

Carlos Manuel Gonçalves**

Resumo

O presente texto toma como tema central o emprego dos licenciados universitários, que na actualidade, por razões de índole estritamente científicas ou institucionais, apresenta uma crescente densidade analítica. A partir da leitura dos resultados de dois estudos sobre os licenciados da Universidade do Porto, focaremos a nossa reflexão nos processos de transição da universidade para o trabalho, nas suas múltiplas dimensões. Pretendemos demonstrar a importância na configuração desses processos do género e das áreas científicas dos cursos.

Palavras-chave: Licenciados, transição para o trabalho, género, área científica.

Abstract

The central theme of this paper is the employment of university graduates. Theme with analytical density for scientific or institutional reasons. From the reading the results of two studies on graduates of the University of Porto, we will analyzing the processes of transition from university to work in its multiple dimensions. We intend to demonstrate the importance of gender and field study in the configuration of these processes.

Keywords: Graduates, transition from education to work, gender, field study.

* O presente texto reproduz, em parte, e complementa dois trabalhos do autor – Gonçalves (2009a e 2009b).

** Sociólogo. Professor do Departamento de Sociologia e investigador do Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto (cmgves@letras.up.pt).

Nas últimas décadas, em Portugal, intensificou-se um processo de recomposição do ensino superior que contribuiu, entre outros aspectos, para o acréscimo do nível de escolaridade da população e para a melhoria dos padrões qualificacionais dos activos no mercado de trabalho. Embora acontecendo mais tardiamente e assumindo modos, ritmos e resultados com certas especificidades, em termos quantitativos e qualitativos, enquadra-se na expansão do ensino superior ocorrida na esmagadora maioria dos países da União Europeia (UE). Recomposição plural e complexa, feita simultaneamente de conjunções e disjunções institucionais e científicas, mas também de redução de antigas desigualdades sociais e territoriais e emergência de outras. Criaram-se instituições de ensino superior, de natureza pública e privada, aumentou e diversificou-se a oferta regional de cursos, cresceu substancialmente o volume de alunos e diplomados, desenvolveram-se novas áreas científicas e especializações temáticas (Simão, Santos e Costa, 2002). Genericamente, verifica-se uma relativa quebra da selectividade social no acesso ao ensino superior, mantendo-se a tendência pesada de reprodução social expressa na sobre-representação dos sujeitos oriundos das classes sociais com maiores recursos económicos, sociais e culturais (Almeida *et al.*, 2003; Estanque e Nunes, 2002; Gonçalves, Parente e Veloso, 2001 e 2004; Vieira, 1995). Contudo, este quadro geral apresenta nuances de acordo com a natureza institucional (universidades, politécnicos, ensino público e não público), as áreas científicas dos cursos, o género e o território (Machado *et al.*, 2003; Mauritti e Martins, 2007; Tavares *et al.*, 2008).

Não é perceptível uma linha política coerentemente aplicada pelos vários governos sobre a configuração que tomou a recomposição do ensino superior e se, existiu, foi no sentido de facilitar uma rápida expansão do sistema, em termos quantitativos, descurando outros aspectos fundamentais para a sua credibilização institucional e científica¹. As escolhas por determinadas áreas de formação académica, em detrimento de outras, e os ritmos de criação dos cursos decorreram sobretudo de lógicas de oportunidade no mercado dos bens escolares, de concorrência entre instituições académicas na conquista de áreas de formação, de sedimentação, senão mesmo de sobrevivência, dos planos de cada instituição académica, de afirmação no espaço social de elites

¹ A posição do Estado pautou-se pela inação política, reduzindo-se aos actos administrativos. Mas, deste modo, foi alcançado um objectivo primeiro – a ampliação da oferta de ensino superior, por via da incorporação dos investimentos privados, de molde a colmatar a incapacidade estatal em fazer crescer expressivamente o ensino público. O volumoso contingente de candidatos não colocados nas universidades e politécnicos públicos, em especial a partir de meados dos anos 1980, vai encontrar no ensino superior privado uma alternativa, só que mais onerosa financeiramente para as famílias e recorrentemente ferida na sua credibilidade científico-pedagógica pelo seu rápido crescimento.

políticas e económicas, de cariz mais territorializado, e da acção directa de grupos de interesses e respectivas instituições de representação política, nas quais se integram alguns grupos profissionais para a afirmação dos seus projectos políticos e económicos.

De uma forma mais visível publicamente, no decorrer dos anos 1990, o ensino superior na Europa é alvo de discursos e de acções, em particular pelo poder político, no sentido da mudança dos seus princípios institucionais. A configuração da autonomia e a redefinição da missão e objectivos do ensino superior (no sentido de incrementar o seu papel para o crescimento económico), a sustentabilidade financeira e a mobilização dos recursos financeiros públicos, a reorganização da oferta de ensino (cursos, áreas temáticas, conteúdos programáticos), a alteração dos métodos de ensino-aprendizagem, a internacionalização da educação e da investigação e a avaliação das instituições académicas são os principais temas em causa. É um movimento que incorpora contestações e contradições, em que pontificam a OCDE e a UE com uma intervenção relevante na formulação dos quadros políticos orientadores sobre o papel da educação nas sociedades contemporâneas. Na UE, irá conduzir à implementação, desde 1999, do Processo de Bolonha inserido no contexto mais vasto do Espaço Europeu de Ensino Superior e do Espaço Europeu da Investigação Científica (Teichler, 2002 e 2009; Kehm e Teichler, 2006; Amaral e Veiga, 2008; Eurodyce, 2000). A nível nacional sedimenta-se a institucionalização de novas formas de governo do ensino superior, de regulação estatal e de quebra continuada do financiamento público no sector. Assiste-se, por seu turno, à afirmação dos discursos de natureza utilitarista sobre a missão e objectivos do ensino superior e ao adensamento das relações desta com o sistema económico (Carvalho *et al.*, 2005).

Apesar de não ser uma temática recente, em alguns países europeus (Schomburg e Teichler, 2006; Teichler, 2009), acresce, nos anos 1990, o questionamento sobre o emprego dos diplomados do ensino superior. Para isso, contribui o facto de a designada empregabilidade² daqueles diplomados, fundamentalmente de natureza quantitativa, ter sido erigida como um dos indicadores da avaliação e certificação das instituições de ensino, de molde a

² Correntemente restringe-se o significado do termo “empregabilidade” ao indivíduo, o que se inscreve na tendência social da crescente individualização das relações sociais (Beck, 2000). Assim, gera-se uma visão fortemente redutora da questão (o indivíduo passa a ser responsabilizado pela sua situação laboral) e encobridora das dinâmicas plurais e complexas do mercado de trabalho. Defendemos que a análise da empregabilidade deve equacionar, em simultâneo, as propriedades e trajectórias dos profissionais, o contexto económico, em termos de crescimento da actividade produtiva, as práticas de selecção e recrutamento da mão-de-obra por parte das empresas, bem como o modo como nestas se configuram as relações de trabalho e a utilização das competências e, ainda, as configurações que tomam os mercados de trabalho.

testemunhar a sua utilidade social e económica³. Igualmente, é de adicionar as dificuldades vivenciadas pelos diplomados na sua transição para o trabalho, na sua vulnerabilidade ao desemprego, à insegurança e à precariedade laborais. No plano científico saliente-se, na qualidade de estudos comparativos entre países europeus sobre a situação laboral dos diplomados, o “Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe” (CATEWE), em 2003 (Muller e Gangl (edit.) 2001), o “Higher Education and Graduate Employment in Europe” (CHEERS), realizado entre 1998 e 2000 (Schomburg e Teichler, 2006; Teichler (edit.) 2007), e, ainda, o “Research into Employment and Professional Flexibility” (REFLEX), em 2005 (Allen e Velden (eds.) 2008). Estudos que apresentam contributos importantes para o tema e aos quais se acrescentam os do Centre d’Etudes et de Recherches sur les Qualifications, em França, do Office Federal de la Statistique, na Suíça, e da Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, em Espanha. Entre nós, o emprego dos diplomados pelas universidades e politécnicos vem sendo objecto de atenção tanto por parte da sociologia como da psicologia⁴. Os trabalhos realizados enquadram-se, quer em processos de avaliação da qualidade do ensino superior, recorrentemente da responsabilidade das próprias instituições de ensino, quer em projectos de investigação científica exteriores a essas instituições e directamente dirigidos para a temática. Da leitura dos textos sobre o emprego dos diplomados do ensino superior ao nível europeu ressalta, a par de outros elementos, a diversidade de conceitos, de modelos de análise e de estratégias metodológicas. Facto, em si,

³ No plano do discurso político, ao ensino superior cabe hoje demonstrar a sua utilidade, principalmente de natureza socioeconómica. O volume e resultados das investigações realizadas, os fluxos de transferência de conhecimentos para as empresas e a denominada empregabilidade dos diplomados foram eleitos como indicadores de avaliação e certificação do ensino superior.

⁴ Sem pretensões de uma lista exaustiva, destacamos os seguintes contributos: Baptista (1996), Inofor (2000 e 2001) e Escária (coord.) (2006) sobre a globalidade dos diplomados a nível nacional; Arroiteia *et al.* (1998 e 2002), respeitante aos licenciados da Universidade de Aveiro; Alves (2001, 2005 e 2007), aos da Universidade de Lisboa; Gonçalves, Menezes e Martins (2008 e 2009), aos da Universidade do Porto; Romão (2004) analisa os diplomados do ensino superior do Algarve; Gonçalves (2001) e Marques (2006), os licenciados de alguns dos cursos da Universidade do Minho; Alves (2007 e 2009) focaliza-se nos licenciados da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Lisboa, nas duas primeiras obras, e nos mestrandos e doutorandos de várias universidades na última; Gonçalves, Parente e Veloso (2001 e 2004) tomam por objecto empírico os licenciados em Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto; Sousa (2004), os diplomados em Comunicação Social do Instituto Politécnico de Viseu; Cabral-Cardoso, Estêvão e Silva (2006) abordam os licenciados da Universidade do Minho sobre as suas competências transversais; Almeida (2007) sobre os diplomados da Escola Superior Empresarial de Setúbal; Saúde (2007), diplomados do Instituto Superior Politécnico de Beja; Gonçalves (coord.) (2009), os licenciados em Ciências Sociais e Humanas da Universidade do Porto; Paulino (2008), os licenciados em Psicologia.

nada excepcional, mas comum às ciências sociais, mormente à sociologia, qualquer que seja a problemática em análise e que deve ser tomado como uma característica intrinsecamente virtuosa para a densificação analítica sobre as dinâmicas sociais. No caso presente, deparamo-nos, como vimos afirmando (Gonçalves, Parente e Veloso, 2001 e 2004), com conceitos diversos para darem conta, em especial, do acesso ao emprego, do desemprego e das trajetórias profissionais dos diplomados do ensino superior numa fase inicial da sua vida laboral⁵. Os termos transição da educação para o emprego ou para o trabalho são usados em estudos como o CHEERS, o REFLEX e o CATEWE e representam genericamente o período posterior à obtenção da titulação académica com temporalidades diferenciadas de acordo com o *corpus* teórico-metodológico de cada estudo. Privilegia-se, em todos, modelos analíticos que incorporam um conjunto interdependente de dimensões explicativas da transição, que passam pelos atributos sociodemográficos dos diplomados, pelos sistemas de ensino superior, pelas estruturas económicas e pelas configurações do mercado de trabalho.

Encontramos nas propostas de Rose (1998) uma posição teórica mais sistemática e consistente. A primazia é dada ao conceito de “transição profissional” – um processo longo no tempo, autonomizado, complexo, com ritmos e formas diversas, que é estruturado e organizado pelas intervenções do Estado, das empresas, da escola, das redes sociais e dos intermediários de emprego e que sofre igualmente a influência dos comportamentos dos sujeitos. As dinâmicas e lógicas sociais detêm um estatuto analítico axial na transição (o que afasta o autor da teoria do capital humano que valoriza a acção estratégica e racional dos sujeitos). O autor aponta para que o enfoque se centre nas formas de organização desta transição, nos papéis dos actores institucionais que nela mais intensamente participam, não esquecendo os processos de socialização que ocorrem no âmbito da própria transição. Por sua vez, Vincens (1997 e 1998), Vernières (1997), Trotter *et al.* (1995), entre outros, problematizam o emprego dos diplomados, e dos jovens em geral, mobilizando o termo inserção profissional, embora com significações diferenciadas em relação a aspectos como: a determinação do período de inserção profissional; os elementos identificadores de uma situação plena de inserção; o grau de valorização explicativa da acção estratégica e racional dos sujeitos e dos elementos socioeconómicos estruturantes dos processos de inserção.

⁵ Não iremos enveredar por uma análise circunstanciada das propostas teóricas sobre a questão. Unicamente nos quedaremos pelo destacar de alguns aspectos que consideramos como justificativos das nossas opções teórico-metodológicas. Por exemplo, os textos de Gonçalves (2009a), Alves (2007) e Alves (2008) passam em revista aquelas propostas teóricas.

Num olhar sinteticamente retrospectivo para o passado recente, ressalta a diversificação das abordagens teórico-empíricas sobre o emprego dos jovens. Aos estudos de natureza quantitativa e sociográfica sobre as condições de trabalho dos diplomados, em que o inquérito por questionário é a técnica de recolha e tratamento de informação por excelência, que ainda se mantêm muitas vezes por razões científicas ou institucionais, juntaram-se outros que, partindo da descrição, optam por uma leitura mais holística, dando primazia à identificação e à interdependência dos factores socioeconómicos estruturantes das condições e trajectórias profissionais (Teichler, 2009). Outros estudos enveredam, a par do inquérito aos diplomados e, por vezes, no prolongamento dos resultados nele obtidos, por entrevistas semidirectivas a grupos restritos de diplomados de modo a aprofundar, complementar ou captar outras dimensões e posicionamentos sociais não abordados anteriormente, ou ainda a observação de diplomados, empregadores, docentes e responsáveis dos estabelecimentos de ensino, recorrendo simultaneamente às técnicas do inquérito por questionário e da entrevista (Dubar, 2001; Nicole-Drancourt, 1991; Nuez, 2006). Por fim, no âmbito da abordagem qualitativa, sustentada no interaccionismo simbólico e na fenomenologia, em outras investigações, mobiliza-se a entrevista de pendor biográfico a um número restrito de diplomados (Trottier, Laforce e Cloutier, 1997).

A diversidade teórico-metodológica assinalada expressa, entre outros factores, a elaboração de quadros conceptuais que pretendem obter uma maior heurística das plurais e poliformes mutações que actualmente trespasam o emprego dos diplomados do ensino superior, em especial na sua qualidade de debutantes. Embora com variações em função do país, do género e da área científica do curso, por comparação com contextos temporais anteriores, os estudos indicados acima apontam globalmente para: temporalidades mais longas no acesso ao primeiro emprego; percursos marcados pela mobilidade entre diversas situações como desemprego, emprego ocasional e formação-estágio profissional, sem que os mesmos estejam condicionados a uma linha de continuidade, mas fundamentalmente de oportunidade, de modo a evitar-se a exclusão social; vulnerabilidade acrescida face ao desemprego; situações de sobre-educação⁶ que fragilizam a situação laboral do diplomado; sujeição à instabilidade e precariedade laboral.

Consideramos que a análise sociológica da transição da universidade para o trabalho assenta no equacionamento dos factores que, de modo interdependente, estruturam essa transição⁷. Estão, neste caso, a natureza da conjuntura

⁶ Igualmente referenciado como de desclassificação socioprofissional ou ainda de sobrequalificação académica.

⁷ No seguimento das propostas de Rose e Teichler.

económica, as configurações e mecanismos do mercado de trabalho, a organização do trabalho, as práticas de recrutamento e gestão dos recursos humanos pelos empregadores, a intervenção do Estado, nas suas várias modalidades, no campo do emprego, as dinâmicas de funcionamento do sistema educativo, a área científica do curso e valor do título académico obtido, a origem e pertença social, o género, os trajectos biográficos, as atitudes e estratégias dos licenciados sempre inseridas num quadro social constrangedor. Isto sem omitir que a transição da universidade para o trabalho é um período de socialização e de construção identitária, que poderá ser simultâneo a alterações na situação de conjugalidade e parentalidade dos diplomados.

No presente texto, iremos abordar dois estudos sobre os licenciados da Universidade do Porto (UP). Um, da responsabilidade de investigadores do Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, datado de 2007, que analisa as relações entre a transição da universidade para o trabalho, a precariedade laboral e a vida familiar dos licenciados dos anos lectivos de 1996-97 a 2003-04, nas áreas científicas das Ciências Sociais e das Humanidades da Universidade do Porto (por economia de escrita designar-se-á por LCSH)⁸. Um outro que engloba os licenciados da UP de 2006-07, realizado pelo Observatório do Emprego da Universidade do Porto, em 2009, e centrado exclusivamente na transição da universidade para o trabalho (LUP)⁹. Por razões de natureza metodológica, não seguiremos

⁸ Corresponde ao projecto denominado “Precariedade profissional dos diplomados da Universidade do Porto em ciências sociais, humanidades e administração e alternativas de inserção futura” (POCI/SOC/58441/2004) financiado, por concurso público, pela Fundação para a Ciência e Tecnologia. A equipa de investigadores foi composta por Carlos Manuel Gonçalves, na qualidade de investigador responsável, Carlota Quintão, Cristina Parente, Isabel Dias, Luísa Veloso, Mónica Santos e Sofia Cruz. O estudo incidiu particularmente sobre determinados eixos: os processos de transição da universidade para o mundo do trabalho; as trajectórias profissionais; as relações entre conhecimentos académicos e actividades profissionais; a precariedade laboral e as suas articulações com a vida familiar e social; as relações entre trabalho, emprego e de género; os modos de mobilização e gestão dos licenciados nas organizações económicas; os sentidos, significados e vivências dos licenciados quanto às suas transições profissionais, posições no mercado de trabalho, precariedade laboral e vida familiar e, ainda, as suas expectativas face ao futuro profissional. Enveredou-se por uma estratégia metodológica que cruza e complementa uma abordagem de natureza quantitativa e outra qualitativa assente, no plano das técnicas de recolha e tratamento da informação, num inquérito por questionário *online* a uma amostra probabilística do total de licenciados (com uma taxa de resposta de 27,4%), em entrevistas semidirectivas a licenciados, em situação de precariedade laboral, aplicadas em dois momentos temporalmente disjuntos das suas trajectórias profissionais, e ainda em entrevistas a empregadores. Os resultados do estudo estão publicados em Gonçalves (coord.) (2009).

⁹ O autor do presente texto integra a equipa de coordenação do Observatório do Emprego da Universidade do Porto. Para o estudo, aplicou-se um inquérito por questionário *online* à totalidade dos 3025 licenciados pela Universidade do Porto do ano lectivo de 2006-07. Obteve-se uma forte taxa de resposta, 53,3%. O inquérito abordou: características sociodemográficas; situação laboral à data do inquérito; acesso ao primeiro emprego regular; primeiro e actual

uma perspectiva comparativa entre os estudos¹⁰. Equacionaremos os resultados dos estudos em relação a dois aspectos, o acesso e as características do primeiro emprego, tomando como dimensões analíticas principais os cursos/áreas científicas e o género.

1. O acesso ao primeiro emprego

Podemos considerar que o acesso ao primeiro emprego representa para os licenciados um momento particular na sua transição da universidade para o trabalho e no seu trajecto biográfico. Para muitos, é um momento de intensa aprendizagem dos processos de funcionamento do mercado de trabalho, por via, por exemplo, da procura de emprego. Igualmente poderá representar a quebra, por vezes conjuntural, das suas aspirações, sobre o futuro profissional, construídas ao longo da formação académica. Alguns, face às dificuldades de obtenção de um emprego, acabam por conformar-se ao volume e qualidade de empregos disponibilizados.

Como apontámos acima, a dinâmica da conjuntura económica e as configurações e mecanismos do mercado de trabalho são factores importantes, em interdependência com os restantes, para a estruturação da transição da universidade para o trabalho. Para Portugal, em termos de emprego, entre 1998 e 2008, constata-se sinteticamente o seguinte: *i*) acréscimo da participação da população residente na actividade económica para o que concorreu a crescente feminização do mercado de trabalho (uma das tendências de reconfiguração da sociedade portuguesa com uma expressão mais efectiva desde os anos 1970)¹¹, que se articula com outras dinâmicas sociais, em particular a família e a conjugalidade (Torres, 2004; Dias, 2007); *ii*) ao invés do acontecido nos três primeiros anos, a partir de 2002, e por força da entrada da economia portuguesa numa fase de crise, com matizes diferenciados ao longo do arco temporal em referência e no último ano já fortemente afectada pela crise económico-financeira mundial, a taxa de emprego apresenta um andamento decrescente, embora com velocidades diferenciadas conforme o género; *iii*) a taxa de desemprego, principalmente a feminina, evolui negativamente, traduzindo uma pesada crise de emprego ao nível do

empregos; satisfação face ao trabalho; avaliação da formação académica; relação entre trabalho e formação académica; trajectórias profissionais e ensino-formação; expectativas e projectos quanto à futura formação académica e à vida profissional; orientações face às principais dimensões da vida. Os resultados estão disponíveis em Gonçalves, Menezes e Martins (2009), acessível em <http://sigarra.up.pt/up/>

¹⁰ Por economia de formulação do texto, os quadros que iremos apresentar encontram-se divididos em duas partes, cada uma delas correspondendo a um dos estudos.

¹¹ Consultem-se: Ferreira (2003); Casaca (2005); Almeida *et al.* (1994); Freire (2008).

país (o que aconteceu, com valores disjuntos para a esmagadora maioria dos países da UE) (Gonçalves, 2005); *iv*) quanto aos activos com o ensino superior completo, a evolução dos indicadores contemplados no quadro abaixo reflecte igualmente a quebra do emprego. A taxa de desemprego desse segmento quase duplica, entre 2001 e 2008, com um acréscimo relativo mais amplo para as mulheres.

Quadro 1
Indicadores sobre o mercado de trabalho

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
TAXAS DE ACTIVIDADE											
Total	50,3	50,5	51,1	51,7	52,2	52,3	52,2	52,5	52,8	53,0	53,0
Homens	57,4	57,5	57,9	58,4	58,7	58,4	58,1	57,9	58,2	58,2	58,2
Mulheres	43,7	44,0	44,8	45,5	46,1	46,6	46,7	47,4	47,7	48,1	48,0
COM O ENSINO SUPERIOR COMPLETO											
Total	86,0	87,4	87,3	87,5	87,3	86,5	86,1	86,4	84,6	85,4	86,0
Homens	86,7	88,0	87,8	87,5	87,9	87,5	86,4	87,0	85,5	86,4	87,0
Mulheres	85,6	86,9	86,9	87,5	86,9	86,0	85,8	86,0	84,0	84,8	85,3
TAXAS DE EMPREGO											
Total	57,4	57,7	58,5	59,1	58,9	58,2	57,8	57,5	57,7	57,6	57,8
Homens	67,0	66,8	67,6	68,0	67,6	66,2	65,6	64,8	65,1	65,0	64,9
Mulheres	48,6	49,4	50,3	50,9	50,9	50,8	50,6	50,8	50,8	50,9	51,2
COM O ENSINO SUPERIOR COMPLETO											
Total	83,1	84,1	84,6	84,5	83,0	81,4	81,5	80,9	79,3	79,0	80,0
Homens	84,4	85,2	84,6	85,4	85,1	83,1	82,3	82,1	81,3	81,6	82,7
Mulheres	82,2	83,3	85,7	83,8	81,7	80,2	81,0	80,2	77,8	77,3	78,3
TAXAS DE DESEMPREGO											
Total	4,9	4,4	3,9	4,0	5,0	6,3	6,7	7,6	7,7	8,0	7,6
Homens	3,9	3,9	3,1	3,2	4,1	5,5	5,8	6,7	6,5	6,6	6,5
Mulheres	6,2	5,0	4,9	5,0	6,0	7,2	7,6	8,7	9,0	9,6	8,8
COM O ENSINO SUPERIOR COMPLETO											
Total	3,4	3,7	3,1	3,4	4,9	6,0	5,3	6,3	6,3	7,5	6,9
Homens	2,6	3,2	2,4	2,3	3,2	4,9	4,7	5,6	4,9	5,5	4,9
Mulheres	4,0	4,2	3,7	4,2	5,9	6,7	5,7	6,8	7,4	8,8	8,2

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Nos estudos nacionais e estrangeiros sobre o emprego dos diplomados do ensino superior, a situação laboral após a conclusão do curso e o tempo de obtenção do primeiro emprego são indicadores relevantes na identificação dos processos de inserção ou de transição (conforme os quadros conceptuais mobilizados). Tendo presente os dados acima indicados sobre o mercado de trabalho, revisitaremos para essa questão os resultados dos estudos que tomamos como referência. Proporções limitadas de inquiridos do LCSH¹², à data da aplicação do inquérito por questionário (2006), ainda se encontravam desempregadas após a conclusão do seu curso, na situação de desemprego de inserção (Pais, 1998), ou não tinham acedido ao emprego e eram estudantes ou formandos. Globalmente, o desemprego afectava mais as mulheres que os homens e variava entre os cursos. As mais penalizadas eram as licenciadas em História, curso em que igualmente se constata o maior diferencial entre homens e mulheres. Quanto ao acesso ao primeiro emprego, 15,6% começaram a trabalhar imediatamente após a conclusão do curso. Sublinhe-se que a proporção de homens é cerca do dobro das mulheres. Os cursos de Economia e Gestão, para ambos os géneros, destacam-se dos restantes no rápido acesso ao emprego, o que corresponde, por vezes, a licenciados que iniciaram a procura de emprego ainda como estudantes ou então receberam convites directamente formulados pelas organizações económicas. Ao fim de seis meses, a diferença entre géneros encontra-se mais reduzida (72,4% das mulheres e 79,5% dos homens estavam empregados).

Quadro 2
Situação laboral e tempo de obtenção do primeiro emprego (% em linha)

	Cursos/Áreas Científicas		Situação laboral a)		Tempo de obtenção do primeiro emprego (em meses)				
			Ainda desempregado	Estuda ou formação/estágio profissional	Começou logo a trabalhar	1-6	7-12	13 e +	Média
LCSH	História	M	11,4	11,4	9,3	48,1	29,6	13,0	8,2
		H	6,1	12,1	14,8	51,9	11,1	22,2	8,5
	Economia e Gestão	M	2,0	3,0	26,6	55,3	16,0	2,1	3,5
		H	2,7	2,7	35,2	52,1	9,9	2,8	2,8

¹² Elaborámos uma agregação dos cursos: História reúne os cursos de História, História, variante História de Arte, História, variante Arqueologia e Arqueologia; Línguas e Literaturas Modernas incluem as respectivas variantes (Estudos Portugueses e Franceses; Estudos Franceses e Alemães; Estudos Franceses e Ingleses; Estudos Ingleses e Alemães; Estudos Portugueses; Estudos Portugueses e Alemães; Estudos Portugueses e Espanhóis, Estudos Portugueses e Ingleses), bem como o curso de Estudos Europeus.

LCSH	Línguas e Literaturas Modernas	M	2,1	4,7	7,9	56,2	21,9	14,0	7,2
		H	4,8	9,5	5,6	72,2	22,2	0,0	4,4
	Filosofia	M	5,6	0,0	0,0	76,5	23,5	0,0	5,2
		H	0,0	9,1	10,0	70,0	10,0	10,0	5,6
	Geografia	M	7,7	2,6	8,6	71,4	11,4	8,6	4,3
		H	0,0	4,2	21,7	69,6	8,7	0,0	2,3
	Psicologia	M	2,7	5,4	17,6	66,7	12,7	2,9	3,8
		H	0,0	0,0	18,2	45,5	18,2	18,2	9,7
	Sociologia	M	3,0	1,5	6,3	64,1	17,2	12,5	6,6
		H	0,0	11,8	33,3	26,7	33,3	6,7	4,8
	Total	M	3,9	4,7	12,7	59,7	18,8	8,8	5,7
		H	2,6	6,3	24,6	54,9	13,7	6,9	4,5
HM		3,6	5,1	15,6	58,6	17,5	8,3	5,4	
LUP	Educação	M	16,7	4,2	0,0	52,6	15,8	31,6	8,6
		H	0,0	20,0	0,0	50,0	25,0	25,0	7,0
	Artes e Humanidades	M	22,8	18,9	8,1	62,2	18,9	10,8	5,7
		H	30,8	28,2	6,3	50,0	25,0	18,8	7,5
	Ciências sociais, Comércio e Direito	M	10,7	18,0	27,7	51,2	18,7	2,4	3,9
		H	11,0	13,6	29,2	60,7	9,0	1,1	2,4
	Ciências, Matemática e Informática	M	15,1	27,3	12,7	53,2	17,7	16,5	6,1
		H	12,5	26,3	22,4	59,2	18,4	0,0	3,6
	Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	M	6,4	19,2	13,8	70,7	15,5	0,0	3,3
		H	5,5	12,4	41,2	54,5	3,6	0,6	1,7
	Agricultura	M	11,1	22,2	16,7	50,0	25,0	8,3	5,6
		H	0,0	20,0	0,0	50,0	25,0	25,0	10,0
	Saúde e Protecção Social	M	1,4	15,2	41,1	56,6	1,7	0,6	2,3
		H	0,0	8,8	48,1	48,1	1,9	1,9	1,9
	Serviços	M	6,5	25,8	9,5	76,2	14,3	0,0	3,4
		H	9,1	18,2	6,3	62,5	18,8	12,5	4,9
	Total	M	10,6	19,1	24,2	57,1	13,2	5,5	4,0
		H	9,1	15,9	33,4	55,7	8,4	2,5	2,6
HM		10,0	17,9	27,8	56,6	11,3	4,3	3,5	

Notas: a) Unicamente são referenciadas as categoriais estatisticamente mais relevantes.

No caso do estudo LUP¹³, constatamos diferenças significativas entre as áreas científicas e o género, quanto à situação ocupacional dos licenciados, no momento de aplicação do inquérito (ano de 2009). Com excepção da área das Ciências Sociais, Comércio e Direito nas restantes o peso do desemprego feminino é superior. Artes e Humanidades avultam pelas percentagens mais elevadas de desempregados em ambos os géneros, encontrando-se a Saúde e Protecção Social na posição oposta. Assume vantagem o peso dos licenciados que enveredaram por continuarem exclusivamente no sistema de ensino-formação (o que é um padrão quase comum a todo os cursos). Para 27,8% do total dos inquiridos (24,2% do total das mulheres e 33,4% dos homens), o ingresso no emprego ocorreu imediatamente após a conclusão do curso. Artes e Humanidades e os Serviços caracterizam-se, quanto a este item, pelos seus valores mais baixos, em ambos os géneros, o que não acontece para a Saúde e Protecção Social e a Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção (no caso unicamente dos licenciados). As duas últimas áreas registam as proporções mais elevadas de licenciados empregados ao fim de seis meses e os tempos de obtenção do emprego mais reduzidos (em média). Atenda-se que uma ampla maioria dos licenciados da UP estava empregada (81,3% das mulheres e 89,1% dos homens). A par deste indicador (mas global) parcialmente favorável, se tivermos em conta a crise de emprego existente, o desemprego de longa duração subsistia, em proporções relevantes, para homens e mulheres na Educação e nas Artes e Humanidades e unicamente nas mulheres nas Ciências, Matemática e Informática e dos Serviços. Uma nota de síntese impõe-se retirar: conquanto seja sempre de ressaltar a influência que o curso ou a área científica têm na configuração dos ritmos e dos modos de ingresso no primeiro emprego, sobressai, para os dois estudos, o facto de as licenciadas terem em média um tempo de obtenção do primeiro emprego superior e serem mais vulneráveis ao desemprego do que os seus colegas masculinos.

Esta nota convoca para debate algumas questões que passaremos a abordar. As posições no mercado de trabalho dos licenciados no período imediato à conclusão dos seus cursos estão actualmente, por razões várias, sujeitas a um escrutínio no plano científico e da sociedade em geral. Procuram-se as causas para o desemprego de inserção, para o alongamento do tempo de obtenção do primeiro emprego e para o fenómeno da sobre-educação. A transição

¹³ Para o efeito, categorizamos as 65 licenciaturas da UP de acordo com a Classificação das Áreas Científicas em vigor. Sublinhe-se que o elevado nível de agregação subjacente a cada uma das áreas científicas impossibilita uma análise muito detalhada, a par de englobar, por vezes, cursos cujos licenciados têm trajectórias diferenciadas no mercado de trabalho. Por esta razão, os resultados devem ser lidos unicamente como tendências. Dados por licenciatura podem ser obtidos em Gonçalves, Menezes, Martins (2009).

para o trabalho tende a ser um processo complexo e longo no tempo, pontuado pela incerteza face ao futuro profissional e pela instabilidade social e económica. Aspecto que impossibilita determinar para aqueles segmentos momentos temporais bem delimitados de entrada e estabilização no mercado de trabalho. É igualmente patente, nos estudos antes apontados, que as dificuldades de acesso ao primeiro emprego resultam, em parte, da natureza da conjuntura económica e das dinâmicas do mercado do trabalho. Períodos de abrandamento do crescimento económico ou mesmo de recessão conduzem ao avolumar do desemprego. Isso é verificável nos resultados que apresentámos em relação às nossas duas populações. Uma parte dos inquiridos do estudo LCSU e a totalidade dos que integram o LUP fizeram o seu acesso ao emprego numa conjuntura económica marcada por uma importante crise de emprego. Factor que consideramos reforçar a acção dos outros factores explicativos do emprego e desemprego dos licenciados, como por exemplo, o género, a ausência de experiência profissional, os modos de gestão dos recursos humanos nas organizações empregadoras, em termos de volume e de qualidade do emprego, a natureza e desenvolvimento de políticas públicas de emprego, a sobreprodução de diplomados face às necessidades económicas, o não acréscimo das necessidades de qualificação dos empregos decorrentes da ausência de incremento tecnológico e organizacional. Importa frisar que se, nos anos mais recentes, a crise de emprego é transversal à generalidade dos licenciados, exceptuando os que provêm de um curso de medicina¹⁴, existe uma maior vulnerabilidade ao desemprego, face aos demais, daqueles que detêm, por exemplo, cursos direccionados para o mercado de emprego estatal (principalmente para o sistema de ensino). Situação explicada principalmente pela redução substancial dos fluxos de ingresso dos licenciados na administração pública, consequência directa da política de contenção das despesas públicas, desde 2002. A débil actividade económica da Região Norte, ao não gerar condições de manutenção de segmentos do emprego existente e muito menos de criação, em quantidade notória, de novos empregos, principalmente qualificados, é outro factor que contribui para o desemprego dos licenciados (Gonçalves, 2008; Varejão, 2005)¹⁵. Ao nível da sociologia, da economia e das ciências de educação, a influência da área científica, mas também do grau académico e dos cursos do ensino

¹⁴ O *deficit* de médicos face ao volume de oferta de emprego proporciona aos licenciados uma maior protecção perante o desemprego, o que resulta directamente de um maior fechamento da profissão, nos anos 1980, na sequência do estabelecimento de um número restrito de vagas de acesso às licenciaturas em Medicina.

¹⁵ A Região Norte tem sido fortemente afectada pelo desemprego nos últimos anos, normalmente com valores superiores à taxa de desemprego nacional desde 2003. Em 2008, registava uma taxa de 8,7% e no ano seguinte de 11,0%. Cf. Inquérito ao Emprego.

superior na transição para o trabalho, na configuração das trajetórias e nas posições no mercado de trabalho dos diplomados tornou-se um objecto de um crescente interesse analítico. Encontramos, entre outros, trabalhos que especificamente abordam aquela influência sobre o desemprego e estatuto socioprofissional (Allmendiger, 1989; Reimer, Noeke e Kucel, 2008; Reimer e Steinmertz, 2007), os rendimentos salariais (Bobbitt-Zeher, 2007; Werfhorst, 2004), a precariedade laboral (Giesecke e Schinder, 2008), a sobre-educação (Ortiz e Kucel, 2008) e os processos de mobilidade intergeracional (Jackson *et al.*, 2008). Pese embora as variações entre países, os estudos globalmente indicam importantes diferenças nos benefícios materiais e simbólicos obtidos pelos diplomados no mercado de trabalho, conforme as áreas científicas. Os títulos académicos dos diplomados das ciências sociais e humanas encontram-se menos valorizados do que os das engenharias e tecnologias, da saúde (medicina) e das denominadas ciências “naturais”. Por sua vez, outras análises observam os efeitos da conjugação entre as áreas científicas e o género no mercado de trabalho (Kim e Kim, 2003; Smyth e Steinmetz, 2008; Charles e Bardley, 2002). As conclusões são diversas e por vezes contraditórias, conferindo-se, conforme o estudo, uma maior ou menor influência a cada uma daquelas dimensões, o que decorre, por exemplo, do modo como se encontram organizados os sistemas de ensino superior a nível nacional e da existência e eficácia das políticas públicas de combate à segregação de género, no espaço académico. Estudos defendem a existência de desigualdades de género no seio dos diplomados quanto às suas trajetórias e posições no mercado de trabalho – o desemprego, a instabilidade laboral, os baixos salários afectam mais as mulheres (Alves, 2004; Schomburg e Teichler, 2006; Einardsdottir, 2002; Crompton, 2006)¹⁶. No âmbito do acesso ao primeiro emprego é indispensável o mapeamento dos meios usados pelos licenciados para o concretizar. No estudo dos LCSH, os Concursos e os Meios Informais destacam-se, para homens e mulheres,

¹⁶ Acrescente-se, ainda, que as áreas científicas registam, ao nível do nosso país, notórias clivagens quanto à origem social dos estudantes (Mauritti, 2002), o que irá posteriormente repercutir-se no processo de transição para o trabalho e no acesso aos grupos profissionais. Unicamente para o estudo LCSH foi realizada uma análise sobre a origem social dos licenciados. A maioria (65,4%) provém dos lugares de classe mais dotados de capitais económicos, sociais e culturais – Empresários, Dirigentes e Profissionais liberais; Profissionais técnicos e de enquadramento. Dos restantes lugares, os Empregados Executantes assumem o peso mais expressivo. Os cursos de Economia e Gestão e Psicologia diferenciam-se pela forte concentração dos seus licenciados naqueles dois lugares de classe, 79,7% e 74,5%, respectivamente. São cursos com uma acentuada selectividade social. Por sua vez, Filosofia e Geografia têm uma estrutura classista menos marcada pela selectividade, apresentando as proporções mais elevadas de licenciados oriundos dos Empregados Executantes e do Operariado. Numa posição intermédia, estão os cursos de História, Sociologia e Línguas e Literaturas Modernas. Usamos a conceptualização avançada por Costa (1999).

globalmente e por cursos (com raras exceções). Na primeira categoria, reúnem-se os concursos para o mercado de emprego estatal (importantes no conjunto da população inquirida), para as empresas e outras organizações, enquanto a segunda remete para o capital social dos licenciados, explicitamente no recurso aos seus familiares, amigos, colegas ou professores. As leituras de outros trabalhos, como os de Nuez (2006), Gonçalves, Parente e Veloso (2001 e 2004), Alves (2001 e 2005) e Gonçalves, Menezes, Martins (2008 e 2009), possibilitam-nos confirmar a importância das redes informais para aceder ao primeiro emprego. No estudo do LUP, os *Concursos* representam o dobro de cada uma das outras categorias, com pesada incidência nas Artes e Humanidades, nas Ciências, Matemática e Informática e na Saúde e Protecção Social (consequência da importância do mercado de emprego estatal para estes licenciados). A categoria *Intermediários de emprego* – constituída principalmente pelos organismos estatais direccionados para o emprego (o caso dos Centros de Emprego do Instituto de Emprego e Formação Profissional), os serviços de emprego das próprias Faculdades¹⁷ e as instituições, públicas e privadas, de formação profissional – agrega um conjunto de respostas, ainda significativo, indicativo da importância do seu papel cada vez mais interveniente na estruturação da transição. São entendidos como instrumentos importantes das novas políticas de emprego, no quadro da UE, e visam “facilitar” a (re)integração laboral.

Quadro 3
Meios de acesso ao primeiro emprego (% em linha) a)

	Cursos/Áreas Científicas		Autoproposta	Concursos	Intermediários de emprego	Meios informais
LCSH	História	M	30,0	33,3	6,7	30,0
		H	22,2	38,9	11,1	22,2
	Economia e Gestão	M	22,0	24,0	34,0	20,0
		H	25,6	28,2	23,1	23,1
	Línguas e Literaturas Modernas	M	23,6	38,2	10,0	22,7
		H	13,3	53,3	13,3	13,3
	Filosofia	M	0,0	53,8	23,1	23,1
		H	0,0	66,7	16,7	16,7
	Geografia	M	12,5	75,0	4,2	8,3
		H	7,7	76,9	7,7	7,7
	Psicologia	M	20,8	16,9	23,4	37,7
		H	22,2	33,3	11,1	33,3

¹⁷ As várias Faculdades da UP têm serviços dirigidos para a integração profissional dos seus licenciados. A Reitoria da UP mantém em funcionamento, como já indicámos, um Observatório de Emprego dedicado ao estudo da transição para o trabalho.

LCSH	Sociologia	M	4,9	14,6	22,0	53,7
		H	0,0	20,0	20,0	60,0
	Total	M	19,4	31,3	17,7	29,0
		H	17,3	40,9	16,4	23,6
		HM	18,9	33,6	17,4	27,7
LUP	Educação	M	26,3	52,6	0,0	10,5
		H	50,0	25,0	0,0	25,0
	Artes e Humanidades	M	16,2	48,6	16,2	17,6
		H	31,3	37,5	6,3	18,8
	Ciências Sociais, Comércio e Direito	M	26,1	27,3	26,7	12,7
		H	14,8	29,5	34,1	12,5
	Ciências, Matemática e Informática	M	26,6	41,8	6,3	17,7
		H	10,2	40,8	22,4	18,4
	Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	M	31,0	19,0	20,7	19,0
		H	17,5	20,5	26,5	19,3
	Agricultura	M	16,7	25,0	0,0	58,3
		H	25,0	25,0	25,0	25,0
	Saúde e Protecção Social	M	8,5	50,0	9,1	16,5
		H	5,8	57,7	0,0	13,5
	Serviços	M	19,0	52,4	19,0	4,8
		H	12,5	50,0	6,3	12,5
	Total	M	19,9	39,2	15,4	16,2
		H	15,2	31,9	22,3	16,7
		HM	18,0	36,3	18,1	16,4

a) Unicamente são referenciadas as categoriais estatisticamente mais relevantes.

A categoria *Autoproposta* regista valores significativos (com o padrão de variabilidade de acordo com o curso/área científica e o género) nos estudos referenciados. Subjacentes a essa acção por parte dos licenciados, poderão estar múltiplas motivações e atitudes face ao seu futuro profissional e ao trabalho, em geral, a par de não deixar de estar condicionada pelos modos como ocorrem os processos de selecção e recrutamento profissional nas organizações e profissões a que os licenciados concorrem. Para os analistas, que se fundamentam na teoria do capital humano (Becker, 1964) e na teoria do *job search* (Borjas, 2005), o diplomado é um actor racional e estratégico na procura do seu emprego, confrontando custos e benefícios. No pólo oposto, encontram-se os que defendem que o acesso ao emprego não é mais do que um produto das estruturas económicas, sociais e institucionais. Na primeira posição, o diplomado é concebido numa acepção profundamente individualista; na segunda ele desaparece, as suas práticas e representações não têm relevância. Seguindo de perto as soluções de superação da oposição entre estrutura e acção, colocadas em debate na sociologia, nas últimas décadas (Scott, 2006), outras leituras alternativas emergiram que apresentam um sujeito dotado de subjectividade, de projectos

e cuja acção se inscreve num contexto social constrangedor (Lefresne, 2003). Leituras que diferem entre si pela natureza e importância dos constrangimentos, pelas condições de desenvolvimento das acções dos jovens ou ainda pela noção de estratégia, como são o caso das propostas de Dubar (1994 e 2000), de Nicole-Drancourt e Roulleau-Berger (1995).

Frise-se, ainda, que, nos trabalhos revisitados, é perceptível, sem diferenças notórias entre cursos/áreas científicas e género, que a *Fraca oferta de empregos* para licenciados e o *Excesso de licenciados* na sua área científica de formação são eleitas pelos licenciados como as razões principais para as dificuldades que sentiram na procura do seu primeiro emprego. Se, na primeira razão, se desvaloriza uma explicação de natureza mais individual sobre o desemprego, enfatizando-se, entretanto, os modos como o mercado de trabalho funciona e está organizado, na outra, a crítica é dirigida à própria universidade (como instância produtora de licenciados).

2. O primeiro emprego dos licenciados

Quais os grupos profissionais, segundo a Classificação Nacional de Profissões, em que se inseriam os licenciados no seu primeiro emprego? No estudo LCSH, existe uma forte concentração, para ambos os géneros, nos Especialistas de Profissões Intelectuais e Científicas. Aspecto que é comum a todos os cursos, constatando-se, igualmente, no seio destes uma certa simetria entre mulheres e homens. Pelo facto de estarmos perante uma população que está a iniciar a sua trajectória profissional, os Quadros Superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros Superiores de Empresa têm um peso relativo limitado e com uma relevante disparidade entre os géneros. As percentagens mais elevadas deste grupo encontram-se nos cursos de Economia e Gestão e Sociologia (mulheres). Por sua vez, no estudo LUP, as áreas científicas diferenciam-se, desde logo, pelo peso que em cada uma delas tem o grupo dos Especialistas de Profissões Intelectuais e Científicas (que agrega cerca de três quartos dos licenciados inquiridos), o que se entrecruza, para algumas, com o género. Artes e Humanidades (homens e mulheres) e Serviços (mulheres) têm os valores mais reduzidos, o que em parte é compensado pela relevância que nessas áreas assume o grupo dos Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio¹⁸. Embora tendo presente as diferenças apontadas, é patente que, para os dois estudos, uma ampla parcela dos inquiridos exerça uma actividade que se enquadra nos grupos mais qualificados em termos académicos e profissionais.

¹⁸ São áreas em que se observam importantes diferenças entre os valores relativos de cada um dos géneros, o que também se verifica para a Educação e Agricultura.

Quadro 4
Grupos Profissionais (% em linha)

	Cursos /Áreas Científicas		Quadros Superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros Superiores de Empresa	Especialistas de Profissões Intelectuais e Científicas	Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio	Outros Grupos Profissionais
LCSH	História	M	0,0	72,2	3,7	24,1
		H	0,0	74,1	3,7	22,2
	Economia e Gestão	M	14,9	63,8	5,3	16,0
		H	15,7	61,4	14,3	8,6
	Línguas e Literaturas Modernas	M	2,3	70,6	10,7	16,3
		H	0,0	72,2	5,6	22,2
	Filosofia	M	0,0	82,4	5,9	11,8
		H	10,0	70,0	20,0	0,0
	Geografia	M	0,0	85,7	0,0	14,3
		H	0,0	100,0	0,0	0,0
	Psicologia	M	5,0	83,0	11,0	1,0
		H	0,0	81,8	9,1	9,1
	Sociologia	M	9,4	79,7	3,1	7,8
		H	21,4	78,6	0,0	0,0
	Total	M	5,4	74,3	7,4	13,0
H		8,7	72,8	8,7	9,8	
HM		6,2	73,9	7,7	12,2	
LUP	Educação	M	0,0	73,7	5,3	21,1
		H	0,0	100,0	0,0	0,0
	Artes e Humanidades	M	0,0	37,0	31,5	31,5
		H	0,0	18,8	37,5	43,8
	Ciências Sociais, Comércio e Direito	M	10,4	57,9	18,9	12,8
		H	18,1	56,6	8,4	16,9
	Ciências, Matemática e Informática	M	3,9	77,6	6,6	11,8
		H	12,5	60,4	20,8	6,3
	Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	M	5,3	93,0	1,8	0,0
		H	6,2	85,7	7,5	0,6
	Agricultura	M	0,0	58,3	16,7	25,0
		H	0,0	75,0	25,0	0,0
	Saúde e Protecção Social	M	0,0	98,3	1,1	0,6
		H	2,0	98,0	0,0	0,0
	Serviços	M	10,0	10,0	70,0	10,0
H		0,0	56,3	43,8	0,0	
Total	M	4,2	71,9	13,3	10,6	
	H	8,4	73,9	11,2	6,5	
	HM	5,8	72,7	12,5	9,0	

O perfil de distribuição dos inquiridos pelos grupos profissionais enquadra-se na tendência de recomposição da estrutura ocupacional ocorrida no passado recente na sociedade portuguesa¹⁹, que se materializa no decréscimo do emprego agrícola e do operariado industrial (em especial após os anos 1990, na sequência da desindustrialização), na manutenção de um volume importante de assalariados não qualificados, na consolidação do grupo dos dirigentes e quadros superiores e, ainda, no acréscimo substantivo, em termos absolutos e relativos, das denominadas profissões científicas e técnicas²⁰. Processos que se entrecruzam, de modo complexo, com a integração do país na UE, com as dinâmicas demográficas, com a reconfiguração da distribuição territorial da população, com o acréscimo do nível de habilitações da população activa, com a ampliação da terciarização da economia, mas também com a já referida segmentação do mercado de trabalho e a feminização da população activa.

A evolução quantitativa das profissões científicas e técnicas (em 1998 representavam 13,9% do total da população empregada e dez anos depois 20,4%)²¹ resulta predominantemente da conjugação de dois aspectos. Em primeiro, o crescimento da oferta de empregos qualificados, mobilizadores de conhecimentos e competências formais e complexos só passíveis de serem transmitidos em cursos das universidades e dos institutos politécnicos, devido à modernização de segmentos do tecido empresarial e de sectores da administração pública, a que se junta a diversificação e expansão da capacidade de acção do Estado no sentido do desenvolvimento do Estado-Providência. Em segundo, a recomposição do ensino superior, ocorrida em várias dimensões, já acima abordada. Há que sublinhar o acréscimo substancial do volume de alunos matriculados, que quase duplicou entre o ano lectivo de 1990-91 (cerca de 190 000) e o de 2008-09 (373 000), embora se observe um andamento mais moderado a partir de meados dos anos 2000 e uma tendência sinuosa, no sentido da descida, nos últimos seis anos. Em 2007, a taxa de escolarização no ensino superior (grupo etário dos 20 aos 24 anos) situa-se nos 25,3% – abaixo 3,1 p.p. da respeitante à da UE²² –, bastante afastada dos 5,2% de 1981. Como consequência directa desta procura do ensino superior, ampliou-se o contingente de diplomados, mais propriamente de 39 000

¹⁹ Veja-se sobre a questão: Vieira (1995); Almeida *et al.* (1994); Barreto (1996); Machado e Costa (1998); Gonçalves (2001, 2005 e 2008); Rodrigues (2003); Freire (2008); Cardoso *et al.* (2005).

²⁰ Em que englobamos os grupos profissionais dos Especialistas de Profissões Intelectuais e Científicas e dos Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio.

²¹ Dados do Inquérito ao Emprego do Instituto Nacional de Estatística.

²² Cf. Eurostat.

em 1995-96 para 84 000 em 2007-08²³. A intensificação da participação das mulheres é um dos factores estruturantes do ensino superior. A partir de finais dos anos 1990, de modo inequívoco, o segmento feminino é maioritário, em termos absolutos. Em 2007-08, representava 53,4% do total dos estudantes²⁴ e 59,6% dos diplomados. Quer na condição de estudantes ou de diplomadas, e para aquele ano lectivo, as mulheres são predominantes, em termos relativos em todas as áreas científicas (as proporções mais elevadas encontram-se na Educação e na Saúde e Protecção Social), com excepção da Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção, fortemente masculina. Por seu turno, a distribuição dos estudantes por género e área científica, em 2007-08, demonstra a concentração das mulheres nas Ciências Sociais, Comércio e Direito e na Saúde e Protecção Social, respectivamente de 30,4% e de 27,3%, e dos homens igualmente na primeira (24,5%) e na Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção (36,1%)²⁵. Quanto aos diplomados, a distribuição é globalmente homóloga. No entanto, e com diferenças significativas face aos anos 1960 (Nunes, 1968), é de sublinhar que parcelas significativas de mulheres se concentram em cursos, por força de as suas escolhas serem socialmente configuradas ainda por representações tradicionais sobre a divisão sexual do trabalho, que dão acesso preferencialmente a actividades profissionais menos valorizadas em termos materiais e simbólicos (Grácio, 1997; Casaca, 2005). A intensificação da participação da mulher no ensino superior irá ter repercussões directas no mercado de trabalho, por exemplo no aumento da feminização das profissões científicas e técnicas (em 2008, 51,8% destes profissionais eram mulheres). A par disto, mantêm-se os traços de desigualdade entre géneros. Para aquele ano, os homens representavam 69,0% do total dos Quadros Superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros Superiores de Empresa; em contrapartida, um valor aproximado daquele (66,8%) indicava o peso das mulheres no grupo dos Trabalhadores Não Qualificados. Proporções não displicentes de licenciados dos dois estudos desempenhavam no seu primeiro emprego actividades que se incluem nos Outros Grupos

²³ Que poderia ser mais amplo se não fosse a persistência de uma visível taxa de insucesso, que ronda os cerca de 30% para os anos mais recentes, segundo dados do Gabinete de Planeamento, Estratégia e Avaliação de Relações Internacionais do Ministério da Ciência e da Tecnologia.

²⁴ No entanto, observa-se uma quebra nos últimos anos. Em 1995-96 atingia os 57,7%.

²⁵ Ao longo dos anos 2000, verificaram-se mudanças na distribuição dos alunos e igualmente dos diplomados pelas diversas áreas científicas. Sinteticamente, a área da Saúde e Protecção Social aumentou o seu peso, enquanto a da Educação decresceu significativamente, reflexo directo da crise de emprego que atinge a profissão de professor, mantendo-se as Ciências Sociais, Comércio e Direito como área predominante.

Profissionais²⁶ – mais mulheres do que homens, em termos totais. Com maior expressão quantitativa, para ambos os géneros, nos cursos de História e de Línguas e Literaturas Modernas e nas áreas das Artes e Humanidades, das Ciências Sociais, Comércio e Direito; e só para as mulheres, nos cursos de Economia e Gestão e na área da Agricultura. Estamos perante licenciados que detêm um nível de escolaridade superior ao requerido para o exercício das funções inerentes ao emprego que ocupam, o que pode configurar processos de sobre-educação. No estudo LUP, os inquiridos foram directamente questionados sobre as relações entre a sua formação académica e as funções do seu primeiro emprego. Da avaliação subjectiva que fizeram dessa relação (Grau de adequação entre o curso e o emprego – Quadro 5), destacamos: a área da Saúde e Protecção Social com as médias mais elevadas para ambos os géneros, encontrando-se a das Artes e Humanidades numa posição completamente inversa (neste caso, corroborando os dados acima sobre os grupos profissionais); a par da diversidade entre áreas, é inexistente um padrão vincado de diferença entre géneros. Questionados ainda sobre se as funções que desempenhavam no primeiro emprego podiam ser executadas por outro indivíduo, tendo em conta a natureza e o grau da sua formação académica, a maioria apontou para a exclusividade da sua licenciatura (59,1% de mulheres e 55,9% de homens). Exclusividade que é variável conforme o género e a área científica, sendo fortemente expressiva na Saúde e Protecção Social, nos Serviços (homens) e na Agricultura (homens). Uma parcela dos inquiridos admite que as suas funções possam ser asseguradas por sujeitos com uma outra licenciatura. Corresponde provavelmente à intermutabilidade entre diferentes formações académicas para a ocupação do mesmo tipo de empregos. Em particular no sector dos serviços (Gonçalves, 2006), a intermutabilidade é resultante da conjugação, em parte ou no todo, de factores como a complexificação da divisão de trabalho nas organizações, os modos como nelas se mobilizam os conhecimentos científicos e o seu grau de modernização tecnológica e organizacional, os modelos de carreiras profissionais, os objectivos e as condições que enformam a formação académica e o tipo de perfis de licenciados produzidos pelo sistema de ensino, bem como o grau de fechamento do mercado dos serviços profissionais por parte das associações representantes das profissões.

²⁶ Inclui os seguintes grupos profissionais (segundo a Classificação Nacional das Profissões): Pessoal administrativo e similares; Pessoal de serviços e vendedores; Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pesca; Operários e artífices; Operários de instalações e máquinas; Trabalhadores não qualificados; Pessoal das Forças Armadas.

Quadro 5
Avaliação das relações entre formação académica e primeiro emprego (LUP)

Áreas Científicas		Grau de adequação entre curso e emprego (média) a)	Execução do primeiro emprego (% em linha)			
			Somente com uma licenciatura idêntica à minha	Com outra licenciatura	Com um curso de grau académico inferior	Com um curso de grau académico superior
Educação	M	3,89	50,0	38,9	11,1	0,0
	H	3,00	25,0	50,0	25,0	0,0
Artes e Humanidades	M	2,99	47,9	12,3	35,6	4,1
	H	2,69	18,8	6,3	75,0	0,0
Ciências sociais, Comércio e Direito	M	3,76	38,0	33,7	21,7	6,6
	H	3,66	36,0	30,3	30,3	3,4
Ciências, Matemática e Informática	M	3,73	48,7	30,8	17,9	2,6
	H	3,48	36,7	32,7	24,5	6,1
Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	M	4,05	69,0	12,1	17,2	1,7
	H	3,88	60,2	22,3	13,3	4,2
Agricultura	M	3,36	54,5	18,2	27,3	0,0
	H	3,25	75,0	25,0	0,0	0,0
Saúde e Protecção Social	M	4,13	87,6	5,6	5,6	1,1
	H	4,37	96,1	2,0	2,0	0,0
Serviços	M	4,00	47,6	33,3	19,0	0,0
	H	3,88	93,8	0,0	6,3	0,0
Total	H	3,78	59,1	20,3	17,4	3,2
	M	3,80	55,9	21,5	19,2	3,3
	HM	3,78	57,9	20,8	18,2	3,2

Nota: a) Referente a uma escala de 1 = nada adequado a 5 = muito adequado.

Percentagens ainda relevantes de inquiridos (17,4% de mulheres e 19,2% de homens), no estudo LUP, assinalam que o seu primeiro emprego podia ser desempenhado por um indivíduo com um grau académico inferior. Impera, portanto, uma assimetria entre áreas científicas, o que ilustra a influência

destas no acesso ao emprego. Mais uma vez, Artes e Humanidades ocupam a posição cimeira para ambos os géneros, peculiarmente para os homens. Com valores inferiores, encontram-se as áreas das Ciências Sociais, Comércio e Direito, da Educação (homens) e da Agricultura (mulheres). Dados indicativos de posições de sobre-educação no mercado de trabalho que vão ao encontro dos resultados de outros estudos (Kellermann, 2007; Kivinen e Nurmi, 2007; Arribas, 2007) que sublinham que estamos perante uma tendência não generalizável, mas variável de acordo com a área científica, género, profissão, sector de actividade e antiguidade no mercado de trabalho dos diplomados.

A problematização da sobre-educação integra as agendas dos especialistas em sociologia, economia e ciências da educação que se debruçam sobre as relações entre conhecimentos e competências apreendidos na universidade e os conhecimentos e competências mobilizados no emprego. Em alguns países europeus como França, Alemanha, Holanda e Reino Unido, tal situação no mercado de trabalho atinge segmentos não reduzidos de diplomados do ensino superior (Brynin, 2002; Buxhel e Grip 2004; McGuinness, 2006; Maurin, 2009)²⁷. De modo esquemático, podemos considerar a existência de duas grandes abordagens da sobre-educação. Uma que valoriza o processo de requalificação das actividades ocupacionais, no sentido da sua complexificação em termos científico e técnicos, consequência das dinâmicas económicas e das mudanças tecnológicas e organizacionais, o que induz, por sua vez, a que os trabalhadores tenham de deter níveis mais elevados de escolaridade. Assim podia justificar-se, em relação aos estudos que temos vindo a analisar (LCSH e LUP), a contratação dos licenciados para determinadas ocupações (Teichler, 2007; Allen e Weert, 2007). Não se regista propriamente uma situação de sobre-educação, mas de recomposição das qualificações e competências no mundo do trabalho, no sentido da sua crescente cientificidade e tecnicidade. A outra abordagem, com algumas nuances internas, sublinha que a sobre-educação corresponde à penúria de oferta de empregos qualificados, por parte do sistema económico, para os jovens licenciados, facto que os impele para empregos menos qualificados face ao seu nível de formação académica. Tal situação está, por sua vez, imbricada com os processos de desvalorização material e simbólica dos diplomas. É

²⁷ O conceito de sobre-educação e a sua medição são objecto de discussão. Alguma da literatura sobre o tema (Lefresne, 2003; Arribas, 2007, entre outros) aponta três métodos: adequacionista (relação entre a formação académica e o emprego, de acordo com os padrões socialmente estabelecidos); estatístico (distribuição modal dos licenciados por profissões); subjectivo (avaliação do sujeito sobre a relação entre a sua formação e o emprego). Em ambos os estudos abordados no presente texto, foram aplicados o primeiro e o último (este somente apresentado para o LUP).

ainda de realçar a perspectiva de alguns economistas, tributários da teoria do capital humano, que observam a sobre-educação como um mecanismo de ajustamento do mercado de trabalho, que indica o excesso da oferta pelo sistema de ensino de diplomados face às necessidades do sistema produtivo (Lefresne, 2003).

Mais que antagónicas, as abordagens sumariamente indicadas complementam-se na medida em que traduzem tendências ao nível do mercado de trabalho que poderão ser simultâneas temporalmente. É uma situação com custos para a economia pela subutilização dos diplomados, mas também insatisfatória para o licenciado que pode conduzir à quebra de aspirações e a uma baixa produtividade. O avolumar da sobre-educação concorre, no seio de um círculo vicioso, para a fragilização da percepção da importância da educação para o acesso ao emprego, para a segmentação do mercado de trabalho e para a procura pelos empregadores de mão-de-obra com níveis de escolaridade mais elevados, mas para empregos abaixo das suas qualificações, conduzindo, assim, à desvalorização dos títulos académicos. Este último aspecto ganha mais espessura em conjunturas económicas recessivas com elevadas taxas de desemprego, como a actual. Neste caso, em que a rarefacção da oferta de emprego qualificado se pode agravar, as estratégias de recrutamento e uso da mão-de-obra das empresas tendem a substituir os trabalhadores menos qualificados por outros com qualificações académicas, sem alterações substantivas dos custos salariais.

Seguindo a tendência da população empregada a nível nacional, nos dois estudos, a maioria dos inquiridos são assalariados²⁸. Mais uma vez, encontramos diferenças entre os cursos/áreas científicas, nem sempre significativamente estatísticas (unicamente a título de exemplo, os cursos de Filosofia e Geografia e as áreas das Artes e Humanidades e da Saúde assumem os valores mais elevados, simultaneamente para ambos os géneros), sendo a proporção dos homens assalariados superior à das mulheres, o que se apresenta como característica quase geral. Entretanto, encontramos um quadro inverso na categoria de *Trabalhador independente* para a maioria dos cursos/áreas científicas, em que a proporção de mulheres é cerca do dobro da dos homens (com destaque para as licenciadas em História, Psicologia e nas áreas da Educação e Serviços). É de admitir que nesta categoria estejam incluídos licenciados que vivenciam uma situação de falsos trabalhadores independentes ou, dito de outro modo, de assalariamento oculto²⁹.

²⁸ Em termos nacionais e para 2008, 76% da população empregada trabalhavam como assalariados (Inquérito ao Emprego do Instituto Nacional de Estatística).

²⁹ Corresponde a indivíduos que executam funções e têm todas as obrigações de um assalariado, embora de modo informal. Contudo, perante a organização empregadora, enquadram-se numa

Quadro 6
Situação perante o trabalho e formas de precariedade laboral

			Situação perante o trabalho (% em linha) a)		Formas de precariedade laboral	
			Trabalhador independente	Trabalhador por conta de outrem	Tempo parcial (%) b)	Precariedade contratual (%) b)
LCSH	História	M	35,8	54,7	51,9	86,8
		H	18,5	74,1	55,6	92,6
	Economia e Gestão	M	5,3	75,5	41,5	53,2
		H	5,6	83,1	44,3	49,3
	Línguas e Literaturas Modernas	M	27,7	64,4	59,3	82,5
		H	27,8	66,7	50,0	88,9
	Filosofia	M	11,8	82,4	35,3	94,1
		H	0,0	100,0	60,0	80,0
	Geografia	M	2,9	97,1	57,1	79,4
		H	8,7	87,0	60,9	82,6
	Psicologia	M	43,0	46,0	51,0	89,0
		H	27,3	54,5	36,4	72,7
Sociologia	M	28,1	45,3	42,2	79,7	
	H	33,3	53,3	60,0	80,0	
Total	M	25,4	62,4	51,0	78,8	
	H	13,7	77,1	50,6	70,3	
	HM	22,5	66,0	50,9	76,8	
LUP	Educação	M	21,1	68,4	36,8	100,0
		H	0,0	75,0	0,0	75,0
	Artes e Humanidades	M	17,6	81,1	23,0	89,0
		H	12,5	87,5	18,8	81,3
	Ciências sociais, Comércio e Direito	M	16,9	78,3	7,3	68,3
		H	2,3	93,2	1,1	68,6
Ciências, Matemática e Informática	M	16,7	62,8	15,2	93,7	
	H	0,0	77,6	6,3	79,6	

relação jurídica baseada num contrato de prestação de serviços e justificam os seus honorários pelos famosos “recibos verdes”. É uma forma de precariedade laboral usada como meio expedito e ilegal de flexibilização do volume do emprego, de compressão dos custos da mão-de-obra, mantendo a insegurança laboral.

LUP	Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	M	19,0	79,3	1,7	79,3
		H	7,2	84,3	0,0	61,8
	Agricultura	M	16,7	58,3	0,0	81,8
		H	0,0	100,0	0,0	75,0
	Saúde e Protecção Social	M	9,0	85,9	4,0	80,7
		H	9,6	80,8	7,7	78,4
	Serviços	M	42,9	52,4	42,9	100,0
		H	25,0	62,5	56,3	93,8
	Total	M	15,9	77,4	10,7	81,2
		H	6,3	84,3	5,1	70,1
		HM	12,1	80,1	8,5	76,8

Notas: a) Unicamente são referenciadas as categoriais estatisticamente mais relevantes.

b) Percentagem face ao total dos inquiridos.

Uma parcela substancial dos licenciados, dos dois estudos, exercia o seu primeiro emprego numa situação de precariedade contratual³⁰. As mulheres são mais penalizadas, existindo uma diferença de cerca de 9% face aos homens. Poucos cursos e áreas científicas (em que se destacam para as primeiras os de Economia e Gestão) têm proporções inferiores aos 70%. Portanto, para estes licenciados a fase inicial da sua trajectória profissional é marcada, principalmente, pelos contratos a termo ou então pelos contratos de prestação de serviços, os vulgares recibos verdes; em suma, pela precariedade e instabilidade laborais que induzem insegurança face ao seu futuro profissional e social. Só em momentos mais tardios da sua trajectória, uma parcela daqueles licenciados transitará, geralmente na sequência da mudança de organização empregadora, para uma situação de estabilidade contratual (Gonçalves, 2009b). Acrescente-se que, em ambos os estudos, o tempo parcial detém um peso relativo limitado, em termos globais, sendo principalmente conjugado no feminino. História, Línguas e Literaturas Modernas e Geografia – no caso do LCSH – e Educação (licenciadas), Artes e Humanidades e Serviços – para o LUP – sobressaem pelos seus valores elevados. Textos nacionais e estrangeiros sobre os licenciados – Gonçalves, Parente e Veloso (2001 e 2004); Alves (2005); Alves (2007); Teichler (2007 e 2009) e Einarsdottir (2002) – traçam uma situação com contornos idênticos. Destaque-se que, ao nível do nosso país, a precariedade contratual vem evoluindo no sentido da subida. Segundo os dados do Inquérito ao Emprego, em 2001, 20,3% do total dos assalariados tinham

³⁰ A categoria inclui determinadas modalidades de vínculo laboral – contrato de trabalho a termo; contrato de prestação de serviços/recibos verdes; sem contrato (trabalho informal).

um contrato de natureza precária; em 2008, a percentagem era de 22,8%, verificando-se uma incidência desigual conforme o género – neste último ano, 24,1% das mulheres assalariadas eram precárias, enquanto os homens se que-
davam pelos 21,7%. O emprego a tempo parcial teve uma subida mais ligeira, mais 0,8% naquele período (em 2001 era de 11,1% do total da população empregada). Ao contrário dos homens, o peso das mulheres a tempo parcial ampliou-se (de 2001 para 2008 passou de 16,4% para 17,2%).

O crescimento e a diversificação da precariedade laboral são duas das principais tendências de recomposição do mercado de trabalho em Portugal e nos outros países europeus. Tendência que traduz o estilhaar da uniformidade, homogeneidade e estabilidade em que assenta o padrão modal do emprego quanto à natureza do vínculo contratual, ao tempo de trabalho e ao estatuto social e económico do trabalhador. Impera a crescente segmentação do mercado de trabalho e a individualização das relações de trabalho e emprego. Entre outros factores como a globalização da economia, a nova divisão internacional do trabalho, a predominância das políticas neoliberais, a desregulamentação dos mercados e das relações laborais, as estratégias de racionalização, a deslocalização territorial das actividades económicas e a flexibilização quantitativa da mão-de-obra pelas organizações empregadoras, a difusão das tecnologias de informação e comunicação e a perda de poder por parte dos sindicatos vêm contribuindo desde os anos 1980 para a transformação qualitativa do emprego, no sentido da sua precarização (Doogan, 2009). Paugam (2000), Sennett (2000) e Beck (2000) apontam a insegurança e o vincado risco face ao futuro ao nível do emprego na sequência da precarização, enquanto Dubet (2006) acentua que a precariedade laboral é, na actualidade, uma das fontes de desigualdade social, de crise identitária e de sofrimento. Entre nós, as sociólogas Oliveira e Carvalho (2010), Casaca (2005) e Kovács (2005) analisam o fenómeno. Concluem, entre outros aspectos, que a precariedade laboral constitui um fenómeno complexo com características heterogéneas que varia segundo os contextos profissionais, as qualificações escolares e profissionais da mão-de-obra e as suas condições concretas de trabalho e emprego.

Como seria de esperar, para os dois estudos, uma ampla maioria dos inquiridos exercia o seu primeiro emprego no sector terciário. Posição que é mais expressiva quantitativamente nas mulheres do que nos homens, em particular no estudo LUP (por força, em particular, do peso destes nos cursos de engenharia). Neste, cerca de três quartos dos homens trabalhavam no sector secundário para o que concorreu o seu peso nas áreas da Educação, das Ciências Sociais, Comércio e Direito, das Ciências, Matemática e Informática e principalmente da Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção

(ainda que a percentagem das mulheres seja superior). No que respeita ao tipo de organização, e para o estudo LUP, a *Empresa privada* evidencia-se globalmente. Essa característica é notória naquelas últimas áreas, a que se acrescenta outro dado – uma desigual distribuição dos géneros pelos tipos de organização, com uma menor proporção das mulheres na *Empresa privada* ao invés do que ocorre na *Administração Pública* comparativamente aos homens. Neste tipo de organização, os valores relativos mais amplos de licenciados são os da Educação, Artes e Humanidades e Ciências, Matemática e Informática, o que decorre do facto de incluírem alguns cursos direccionados para a docência, bem como dos Serviços. Por sua vez, no estudo LCSH, só num número escasso de cursos, mais de 50% dos respectivos licenciados estavam empregados numa *Empresa privada* (com relevo para os de Economia e Gestão). O peso do emprego público faz-se sentir nos cursos de História, Filosofia e Geografia, principalmente nas mulheres nos dois últimos, pela predominância da profissão docente.

Quadro 7
Sectores de actividade e tipo de organização (% em linha)

	Cursos/Áreas Científicas		Sectores de Actividade a)		Tipo de Organização a)		
			Secundário	Terciário	Empresa privada	Empresa pública	Administração Pública
LCSH	História	M	7,5	90,6	35,8	43,4	20,8
		H	3,7	96,3	44,4	33,3	22,2
	Economia e Gestão	M	16,0	83,0	81,9	10,6	2,1
		H	16,9	83,1	81,7	11,3	4,2
	Línguas e Literaturas Modernas	M	5,2	94,8	50,9	28,6	16,6
		H	0,0	88,9	38,9	16,7	33,3
	Filosofia	M	11,8	88,2	23,5	17,6	52,9
		H	10,0	90,0	50,0	20,0	30,0
	Geografia	M	2,9	97,1	22,9	28,6	45,7
		H	0,0	100,0	30,4	34,8	34,8
	Psicologia	M	1,0	98,0	35,0	20,0	16,0
		H	9,1	90,9	54,5	0,0	27,3
	Sociologia	M	4,7	95,3	31,3	23,4	31,3
		H	6,7	93,3	33,3	26,7	20,0
	Total	M	6,5	92,9	46,8	24,3	19,1
		H	9,1	89,7	57,1	19,4	18,3
		HM	7,2	92,1	49,4	23,1	18,9

LUP	Educação	M	0,0	100,0	52,7	10,5	15,8
		H	25,0	75,0	100,0	0,0	0,0
	Artes e Humanidades	M	4,1	95,9	77,0	8,1	13,5
		H	0,0	100,0	75,0	6,3	12,5
	Ciências Sociais, Comércio e Direito	M	3,6	96,4	79,1	3,7	8,6
		H	12,4	87,6	87,1	7,1	3,5
	Ciências, Matemática e Informática	M	5,3	92,0	71,8	6,4	20,5
		H	17,0	83,0	77,6	4,1	16,3
	Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	M	58,2	41,8	87,9	1,7	8,6
		H	43,0	56,4	93,9	1,2	3,7
	Agricultura	M	0,0	72,7	81,8	9,1	0,0
		H	0,0	25,0	75,0	0,0	25,0
	Saúde e Protecção Social	M	0,6	99,4	59,2	21,3	6,3
		H	0,0	100,0	51,0	35,3	5,9
	Serviços	M	4,8	95,2	45,0	5,0	40,0
		H	0,0	100,0	50,1	6,3	43,8
	Total	M	7,9	91,3	71,0	9,9	11,2
		H	23,2	75,8	81,9	7,7	7,7
		HM	13,9	85,2	75,3	9,0	9,9

Notas: a) Unicamente são referenciadas as categorias estatisticamente mais relevantes.

Os dados indicados enfileiraram-se na tendência de redistribuição da população empregada pelos sectores económicos dos últimos anos. Intensificação da terciarização da economia, em que as actividades directa ou indirectamente relacionadas com o Estado detêm um certo protagonismo, com uma importante contribuição para o crescimento líquido do emprego e fortemente associada à feminização do emprego³¹. Decréscimo do peso relativo do secundário ao longo dos anos 1990, em parte resultante dos processos como a desindustrialização, reorganização produtiva e deslocalização empresarial no âmbito da fase actual da globalização. Redução ampla e acelerada do sector primário, tomando como marco o início dos anos 1960, intimamente associada à desruralização, nas suas vertentes de desertificação humana e produtiva.

Iremos concluir a caracterização do primeiro emprego dos licenciados analisando as suas remunerações líquidas mensais. No estudo LCSH, são de

³¹ Tendência que se acentua a partir dos anos 1970 e que não deixa de expressar, para algumas actividades económicas incluídas no sector dos serviços, a configuração da divisão sexual do trabalho. Em 2008, de acordo com os dados do Inquérito ao Emprego, 71% do total das mulheres trabalhavam no sector, os homens ficavam pelos 49,2%.

salientar as desigualdades salariais entre géneros e cursos. Em termos globais, cerca de um terço das licenciadas auferia uma remuneração igual ou inferior a quinhentos euros e 14,1% mais de 1001 euros mensais, enquanto a percentagem dos homens, para os mesmos escalões, era de 13,8% e 26,4% respectivamente. O curso de Línguas e Literaturas Modernas tem as proporções mais elevadas de inquiridos de ambos os géneros com remunerações no escalão mais baixo. Os de Economia e Gestão registam o melhor perfil remuneratório (embora com as mulheres mais penalizadas), isto é, de acordo com os defensores da teoria do capital humano, com a melhor taxa de retorno do investimento em educação. No estudo LUP, é de assinalar que uma parcela importante dos homens e das mulheres, respectivamente 25,5% e 38,0%, auferia um rendimento mensal inferior a oitocentos euros. É igualmente patente a discriminação salarial. Artes e Humanidades, Serviços (homens e mulheres) e Educação (mulheres) evidenciam-se pelas elevadas proporções dos seus licenciados com salários iguais ou inferiores a quinhentos euros. O inverso caracteriza a área da Saúde e Protecção Social, que igualmente regista valores mais expressivos face aos das outras áreas, nos salários superiores aos 1001 euros mensais. Em termos de género, observa-se globalmente que as mulheres registam um pior perfil remuneratório, por força da sua maior presença nos escalões mais baixos, que varia conforme as áreas. Em termos nacionais e para o ano de 2007, de acordo com dados dos Quadros de Pessoal, a disparidade no ganho médio mensal, entre géneros e desfavorável às mulheres, dos assalariados com habilitações académicas correspondentes ao ensino superior era de 20,0%; enquanto para os assalariados com habilitações iguais ou inferiores ao 3.º Ciclo do Ensino Básico aquele índice se situava nos 14,3%³². Por outras palavras, não só persiste uma desigualdade salarial entre géneros, penalizante das mulheres e suportada fundamentalmente por práticas concretas de discriminação (González *et al.*, 2004), como igualmente se observa que essa desigualdade se amplia à medida que o nível de habilitações é mais elevado³³.

³² Em 2007, os homens tinham remunerações médias base e ganhos superiores aos das mulheres para todos os níveis de qualificação, registando-se a maior diferença nos Quadros Superiores (29% para a remuneração base e 30,5% para o ganho). Cf. Quadros de Pessoal.

³³ Para alguns autores (Escária (coord.) 2007; Portugal, 2004), o investimento feito em educação seria materialmente compensado, na medida em que a posse de um título académico de licenciado possibilitaria a obtenção de benefícios materiais acrescidos ao nível do mercado de trabalho. Segundo os dados dos Quadros de Pessoal, em 2007, um licenciado tinha um ganho médio mensal de 1928,07 euros, enquanto os que possuíam o Ensino Secundário auferiam um montante correspondente a 54,5% daquele valor e os indivíduos com o 3.º ciclo do Ensino Básico, 42,4%. Dados que necessariamente ganham maior relevo num dos países europeus com uma maior desigualdade na distribuição dos rendimentos (Rodrigues, 2007).

Quadro 8
Rendimento líquido mensal no primeiro emprego, em euros (% em linha)

	Cursos/ Áreas Científicas		Igual ou inferior a 500	De 501-800	De 801-1100	De 1101-1400	Igual ou superior a 1401
LCSH	História	M	34,0	34,0	24,5	7,5	0,0
		H	18,5	48,1	14,8	14,8	3,7
	Economia e Gestão	M	14,1	37,0	19,6	13,0	16,3
		H	9,9	22,5	28,2	18,3	21,2
	Línguas e Literaturas Modernas	M	37,0	29,5	19,7	12,1	1,8
		H	33,3	11,1	33,3	16,7	5,6
	Filosofia	M	11,8	35,3	47,1	5,9	0,0
		H	10,0	40,0	30,0	20,0	0,0
	Geografia	M	28,6	31,4	25,7	14,3	0,0
		H	0,0	34,8	56,5	8,7	0,0
	Psicologia	M	14,1	39,4	36,4	7,1	3,0
		H	10,0	20,0	30,0	20,0	20,0
	Sociologia	M	19,0	49,2	25,4	4,8	1,6
		H	26,7	26,7	40,0	6,7	0,0
	Total	M	25,0	35,7	25,2	10,0	4,1
H		13,8	28,2	31,6	15,5	10,9	
HM		22,2	33,9	26,8	11,3	5,8	
LUP	Educação	M	10,5	36,8	47,4	5,3	0,0
		H	50,0	25,0	0,0	25,0	0,0
	Artes e Humanidades	M	32,4	39,2	21,6	5,4	1,4
		H	43,8	43,8	12,5	0,0	0,0
	Ciências Sociais, Comércio e Direito	M	11,6	25,6	42,1	16,5	4,2
		H	3,5	17,4	55,8	12,8	10,5
	Ciências, Matemática e Informática	M	19,2	41,0	33,3	2,6	3,9
		H	12,2	26,5	44,9	8,2	8,1
	Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	M	6,9	20,7	50,0	8,6	13,8
		H	3,6	13,3	43,0	27,3	12,8
	Agricultura	M	9,1	45,5	27,3	18,2	0,0
		H	0,0	25,0	50,0	25,0	0,0
	Saúde e Protecção Social	M	4,0	8,5	9,7	58,0	19,9
		H	3,9	5,9	2,0	70,6	17,6
	Serviços	M	40,0	30,0	15,0	5,0	10,0
		H	31,3	43,8	25,0	0,0	0,0
	Total	M	13,3	24,7	28,7	24,0	9,3
		H	7,9	17,6	38,4	25,1	11,0
HM		11,2	21,9	32,5	24,4	10,0	

Igualmente, os licenciados da UP foram questionados sobre o seu posicionamento em relação ao rendimento mensal que auferiam no seu primeiro emprego. Em termos globais, e para todos os itens (Quadro 9), as mulheres estão mais insatisfeitas do que os homens, o que, em parte, corrobora o indicado anteriormente. Na posição de conformidade – Rendimento dá para viver – encontramos cerca de metade dos inquiridos (com valores mais baixos estão unicamente os licenciados das áreas da Educação e das Artes e Humanidades e as mulheres dos Serviços).

Quadro 9
Posição face ao rendimento mensal do primeiro emprego (% em linha)

Áreas Científicas		O rendimento dá para viver	Difícil viver com o rendimento	Muito difícil viver com o rendimento
Educação	M	52,6	31,6	15,8
	H	25,0	50,0	25,0
Artes e Humanidades	M	44,6	27,0	28,4
	H	25,0	37,5	37,5
Ciências Sociais, Comércio e Direito	M	54,3	15,2	30,5
	H	61,2	14,1	24,7
Ciências, Matemática e Informática	M	54,5	24,7	20,8
	H	67,3	14,3	18,4
Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	M	46,6	29,3	24,1
	H	59,8	11,6	28,7
Agricultura	M	36,4	27,3	36,4
	H	75,0	25,0	0,0
Saúde e Protecção Social	M	42,9	8,0	49,1
	H	62,7	7,8	29,4
Serviços	M	30,0	30,0	40,0
	H	56,3	31,3	12,5
Total	M	47,5	18,7	33,8
	H	56,7	14,7	28,6
	HM	51,6	17,4	31,0

Focalizando-nos naqueles que declaram uma forte insatisfação – *Muito difícil viver com o rendimento* –, observa-se que são as licenciadas a terem as percentagens mais elevadas (com excepção das Artes e Humanidades), no caso das áreas das Ciências Sociais, Comércio e Direito, Saúde e Protecção Social e dos Serviços.

Algumas notas conclusivas

Ao longo do texto revisitámos alguns dos resultados de dois estudos sobre os licenciados da UP. Constatou-se que, para parcelas significativas de recém-licenciados, a sua transição da universidade para o trabalho tende a ser um processo complexo e marcado pela insegurança e pela precariedade laboral face ao futuro profissional, bem como pela instabilidade social e económica. Há que sublinhar que o acesso ao primeiro emprego tem corrido numa conjuntura de crise económica e de rarefacção do emprego. Todavia, é igualmente de vincar que a transição assume configurações e ritmos variáveis conforme as áreas científicas em que se inscreve cada um dos cursos. A natureza da área científica do curso influencia o emprego e as trajectórias profissionais. As dinâmicas da conjuntura económica, a redução da capacidade de contratação para o mercado de emprego estatal, a sobreprodução de licenciados de determinados cursos face às necessidades do sistema económico, os baixos níveis de inovação tecnológica e organizacional de uma ampla parcela do tecido empresarial são aspectos, entre outros, que se poderão avançar para explicar uma maior vulnerabilidade dos diplomados com determinados cursos, comparativamente aos seus colegas de idêntica titulação académica face, por exemplo, ao desemprego, à sobre-educação e aos baixos salários. Este quadro sobre o emprego de indivíduos altamente qualificados é, por sua vez, transversalmente atravessado pela desigualdade de género. Não constituindo um padrão uniforme (na medida em que o factor área de formação é diferenciador), as licenciadas são mais penalizadas na transição para o trabalho, em termos de duração do tempo de acesso ao primeiro emprego, da precariedade laboral e dos salários. E isto acontece num momento em que constituem, a nível nacional, a maioria dos licenciados e das profissões científicas e técnicas. Se, em parte, tal segregação de género não deixa de ser induzida pelo facto da permanência das tradicionais representações sobre os papéis de género no mercado de trabalho, embora sofrendo actualmente um processo de desconstrução, o que se materializa na orientação para cursos que dão acesso preferencialmente a actividades profissionais menos valorizadas em termos materiais e simbólicos é igualmente resultante das práticas de discriminação penalizante das mulheres ao nível das organizações empregadoras.

Bibliografia

Allen, J. e Velden, R. (eds.) (2008). *The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project*. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market Maastricht University.

- Allen, J. e Weert, E. (2007). What do Educational Mismatches Tell Us about Skill Mismatches? A Cross-Country Analysis. *European Journal of Education*, vol. 42, 1, 59-73.
- Allmendinger, J. (1989). Educational Systems and Labor Market Outcomes. *European Sociological Review*, vol. 5, 3, 231-250.
- Almeida, J. A. (2007). *Inserção Profissional dos Licenciados pela ESCE*. Setúbal: policopiado.
- Almeida, J. F., Costa, A. F. e Machado, F. L. (1994). Recomposição social e novos protagonismos. In Reis, A. (org.). *Portugal – 20 anos de democracia*. Lisboa: Círculo dos Leitores, 307-330.
- Almeida, J. F. et al. (2003). *Diversidade na Universidade*. Oeiras: Celta.
- Alves, M. G. (2004). Os diplomados do ensino superior: Diferenciação sexual nos processos de inserção profissional. *Sociologia – Revista da Faculdade de Letras*, vol. 14, 227-250.
- Alves, M. G. (2007). *A Inserção Profissional de Diplomados do Ensino Superior numa Perspectiva Educativa: O caso da Faculdade de Ciências e Tecnologia*. Lisboa: FCG.
- Alves, M. G. (2009). Ensino superior, trabalho e emprego na actual sociedade de risco: Um olhar sobre o caso dos mestres e doutores. *Sociologia – Problemas e Práticas*, 59, 107-124.
- Alves, N. (2001). *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional dos Licenciados (1994-1998)*. Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Alves, N. (2005). *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional dos Licenciados (1999-2003)*. Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Alves, N. (2008). *Juventudes e Inserção Profissional*. Lisboa: Educa.
- Alves, N. (2009). *Inserção Profissional e Formas Identitárias: O caso dos licenciados da Universidade de Lisboa*. Lisboa: Educa.
- Amaral, A. e Veiga, A. (2008). Implementing Bologna in Southern European Countries: Comparative Analysis of Some Research Findings. *Education for Chemical Engineers*, vol. 3, 1, 47-56.
- Arriba, R. (2007). La sobreeducación en España: estudio descriptivo y revisión crítica del concepto. *Papers*, 86, 11-31.
- Arroteia, J. e Martins, A. (1998). *Inserção Profissional dos Diplomados pela Universidade de Aveiro*. Aveiro: UA.
- Baptista, M. L. (2006). *Os Jovens e o Mercado de Trabalho*. Lisboa: DGEEP.
- Barreto, A. (1996). *A Situação Social em Portugal, 1960-1995*. Lisboa: ICS.
- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Becker, G. (1964). *Human Capital, a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: NBER.
- Bobbitt-Zeher, D. (2007). The Gender Income Gap and the Role of Education. *Sociology of Education*, 80, 1-22.
- Borjas, G. (2005). *Labour Economics*. London: McGraw-Hill.
- Brynin, M. (2002). Overqualification in Employment. *Work, Employment and Society*, vol. 16, 4, 637-654.
- Buxhel, F. e Grip, A. (2004). *Overeducation in Europe. Current issues in theory and Policy*. London: Edward Elgar.
- Cabral-Cardoso, C., Estêvão, C. e Silva, P. (2006). *Competências Transversais dos Diplomados do Ensino Superior*. Guimarães: TecMinho.
- Cardoso, G. et al. (2005). *A Sociedade em Rede em Portugal*. Oeiras: Celta.

- Carvalho, T., Magalhães, A. e Santiago, R. A. (2005). *O Surgimento do Managerialismo no Sistema de Ensino Superior Português*. Matosinhos: CIPES.
- Casaca, S. F. (2005). Flexibilidade, emprego e relações de género: a situação de Portugal no contexto da União Europeia. In I. Kóvacs, *Flexibilidade de Emprego: Ilusões e problemas da sociedade da informação*. Oeiras: Celta Editora, 55-89.
- Charles, M. e Bradley, K. (2002). Equal but Separate? A Cross-National Study of Sex Segregation in Higher Education. *American Sociological Review*, vol. 67, 4, 573-599.
- Costa, A. F. (1999). *Sociedade de Bairro: Dinâmicas sociais da identidade*. Oeiras: Celta Editora.
- Crompton, R. (2006). *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Cruz, S. A. (2003). *Entre a Casa e a Caixa. Retrato de trabalhadoras na grande distribuição*. Porto: Afrontamento.
- Dias, I. (2007). Família e trabalho feminino: O género das desigualdades. *Ex aequo*. 15, 149-166.
- Doogan, K. (2009). *New Capitalism? The Transformation of Work*. London: Polity.
- Dubar, C. (1994). L'Insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel. *Revue française de Sociologie*, vol. 35, 2, 283-291.
- Dubar, C. (2000). Quelles problématiques de la socialisation dans les recherches sur les jeunes? In G. Bajoit et al., *Jeunesse et société. La socialisation des jeunes dans un monde en mutation*. Bruxelles: DeBoeck Université, 43-47.
- Dubar, C. (2001). La Construction sociale de l'insertion professionnelle. *Education et sociétés*, vol. 7, 1, 23-36.
- Dubet, F. (2006). *Injustices. L'Expérience des inégalités au travail*. Paris: Seuil.
- Einarsdottir, T. (2002). European Graduates: Cross-Country Diversity and Gender Disparity. *European Journal of Education*, vol. 37, 4, 329-485.
- Escária, V. (coord.) (2008). *Percursos de Inserção no Mercado de Trabalho dos Diplomados do Ensino Superior*. Lisboa: DGEOP/MTSS.
- Estanque, E e Nunes, A. (2002). *A Universidade perante a Transformação Social e a Orientação dos Estudantes. O caso da Universidade de Coimbra*. Coimbra: CES.
- Eurydice (2000). *Vingt années de réformes dans l'enseignement supérieur en Europe: de 1980 à nos jours*. Bruxelles: Eurydice.
- Ferreira, V. (1993). Padrões de segregação das mulheres no emprego – Uma análise do caso português no quadro europeu. In B. S. Santos (org.). *Portugal: Um Retrato Singular*. Porto: Afrontamento, 233-260.
- Freire, J. (2008). *Economia e Sociedade*. Lisboa: Celta.
- Gieseche, J., Schinder, S. (2008). Field of Study and Flexible Work. A Comparison between Germany and the UK. *International Journal of Comparative Sociology*. Vol. 49, 4 e 5, 283-304.
- Gonçalves, A. (2001). *As Asas do Diploma: A inserção profissional dos licenciados pela Universidade do Minho*. Braga: UM.
- Gonçalves, C. M. (coord.) (2009). *Licenciados, Precariedade e Família*. Porto: Estratégias Criativas.
- Gonçalves, C. M. (2009a). Desenvolvimento do estudo: Notas teórico-metodológicas. In C. M. Gonçalves (coord.). *Licenciados, Precariedade e Família*. Porto: Estratégias Criativas, 17-58.
- Gonçalves, C. M. (2009b). Transição da universidade para o trabalho. In C. M. Gonçalves (coord.). *Licenciados, Precariedade e Família*. Porto: Estratégias Criativas, 59-123.

- Gonçalves, C. M. (2008). Dinâmicas do mercado de trabalho na Região Norte. In C. M. Gonçalves (coord.). *A Região Norte de Portugal: Mudanças e continuidades na contemporaneidade*. Porto: Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto.
- Gonçalves, C. M. (2005). Evoluções recentes do desemprego em Portugal. *Sociologia – Revista da Faculdade de Letras*, vol. 15, 123-161.
- Gonçalves, C. M. (2006). *Emergência e Consolidação dos Economistas*. Porto: Edições Afrontamento.
- Gonçalves, C. M., Menezes, I. e Martins, M. C. (2008). *Transição para o Trabalho dos Licenciados da Universidade do Porto (2005-2006)*. Porto: Universidade do Porto.
- Gonçalves, C. M., Menezes, I. e Martins, M. C. (2009). *Transição para o Trabalho dos Licenciados da Universidade do Porto (2006-2007)*. Porto: Universidade do Porto.
- Gonçalves, C. M., Parente, C. e Veloso, L. (2001). Licenciados em sociologia: Ritmos e formas de transição ao trabalho. *Sociologia – Revista da Faculdade de Letras*, vol. 11, 31-94.
- Gonçalves, C. M., Parente, C. e Veloso, L. (2004). Licenciados em sociologia e mercado de trabalho na transição do milénio. *Sociologia – Revista da Faculdade de Letras*, vol. 14, 253-297.
- González, P., Santos, L. e Santos, M. C. (2009). Education and Gender Wage Differentials in Portugal: What Can We Learn from an Age Cohort Analysis? *Social Policy and Administration*, 263-278.
- Grácio, S. (1997). *Dinâmicas da Escolarização e das Oportunidades Individuais*. Lisboa: Educa.
- Inofo (2000). *Inquérito-piloto aos Diplomados do Ensino Superior – 1999*. Lisboa: Inofo.
- Inofo (2001). *1.º Inquérito de Percursos aos Licenciados do Ensino Superior – 2001*. Lisboa: Inofo.
- Jackson, M. et al. (2008). Educational Fields of Study and the Intergenerational Mobility Process in Comparative Perspective. *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 49, 4 e 5, 369-388.
- Kehm, B. e Teichler, U. (2006). Which Direction for Bachelor and Master Programmes? A Stocktaking of the Bologna Process. *Tertiary Education and Management*, vol.12, 269-282.
- Kellermann, P. (2007). Acquired Competences and Job Requirements. In U. Teichler, *Careers of University Graduates*. New York: Springer, 115-129.
- Kim, A. e Kim, K.-W. (2003). *Returns to Tertiary Education in Germany and the UK: Effects of Fields of Study and Gender*. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Working Paper, 62.
- Kivinen, O. e Nurmi, J. (2007). Job Requirements and Competences: Do Qualifications Matter? In U. Teichler, *Careers of University Graduates*. New York: Springer, 131-141.
- Kóvacs, I. (2005). *Flexibilidade de Emprego: Ilusões e problemas da sociedade da informação*. Oeiras: Celta Editora.
- Lefresne, F. (2003). *Les Jeunes et l'emploi*. Repères: La Découverte.
- Machado, F. L. e Costa, F. (1998). Processos de uma modernidade inacabada. In J. M. L. Viegas e A. F. Costa (orgs.) – *Portugal, que Modernidade?* Oeiras: Celta Editora, 17-44.
- Machado, F. L. et al. (2003). Classes sociais e estudantes universitários: Origens, oportunidades e orientações. *Revista Crítica das Ciências Sociais*, 66, 45-80.

- Marques, A. P. (2006). *Entre o Diploma e o Emprego. A inserção profissional de jovens engenheiros*. Porto: Afrontamento.
- Martins, A., Arroteia, J. e Gonçalves, M. (2002). *Sistemas de (Des)Emprego: Trajectórias de inserção*. Aveiro: Universidade de Aveiro.
- Maurin, E. (2009). *La Peur du déclassement*. Paris: Seuil.
- Mauritti, R. (2002). Padrões de vida dos estudantes universitários nos processos de transição para a vida adulta. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 39, 85-116.
- Mauritti, R. e Martins, S. (2007). Estudantes do ensino superior: Contextos e origens sociais. In A. F. Costa *et al.*, *Portugal no Contexto Europeu. Vol. II: Sociedade e Conhecimento*. Lisboa: Celta, 85-101.
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the Labour Market. *Journal of Economic Surveys*, vol. 20, 3, 387-418.
- Müller, W. e Gangl, M. (eds.) (2001). *Transitions from Education to Work in Europe – The Integration of Youth into EU Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press.
- Nicole-Drancourt, C. (1991). *Le Labyrinthe de l’insertion*. Paris: La Documentation Française.
- Nicole-Drancourt, C. e Roulleau-Berger, L. (1995). *L’Insertion des jeunes en France*. Paris: PUF.
- Nuez, M. (2006). *El paso a la vida adulta*. Madrid: CIS.
- Nunes, A. S. (1968). A população universitária portuguesa: Uma análise preliminar. *Análise Social*, vol. 6, 22-23-24, 295-385.
- Oliveira, L. e Carvalho, H. (2010). Regulação e mercado de trabalho: Portugal e a Europa. Lisboa: Edições Sílabo.
- Ortiz, L. e Kucel, A. (2008). Do Fields of Study Matter for Over-education? The Cases of Spain and Germany. *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 49, 4 e 5, 305-327.
- Pais, J. M. (1998). Da escola ao trabalho: O que mudou nos últimos 10 anos? In M. Cabral e J. M. Pais (orgs.), *Jovens Portugueses hoje*. Oeiras: Celta Editora, 189-214.
- Paugam, S. (2000). *Le Salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l’intégration professionnelle*. Paris: PUF.
- Paulino, A. R. (2008). *(Des)Qualificar-se para o Trabalho, (Re)Formar-se no Desemprego: Vivências dos jovens adultos diplomados com qualificação superior na transição para o (des)emprego*. Dissertação de mestrado em Psicologia apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Portugal, P. (2004). Mitos e factos sobre o mercado de trabalho português: A trágica fortuna dos licenciados. *Banco de Portugal/Boletim Económico* (Março), 73-81.
- Reimer, D. e Steinmetz, S. (2007). Gender Differentiation in Higher Education: Educational Specialization and Labour Market Risks in Spain and Germany. *Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung*, 99.
- Reimer, D., Noelke, C. e Kucel, A. (2008). Labor Market Effects of Field of Study in Comparative Perspective. An Analysis of 22 European Countries. *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 49, 4 e 5, 233-256.
- Rodrigues, C. F. (2007). Distribuição do rendimento, desigualdade e pobreza. Portugal nos anos 90. Coimbra: Almedina.
- Rodrigues, M. J. (2003). *A Agenda Económica e Social da União Europeia. A estratégia de Lisboa*. Lisboa: Dom Quixote.
- Romão, A. (2004). *A Inserção Profissional dos Jovens Diplomados no Algarve*. Faro: FJ/DA.

- Rose, J. (1998). *Les Jeunes face à l'emploi*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Saúde, S. (2007). Percursos e perfis de inserção profissional: Determinantes individuais da empregabilidade. In APSIOT, *Cidadania e Empregabilidade, XII Encontro Nacional*. Lisboa: Apsiot.
- Scomburg, H. e Teichler, U. (2006). *Higher Education and Graduate Employment in Europe*. New York: Springer.
- Scott, J. (2006). Social Theory. *American Sociology Review*, 36, 1002-1009.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Simão, J. V., Santos, S. M. e Costa, A. A. (2002). *Ensino Superior: Uma visão para a próxima década*. Lisboa: Gradiva.
- Smyth, E. e Steinmetz, S. (2008). Field of Study and Gender Segregation in European Labour Markets. *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 49, 4 e 5, 257-281.
- Sousa, L. N. (2004). Processo(s) de transição ao trabalho: O caso dos diplomados em comunicação social. *Sociologia – Revista da Faculdade de Letras*, vol. 14, 195-225.
- Tavares, D., Tavares, O., Justino, E. e Amaral, A. (2008). Students' Preferences and Needs in Portuguese Higher Education. *European Journal of Education*, vol. 43, 1, 107-122.
- Teichler, U. (2002). Graduate Employment and Work in Europe: Diverse Situations and Common Perceptions. *Tertiary Education and Management*, vol. 8, 199-216.
- Teichler, U. (2007). *Careers of University Graduates*. New York: Springer.
- Teichler, U. (2009). *Higher Education and the World of Work*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Torres, A. (2004). *Vida Conjugal e Trabalho. Uma perspectiva sociológica*. Oeiras: Celta Editora.
- Trotier, C., Laforce, L. e Cloutier, R. (1997). Les Representations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université. *Formation et emploi*, 58, 61-77.
- Varejão, J. M. (2005). Norte 2015 – Emprego e desemprego (Documento de Enquadramento Preliminar). [Em linha]. Porto: Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte. [Consultado em 15 de Junho de 2009. Disponível em <http://www.ccr-norte.pt/regnorte/norte2015.php>.]
- Vernières, M. (1997). *L'Insertion professionnelle*. Paris: Economica.
- Vieira, M. M. (1995). Transformação recente no campo do ensino superior. *Análise Social*, vol. 30, 131-132, 315-373.
- Vincens, J. (1997). L'Insertion professionnelle des jeunes: à la recherche d'une définition conventionnelle. *Formation et emploi*, 60, 21-36.
- Vincens, J. (1998). L'Insertion professionnelle des jeunes: quelques réflexions théoriques. *Formation et emploi*, 61, 59-72.
- Werfhorst, H. G. (2004). Systems of Educational Specialization and Labor Market Outcomes in Norway, Australia, and the Netherlands. *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 45, 5, 315-35.

A precariedade e os confrontos subjectivos com o emprego precário entre os diplomados de uma faculdade de ciências sociais e humanas

César Morais*

Miguel Chaves**

Susana Batista***

Resumo

Nos últimos anos, temos assistido a alterações estruturais no mercado de trabalho. Estas mudanças são, simultaneamente, causa e efeito de uma reconfiguração das relações laborais entre empregadores e assalariados. Tal evolução, que se verifica em vários países, afecta negativamente a estabilidade e segurança dos empregos, especialmente junto da população jovem que inicia o seu processo de transição para o mercado de trabalho.

Embora o tema da precariedade seja cada vez mais utilizado no discurso sociológico no sentido de dar conta da actual situação laboral, o conceito de precariedade continua a apresentar várias debilidades teórico-metodológicas que dificultam a comparabilidade e o alcance das análises realizadas, nomeadamente das que recorrem a inquéritos extensivos. Por outro lado, o estudo sobre a relação que os trabalhadores, especialmente os precários, estabelecem com essa condição e ameaça ainda se encontra numa fase embrionária de desenvolvimento.

Partindo dos dados obtidos numa investigação realizada junto dos licenciados da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa (FCSH-UNL), e sugerindo uma série de eixos e dimensões de análise que consideramos centrais no estudo do confronto subjectivo que os trabalhadores estabelecem com a precariedade, este capítulo tem como objectivo contribuir para o aprofundamento conceptual e metodológico do conceito de precariedade laboral.

Palavras-chave: Inserção profissional, segurança no emprego, precariedade, diplomados do ensino superior.

* Sociólogo. Investigador do Centro de Estudos de Sociologia da Universidade Nova de Lisboa (CESNOVA).

** Sociólogo. Professor do Departamento de Sociologia da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa e investigador do CESNOVA.

*** Socióloga. Investigadora do CESNOVA.

Abstract

We have witnessed, in the last years, to structural changes in the labor market. These changes are, simultaneously, cause and effect of a reconfiguration in the work relations between employers and employees. This evolution, experienced in many countries, affects negatively the stability and security of the jobs, especially among the young people who are about to start their process of transition to the labor market.

Although the issue of precariousness is increasingly used in sociological discourse in order to describe the current work situation, the concept of labor precarization continues to present some theoretical and methodological shortcomings that cause difficulties in the comparability and reach of the investigations – especially those that use extensive questionnaires. Moreover, the study on the relationship of workers, especially the precarious, with precariousness, is still in its infancy and requires complexification and systematization.

This article has its starting point in the analysis of data collected in a research among graduates of *Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa* (FCSH-UNL) and its objective is to deepen conceptual and methodological the concept of precariousness, as well as advance with a suggestion of axes and dimensions of analysis to develop the study of the subjective confrontations of workers with precariousness.

Keywords: Transition to work, job security, precariousness, graduates of higher education.

Apesar dos diversos estudos realizados em Portugal por várias instituições do ensino superior sobre a inserção profissional dos seus diplomados, esta temática encerra ainda graves limitações. Essas lacunas tornam-se notórias mesmo que, à partida, nos detenhamos apenas no aspecto que mais atenção congrega por parte da generalidade dos observadores, cientistas sociais incluídos – a “situação dos diplomados perante o trabalho” (níveis de emprego, de desemprego, de inactividade, etc.).

A razão principal para tal insuficiência é, a nosso ver, conhecida, embora raramente seja explicitada com a ênfase necessária: referimo-nos ao carácter atomístico dos estudos produzidos. Por outras palavras, em lugar de se assistir a uma padronização dos instrumentos utilizados que permita conectar a informação compilada por cada estabelecimento de ensino, cada inquérito mobiliza categorias e indicadores, segue métodos de aplicação e labora com margens de erro distintos dos seus congéneres, reportando-se também, frequentemente, a coortes diferentes de diplomados.

Assim, independentemente da qualidade intrínseca da informação reunida, os investigadores ficam condenados a trabalhar com dados que se reportam a universos muito reduzidos e específicos. Dados que, tanto pela exiguidade de escala como pela impossibilidade de comparação, limitam a profundidade da análise sociológica que através deles se poderia operar, deixando também de contribuir como deveriam – pois funcionam como espécies de fragmentos num *puzzle* que alienou parte considerável das suas peças – para a expansão do conhecimento a propósito da inserção profissional dos diplomados portugueses na sua globalidade.

Defendemos pois que os estudiosos da inserção profissional em Portugal estão, hoje em dia, confrontados com a necessidade imperiosa de homogeneizarem procedimentos e instrumentos de recolha de informação de forma a poderem cruzá-la e compará-la, potenciando assim o alcance das suas análises.

Foi com este problema em mente que o presente texto foi redigido. Nele se procura reflectir sobre a situação perante o trabalho dos licenciados da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas (FCSH) da Universidade Nova de Lisboa (UNL), assentando no tópico da precariedade e, de forma mais incisiva, no modo como os licenciados desta escola do ensino superior lisboeta se confrontam subjectivamente com a precariedade do emprego.

Proporemos três eixos de análise e um igual número de questões derivadas, que acreditamos não só serem centrais na abordagem do tema dos “confrontos subjectivos com a precariedade”, mas também susceptíveis de serem partilhados em futuras investigações realizadas junto de diversos universos de diplomados, através do recurso a inquéritos extensivos. Mobilizando a informação empírica disponível, avançaremos ainda algumas das respostas que providenciámos para as questões colocadas, com a clara consciência de que estas enfermam precisamente das limitações que assinalámos – a reduzida escala e a excessiva especificidade do universo empírico que serviu de base ao estudo. Antes de procedermos a estes exercícios, reflectiremos primeiro, de forma necessariamente sumária, sobre a definição e a operacionalização do conceito de “precariedade”.

Os dados aqui mobilizados resultaram de um questionário aplicado em 2007 aos licenciados pela FCSH-UNL que concluíram os seus cursos superiores no ano lectivo de 2001-2002. O inquérito, concebido para ser aplicado de forma indirecta por telefone, permitiu-nos, através de perguntas retrospectivas, obter informação acerca da situação profissional dos entrevistados em quatro momentos distintos no tempo¹, de forma a acompanhar o seu

¹ Os quatro momentos no trajecto profissional dos inquiridos sobre os quais se recolheu informação foram os seguintes: primeiro mês pós-licenciatura; 18 e 36 meses depois e, finalmente, os

percurso profissional nos cinco anos seguintes à conclusão das licenciaturas. A amostra deste estudo, extraída por método de sorteio com reposição, é aleatória e representativa do universo em estudo com uma margem de erro máxima de 4,7%, para um nível de confiança de 95%.

1. Em torno do conceito de precariedade

1.1. A precariedade no trabalho

O mercado de trabalho é, hoje em dia, palco da emergência de várias mudanças, das quais se destacam o aumento do número de trabalhadores temporários e em regime de horário parcial, o crescimento do emprego autónomo e o surgimento ou o restabelecimento de novas formas de relação contratual entre empregados e empregadores (teletrabalho, trabalho no domicílio, subcontratação, etc.). Trata-se de formas de trabalho consideradas frequentemente como “atípicas” (ou marginais) face a um padrão de emprego normal – característico dos “gloriosos” trinta anos do pós-guerra e baseado num sistema de produção *fordista* –, embora a utilização desse epíteto para as descrever levante crescentes dúvidas, uma vez que se tornaram cada vez mais típicas (Kovács, 2004, p. 32).

Neste contexto, caracterizado, *grosso modo*, pela “flexibilização quantitativa do emprego”, a palavra “precariedade” passou a estar muito presente nos discursos produzidos acerca da actual realidade laboral, nomeadamente na retórica mediática e política, mas também em terreno sociológico, apesar de não se encontrar ainda estabilizada do ponto de vista conceptual.

Lançando um olhar retrospectivo, verificamos que, ao longo de décadas, a noção de precariedade tem sido utilizada para nomear múltiplas dimensões da realidade laboral, tanto de cariz económico, como social, jurídico ou ambiental.

Até à década de 1970, ela encontrava-se muito associada às “condições de trabalho”, sendo utilizada para descrever algumas dessas situações. O termo cobria eixos de análise e de intervenção tão diversos como as condições legais e a duração dos contratos de trabalho (admissão, despedimentos, efectividade, direitos e regalias, etc.), o contexto ambiental em que a actividade decorria (riscos, temperaturas e ruídos, esforço) e mesmo os níveis de rendimento auferidos pelos trabalhadores.

Durante a década 1970, o conceito de condições de trabalho e, *ipso facto*, a noção de precariedade parecem ter-se reportado sobretudo às condições

sete dias anteriores à aplicação do questionário (19 a 25 de Novembro de 2007). Nessa altura, todos haviam obtido a sua licenciatura num período que mediava entre quatro e cinco anos.

de higiene e segurança no trabalho, temática que deixou lastro e conduziu à proclamação, em 1992, do ano da Segurança, Saúde e Higiene no Trabalho na Europa.

Em Portugal, como reflexo destas preocupações – e na senda de autores como Jardillier (1979), Piotet, Exiga e Sainsaulieu (1981) e Prieto e Castilio (1983) –, Manuel Braga da Cruz *et al.* (1993) levaram a cabo um estudo que, embora multidimensional, contemplava exactamente este tipo de questões². Nele se identificaram carências portuguesas em matéria de condições de trabalho, nomeadamente o elevado nível de sinistralidade laboral em determinados sectores de actividade, o excesso de carga laboral e os demorados movimentos pendulares casa-trabalho.

No seguimento, e em parte como consequência deste género de estudos, reforçaram-se as normas legais europeias acerca das condições físicas e ambientais do posto de trabalho, progressivamente transpostas para as legislações nacionais. Os esforços para minimizar os riscos para os trabalhadores incidiram particularmente nas limitações de horários de trabalho, na obrigatoriedade de férias pagas, na preocupação com a duração do trajecto entre a residência e o local do emprego, nos conteúdos do trabalho e nas condições de execução das tarefas laborais (limitação das cargas físicas, exigência de formação orientada para a redução de riscos, etc.). Tais medidas contribuíram para uma elevação generalizada das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho no espaço da União Europeia (UE) e empurraram para a ilegalidade um sem-número de situações que a este nível se configuravam precárias. Não que essas tivessem deixado totalmente de existir, mas, a partir dessa data, passaram a ser vistas como ilegais, identificadas e investigadas pelas instituições públicas com o pelouro do controlo das condições de trabalho³ e sancionadas pelos sistemas judiciais, numa acção que teve tanto de formativo, como de preventivo e sancionador.

Foi neste quadro amplo de investigações e intervenções sobre as dimensões da precariedade que emergiu também a problemática da “segurança contratual”.

² Os autores apoiaram-se num quadro teórico que considera cinco dimensões: as condições físicas e ambientais do posto de trabalho (ruído, gases, temperatura e humidade, etc.); as condições organizacionais (horários de trabalho, divisão e definição das tarefas, duração dos trajectos entre residência e trabalho, etc.); os factores psicossociais (relações hierárquicas e com os colegas, responsabilidade atribuída, sistemas de punição e recompensas, etc.); os conteúdos do trabalho e condições de execução das tarefas (cargas físicas, posturas ergonómicas, exigências mentais, riscos, etc.); e os factores de natureza social (estatuto, tipo de vínculo laboral, variáveis sociodemográficas dos trabalhadores, etc.).

³ Em Portugal, destaca-se a Inspeção Geral do Trabalho (IGT) e, mais tarde, o Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (ISHST).

Sem que num primeiro momento tivesse ganho proeminência, o certo é que essa dimensão foi adquirindo, gradualmente, um ascendente cada vez maior face às demais. Poderíamos aliás referir, seguindo as distinções de termos avançadas por Kovács *et al.* (2006), e antes por Paugam (2000), que se tem vindo a assistir a uma transição da ênfase conferida à “precariedade do trabalho” para uma outra, centrada sobretudo, e de forma mais restrita, na “precariedade do emprego”⁴.

Naturalmente, a esta viragem não foram alheias as transformações ocorridas no sistema económico e no mercado de trabalho nas quatro últimas décadas. Nelas se assistiu ao declínio do modelo de produção fordista, baseado numa produção padronizada e massificada, capaz de empregar milhares de trabalhadores no quadro de uma relação salarial estável e segura, sendo os vínculos contratuais celebrados, maioritariamente, por período indeterminado e em horário de trabalho completo, e estando os trabalhadores protegidos colectivamente através de sindicatos ou de outros representantes.

Com efeito, a partir dos anos 70, a prosperidade económica e social conseguida a partir do modelo de produção fordista começou a perder fulgor, afectando negativamente o mercado de trabalho, a partir daí sucessivamente assolado por crises de emprego. De entre os principais motivos que contribuíram para estas alterações estruturais podemos, recorrendo a Kovács *et al.* (2006, p. 32), destacar a “globalização da economia com a preponderância do capital financeiro, a difusão das tecnologias de informação e comunicação, a nova divisão internacional de trabalho, a preponderância da política económica neoliberal, a reestruturação das empresas na lógica da racionalização flexível, bem como o desequilíbrio de forças no mercado de trabalho e nas relações laborais”. Os agentes envolvidos nos processos de produção operam agora numa rede global, movimentando-se transnacionalmente em busca de novas oportunidades e de melhores condições, reinventando-se permanentemente face ao contexto de concorrência e às oscilações da procura. Emerge assim a lógica da *empresa flexível* (Atkinson, 1987), na qual as relações salariais também se flexibilizam quer qualitativa quer quantitativamente e em que um dos seus principais reflexos consiste no aumento do número de trabalhadores com vínculos contratuais a prazo, isto é, na expansão das situações laborais instáveis e inseguras.

⁴ A *precariedade do emprego* respeita às situações em que o vínculo contratual não garante continuidade ou segurança, remetendo o trabalhador igualmente para uma situação de emprego precária. A *precariedade do trabalho* designa a situação de um trabalhador que possui um baixo nível de satisfação com aspectos intrínsecos ao seu trabalho, nomeadamente o interesse do trabalho, seus níveis de remuneração, reconhecimento social e existência de situações de *stress* ou angústia.

1.2. A precariedade no emprego: problemas definicionais e de operacionalização

Embora mais circunscrito do que o conceito de “trabalho precário”, o conceito de “emprego precário” continua a possuir uma abrangência multidimensional (Duarte, 2008a, p. 26).

Rodgers e Rodgers (1989, p. 3), para só referir dois dos autores que de forma mais consistente exploram as implicações conceptuais da noção de precariedade do emprego, entendem que nela se concatenam quatro dimensões: uma *dimensão temporal* – apanágio dos empregos que possuem um horizonte temporal definido, ou seja, daqueles cujos vínculos contratuais são inexistentes ou a prazo (incluindo-se também aqui os empregos a “tempo parcial”, uma vez que é difícil prever a sua continuidade); uma *dimensão organizacional* – que pressupõe que um emprego é tanto mais inseguro quanto menor for a influência ou o controlo do(s) trabalhador(es) sobre as condições, rendimentos ou ritmos em que desenvolve(m) a sua actividade laboral; uma *dimensão social* – que determina serem precários os empregos onde os trabalhadores não se encontram protegidos legalmente contra a discriminação e abusos legais e nos quais não dispõem ou apenas usufruem de parcos benefícios sociais (seguros de saúde, trabalho e outros benefícios materiais); e, finalmente, *uma dimensão económica* – que define serem também precários os empregos em que os salários auferidos são baixos, uma vez que podem contribuir para situações de pobreza ou para “processos de inserção social deficitária”.

A proposta da dupla Rodgers foi mobilizada a partir de 2001 pelo projecto European Study of Precarious Employment (ESOPE),⁵ que se propôs analisar o fenómeno da precariedade do emprego em vários países europeus. Aí se avançou uma definição de “precariedade do emprego” baseada, precisamente, nas quatro dimensões a que acabámos de aludir. O conceito de precariedade foi operacionalizado tomando como referência padrões socialmente aceites para cada uma dessas dimensões, abaixo dos quais um emprego seria considerado precário⁶.

⁵ O projecto ESOPE, que iniciou o seu trabalho em 2001, financiado pela União Europeia, incidiu sobre cinco países europeus (Alemanha, Espanha, França, Itália e Reino Unido) e produziu três relatórios finais, um em 2002 e dois em 2004 (Barbier *et al.*, 2002; Laparra *et al.*, 2004a, 2004b).

⁶ No entanto, o propósito de construção de um índice de precariedade que permitisse uma análise comparativa entre países não teve o sucesso almejado. A tentativa de reunir indicadores válidos e comparáveis para cada uma das dimensões, em cada um dos países, revelou-se impraticável, sublinhando-se três dificuldades explicativas do insucesso: a falta de uniformização e qualidade dos dados estatísticos, as diferenças dos padrões de referência entre países e a falta de uniformização entre os indicadores utilizados em cada país (Laparra *et al.*, 2004b, p. 15).

Não obstante estes esforços pluridimensionais de definição e operacionalização do conceito de precariedade do emprego, este tem vindo paulatinamente a conformar-se àquele que cremos e concordamos ser o seu eixo central – a qualidade do vínculo contratual. Ainda que com reconhecidas e propaladas limitações, este parece ser um vector compreensivo que, com relativo sucesso, consegue captar a precariedade objectiva e facultar a comparação dos resultados obtidos a nível nacional e internacional.

A opção pela duração e estabilidade do vínculo, indiciada pelo tipo de contrato, está patente, hoje em dia, num vasto conjunto de ensaios e investigações.

Para Appay (1997), por exemplo, a precariedade está presente num conjunto de novas formas de trabalho, aceites pelo trabalhador por falta de alternativa, e que contribuem para os elevados níveis de instabilidade laboral. Ao relacionar precariedade com instabilidade, o autor centra a análise na (in)segurança do emprego – aferida através da análise do vínculo contratual –, afirmando que em cenários de instabilidade laboral os trabalhadores se vêem obrigados a seguir trajectos profissionais descontínuos e desconexos que podem ser considerados precários.

Nesta mesma linha, Barker e Christensen (1998)⁷ defendem que, para averiguar se um emprego é ou não precário, se torna necessário saber se ele é ou não temporário, embora as autoras acrescentem que é necessário também avaliar se os indivíduos que ingressam em empregos temporários o fazem apenas por opção ou por falta dela⁸.

Também os organismos oficiais de estatística que procuram mensurar a precariedade no mercado de trabalho adoptam como critério central a temporalidade do vínculo laboral. É o caso do Bureau of Labor Statistics (BLS), instituto norte-americano que monitoriza o emprego, ao definir como trabalhadores precários aqueles que não possuem um contrato de trabalho explícito ou implícito ou que pensam que o seu emprego não vai continuar. Excluem-se desta definição os trabalhadores que não permanecem nos postos de trabalho por razões pessoais (início da reforma ou retoma de estudos). O BLS considera ainda precários os indivíduos auto-empregados e os

⁷ Nesta obra é apresentado um estudo que analisa dados de uma amostra representativa dos EUA, onde 112 000 indivíduos foram questionados acerca da duração dos seus empregos, o tipo de vínculos estabelecidos com a entidade empregadora, o tempo que esperavam que o seu emprego principal durasse e a sua intenção de nele permanecer.

⁸ A importância desta ideia de opcionalidade é especialmente visível no caso dos estudantes que, muitas vezes, enquanto prosseguem os estudos, têm empregos que tencionam abandonar logo que finalizem a escolaridade. Este tipo de situações não se incluiria na lógica de precarização do emprego, visto que a designação de trabalho precário engloba somente as situações não-voluntárias de trabalho a tempo parcial, trabalho temporário, auto-emprego e trabalho no domicílio.

trabalhadores pagos à jornada que exercem funções há um ano ou menos e esperam que o seu emprego dure o mesmo período de tempo. Além de excessivamente restritiva ao estabelecer um horizonte temporal reduzido⁹ como marcador da estabilidade laboral, esta definição fica, a nosso ver, refém da avaliação (subjectiva) do trabalhador para produzir uma aferição do nível de estabilidade que se pretende objectiva. De facto, muitos trabalhadores são involuntariamente empurrados para situações de emprego precário que não podem prever e apreciar convenientemente. São disso exemplo as situações cada vez mais comuns de *lay-off* ou outras formas de suspensão temporária da actividade.

Por sua vez, no Instituto Europeu de Estatística (EUROSTAT), embora não exista uma definição instituída de trabalho precário, a evolução da precarização do emprego é monitorizada com base no indicador de trabalho temporário. Para o EUROSTAT, um emprego é temporário se empregador e empregado concordarem que a cessação da actividade laboral é determinada por limites objectivos tais como uma data específica, a finalização de uma tarefa ou o retorno de outro empregado que foi temporariamente substituído, ou seja, engloba todos os trabalhos com um vínculo contratual a termo certo ou a prazo. Embora este seja um indicador possível para mensurar a precariedade, corre-se um risco de subavaliação, uma vez que não se contabilizam os falsos trabalhadores independentes ou as formas de trabalho clandestino.

Se nos debruçarmos agora sobre o caso português, verificamos que os autores que mais se focalizam na problemática da precariedade seguem a mesma tendência: ao mesmo tempo que ressalvam a multidimensionalidade do conceito, optam por operacionalizá-lo tendo por base a estabilidade do vínculo profissional, indiciada pelo género de contrato.

É o caso de Glória Rebelo (2004, pp. 39-41), que define “precariedade” como uma “(...) actividade humana de carácter provisório ou não duradouro, consistindo no exercício de uma função heterónoma ou na prestação de um serviço autónomo (trabalho independente), com utilidade social e valor económico cuja estabilidade se encontra condicionada quer por factores objectivos de trabalho (dimensão e/ou robustez financeira da empresa), quer por factores subjectivos (formas de contratação não duradouras e/ou impostas por ausência de alternativa no mercado de trabalho) (...)”. A autora considera precárias as situações de trabalho por conta de outrem com termo (contratos a termo ou temporários), o trabalho a tempo parcial e outras formas de contratação ou de subcontratação temporárias, instáveis ou que, à

⁹ De acordo com esta definição, o BLS não considera precários os trabalhadores com um vínculo contratual a prazo desde que este garanta continuidade no emprego por um ou mais anos.

partida, são limitadas no tempo (“recibos verdes”, teletrabalho ou trabalho no domicílio, estágios, e uma série de outras formas de relação salarial que não oferecem continuidade da actividade). Mas ressalva ainda que podemos encontrar uma série de situações nebulosas onde se tocam os limites do emprego, desemprego e inactividade, sendo pois necessário observar com cuidado até que ponto, por exemplo, algumas situações de desemprego ou inactividade mascaram situações de emprego precário ou de subemprego¹⁰. Ainda em Portugal, Oliveira e Carvalho (2008) avaliaram, em estudo recente, o fenómeno da precarização do emprego nos países da UE mobilizando os dados do EUROSTAT e assumindo, uma vez mais, a (in)segurança do vínculo contratual como o indicador central de precariedade. Estes dados permitiram-lhes avaliar a evolução do fenómeno da precariedade em vinte e cinco países da UE, e aportar a conclusões extremamente relevantes para o conhecimento destas matérias de entre as quais destacamos a de que, em grande parte dos países, o aumento dos níveis de precariedade não pode ser presumido de forma tão indiscutível e automática como acontece em múltiplas análises recentes.

Parece portanto relativamente consensual na investigação sociológica que o conceito de precariedade, embora aberto e multidimensional, possa ser definido de forma menos abrangente e operacionalizado com base nos indicadores referentes aos vínculos contratuais.

Inversamente, o mesmo tipo de consenso e padronização parece já não ocorrer quando se trata de analisar as relações subjectivas que os trabalhadores, em particular os precários, estabelecem com a precariedade, quer assumindo-a como noção abstracta quer como realidade efectivamente experienciada. Colocando a questão de forma clara: que dimensões importa considerar no enquadramento e sistematização desse tema? Através de que indicadores poderão essas dimensões ser operacionalizadas?

Em parte por falta de resposta a estas questões, a reflexão teórica e ensaística produzida sobre estas matérias, tantas vezes profunda e cativante, não tem sido acompanhada, em número suficiente, de investigações que permitam documentá-la e iluminá-la. São pois várias as questões, as hipóteses e as polémicas geradas a este propósito que permanecem em aberto e que carecem de informação empírica rigorosa e sistemática que em muito contribuiria para o seu aprofundamento.

Um bom exemplo de uma controvérsia desse género diz respeito ao modo como os trabalhadores avaliam as situações profissionais instáveis com as

¹⁰ O próprio termo “subemprego” pressupõe uma subutilização da força de trabalho, como se verifica no trabalho sazonal ou de horário reduzido. Este designa na verdade situações em que os indivíduos trabalham menos do que pretendem.

quais se confrontam e, em termos gerais, as consequências que a instabilidade assume do ponto de vista da construção das identidades pessoais e dos projectos de vida nas sociedades contemporâneas.

Assumindo uma leitura caricatural e uma classificação maniqueísta, dir-se-ia depararmo-nos com dois tipos de visões. Por um lado, com olhares pessimistas que defendem que a precariedade tem efeitos profundamente nefastos. É o caso das posições sustentadas por Robert Castel (1995), ao considerar os contratos precários como formas de retrocesso social que acarretam consigo consequências negativas do ponto de vista da coesão social (Kovács, 2002, p. 35); ou de Richard Sennett quando define o risco e a disponibilidade para o risco como uma “necessidade diária suportada pelas massas” (Sennett, 2000 [1998], p. 125). Para o autor de *A Corrosão do Carácter*, privados de uma carreira profissional e permanentemente sujeitos à mudança e ao risco de falhar, os trabalhadores do “novo capitalismo” seriam tão descontínuos como o seu trajecto profissional. Incapazes de planear o futuro, circulariam angustiados num mosaico desconexo de identidades, confrontando-se com a impossibilidade de construir uma narrativa coerente de auto-identidade. Por outro lado, é possível identificar perspectivas mais optimistas e moderadas. Embora menos comuns em terreno sociológico, elas são bastante mais divergentes entre si do que as anteriores, uma vez que assentam em pressupostos eles próprios muito diferenciados. Sem querermos ser exaustivos, descortinamos quer aquelas que consideram que a situação de precariedade é vivenciada por muitos assalariados, em particular por aqueles que incorporaram o “modelo da competência” (Boltanski e Chiappello, 1999), como algo positivo e até exaltante – como uma “precariedade edificante”, para utilizar a expressão que Dubar (2000, p. 216) vai buscar a Dubernet (1996)¹¹ –, quer as que postulam que, caso essa precariedade surja associada à perda da centralidade do “trabalho remunerado”, assim como ao (re)investimento noutras esferas de actividade, ela não terá obrigatoriamente que acarretar consigo efeitos devastadores, pressupostos que, sob formas diversas, se encontram plasmados nas posições de Beck (2000), Gorz (1997), Méda (1997) ou Rifkin (1995).

Como referimos, este é um exemplo claro de uma controvérsia que muito teria a ganhar se dispuséssemos, hoje em dia, de informação empírica padronizada em torno da temática dos confrontos subjectivos com a precariedade,

¹¹ Em Portugal, num estudo sobre jovens licenciados em engenharias (Marques, 2002), verificou-se que a precariedade e a flexibilidade são encaradas como situações típicas do mercado de trabalho actual e, por vezes, procuradas voluntariamente. Algumas das novas formas de trabalho e de vínculos contratuais instáveis deixam de ser vistas como constrangimentos, passando a ser consideradas como recursos mobilizáveis na construção de carreiras profissionais nessa população.

que permitisse o aprofundamento das comparações intersociais e entre diversos segmentos de trabalhadores no interior de uma mesma sociedade. O esforço que desenvolveremos neste texto irá no sentido de se proporem vectores e questões orientados para a análise do confronto subjectivo dos indivíduos com as situações de precariedade, susceptíveis de serem comumente adoptados em inquéritos extensivos centrados nos processos de inserção dos diplomados do ensino superior. Uma vez que já foram utilizados no estudo produzido acerca dos licenciados da FCSH-UNL, observaremos a informação que a partir deles foi possível recolher. O objectivo, também ele imperativo, de aperfeiçoar os indicadores mais adequados para esse mesmo fim, não será abordado neste capítulo.

Os eixos que avançámos, e que aqui explicitamos, foram três: *a)* a importância que a estabilidade/segurança no emprego assume para os indivíduos de uma dada população de diplomados; *b)* a avaliação que esses indivíduos fazem do grau de precariedade da situação profissional em que se encontram; *c)* o modo como a precariedade afecta a avaliação que produzem da sua situação profissional concreta. Com base nesses eixos mobilizou-se um igual número de questões: *i)* qual o grau de importância que os licenciados da FCSH conferem à segurança do emprego? *ii)* Em que medida esses diplomados consideram que a sua situação profissional é de facto precária (possuam ou não vínculos contratuais temporários)? *iii)* Finalmente, conduzirá, e com que intensidade, a experiência da precariedade a avaliações negativas da situação profissional?

Antes de procurarmos responder a estas questões, começemos por observar os níveis de precariedade objectivamente experienciados por esta população de diplomados.

2. Contemplando a precariedade a partir de um estudo de caso

2.1. A mensuração da precariedade

Procurar mensurar a precariedade implica, em paralelo, e em primeira instância, apreciar a amplitude do desemprego. Com efeito, este constitui a sua manifestação mais extrema e a ameaça latente que se coloca à grande maioria das situações precárias.

Começando por abrir um parêntese, é curioso verificar que nem mesmo a importância comumente atribuída às categorias “desemprego” ou “desempregado” foi suficiente para se padronizarem as definições e os indicadores destinados a mensurá-las nos inquéritos que, em Portugal, se debruçaram sobre a inserção dos diplomados do ensino superior no mercado de trabalho,

inviabilizando, também nessa matéria, os exercícios de comparação entre os graduados de diferentes escolas e formações, ou entre estes e a população portuguesa na sua generalidade, a população de determinada região, de uma dada faixa etária, etc.

No estudo a que nos reportámos, adoptaram-se as definições do Instituto Nacional de Estatística (INE), pelo que se tornou possível confrontar os dados compilados para a FCSH-UNL a propósito dos desempregados, com os referentes à população portuguesa¹². A comparação levou-nos, uma vez mais, a suspender as teses mais catastrofistas veiculadas a propósito da situação dos diplomados do ensino superior perante o trabalho, neste caso acerca dos licenciados em Ciências Sociais e Humanas, um dos segmentos mais visados por essas teses e conjecturas depressivas¹³.

Cinco anos após a conclusão da licenciatura, as taxas de desemprego eram relativamente baixas, situando-se na casa dos 5,1%, quando, para a totalidade da população portuguesa no mesmo período (quarto trimestre de 2007), atingiam o patamar dos 7,8%. Sendo certo que esses índices se agravariam ligeiramente se os calculássemos a partir do número de indivíduos que, findo esse primeiro quinquénio, se declaravam inscritos num Centro de Emprego como desempregados à procura de um “primeiro emprego” ou de um “novo emprego” (8,4%), elas permaneceriam, contudo, em níveis que contrariam as visões mais negativas acerca da matéria. Tal leitura reforça-se ainda mais se recorrermos aos dados publicitados pelo GPEARI (2009) para os licenciados da FCSH que concluíram os seus cursos nos anos de 2005-06, 2006-07 e 2007-08. Podemos verificar que era inferior a 1% o número dos licenciados que, em Junho de 2009, se encontravam inscritos em centros de emprego como “desempregados à procura do primeiro emprego, por um período igual ou superior a um ano”, valor que não ultrapassava também 5% nos cursos que registavam um maior número de indivíduos matriculados nesses centros. Mesmo sabendo que se trata aqui de *coortes* de graduados diferentes daquela que analisamos em profundidade,

¹² De acordo com o critério do INE, para se obter a classificação de desempregado, será necessário, *grosso modo*, corresponder em simultâneo aos seguintes três requisitos: 1) não ter efectuado trabalho por conta própria ou de outrem com vista a obter uma remuneração, mesmo que tenha sido ocasional ou apenas de uma hora no período de referência (últimos sete dias), nem ter realizado algum trabalho não remunerado com vista a obter um benefício familiar em dinheiro, em igual período; 2) não possuir algum trabalho ou negócio do qual se tivesse estado ausente nos últimos sete dias; e, finalmente, 3) ter feito diligências activas no sentido de obter trabalho remunerado por conta própria ou de outrem, nos últimos trinta dias.

¹³ No sentido de se consultarem comentários e/ou dados que obrigam a acautelar as leituras mais catastrofistas acerca desta matéria, ver, por exemplo, Alves, 2005; Alves, 2007; Chaves, 2007a, 2007b e 2010; Odes, 2002; e Portugal, 2004.

é também verdade que elas se confrontam com uma conjuntura económica particularmente desfavorável.

Não se pode, no entanto, pôr em causa que a trajectória de inserção dos diplomados da FCSH que concluíram os seus cursos em 2002 ficou marcada por taxas de desemprego bastante mais elevadas em períodos anteriores, o que sugere que o seu percurso terá sido mais periclitante do que o indiciado pela mera observação da situação registada cinco anos após a licenciatura – no final de dezoito meses a taxa de desemprego era de 10,3%, valor que se mantinha inalterável ao fim de 36 meses, apesar de as percentagens de “inactivos” verificadas em cada um desses momentos serem significativas, respectivamente, de 14,8% e 10,8%. O que torna a performance registada no final de cinco anos ainda mais surpreendente é que a redução da taxa de desemprego para 5,1% surgiu acompanhada de uma retracção considerável do número de inactivos para 6%.

No sentido de se procurar quantificar as situações laborais que se configuravam como precárias na nossa amostra (o que nos obriga, naturalmente, a transferir a análise para a subamostra dos “empregados”), adoptámos como dimensões definidoras da precariedade o *vínculo contratual* e o *horário de trabalho*. Contabilizámos como precárias as situações de “Contrato com termo”, “Sem contrato” e “Outras formas de vinculação com termo”¹⁴, bem como o “Trabalho a tempo parcial”, recorrendo, no fundo, à definição e operacionalização do conceito de precariedade proposta por autores como Glória Rebelo (2004, pp. 39-41)¹⁵. Nessa definição minimal são contempladas como precárias as situações de “relação contratual incerta”, “não permanente” ou “a tempo parcial”. Denominámos de objectiva esta forma de aferir a precariedade, uma vez que resulta de categorias e critérios exclusivamente estabelecidos pelos próprios investigadores.

Agregada a informação, calculámos em 61,2% o número de indivíduos empregados que se encontravam numa situação precária no mercado de trabalho, embora a percentagem caísse para 42,5% se nos circunscrevêssemos apenas ao universo dos “trabalhadores por conta de outrem” (Tabela n.º 1).

¹⁴ Estão incluídas nesta categoria as situações de contrato de prestação de serviços, estágios de cariz profissional e bolsas de investigação.

¹⁵ Apesar de a conceptualização e a definição de Glória Rebelo se revestirem de uma maior complexidade, como se poderá avaliar com base na referência que lhe fazemos no ponto 1.2.

Tabela n.º 1
Situação contratual e temporal dos indivíduos empregados (valores percentuais)

Tipo de vínculo contratual e horário de trabalho		Total
	Sem termo tempo completo	38,8
	Sem termo tempo parcial	0,5
	Com termo tempo completo	28,3
	Com termo tempo parcial	1,8
	Outro tempo completo	7,3
	Outro tempo parcial	4,6
	Sem contrato	18,7
	Total	100,0

O valor percentual de licenciados da FCSH em situação precária é, portanto, claramente superior ao que, em 2007, foi avançado pelo EUROSTAT para o conjunto da população portuguesa, valor que se cifrava aí em 22,4%¹⁶. E essa disparidade entre as duas populações tornar-se-ia ainda maior se se cotejasse o nosso conjunto de diplomados apenas com a faixa etária dos portugueses entre os 25 e os 49 anos, faixa que correspondia, no inquérito europeu, ao intervalo de idades onde se situava a esmagadora maioria dos nossos jovens. Com efeito, segundo os dados do EUROSTAT, os contratos temporários não ultrapassavam, em Portugal, nesse grupo etário, os 18%. Esta leitura comparativa obriga, porém, a futuros desenvolvimentos que procurem averiguar até que ponto o desfasamento entre os diplomados da FCSH e a população portuguesa se manterá em fases posteriores, pelo menos de forma tão vincada. É imprescindível não esquecer a extrema juventude da nossa amostra. Ela contempla, na sua grande maioria, indivíduos que se encontram no início da sua trajectória profissional, factor que, tanto pelo efeito geracional que comporta (é bom recordar que a extensão dos vínculos precários se agravou em Portugal, afectando sobretudo as coortes mais recentes¹⁷), como pelo reduzido tempo de inscrição no mercado de trabalho,

¹⁶ No instituto europeu de estatística (EUROSTAT), não existe um indicador de precariedade definido; monitoriza-se a evolução dos trabalhadores com contrato de trabalho com duração limitada.

¹⁷ Como referem Oliveira e Carvalho (2008, p. 555), contemplando a “geração adulta” (25-49 anos), “Portugal é o país que, depois da Espanha (32,1%), apresenta maior percentagem (18,0%) de trabalho temporário (...), com uma diferença importante: enquanto a Espanha apresenta sinais de retrocesso, Portugal duplicou a percentagem de trabalho temporário na

se encontra associado à prevalência de situações contratuais mais fragilizadas. Basta dizer que grande parte da população abrangida pelos nossos dados situa-se num período ainda coberto pela vigência do dispositivo legal que permite a celebração de três contratos de duração determinada antes do estabelecimento de um contrato sem termo, fase que se pode estender por três anos.

2.2. A análise do confronto subjectivo com a precariedade através de um inquérito extensivo

Se nos detivermos agora nas questões avançadas no ponto anterior a propósito da “relação subjectiva com a precariedade”, convém começarmos por nos interrogar se, quer por um efeito de naturalização dos vínculos precários, quer por uma perda de centralidade do trabalho remunerado na vida ou ainda pela assunção da condição de instabilidade contratual como algo “edificante”, os licenciados inquiridos manifestam uma boa aceitação de situações contratuais frágeis e até, no limite, uma vontade assumida de não celebrarem vínculos contratuais sem termo¹⁸.

Tabela n.º 2
Avaliação da importância de ter um emprego seguro e estável para os indivíduos empregados (valores percentuais)

			Total
Avaliação da importância – Emprego seguro e estável	Pouco importante	Valores em coluna	4,1
	Nem muito nem pouco importante	Valores em coluna	5,9
	Importante e muito importante	Valores em coluna	90

A resposta é claramente negativa: tudo indicia que a relevância atribuída ao “emprego seguro e estável” continua a ser de monta. A importância desse aspecto foi relevada por 90% dos inquiridos, e apenas 4,1% a ele se mostraram pouco sensíveis (Tabela n.º 2). Saliente-se ainda que, mesmo utilizando uma extensa escala de 10 valores, na qual se pedia aos indivíduos que avaliassem a importância atribuída à “segurança/estabilidade” (na qual 1 significa “nenhuma importância” e 10 “muita importância”), 86,4% situaram-se entre os pontos 7 e 10 da graduação.

última década, tendo-se agravado nitidamente as condições de inserção profissional da população adulta entre gerações”.

¹⁸ Se tal sucedesse, estaríamos confrontados com muitas situações em que a opcionalidade dos trabalhadores seria um elemento a equacionar na flexibilização contratual, a ponto de nos podermos interrogar se se poderia aqui, com propriedade, utilizar a designação “precárias” a fim de as caracterizar.

Tais dados obrigam-nos, uma vez mais, a colocar profundas reservas às teses que sustentam que a aceitação ou mesmo o cultivo da instabilidade do emprego passaram a ser acolhidos e incorporados por parte das novas gerações. Pelo contrário, a naturalização da “condição instável” e, no limite, a entronização da ideia de que os indivíduos devem ter capacidade para se manterem empregáveis, saltando de posição em posição e de entidade empregadora em entidade empregadora, estarão por ora acantonadas a grupos profissionais específicos, particularmente permeáveis às missivas do “novo espírito do capitalismo”, talvez com destaque para os formados nas áreas de Gestão. E o mesmo se poderá muito provavelmente afirmar em relação à inclinação para se trabalhar “por conta própria” ou para se criarem empresas.

Estes resultados não surpreendem, sendo próximos dos que, já há alguns anos, nos vêm revelando autores como João Freire (2000) ou Jorge Vala (2000), para só avançarmos dois exemplos. Qualquer destes investigadores tornou patente que a “segurança” e a “estabilidade” se destacam como os factores que a maioria dos portugueses mais valoriza no trabalho, e que essa relevância não é apanágio nacional. Na sequência de um estudo conduzido num conjunto de países europeus, apoiado nos resultados do *International Social Survey Programme* (ISSP), Freire (2008) sublinha que o aspecto mais valorizado no trabalho é a “segurança de emprego”, que adquire, em valores médios, um ascendente face à importância conferida, por exemplo, à “remuneração”, valendo a pena reter-se que este conjunto de dados do ISSP remonta a 2006, ou seja, é anterior à crise deflagrada em 2008, principal responsável pelo disparo das taxas de desemprego na Europa. Estamos em crer que, no presente momento, a valorização conferida à segurança do posto de trabalho tenderia, com toda a probabilidade, a intensificar-se.

A tendência europeia para a valorização da “estabilidade” foi igualmente assinalada por Oliveira e Carvalho (2008) num estudo já mencionado. Mobilizando os dados do EUROSTAT, as investigadoras revelaram que a aceitação do emprego precário (“temporário”) é, de um modo geral, involuntária nos 25 países que foram alvo de análise, sendo essa indesejabilidade mais acentuada num grupo de Estados onde desponta Portugal, mas também Bélgica, Itália, Finlândia e Grécia. Nas palavras das autoras, “o trabalho temporário consiste aí claramente num constrangimento, na medida em que o que os indivíduos procuram é um emprego permanente” (pp. 556-557).

Mas vale a pena questionarmo-nos, por momentos, acerca do significado conferido pelos respondentes ao *item* “seguro e estável”. Traduzirá ele, tal como parece, a vontade de se dispor de um vínculo contratual sem termo? Com efeito, a associação entre a elevada valorização daquele aspecto e a

proclamação do desejo de se obter um contrato estável não pode ser presumida de um modo automático. Alguns indivíduos poderão destacar a importância da segurança e da estabilidade, considerando que a conquista desses elementos ambicionados depende sobretudo de si próprios, isto é, da sua formação, das suas competências, das suas capacidades, e não da vigência de qualquer chancela contratual. A nossa hipótese é, no entanto, a de que tal interpretação apenas sucederá num número diminuto de casos. Para a grande maioria, a importância de que se reveste a segurança/estabilidade traduz, efectivamente, o desejo de se contar com a protecção de um vínculo contratual sem termo.

Os dados mais surpreendentes que obtivemos dizem porém respeito às duas últimas questões avançadas. Convém recordá-las: em que medida esta população considera que a sua situação profissional é de facto precária? Com que intensidade essa situação de precariedade se reflecte na avaliação negativa que os indivíduos produzem da sua situação profissional?

Tabela n.º 3
Avaliação da concordância dos indivíduos empregados com a frase
“O meu emprego é estável, não corro o risco de o perder”,
por situação face à precariedade laboral objectiva (valores percentuais)

			Precariedade laboral objectiva		Total
			Situação não precária	Situação precária	
O meu emprego é estável/ Não corro o risco de o perder	Discordo	Valores em coluna	6,0	45,1	30,0
		Valores em linha	7,7	92,3	100,0
	Nem concordo Nem discordo	Valores em coluna	11,9	18,8	16,1
		Valores em linha	28,6	71,4	100,0
	Concordo	Valores em coluna	81,0	36,1	53,5
		Valores em linha	58,6	41,4	100,0
	Não sabe	Valores em coluna	1,2	0,0	0,5
		Valores em linha	100,0	0,0	0,0

Começando pela primeira interrogação, é possível observar que 45,1% do total de indivíduos objectivamente definidos como precários consideram, efectivamente, encontrar-se numa situação precária, ao demonstrarem não concordar com a afirmação “o meu emprego é estável/não corro o risco de o perder” (Tabela n.º 3). Porém, é mesmo assim considerável (36,1%) o número de sujeitos classificados como precários que parecem não considerar que o seu emprego é instável, mais propriamente um terço dos respondentes nessas

condições. Esta constatação traz-nos à mente uma chamada de atenção que Nicole-Drancourt (1992) proferiu há já quase duas décadas, ao afirmar que nem todos os trabalhadores com um emprego precário consideram necessariamente encontrar-se numa situação precária. Essa declaração parece-nos agora particularmente pertinente: pelo menos atendendo aos resultados obtidos para a FCSH, não podemos afirmar que o seu número seja residual.

Provavelmente, esta avaliação relativamente optimista produzida pelos diplomados fica a dever-se, por um lado, à vigência de muitos contratos a termo que os licenciados supõem, com alguma dose de confiança, irem converter-se em contratos sem termo; por outro, a indivíduos, trabalhadores por conta própria, que entendem que os serviços que fornecem continuarão a ter procura no mercado. No entanto, o conhecimento cabal destas matérias suscita, naturalmente, novas e profundas análises.

No mesmo sentido aponta a constatação de que é superior a 80% o número daqueles que, possuindo um contrato sem termo, tendem a concordar que o seu emprego é estável e que não correm o risco de o perder, sendo apenas de 6% o valor dos que, encontrando-se nessa mesma situação, fazem a apreciação inversa, mais pessimista (Tabela n.º 3). Deparamos portanto, mais uma vez, com uma avaliação favorável da “estabilidade do emprego”, neste caso produzida pelos licenciados que estabelecem com o mercado de trabalho vínculos efectivamente mais seguros. Tudo parece portanto passar-se como se o impacte psicológico gerado pelo processo de “precarização dos estáveis” (Castel, 1995) não adquirisse aqui uma expressão propriamente imparável, quando, num primeiro juízo, a intensidade desse impacte nos pareceria óbvia a ponto de não merecer sequer questionamento¹⁹.

Procurando agora contemplar os diplomados da FCSH na sua totalidade (“precários” e “não precários”), apercebemo-nos de que o total dos que “não concordam” estar numa situação estável é de 30%, valor que ascende a 46,1% se lhes adicionarmos aqueles que “não concordam nem discordam”. Em qualquer dos casos, trata-se de valores claramente inferiores aos dos que se encontram numa situação objectivamente precária que, como dissemos atrás, supera os 60%. Ou seja, tudo indica que a precariedade objectivamente aferida ultrapassa, junto desta população, o “sentimento de precariedade”. Independentemente das limitações sem dúvida imputáveis aos indicadores utilizados, estes dados obrigam-nos a usar, por ora, com maior reserva uma tese que nós próprios partilhamos e subscrevemos por inteiro: a de que tanto quanto a própria precariedade, o sentimento de precariedade se alastrou ao conjunto da população, com particular intensidade à geração recém-chegada ao mercado

¹⁹ A propósito da noção de “precarização dos estáveis”, ver igualmente Duarte (2008a, p. 40).

de trabalho, da qual faz parte o grupo analisado. Tal conjectura não deixa, como qualquer outra “evidência”, de carecer de demonstração empírica. Procurando finalmente abordar a última questão colocada, constatamos que se verifica uma associação, já previsível, entre a precariedade no emprego e a satisfação que os diplomados afirmam sentir em relação ao seu posto de trabalho (Tabelas n.ºs 4 e 5). Mais exactamente, tudo indica que o acréscimo de instabilidade laboral afecta, de forma negativa, os níveis de satisfação que os indivíduos revelam experienciar com o seu trabalho. Cremos serem três as principais razões para tal suceder. Por um lado, a precariedade dificulta o estabelecimento de cenários projectivos na esfera laboral, facto que gera nos sujeitos uma situação de permanente dúvida e angústia em relação aos investimentos que mais se ajustam à manutenção de um dado emprego, ou à preservação do “estado de empregabilidade” numa determinada área. Ao mesmo tempo que são compelidos a investir, por exemplo, na escolarização prolongada e na formação ao longo da vida, a instabilidade deixa os indivíduos com menos certezas relativamente ao retorno das apostas realizadas e a realizar. Por outro lado, a ausência de estabilidade laboral está inextricavelmente associada à destabilização dos rendimentos. O seu impacte é portanto intenso no modo como se experienciam o presente e o futuro. Em qualquer dessas frentes temporais a instabilidade profissional gera um “efeito de ricochete” (Castel, 1995, p. 19), que embora tenha origem na esfera do trabalho, passa a condicionar as decisões e projecções que os indivíduos realizam em grande parte das outras esferas da existência. Finalmente, a instabilidade no emprego afecta substancialmente a possibilidade de se preservar a autonomia económica face à família de origem, sendo esta última uma norma e uma expectativa que, como referimos noutros momentos (Chaves, 2010), continua a pautar, transversalmente, os processos de transição para a vida adulta nas sociedades contemporâneas. Isto mesmo concordando que os modelos de transição são, hoje em dia, menos orientados por directrizes lineares e homogeneizantes (Pais, 1993, 2000, 2001, 2003; e EGRIS, 2001), em resultado do aprofundamento das dinâmicas de “indivíduoação” (Buchmann, 1989; Giddens, 1994 [1991]; Kaufmann, 2001; e Martuccelli, 2002), do processo de destradicionalização (Buchmann, 1989; Giddens, 1992 [1990], 1994 [1991], 2000 [1994]; Beck *et al.*, 2000 [1994]; Dubar, 2000; e Martuccelli, 2002) e da própria instabilidade do mercado de trabalho. Veja-se que a obtenção de autonomia económica face aos pais é assumidamente o elemento a que os diplomados da FCSH mais importância conferem no trabalho remunerado²⁰. Novamente numa escala de 10 valores,

²⁰ Os aspectos valorizados no trabalho contemplados no inquérito foram, em grande medida, inspirados nos indicadores do ISSP (Cabral, Vala e Freire, 2000), com algumas alterações e acrescen-

são 95,6% os indivíduos que se posicionam entre o 7 e o 10, sendo a média de importância conferida a este aspecto de 9,2 pontos.

Tabela n.º 4 (Valores percentuais)
Avaliação da satisfação que sente com o seu actual emprego
por situação face à precariedade laboral objectiva

		Precariedade laboral objectiva		Total	
		Situação não precária	Situação precária		
Satisfação que sente com o actual emprego	Pouco satisfeito	Valores em coluna	7,1	11,2	9,6
		Valores em linha	28,6	71,4	100,0
	Nem satisfeito nem insatisfeito	Valores em coluna	7,1	10,4	9,1
		Valores em linha	30,0	70,0	100,0
	Satisfeito e muito satisfeito	Valores em coluna	85,9	78,4	81,3
		Valores em linha	41,0	59,0	100,0

Tabela n.º 5 (Valores percentuais)
Avaliação da satisfação que sente com o seu actual emprego por situação
face à percepção subjectiva da precariedade laboral

		Percepção subjectiva da precariedade laboral		Total	
		Situação não precária	Situação precária		
Satisfação que sente com o actual emprego	Pouco satisfeito	Valores em coluna	9,0	15,2	9,3
		Valores em linha	41,2	58,8	100,0
	Nem satisfeito nem insatisfeito	Valores em coluna	9,0	15,2	9,1
		Valores em linha	41,2	58,8	100,0
	Satisfeito e muito satisfeito	Valores em coluna	88,4	69,7	81,4
		Valores em linha	69,1	30,9	100,0

Ainda no capítulo da relação entre precariedade e satisfação profissional, os dados quantitativos de que dispomos não nos obrigam porém a quedarmos na mera constatação de que essas variáveis se encontram associadas. Eles alavancam-nos para duas constatações que consideramos da máxima

tos, a saber: “um emprego seguro e estável”; “uma remuneração elevada”; “boas oportunidades de promoção”; “um trabalho interessante”; “um trabalho em que a pessoa tenha autonomia”, “um trabalho que permita ajudar as outras pessoas”; “um trabalho útil à sociedade”; “um trabalho em que a pessoa decida os seus horários ou dias de trabalho” e, finalmente, “um trabalho que permita manter a autonomia financeira face aos pais”. Para um conhecimento mais aprofundado das orientações conceptuais e metodológicas seguidas, ver Chaves (2007a, pp. 266-269).

importância. Uma primeira tem um cunho metodológico. Consiste em verificar que não é tanto a “precariedade objectiva” mas antes a percepção que os diplomados têm do carácter mais ou menos precário do seu emprego que mais impacte adquire na avaliação que dele fazem. Esta conclusão, que pode ser extraída das tabelas apresentadas (4 e 5), é reforçada pelo teste do Qui-Quadrado²¹. Este demonstra-nos que as variáveis “sentimento de precariedade” e “satisfação com o emprego” estão associadas, sendo o seu comportamento relacional, ao contrário do que sucede entre a “precariedade objectiva” e o “nível de satisfação”: a realização do mesmo teste estatístico sugere, neste último caso, a independência das variáveis.

Observando a Tabela n.º 5, constata-se que, de entre aqueles que percebem a sua situação como precária, são 69,7% os que dela fazem uma avaliação positiva, enquanto essa avaliação favorável ascende já a 88,4% junto dos diplomados que não consideram, com tanta intensidade, que a segurança do seu emprego está em causa. A média total de apreciações positivas é de 81,4%.

A segunda observação é, a nosso ver, a mais surpreendente. Trata-se de constatar o número ainda assim elevado de indivíduos que, apesar de considerarem a sua situação precária, declaram sentir-se satisfeitos com o seu emprego. Este dado revela que, não obstante a importância que lhe é atribuída, a estabilidade da situação profissional não constitui uma condição *sine qua non* da satisfação profissional, e que outros factores, além dela, concorrem de forma relevante para esse balanço. Ora, se considerarmos que os níveis de remuneração auferidos pela população que mais sente que a sua situação é precária são reduzidos, e que portanto pouco ou nada contribuem para essa declaração de satisfação, ficamos com uma noção aproximada de quais os outros factores, igualmente valorizados no trabalho, responsáveis por essa avaliação positiva. De entre eles destacamos o “interesse” que os inquiridos entendem estar contido nas tarefas que realizam. Isto é, grande parte deles acredita que essas tarefas lhes permitem “resolver problemas de natureza não rotineira”, “aprender coisas novas”, “usar as capacidades e as competências pessoais” e “ser criativo” (Chaves, 2010). A nossa hipótese é a de que a importância que os diplomados conferem a estes factores é tal, que lhes permite neutralizar parcialmente o efeito negativo gerado pela instabilidade e pelos reduzidos salários, quando são chamados – como sucedeu neste inquérito com base na resposta a uma

²¹ O teste do Qui² averigua se existe associação entre duas variáveis nominais. A hipótese em teste é que a situação face à percepção subjectiva da precariedade laboral é independente da satisfação que se sente com o actual emprego. Os pressupostos do teste são cumpridos (menos de 20% das células com frequência esperada inferior a 5 e nenhuma célula com valor esperado inferior a 1) e o valor da significância de 0,009 é inferior ao valor de referência (0,05), o que indica que se rejeita a hipótese em teste, ou seja, as variáveis são dependentes.

questão genérica acerca do “grau de satisfação com o emprego” – a produzir uma avaliação de síntese da sua situação profissional.

Mas, se procurarmos ir um pouco mais longe nesta análise acerca das razões que levam os indivíduos em situação precária a manifestar satisfação com a sua situação profissional, e do quanto esta última poderá ficar a dever-se ao facto de acreditarem que as actividades que realizam possuem determinadas propriedades intrínsecas consideradas gratificantes, chegamos a observações em certa medida irónicas.

Colocando lado a lado os indivíduos que consideram estar em situação precária e aqueles que têm a opinião contrária, verificamos que, em média, são os primeiros quem mais considera que o seu trabalho é “interessante” (7,8 para 7,1 numa escala de 10 valores) e que mais sustentam ter encontrado “uma actividade ou ocupação profissional pelo menos em parte ajustada à sua licenciatura” (neste caso, a diferença é de praticamente vinte pontos percentuais: de 87,9% para 67,9%). Além disso, é também junto deles que encontramos uma maior proporção de “Especialistas de profissões intelectuais e científicas”, bem como de “Técnicos e profissionais de nível intermédio”, ao passo que o número de indivíduos inscritos na categoria do “Pessoal administrativo e similares” se encontra fortemente sobre-representado junto daqueles que consideram “estável” a sua situação face ao emprego.

Ou seja, tudo parece indiciar que, nesta primeira fase da inserção profissional, os diplomados da FCSH se confrontam com uma situação paradoxal: os mais precários são exactamente aqueles que, em média, desenvolvem actividades mais gratificantes e, em certa medida, simbolicamente mais valorizadas, embora menos estáveis e pior remuneradas.

Será esta questão específica da *coorte* analisada, ou poderá ser encontrada de forma mais persistente e transversal noutros anos, na mesma escola? Será apátnio desta faculdade ou encontrar-se-á junto de outros universos, porventura bastante extensos, de diplomados? Estas são algumas questões que emergem da observação empírica recolhida e para as quais não temos resposta.

O que os dados parecem, no entanto, sugerir é que numa fase inicial da inserção no mercado de trabalho, a assunção, seja ela voluntária ou involuntária, de uma posição contratual mais frágil tende a colocar muitos dos diplomados, provisoriamente, em situações mais compatíveis com a sua formação académica, e desempenhando tarefas que os próprios considerarão mais ajustadas às suas competências e idealizações – os bolseiros de investigação talvez constituam o exemplo mais flagrante. Mas o preço a pagar é notório: essa situação de provisoriedade e de debilidade contratual tenderá a eternizar-se ou, pelo menos, a protelar-se muito no tempo.

Notas conclusivas

Este capítulo preocupou-se essencialmente com as condições em que são hoje em dia realizados, em Portugal, os estudos sobre a inserção dos diplomados do ensino superior, em particular os que se baseiam em inquéritos extensivos. Sejam quais forem as razões, e existem várias, os interessados nestas matérias têm vindo a desenvolver trabalhos não só de forma isolada, mas utilizando metodologias, conceitos e indicadores díspares e não sobreponíveis. A informação produzida é portanto, em muitos casos, incomparável, o que limita assim a potencialidade de cada uma das análises particulares, bem como a qualidade do conhecimento cumulativo produzido sobre estas matérias.

Com o objectivo de contribuir para a supressão desta falha, propusemos aqui eixos de análise e questões susceptíveis de se tornarem transversais a vários estudos. Neste caso particular, esses elementos centraram-se na problemática da “relação subjectiva com a precariedade”, embora tivéssemos também explicitado estratégias que nos parecem recomendáveis para a mensuração objectiva dos níveis de precariedade ou das próprias taxas de “desemprego”. A proposta não foi feita com a intenção de esgotar a discussão mas, muito pelo contrário, de a promover, fixando pontos de partida.

Ao debruçarmo-nos sobre a evidência empírica produzida acerca do percurso dos licenciados da FCSH-UNL que concluíram os seus cursos em 2002, obtivemos um conjunto de informações que consideramos relevantes.

Podemos resumi-las afirmando que, embora a estabilidade do emprego seja um aspecto muito valorizado pelos diplomados, e importante na avaliação que estes produzem da qualidade do seu próprio emprego, está longe, mesmo quando adicionada aos aspectos remuneratórios, de ser suficiente para dar conta da totalidade do sentido e do conteúdo dessa avaliação.

Muitos dos indivíduos em situações precárias, em grande parte dos casos mal remunerados, avaliam positivamente a sua actividade, baseando-se na ideia de que, através dela, obtêm gratificações de carácter intrínseco, isto é, compensações que se prendem com a qualidade das tarefas desenvolvidas no seu quotidiano laboral. Segundo os dados disponíveis, tudo indica aliás que esse género de compensações tende, no caso dos licenciados da FCSH, a estar mais presente nas situações precárias do que naquelas que configuram um cenário de emprego mais estável, constatação algo inesperada e que nos provocou alguma estupefacção.

Não menos importante é sublinhar que o “sentimento de precariedade” não é tão elevado junto desta população como supúnhamos à partida. E junto do segmento que dispõe de “vínculos contratuais sem termo” ele parece ser mesmo bastante reduzido, o que nos leva a considerar que a sensação de segurança junto dos “estáveis” não se encontra, mesmo num período de intensificação da “precariedade objectiva”, inteiramente liquidada.

Estas ilações sugerem sobretudo hipóteses a serem testadas em futuros trabalhos da mesma natureza, bem como *topos* a serem percorridos em estudos baseados em metodologias qualitativas e orientados para a realização de análises de teor mais compreensivo.

Bibliografia

- Alves, M. (2007). *A Inserção Profissional de Diplomados do Ensino Superior numa Perspectiva Educativa: O caso da Faculdade de Ciências e Tecnologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Alves, N. (2005). *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional dos Licenciados pela Universidade de Lisboa 1992-2003*. Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Appay, B. (1997). Précarisation sociale et restructurations productive. In B. Appay e A. Thébaud-Mony, *Précarisation sociale, travail et santé*, 509-553. Paris: IRESCO-CNRS/INSERM.
- Atkinson, J. (1987). La Flexibilité de l'emplois sur les marchés internes et externes de travail. In R. Dahrendorf, E. Kohler e F. Pioret, *Nouvelles formes de travail et activité*, 3-48. Dublin: Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail.
- Barbier, J. et al. (2002). *A Tentative Approach to Precarious Employment in France: Defining and Assessing Precarious Employment in Europe: A review of main studies and surveys*. ESOPE Project, Vth Framework Project.
- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, U. (2000 [1994]). A reinvenção da política. Rumo a uma teoria da modernização reflexiva. In U. Beck, A. Giddens e S. Lash, *Modernização Reflexiva. Política, tradição e estética no mundo moderno*, 1-51. Oeiras: Celta.
- Boltanski, L. e Chiapello, E. (1999). *Le Nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Buchmann, M. (1989). *The Script of Life in Modern Society. Entry into Adulthood in a Changing World*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Cabral, M., Vala, J. e Freire, J. (orgs.) (2000). *Trabalho e Cidadania*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Castel, R. (1995). *Lés Métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat*. Paris: Fayard.
- Chaves, M. (2007a). *Jovens Advogados de Lisboa: Uma inserção profissional díspar*. Tese de doutoramento, FCSH-UNL, Lisboa.
- Chaves, M. (2007b). A inserção profissional dos diplomados em Portugal. *Le Monde diplomatique* (edição portuguesa), 6 (2.^a edição), 2-3.
- Chaves, M. (2010). *Confrontos com o Trabalho entre Jovens Advogados: As novas configurações da inserção profissional*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais (no prelo).
- Christensen, K. (1998). Countervailing Human Resource Trends in Family-Sensitive Firms. In K. Barker e K. Christensen (orgs.) *Contingent Work – American Employment Relations in Transition*, 1-120. Ithaca: IRL Press.
- Cruz, M. et al. (1993). *Estudo sobre as Condições de Segurança, Higiene e Saúde no Local de Trabalho*. Lisboa: CEPCEP/UCP.
- Duarte, A. (2008a). Trabalho, flexibilidade e precariedade no contexto europeu: Precisões analíticas e evidências empíricas. *Cadernos de Ciências Sociais*, 25-26, 1-51.

- Duarte, A. (2008b). Precariedade e identidades. Questões para uma problemática. *Actas dos Ateliers do V Congresso Português de Sociologia*, 1, 11-17.
- Dubar, C. (2000a). *La Crise des identités. L'interprétation d'une mutation*. Paris: PUF.
- Dubar, C. (2000b). Quelles problématiques de la socialisation dans les recherches sur les jeunes? In G. Bajoit *et al.*, *Jeunesse et société. La socialisation des jeunes dans un monde en mutation*, 43-47. Bruxelas: De Boeck Université.
- Freire, J. (coord.) (2000). *Atitudes Face ao Emprego, Trabalho e Tempo Livre – Os Processos de Motivação para o Trabalho*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Freire, J. (coord.) (2008). *Orientações perante o Trabalho e Relações Laborais, Relatório Final*. Lisboa: ICS/MTSS.
- Giddens, A. (1992 [1990]). *As Consequências da Modernidade*. Oeiras: Celta.
- Giddens, A. (1994 [1991]). *Modernidade e Identidade Pessoal*. Oeiras: Celta.
- Gorz, A. (1997). *Misères du présent. Richesses du possible*. Paris: Édition Galilée.
- Gpeari (2009). *A Procura de Emprego dos Diplomados com Habilitação Superior, Relatório V*. Lisboa: GPEARI/MCTES.
- Jardillier, P. (1979). *Les Conditions du travail*. Paris: Ed. PUF/QSJ.
- Kaufmann, J.-C. (2001). *Ego: Pour une sociologie de l'individu*. Paris: Nathan.
- Kovács, I. (2002). *As Metamorfoses do Emprego*. Oeiras: Celta.
- Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias*, 12 (6), 32-67.
- Kovács, I. *et al.* (2006). Flexibilidade e crise de emprego: Tendências e controvérsias. *SOCIUS Working Paper*, 8, 1-78.
- Laparra, M. *et al.* (2004a). *Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market Related Risk in Flexible Economies*. ESOPE Project, Vth Framework Project.
- Laparra, M. *et al.* (2004b). *Precarious Employment in Europe: Managing Labour Market Related Risks in Europe, Policy Implications*. ESOPE Project, Vth Framework Project.
- Marques, A. P. (2002). *Entre o Diploma e o Emprego: A inserção profissional de jovens engenheiros*. Porto: Afrontamento.
- Martucelli, D. (2002). *Grammaire de l'individu*. Paris: Gallimard.
- Méda, D. (1997). *Le Partage du travail*. La Documentation Française: Paris.
- Nicole-Drancourt, C. (1992). L'idée de précarité revisitée. *Travail et emploi*, 52, 52-70.
- ODES – Sistema de Observação de Percursos de Inserção de Diplomados do Ensino Superior (2002). *Inquérito de Percurso aos Diplomados do Ensino Superior: Síntese de Resultados*. Lisboa: Instituto para a Inovação na Formação.
- Oliveira, L. e Carvalho, H. (2008). A precarização do emprego na Europa. *DADOS – Revista de Ciências Sociais*, 3 (51), 541-567.
- Paugam, S. (2000). *Le Salariné de la précarité*. Paris: PUF.
- Portugal, P. (2004). Mitos e factos sobre o mercado de trabalho português: A trágica fortuna dos licenciados. *Boletim Económico do Banco de Portugal*, Março, 73-80.
- Rodgers, G. e Rodgers, J. (eds.) (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation*. Geneva: ILO.
- Sennett, R. (2000 [1998]). *A Corrosão do Carácter: As consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Lisboa: Terramar.
- Vala, J. (2000). Mudanças nos valores associados ao trabalho e satisfação com o trabalho. In M. Villaverde Cabral, J. Vala e J. Freire (orgs.). *Trabalho e Cidadania* Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 73-95.

Recrutamento e gestão da transição de graduados: o olhar dos empregadores da Região Norte

Ana Paula Marques*

Resumo

Neste capítulo propõe-se um retrato territorial das empresas do Norte de Portugal que têm recrutado graduados nos últimos anos, avaliando-se o impacto da qualificação científica, tecnológica e social no mercado de trabalho. A partir do olhar dos empregadores, pretende-se analisar, em particular, as práticas de recrutamento e gestão de jovens em situação de estágio e/ou de primeiro emprego, de modo a ilustrar algumas das principais lógicas de funcionamento e segmentação do mercado de trabalho. Simultaneamente, esta análise permite-nos compreender as expectativas e as avaliações, por parte dos empregadores, da formação académica, dos meios privilegiados de selecção dos candidatos, bem como dos respectivos atributos e mecanismos facilitadores e inibidores de acesso ao emprego. Na perspectiva das empresas, o recrutamento de estagiários e graduados provenientes de áreas de estudo como, por exemplo, tecnologia, engenharia, gestão e economia tem contribuído para dotar as empresas de maior capacidade competitiva e inovadora, permitindo a introdução de adequadas mudanças organizacionais e tecnológicas.

Palavras-chave: graduados, empregadores, recrutamento e gestão da transição profissional.

Abstract

This chapter proposes a regional portrait of the enterprises in northern Portugal that have recruited graduates in recent years, evaluating the impact of scientific knowledge, technological and social developments in the labour market. From the employers' perspective, we intend to examine, in particular, recruitment practices and management of youth at stage and/or a first

* Socióloga. Professora do Departamento de Sociologia e investigadora do Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho (amarques@ics.uminho.pt).

job, in order to illustrate some of the main logic of function and segmentation of labour market. Simultaneously, this analysis allows us to understand the expectations and evaluations by employers, the academic training of the special means of selecting candidates, as well as their attributes and mechanisms facilitating and inhibiting access to employment. The recruitment of trainees and graduates from fields of study, eg, technology, engineering, management and economics has helped to provide companies with greater competitive and innovative capacity, allowing the introduction of appropriate organizational and technological changes.

Keywords: graduates, employers, recruitment and management of professional transition.

Introdução

É indiscutível a importância da formação superior de jovens nas diferentes áreas científicas no delinear e concretizar de estratégias empresariais vocacionadas para a inovação, para a competitividade e coesão social no contexto da economia e sociedade globalizada (Castells, 2003). Face à crescente incerteza, instabilidade e precariedade, que caracteriza a maior parte dos percursos dos jovens que saem da universidade e acedem ao mercado de emprego, o debate sobre a “inserção profissional” tem conhecido um renovado interesse por parte dos responsáveis pelas políticas educativas e de emprego, especialistas e investigadores, empregadores, famílias e sociedade em geral.

Os estudos realizados tanto em contexto nacional (cf., entre outros, Gonçalves, 2009; N. Alves, 2008; Marques, 2007, 2006; M. Alves, 2007; Chaves, 2007), como internacional (cf., entre outros, Teichler, 2009, 2007; Muller e Gangl, 2003; Brannen *et al.*, 2002; Crysdale, King, Mandell, 1999) têm em comum o facto de se privilegiar a perspectiva das instituições formativas e o perfil do jovem graduado que sai para o mercado de trabalho. É possível referenciar algum esforço no sentido de orientar a análise para o conhecimento e aprofundamento das estruturas e dinâmicas de funcionamento do mercado de trabalho, em especial para as lógicas e modalidades de gestão de recursos humanos por parte das entidades empregadoras. Será neste contexto que se situará o presente capítulo que, intencionalmente, circunscreve os resultados obtidos no âmbito do projecto “*MeIntegra – Mercados e Estratégias de inserção de jovens licenciados*”¹ ao papel desempenhado pelas

¹ Este projecto desenvolveu-se no quadro do Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS), Acção Tipo 4.2.2.1. – Estudos e Investigação, co-financiado pelo FSE e pelo Estado Português, e do Centro de Investigação em Ciências Sociais (CICS)

empresas dos diferentes sectores de actividade da Região Norte de Portugal. Pretende-se analisar, em particular, as percepções da inserção profissional por parte dos empregadores, bem como as práticas de recrutamento e gestão de jovens em situação de estágio e/ou de primeiro emprego, de modo a ilustrar algumas das principais lógicas de funcionamento e segmentação do mercado de trabalho da Região Norte. Em particular, importa saber se a prática de recrutamento de jovens quadros por parte daquelas empresas constitui uma oportunidade para estas inovarem, em especial pela introdução de *inputs* contínuos de conhecimento científico e tecnológico. Ou, por outras palavras, em que medida as empresas optimizam as vantagens da flexibilidade tecnológica acompanhada de uma flexibilidade organizacional e social que assente na aquisição e valorização de conhecimentos e competências inovadoras e de participação e responsabilidade dos trabalhadores. Simultaneamente, esta análise permite-nos compreender as expectativas e as avaliações por parte dos empregadores da formação académica, do perfil de qualificação dos jovens graduados e respectivo desempenho profissional. Na base deste retrato territorial das empresas, procura-se conhecer as práticas de recrutamento de graduados, bem como avaliar o impacto no mercado de trabalho da qualificação científica, tecnológica e social proporcionada pela universidade.

O presente capítulo subdivide-se em três partes fundamentais. Na primeira, faz-se uma breve caracterização das empresas da Região Norte que têm empregado jovens graduados, do perfil dos empregadores ou responsáveis pela gestão de recursos humanos, bem como da composição da mão-de-obra afecta a essas empresas. Na segunda parte, sistematizam-se as práticas mais relevantes de recrutamento e gestão de jovens graduados nos últimos anos, destacando-se o papel do estágio e das áreas de formação académica como factores explicativos de segmentação do mercado de trabalho. Serão analisados, também, os meios privilegiados na selecção de candidatos e a avaliação dos respectivos atributos e mecanismos facilitadores e inibidores de acesso ao emprego. A percepção de que os graduados podem constituir uma oportunidade de a empresa aumentar a sua capacidade científica e

da Universidade do Minho, tendo ocorrido no período 2006-07. Os seus objectivos foram abrangentes, sendo de destacar em especial os seguintes: *i*) caracterizar as estratégias de inserção profissional na óptica do jovem licenciado e da empresa recrutadora; *ii*) perspectivar os factores de segmentação dos mercados de trabalho (*e.g.*, profissionais; formação, locais, “informais”); *iii*) elaborar propostas de melhoria dos processos de inserção e mobilidade profissionais. Esta investigação permitiu potenciar os principais resultados obtidos no quadro das investigações já realizadas e em curso pela coordenadora deste estudo (Marques, 2006), contribuiu para a transferência e circulação de conhecimentos entre estudos próximos nesta área (*cf.* Parente, 2004), assim como reforçou estratégias de parcerias, em particular na área do empreendedorismo (*e.g.*, TecMinho).

tecnológica explicará, em grande medida, a abertura à contratação de quadros superiores por parte destas empresas nos últimos anos. Por fim, na terceira parte, são identificados alguns dos principais desafios da transição do ensino superior para o mercado de trabalho.

1. Breve radiografia das empresas

A investigação privilegiou², desde o momento da sua concepção, a Região Norte de Portugal que, como se sabe, apresenta uma configuração empresarial e organizacional híbrida, constituída, em grande medida, por pequenas e médias empresas em sectores tradicionais (têxteis, metalúrgica, construção civil, entre outros) e em áreas inovadoras no sector de serviços e das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC). Com efeito, em muitos desses espaços de trabalho persistem circunstâncias penosas e não qualificantes, associadas a modelos organizacionais e práticas de gestão obsoletas, a par de outros que se apoiam e/ou requerem autonomia e criatividade dos seus jovens trabalhadores (quadros médios e superiores). Assim, iremos caracterizar e analisar, de forma sucinta e transversal, as empresas que integram o presente estudo, em particular, no que concerne à sua localização e dimensão, ao perfil dos dirigentes/responsáveis pela gestão dos recursos humanos e à composição social dos trabalhadores em geral. Estes indicadores são importantes para se fazer uma primeira radiografia das empresas envolvidas e permitir, desde já, consolidar algumas das pistas que têm sido avançadas quanto à importância das mesmas no condicionamento das trajectórias de inserção profissional de jovens graduados.

1.1 Dimensão e actividade económica das empresas

Será, sobretudo, a alteração da importância relativa dos sectores de actividade que mais tem contribuído para mudar a paisagem em termos económicos. Com efeito, assiste-se à regressão do sector primário, acompanhada por uma certa estagnação do sector secundário. Pelo contrário, é o sector terciário que maior desenvolvimento regista nestas últimas décadas, em grande medida graças à entrada das mulheres no mercado de trabalho.

Os concelhos seleccionados para este estudo foram seis, nomeadamente, Braga, Vila Nova de Famalicão, Barcelos, Guimarães, Ponte de Lima e Viana

² O desenho metodológico que sustenta esta pesquisa é muito mais complexo e vasto, o que nos permitiu obter um conjunto diversificado de dados que extravasa a sua utilização restrita neste capítulo. Com efeito, foram mobilizados diferentes instrumentos de recolha de informação: inquéritos por questionários, entrevistas, fontes documentais. Para este ponto específico do capítulo, socorrem-nos-emos, sobretudo, dos resultados obtidos na entrevista estruturada aplicada aos dirigentes/responsáveis pela gestão dos recursos humanos.

do Castelo, tendo sido realizadas 393 entrevistas³. Estas contemplam empresas representativas de vários sectores de actividade económica que integram fundamentalmente os sectores secundário e terciário, sendo quase inexistentes as actividades relacionadas com a agricultura, a pecuária e actividades afins. De cariz fundamentalmente privado⁴, é maioritária a presença da indústria (51%) com actividades que vão desde as que se prendem com a especificidade da região, em particular no âmbito da indústria têxtil, vestuário e confecção, seguida das indústrias de plásticos e moldes, de construção civil, mecânica, cerâmica e alimentar, entre outras. Do conjunto das empresas, é de realçar as proporções relativamente significativas das que se inserem nas actividades de *terciarização* da economia, nomeadamente comércio, turismo e prestação de serviços (48,7%).

Apesar da pouca diversificação industrial patente na presença esmagadora do sector têxtil e de vestuário, esta região tem conhecido, na última década, alguns processos de recomposição do seu tecido empresarial como resposta à competitividade económica devido à conjuntura de liberalização à escala global das economias nacionais. A existência de áreas de negócios ligadas à prestação de serviços às empresas permite-nos avançar com o facto de se cruzarem movimentos desiguais de desenvolvimento nesta região. Sabe-se que as dinâmicas produtivas⁵ que têm vindo a caracterizá-la são heterogéneas e, sobretudo, assimétricas em função dos parâmetros utilizados: *i*) da

³ A nossa base de sondagem foi constituída a partir dos dados disponibilizados pela Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (DGEEP) em relação ao número de estabelecimentos existentes por concelho da Região Norte, discriminando o número de estabelecimentos com licenciados nos seus quadros. Em seguida, delimitámos geograficamente o universo-alvo às unidades territoriais correspondentes a Minho-Lima, Cávado e Ave (NUTS III), quer porque constituem a área de referência da maior parte dos licenciados da Universidade do Minho, quer porque integram concelhos com uma significativa taxa de actividade empresarial. No total foram considerados seis concelhos geográficos que integram aquelas nomenclaturas territoriais. As empresas que fazem parte da amostra foram definidas de acordo com a Classificação Portuguesa das Actividades Económicas (CAE), disponível no site oficial do INE (http://www.ine.pt/prodserv/nomenclaturas/cae_rev2-1.asp).

⁴ Quase a totalidade é constituída por empresas privadas (94,9%), sendo que as empresas públicas e/ou mistas, bem como as Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS)/ Associações e Fundações/Cooperativas, em conjunto, apresentam valores residuais na amostra considerada. Por esta razão, a análise aqui realizada apresenta-se sobretudo válida para o contexto empresarial de âmbito privado.

⁵ Tivemos a oportunidade de assistir à apresentação dos resultados públicos da investigação coordenada pelo Prof. Doutor Carlos Gonçalves intitulada “A Região Norte de Portugal: dinâmicas de mudança social e recentes processos de desenvolvimento” (COCI/SOC/57600/2004), onde, justamente, a ideia central que perpassava em todos os domínios de análise (*e.g.*, redes de proximidade e acessibilidades, demografia e estruturas familiares, estrutura empresarial e perfil de especialização sectorial, dinâmicas do mercado de trabalho) era a constatação de profundas assimetrias, considerando os indicadores mobilizados (Universidade do Minho, 8 de Novembro de 2007).

localização geográfica (litoral *versus* interior); *ii*) do perfil de especialização sectorial (mão-de-obra intensiva de pouco valor acrescentado *versus* novas tecnologias de informação e comunicação); *iii*) da criação de emprego no sector de serviços (comércio, domésticos e pessoais, em geral, pouco qualificado *versus* serviços de consultoria, de saúde e educação); *iv*) dos níveis educacionais (elevadas taxas de abandono precoce do ensino regular nas faixas etárias dos 18 aos 24 anos *versus* taxas relativamente elevadas de frequência e conclusão do ensino superior). Nesse sentido, a generalização da informação obtida para a Região Norte deverá ser cautelosa e, sempre que possível, referenciada com base naqueles parâmetros expostos.

Assim, atendendo ao ano de constituição das empresas, verifica-se que a maioria (52,6%) declara o seu início de actividade nas décadas de oitenta e noventa, sendo significativo o número de empresas que se constituíram, em particular, após Abril de 74. A empresa mais antiga que integra a nossa amostra remonta a 1924. Mesmo assim, é significativa a percentagem das que foram criadas no período entre 1990 e 1999: 32,9%; e desde 2000 até 2006: 18,4%. A distribuição das empresas por volume de trabalhadores é a seguinte: micro-empresa: 30%; pequena empresa: 38%; média empresa: 27% e grande empresa: 6%⁶.

Ainda de referir na caracterização das empresas em estudo a informação relativa ao âmbito geográfico de actuação. Este é elucidativo dos mercados privilegiados e da maior ou menor permeabilidade à abertura dos mercados a nível internacional. Assim, 48,6% das mesmas actuam ao nível do mercado nacional e, em segundo lugar, ao nível do mercado regional/local: 28%. É de referir, ainda, que 23% dos sectores de actividade económica actuam ao nível de um mercado multinacional. A tendência para a maior internacionalização das empresas localiza-se, sobretudo, no sector secundário, bem como ao nível da prestação de serviços. Perante a crescente instabilidade da envolvente externa das empresas, importa que os dirigentes concebam continuadas estratégias de adaptação e de flexibilização das suas estruturas e modelos de funcionamento, no sentido de assegurarem a sua competitividade no actual contexto de intensa concorrência económica (*e.g.*, introdução de novas tecnologias de informação, modelos de gestão participativa, qualidade total).

⁶ Estas repartem-se por todos os concelhos considerados, exceptuando Ponte de Lima, que, na amostra considerada, não tem empresas de dimensão média e grande. Nos concelhos de Vila Nova de Famalicão, Braga e Guimarães, os sectores de actividade distribuem-se pelas várias dimensões de empresa, com particular importância para a presença de médias e grandes empresas. Confirma-se o facto de a Região Norte apresentar uma fraca concentração empresarial, considerando que quase 70% das empresas possuem menos de cinquenta trabalhadores. É evidente que este indicador é parcelar da dinâmica empresarial em estudo. Outros poderiam ser convocados para completar aquela análise, que passariam pelo volume de negócio realizado e pela inovação organizacional.

Na verdade, considerando as empresas entrevistadas confrontam-se estruturas e lógicas organizacionais heterogêneas e, em grande medida, opostas. Com efeito, estão patentes práticas inovadoras e descentralizadas de organização do processo de trabalho a par de outras mais restritas e tecnicistas, sendo estas, ainda, mais disseminadas em empresas com elevado nível de feminização da mão-de-obra (Marques, Silva e Veiga, 2006). Assim, apesar de importantes transformações tecnológicas registadas nas empresas portuguesas nas últimas décadas, persistem ainda obstáculos, sobretudo, ao nível da mudança organizacional, que, na óptica de Estanque (2005, p. 117), são fruto da “concepção tradicionalista que tem permanecido incrustada no tecido industrial português”. Os resultados divulgados recentemente nos meios de comunicação social, obtidos pela BIC – Minho, Oficina de Inovação, revelam que dois em cada dez empresários não se prepararam para a inovação e competitividade, permanecendo estagnados e incapazes de fazer face à actual conjuntura económica.

De facto, as organizações precisam de adoptar modelos flexíveis de produção que permitam rapidez na diversificação, modificação e individualização de produtos, bens e serviços, e que mantenham elevados níveis de produtividade, de modo a satisfazerem as exigências específicas dos clientes. Ou seja, os factores de competitividade não se definem mais nas bases convencionais da prática de baixos salários e de produtos com pouco valor acrescentado. Pelo contrário, os empresários têm de dominar, quer as variáveis convencionais e previsíveis (tais como a regulação dos volumes de produção e redução de *stocks*, os custos de produção, o tempo de armazenamento e transmissão de informação, a intensificação do ritmo de trabalho), quer as mais imponderadas e imprevisíveis relacionadas com a inovação, a qualidade dos produtos e serviços prestados, a fidelização dos clientes/utentes, a adaptação de modelos de trabalho mais maleáveis e flexíveis, a promoção de novos valores face ao trabalho e ao emprego (*e.g.*, responsabilidade, participação, autonomia, desenvolvimento pessoal e profissional). Neste contexto, a crescente agressividade dos mercados globais determina, por parte das empresas, um conjunto de políticas de gestão no sentido de aligeirar os encargos fixos, nomeadamente através de estratégias de *outsourcing* e de subcontratação de empresas de pequena ou média dimensão.

1.2. Perfil dos dirigentes/responsáveis pelos Recursos Humanos

Considerando o perfil dos dirigentes/responsáveis pelos Recursos Humanos⁷, pode verificar-se que, no total de 393 entrevistados, 55,7% são do sexo

⁷ Muitos destes são empresários gerentes das empresas entrevistadas, já que a dimensão média da empresa se situa ao nível da PME.

masculino e 44,3% do sexo feminino. Esta primeira informação revela-se assaz importante quanto à ocupação de cargos com competências de gestão por parte de trabalhadores do sexo feminino no quadro das empresas em estudo. Porém, é necessário aprofundar esta primeira informação com outras variáveis de caracterização, nomeadamente idade, estado civil, nível de escolaridade, antiguidade na empresa e funções desempenhadas.

Em termos da estrutura etária, a amplitude das idades registadas varia entre um limite inferior de 23 anos e um limite superior de 67 anos. Para os dirigentes do sexo masculino, a média de idades ronda os 41,33 anos, ao passo que a idade média das mulheres entrevistadas é de 35 anos⁸. Porém, numa análise cruzada das idades com o sexo dos dirigentes/responsáveis, podemos verificar que as mulheres até trinta anos são quase o dobro dos homens nessa faixa etária. Em sentido contrário, são mais os homens que apresentam idades superiores a 51 anos. Esta informação permite, desde já, salientar um aspecto importante da dinâmica profissional visível na progressiva ocupação pelas mulheres mais jovens de posições hierárquicas ao nível de gestão e chefia⁹.

Quanto ao estado civil, também é relevante verificar que, apesar de o estatuto casado(a) ser maioritário na nossa amostra, embora com maior expressão para os homens, há uma proporção relevante de mulheres que se declara solteira. Além disso, estas também se distribuem proporcionalmente mais do que os homens pelas outras modalidades de estado civil. Certamente, estamos em presença dos conhecidos indícios de transformação das estruturas familiares resultantes, em grande medida, da entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho (Wall *et al.*, 2006; Ferreira, 1999).

Retomando a caracterização dos dirigentes/responsáveis, é relevante, igualmente, saber se a posição hierárquica dos mesmos corresponde ou não a um nível de escolaridade superior. Assim, os níveis de escolaridade mais baixos – até ao ensino básico (9.º ano) – caracterizam particularmente os homens entrevistados, sendo aí residual a presença de mulheres. Por outro lado, o nível de escolaridade maioritário é o da licenciatura, embora se verifique uma proporção relativa superior junto das mulheres (59,5%) face aos homens (49,1%). Igualmente, pelo cruzamento da variável nível de escolaridade com o sexo, apenas se registam para o sexo masculino alguns casos que declaram ter o doutoramento. Ou seja, as mulheres não só são mais novas a ocuparem cargos com responsabilidades de gestão e de chefia, como apresentam

⁸ Regista-se uma dispersão significativa na distribuição das idades para os homens (10,30) e menor para as mulheres (7,58).

⁹ O aprofundamento desta informação através do cruzamento da antiguidade na empresa por sexo dos dirigentes/responsáveis pelos Recursos Humanos permite corroborar a ideia da presença mais recente nestas funções por parte das mulheres.

níveis de escolaridade superiores aos dos seus colegas, exceptuando os níveis relativos ao curso técnico não superior, ao bacharelato e ao doutoramento. Estas informações vêm confirmar, nos anos recentes, a maior escolarização no segmento populacional constituído pelas mulheres.

De um modo geral, estamos perante uma feminização do mercado de trabalho que tende a dicotomizar-se no que diz respeito ao nível de habilitações. Este é, ainda, caracterizado por se basear numa mão-de-obra feminina pouco qualificada e ocupando posições hierárquicas inferiores; porém, existem segmentos significativos de feminização do mercado de trabalho que se definem por níveis elevados de qualificação e de responsabilidade profissional. Esta última situação está sobretudo mais presente nos sectores da educação e da saúde. Mesmo assim, será que esta mutação em curso da divisão social do trabalho põe em causa a lógica masculina dominante (Bourdieu, 1999) da realidade empresarial portuguesa? Sabemos que a leitura destes resultados deverá ser prudente e cautelosa, já que tanto o emprego dos homens como o das mulheres tem na sua base premissas de uma divisão sexual do trabalho baseada no género, com desvantagens para a mulher. Com efeito, são muitas as investigações de cariz nacional e/ou regional (e.g., Marques, Silva e Veiga, 2006; Cardoso, 2005; CIDM, 2004; OCDE, 2004) que destacam a persistência de assimetrias de género nas relações de trabalho, de um modo geral, como sobretudo realçam as especificidades e os constrangimentos relativos aos sectores produtivos dominantes da Região Norte: domínio de micro/pequenas empresas do sector têxtil, cerâmica e de construção civil centradas na utilização intensiva de mão-de-obra. Estes sectores são caracterizados por uma forte segregação da estrutura ocupacional, por baixos níveis de escolaridade da população e por uma forte taxa de actividade feminina, acompanhada de horários de trabalho a tempo inteiro. Também em termos internacionais, os estudos têm evidenciado níveis de persistência elevados de segregação horizontal e vertical (Bettio e Verashchagina, 2009) no seio dos países que integram a União Europeia. As causas que explicam esta segregação, particularmente relevante no mercado de trabalho, são várias e complexas, sendo, todavia, relevantes as que se prendem, nomeadamente, com não investimento em capital humano (educação ou formação profissional), barreiras e práticas organizacionais, salários desiguais, preferências e preconceitos, socialização e estereótipos.

A descrição do conteúdo funcional dos dirigentes/responsáveis pelas empresas permite ilustrar melhor o argumento da persistência da divisão sexual do trabalho¹⁰. Não podemos ignorar, antes de mais, o facto de predominarem as

¹⁰ Tratando-se de uma questão aberta, tivemos de a recodificar *a posteriori*. Todavia, a maior parte das respostas coincide com o conteúdo funcional correspondente ao cargo/estatuto assumido na empresa.

micro e pequenas empresas. Por conseguinte, o conteúdo funcional do dirigente apresenta-se extremamente diversificado, podendo desempenhar actividades directamente produtivas, incluindo funções de coordenação, supervisão, gestão e administração da própria empresa. Assim, verifica-se que há uma associação muito importante entre o cargo ocupado/função e o sexo dos inquiridos: são sobretudo mais os homens que as mulheres que declaram ocupar o cargo de administrador ou de sócio/proprietário (27,9% contra 11,1%), bem como de director-geral ou director (47,9% contra 36,3%); em sentido inverso, são mais as mulheres que se apresentam como chefe de serviço ou departamento (19,3% contra 9,5%), desempenham funções de técnica superior (14,6% contra 7,1%) e não superior (11,7% contra 3,3%). Mesmo com níveis de escolaridade superiores, as mulheres tendem a ocupar cargos de responsabilidade mais baixos na hierarquia. O que significa que, em muitas situações, o desempenho de funções de responsabilidade nem sempre corresponde a um cargo formalmente explícito em termos do organigrama. Na verdade, se este afluxo de mulheres no mercado de trabalho exprime uma certa perspectiva de democratização e de igualdade de oportunidades (reforçada por directivas e programas estabelecidos pela União Europeia), ocultando, pelo menos no plano formal, a desigualdade inscrita no género, a inflexão das recentes análises sugere-nos, pelo contrário, que as fronteiras, longe de terem sido eliminadas, persistem nos quadros quotidianos de interacção do actual modelo organizacional, social e cultural das empresas portuguesas.

1.3. Composição profissional da mão-de-obra

Como sabemos, a estrutura da população activa portuguesa alterou-se profundamente nas últimas décadas do século XX devido à evolução da estrutura económica, aos processos de migração interna e externa (em particular, ao êxodo rural) e correlativas deslocações intersectoriais e à crescente escolarização, em especial, a “massificação” do ensino superior¹¹. Como traço específico da composição da mão-de-obra das PME permanecem, por outro lado, os baixos níveis de qualificação escolar e profissional em termos nacionais (Guerreiro *et al.*, 2001) e regionais (Marques, Silva e Veiga, 2006). Os traços de caracterização da composição social da mão-de-obra das empresas entrevistadas estão expostos no quadro seguinte (cf. Quadro 1). No total da amostra das empresas, a maioria apresenta a seguinte distribuição por sexo: 57,5% do sexo masculino e 42,5% do sexo feminino.

¹¹ Apesar de tudo, não é assim tão “massificado”, atendendo aos índices mais baixos assumidos por Portugal, no quadro europeu. Com efeito, em 2008, Portugal detém apenas 14,3% da sua população entre os 25 e os 64 anos, contra 24,3% para a média dos 27 Estados-Membros.

Quadro 1
Composição social da mão-de-obra (%)

	Homens	Mulheres	Total
Total	17 693	13 073	30 765
%	57,5	42,5	100
ESCOLARIDADE			
1.º Ciclo – 4.ª classe	14,1	11,8	13
2.º Ciclo – 6.º ano	14,9	11,5	13,3
3.º Ciclo – 9.º ano	16,8	15,8	16,3
Secundário – 12.º ano	19,9	22,8	21,3
Curso técnico	6,8	7,7	7,2
Licenciatura	24,5	27,6	26
Outra escolaridade	3,0	2,8	2,9
CLASSE ETÁRIA			
< 25 anos	15,3	15,2	15,3
25 a 30 anos	23,1	26,4	24,8
31 a 40 anos	25,1	26,6	25,7
41 a 50 anos	20,5	20,0	20,3
>= 51 anos	16,0	11,8	13,9

Fonte: Entrevista estruturada às empresas da Região Norte – Projecto MeIntegra (2006-07).

Com base na informação disponibilizada pelas empresas, os trabalhadores de ambos os sexos detêm níveis de escolaridade ainda predominantemente baixos – até nove anos em 42,6% das empresas –, mas em que a percentagem de trabalhadores com níveis mais elevados é já muito significativa: mais de um quarto da amostra das empresas (26%) detêm trabalhadores licenciados e 21,3% detêm o nível secundário.

Em relação à estrutura etária dos trabalhadores, importa referir que as empresas detêm, maioritariamente, uma mão-de-obra com idades superiores a 31 anos. Porém, até 30 anos, temos 40,1% dos trabalhadores, com particular destaque para a proporção relativa superior do sexo feminino, o que permite corroborar a progressiva entrada das mulheres tendencialmente mais escolarizadas no mercado de trabalho referida atrás.

Quanto ao tipo de contrato estabelecido, confirma-se a presença maioritária do contrato permanente tanto para os homens como para as mulheres (58,8%), se bem que a presença de contratos a termo (certo e incerto) seja já uma fatia muito expressiva da realidade empresarial (36%). Como estamos

perante empresas com uma longevidade significativa, observa-se, em grande medida, uma estabilidade da respectiva mão-de-obra, de resto expressiva, se atendermos que a maioria dos trabalhadores mantém um contrato de trabalho permanente. O quadro de referência de uma sociedade salarial baseada em contratos permanentes encontra aqui eco. Porém, como veremos mais à frente, a propósito das várias modalidades de flexibilidade do trabalho, muitas das práticas de recrutamento actuais assentam, quase sempre, na celebração de contratos a termo (certo e incerto).

Portanto, em termos gerais, a composição da mão-de-obra das empresas entrevistadas apresenta os seguintes traços: *i*) elevadas taxas de actividade por sexo; *ii*) estrutura etária relativamente jovem, em particular do sexo feminino; *iii*) presença simultânea de níveis baixos e elevados de qualificação escolar, introduzindo uma importante segmentação da força de trabalho; *iv*) manutenção de um importante “mercado interno” à empresa caracterizado pela estabilidade do vínculo profissional, a par de uma tendência para a secundarização da relação de trabalho através do recurso recente das figuras jurídicas alternativas (*e.g.*, contratos a termo certo e incerto, trabalho temporário e *part time*).

2. Práticas de recrutamento e gestão de graduados

Um dos domínios importantes para se estudar as modalidades de inserção de jovens graduados consiste em conhecer as práticas de recrutamento protagonizadas pelas empresas. É a partir das características dos empregos, nomeadamente do tipo de trabalho, das qualificações, da formação profissional, da progressão na carreira e dos salários praticados que nos aproximamos dos modos de gestão praticados. Estes traduzem-se sempre em opções de captação ou rejeição da mão-de-obra em função do perfil da procura de emprego e das necessidades associadas aos diversos vectores que estruturam estes “fluxos de mobilidade” (Rodrigues, 1991). Por sua vez, a prática de recrutamento de jovens quadros por parte das empresas da Região Norte poderá constituir uma oportunidade para estas inovarem, em especial pela introdução de *inputs* contínuos de conhecimento científico e tecnológico, conferindo maior capacidade de adaptação empresarial no mercado global e competitivo. Com efeito, sabe-se que para otimizar as vantagens da flexibilidade tecnológica, é importante que esta seja acompanhada pela flexibilidade organizacional e social. Esta flexibilidade assenta, sobretudo, na aquisição e valorização de conhecimentos e competências inovadoras e da participação e responsabilidade dos trabalhadores. Em resposta à imprevisibilidade e instabilidade crescentes do meio envolvente, a par da reivindicação do estatuto de actor social,

reconhece-se e fomenta-se a autonomia, a capacidade de (re)acção, de adaptação e de decisão dos trabalhadores, que passam a ser vistos como cruciais para o accionamento de uma organização “aprendente”.

2.1. Contratação de jovens graduados

Perante a importância da intelectualização do desempenho profissional e da codificação do conhecimento, com recurso às TIC, as empresas precisam de dispor de recursos humanos qualificados que saibam utilizar, produzir e difundir as informações nos mais variados domínios. Para uma empresa se manter no mercado, deve ter capacidade de criar e estimular uma cultura de iniciativa e de inovação, sendo que esta é central no processo da competitividade e qualidade. A contratação de jovens quadros permitirá abordar eventuais (des)encontros e ambivalências nos processos de transferibilidade de qualificações académicas, de conhecimentos técnico-científicos e competências transversais nos contextos empresariais da Região Norte de Portugal.

Assim, começar-se-á por analisar até que ponto as empresas estudadas têm vindo a recrutar estagiários e graduados¹² nos últimos anos, bem como o seu perfil sociodemográfico. Do conjunto das empresas entrevistadas, a percentagem das que declararam não terem recrutado nenhum licenciado desde 2000 é de apenas 6,6%, contra as percentagens relativamente significativas das que o fizeram ao nível do emprego (61,1%) e, mais especificamente, ao nível do primeiro emprego (40,5%). Em geral, verifica-se que são, sobretudo, os anos recentes que se apresentam mais expressivos da prática de recrutamento de licenciados, já que em apenas cinco anos triplicou o seu número. Durante o período de cinco anos e no âmbito geral, os dirigentes/responsáveis pelos recursos humanos das empresas entrevistadas declararam ter contratado 1762 licenciados e 671 em primeiro emprego. Em termos de estágios são sobretudo os curriculares que prevalecem, tendo sido celebrados 1059 protocolos de estágio; seguem-se os estágios profissionais em menor número: 570¹³.

Para esta dinâmica de criação de emprego, em particular de primeiro emprego, bem como para a realização de estágios profissionais, tem contribuído, sobretudo, o sector da indústria. Este sector, a par do da prestação de

¹² Serão referidos os valores gerais para licenciados e estagiários. Apenas nas situações em que se identifica o estagiário será feita a referência explícita a esse estatuto. Pretende-se, numa análise futura mais fina, aprofundar as dimensões que aproximam e separam aqueles dois estatutos: estagiário *versus* licenciado.

¹³ Apesar de haver desvios elevados na distribuição do número de licenciados, é possível verificar que, desde 2000 a 2006, em termos médios, as empresas: *i*) contrataram 8,2 licenciados; *ii*) contrataram 4,7 licenciados em primeiro emprego; *iii*) celebraram 3,3 estágios profissionais; *iv*) celebraram 7,3 estágios curriculares.

serviços, tem apresentado uma proporção relativa mais elevada na celebração de estágios curriculares, que geralmente não são remunerados, e de estágios profissionais. No comércio e turismo, a prática de não recrutamento de estagiários assume uma maior proporção relativa no conjunto dos sectores considerados.

Perante a importância de criação de emprego e da existência de oportunidades para os jovens recém-licenciados estagiarem ou serem recrutados, geralmente sem experiência profissional, existem várias medidas/políticas de emprego. Estas são muito diversificadas, sendo de referir as que se direccionam para este segmento específico de jovens qualificados, nomeadamente, os programas de estágio profissional e de incentivo ao primeiro emprego (*e.g.*, Programas de Estágios Profissionais do IIEFP, Programa REDE e Programa INOV-JOVEM). Considerando os nossos resultados, pode verificar-se que a maioria dos inquiridos afirma que não beneficiou de nenhum programa de incentivo à contratação: 66,3% contra 33,7% que declararam ter recorrido a algum programa disponível. Destes, a maioria celebrou protocolos com o IIEFP, ao abrigo do Programa de Estágios Profissionais, para além de algumas empresas terem recebido apoios ao primeiro emprego (15,6%) também enquadrados por aquela instituição. As medidas do INOV-JOVEM acolheram 17,4% dos inquiridos e o programa REDE apenas 4,3%.

Igualmente relevante é a informação quanto ao perfil sociodemográfico destes graduados recrutados pelas empresas entrevistadas. A esmagadora maioria dos licenciados é proveniente da Região Norte Litoral, sendo residuais as referências às regiões Centro e Sul. Também aqui se nota uma fraca mobilidade dos recursos humanos, visto que a região de origem coincide com o local de estudo e de trabalho.

Do conjunto de graduados recrutados, 53,7% são do sexo masculino e 46,3% do sexo feminino, e a maioria detém idades inferiores a 30 anos (56,8%). Com base na informação disponibilizada pelas empresas em relação ao estado civil, estes distribuem-se de forma ligeiramente assimétrica: elas são maioritariamente solteiras (57,4%), enquanto eles são casados ou vivem em união de facto (50,3%). Não surpreendem estes valores, sobretudo os da taxa de celibatários, se atendermos a que se trata de uma população activa ainda relativamente jovem, situação que aliás se conjuga com a tendência actual de casamentos em idades cada vez mais tardias. Por outro lado, verifica-se que há 68,7% de mulheres sem filhos, adiando-se o casamento, mas também a constituição de uma família.

Por sua vez, a relação do vínculo contratual segue as tendências actuais de flexibilização do emprego (Kovács, 2005; Rebelo, 2003). A celebração de contratos com uma duração superior a um ano constitui uma prática dominante

nas empresas entrevistadas (71,1%). Porém, a duração dos termos de contrato apresenta-se ligeiramente diferenciada em função do sexo. Cerca de 10% da mão-de-obra encontra-se com uma duração de seis a menos meses de contrato de trabalho, sendo que a duração de sete meses a um ano de contrato está presente em 21% das licenciadas, descendo um pouco essa percentagem para o sexo masculino: 16,5%.

Como se sabe, a entrada no mundo do trabalho constitui uma das etapas mais importantes na transição para a vida adulta, não só devido à necessidade da emancipação financeira face à família, mas, sobretudo, devido à possibilidade de obtenção de um estatuto profissional socialmente reconhecido. De resto, sabe-se que muitos destes jovens graduados em início de uma carreira profissional adiam a constituição de uma família pela insuficiência dos seus rendimentos económicos devidos, em grande medida, à prática de baixos salários que atingem também o segmento de mão-de-obra qualificada. Os que se autonomizam face à família quer em termos residenciais, quer em termos de constituição de uma nova família fazem-no, geralmente, com o apoio dos pais, que sustentam parte dos custos associados a esta transição para a vida adulta. Muitos destes jovens, conscientes da sua dependência financeira, apelidam-se como pertencendo a uma “geração-canguru”. De um modo geral, o prolongamento da entrada na vida activa, a manutenção da dependência familiar (não só em termos afectivos e residenciais, mas também em termos económicos), o adiamento de constituição de uma família autónoma são traços gerais que permitem caracterizar este segmento juvenil (Marques, 2006).

2.2. Precedência do estágio: período de testagem e de validação de competências

Vimos que, nos últimos anos, as empresas entrevistadas declararam que contrataram um número significativo de licenciados sob a forma de primeiro emprego e, em especial, receberam estagiários no âmbito da conclusão da respectiva licenciatura. A maior presença de estágios curriculares, por norma sob a forma não remunerada, não só permite que as empresas beneficiem de novos saberes e competências transportadas por estes jovens qualificados, contribuindo para a inovação e competitividade das mesmas, como potencia condições para se apresentarem como um processo de aprendizagem de conhecimentos de extrema importância para os licenciados. Estes conhecimentos, que emergem da lógica das organizações¹⁴, juntamente com os saberes certificados, fornecem-nos importantes pistas para a análise dos

¹⁴ No âmbito da Sociologia do Trabalho, têm sido várias as investigações que revelaram a importância atribuída ao espaço de trabalho na aprendizagem de um conjunto de saberes tácitos e colectivos indispensáveis ao bom funcionamento das empresas.

constrangimentos e das estratégias dos jovens diplomados em início de uma carreira profissional. Esta ideia é crucial para a concretização de uma sociedade de conhecimento que reconhece e valoriza os vários tipos de conhecimento, desde os mais formalizados e codificados, obtidos no quadro de um sistema de ensino, até aos conhecimentos tácitos e situados em contexto de trabalho, ou seja, recontextualizados na prática profissional (Caria, 2006). Do conjunto das respostas dos entrevistados, são significativas as percentagens dos que declararam a frequência com que recrutam o estagiário após o término do seu período de testagem de competências: 36,6% dos respondentes referem que o fazem “sempre” e “muitas vezes” e 24,9% referem “algumas vezes”. Apenas 24,9% dizem que “nunca” o fazem. Parece emergir o reconhecimento da importância dos processos de aprendizagem em contexto de trabalho, pelo que os principais motivos de contratação de graduados, após a realização de estágio na organização, resultam justamente deste período de testagem quer das suas competências profissionais (69%), quer da sua capacidade de adaptação à organização (39,8%), quer, ainda, da capacidade de aprendizagem da própria organização (32%). Outros motivos são também destacados, como sejam a oportunidade de contratar pessoal técnico (30,1%) e a celebração de protocolos para estágios profissionais (27,9%) (cf. Quadro 2).

Quadro 2
Motivos de contratação de graduados após realização de estágio (%)

Motivos	%
Possibilidade de testar as competências profissionais do licenciado	69,1
Maior capacidade de adaptação à organização	39,8
Possibilidade de aprendizagem da organização	32,0
Oportunidade de contratar pessoal técnico qualificado	30,1
Protocolos estabelecidos no âmbito dos estágios profissionais (IEFP)	27,9
Menor custo para a organização	24,9
Maior rapidez de aprendizagem	17,5
Protocolos estabelecidos com as Universidades	14,1
Adaptação às exigências do mercado	14,1
Oportunidade de delegar trabalhos rotineiros	2,6

Fonte: Entrevista estruturada às empresas da Região Norte – Projecto MeIntegra (2006-07).

Enquanto experiência profissional proporcionada pelo estágio, importa reforçar os aspectos que se prendem com a possibilidade de este constituir o primeiro emprego e de permitir a entrada no mercado de trabalho apoiado pela supervisão da universidade e da empresa. Na avaliação da correspondência entre a formação académica e a actividade desenvolvida no quadro empresarial, 87% dos empregadores consideraram-na como uma relação de proximidade. A alegada dicotomia que tende a caracterizar as relações entre os empregadores e a universidade parece não encontrar aqui grande expressão. Igualmente, o argumento de que o mundo da universidade se encontra alheado do que se passa ao nível da preparação técnica e científica exigida no mercado de trabalho também não se confirma junto dos entrevistados. Estes, pelo contrário, fazem uma avaliação “muito satisfatória” e “satisfatória” do desempenho profissional destes jovens quadros: 41% e 44,8%, respectivamente.

Nestas estratégias empresariais de recurso à contratação dos estagiários com subsequente contratação, parece evidente a percepção de que a batalha da inovação dificilmente será ganha sem o contributo de quadros superiores detentores de conhecimentos científicos e técnicos. A avaliação feita ao desempenho profissional dos licenciados sugere-nos graus de satisfação importantes, bem como de proximidade da formação académica face aos requisitos diferenciados em contexto de trabalho. Neste sentido, importa aprofundar a relação da universidade com o mundo de trabalho e respectivas áreas de formação académica privilegiadas de recrutamento.

2.3. Áreas de formação académica de recrutamento

A maioria dos graduados recrutados pelas empresas é proveniente, sobretudo, da Universidade do Minho (67,4%) e do Porto (33,7%). Apesar da existência de vários institutos politécnicos na Região Norte, estes encontram aqui uma expressão estatística relativamente residual. Ora, justamente, uma das críticas que mais têm sido dirigidas às universidades reside no alegado desfasamento da formação ministrada, bem como no fechamento da mesma às realidades do mundo do trabalho. Em contraponto, tem sido colocada ênfase na formação especializada, centrada na aquisição de conhecimentos operacionais vocacionados para as necessidades das empresas envolvidas. Porém, não só aquele primeiro argumento para não encontrar consistência com as práticas de recrutamento como o segundo não se têm apresentado como uma alternativa real de oferta de formação absorvida pelas empresas em estudo.

Considerando as áreas de formação académica mais procuradas nos últimos anos pela envolvente empresarial estudada, verifica-se que estas têm sido:

“Engenharia e Tecnologia” (62,8%); “Estudos Comerciais e Ciências de Gestão” (44,3%); e “Ciências Sociais” (16,7%) (cf. Quadro 3). Esta distribuição do perfil académico dos estagiários contratados por áreas de estudo revela-nos que, mais do que a especificidade dos sectores de actividade, são sobretudo as áreas científicas que segmentam, em grande medida, as práticas de recrutamento de jovens licenciados.

Quadro 3
Áreas de formação académica dos estagiários/graduados recrutados (%)

Área de formação académica	%
Engenharia e Tecnologia	62,8
Estudos Comerciais e Ciências de Gestão	44,3
Ciências Sociais	16,7
Matemática e Informática	13,1
Arte e Design	10,7
Arquitectura, Planeamento Urbanístico e Regional	6,8
Ciências da Comunicação e da Informação	5,7
Ensino, Formação de Professores	5,2
Ciências Médicas	3,6
Línguas e Filosofia	2,7
Direito	2,7
Geografia e Geologia	2,5
Ciências Naturais	2,5
Outra área científica	2,2
Humanísticas	1,6
Ciências Agrárias	0,8

Fonte: Entrevista estruturada às empresas da Região Norte – Projecto MeIntegra (2006-07).

Com efeito, as empresas têm necessidade de disporem de profissionais qualificados nas várias vertentes das transformações em curso. Estas centram-se no domínio da inovação do ponto de vista não só tecnológico, mas também organizacional e social. Ou seja, está aqui em causa a importância de as empresas deterem recursos humanos altamente qualificados dotados de conhecimentos científicos e tecnológicos, capazes de adoptarem uma atitude dinâmica e empreendedora perante a resolução de problemas e imprevistos, mas também capazes de adquirirem e aplicarem novos conhecimentos de forma a contribuírem para a qualificação individual e colectiva da organização.

2.4. Factores de condicionamento na selecção de candidatos

A progressiva proximidade entre os empregadores e a Universidade é, também, visível quer nos meios de selecção de graduados, quer na avaliação que os empregadores fazem de um conjunto de requisitos aquando da escolha do candidato.

São as características pessoais (59,2%) e a entrevista de pré-selecção (48,3%) que exprimem as percentagens de respostas positivas mais elevadas (cf. Quadro 4). Na verdade, trata-se de dimensões que, não sendo formalizadas em nenhum currículo académico, assumem, contudo, uma importância crucial no momento da decisão da selecção do candidato ao estágio ou ao primeiro emprego. Em seguida, são mencionadas as competências profissionais (46,4%) e a experiência profissional (45,8%), embora estes itens sejam aqui entendidos como uma representação do perfil de profissionalização associada às áreas de formação académica e estejam, em certa medida, ligados à importância das actividades extracurriculares dos candidatos. Porém, a referência à estrutura curricular (37,2%), associada à área de pré-especialização da licenciatura (14,4%), revela a sua importância estratégica no momento da selecção do candidato ao estágio ou ao primeiro emprego. Com efeito, sabemos que a preferência por certas licenciaturas depende, fundamentalmente, da natureza dos cursos e dos seus currículos, da maior ou menor implantação da universidade no meio envolvente, dos recursos humanos e materiais disponibilizados, da receptividade das organizações empregadoras, entre muitos outros factores.

Quadro 4
Factores de condicionamento no recrutamento por sectores de actividade
(% de respostas positivas)

Factores de importância no recrutamento	Sectores de actividade			Total
	Indústria	Comércio e turismo	Prestação de serviços	
Estrutura curricular do curso	49,6	15,3	35,1	37,2
Experiências extracurriculares	53,8	7,7	38,5	14,7
Local e experiência de estágios anteriores	54,9	9,9	35,2	20,3
Formação profissional	50,5	16,1	33,3	25,8
Área de pré-especialização do curso	54,9	11,8	33,3	14,0
Auto-iniciativa	45,7	16,3	38,0	25,6
Classificação final do curso	46,2	7,7	46,2	10,0
Entrevista de pré-selecção	53,5	11,6	34,9	48,3
Características pessoais	51,7	16,1	32,2	59,3
Conhecimento prévio da organização	56,3	6,3	37,5	5,0
Experiência profissional	50,9	14,1	35,0	45,8
Cartas de recomendação	46,2	7,7	46,2	3,9
Competências profissionais	55,2	11,5	33,3	46,4

Fonte: Entrevista estruturada às empresas da Região Norte – Projecto MeIntegra (2006-07).

De um modo geral, poder-se-á confirmar o predomínio de uma “gestão personalizada” aquando da selecção e recrutamento deste segmento qualificado de mão-de-obra. O peso das redes de mediação, entranhadas no próprio tecido empresarial e assentes no interconhecimento, relegam para plano secundário outras estratégias mais formais e institucionais. Além daqueles que, na base do estatuto de estudante-trabalhador, desempenham funções profissionais, importa ter presente as actividades de foro associativo, lúdico e desportivo e como estas se apresentam relevantes no desenvolvimento de competências transversais. Estas, a par da indicação das características pessoais como um factor importante no momento de selecção do potencial candidato a um estágio/primeiro emprego, são ilustrativas da tendência para a valorização das qualidades pessoais dos trabalhadores com implicações ao nível da individualização e subjectivação das relações de trabalho.

2.5. Mecanismos e actores de promoção de emprego

Vimos atrás que a formação académica, em particular a área de estudos, é muito importante no momento da decisão da contratação de um licenciado. Para o aprofundamento da relação entre a oferta das qualificações por parte do sistema de ensino superior e as necessidades da procura empresarial, importa analisar os mecanismos facilitadores/inibidores, as acções desencadeadas e os protagonistas envolvidos na promoção do emprego.

Antes de mais, considerando os factores com taxas de respostas acima dos 70%, os que são considerados como facilitadores são: ter experiência profissional; ter frequência de formação profissional; ser licenciado; ter realizado um estágio curricular/profissional; morar perto do local de trabalho; e ser jovem. Em sentido oposto, os que foram identificados como os que dificultam o acesso ao mercado de trabalho e que apresentam percentagens acima dos 40% são, sobretudo, estar desempregado(a) há mais de dois anos, ser imigrante e ter filhos(as). Parecem ser indiferentes os factores relativos à média de classificação da licenciatura inferior a 14 valores e ao facto de se ser homem, ser casado, ter filhos ou ser imigrante. Estes últimos apresentam médias superiores a 50%, distribuindo-se pelos factores elencados que interferem no processo de transição para o mercado de trabalho (cf. Quadro 5).

Quadro 5

Factores facilitadores/inibidores do acesso ao emprego (% de respostas positivas)

Factores	Facilita	Dificulta	É indiferente
Ser homem	42,6	0,5	56,9
Ser jovem	72,7	10,3	17,0
Ser casado(a)	8,5	19,9	71,6
Ter filhos(as)	2,6	40,0	57,4
Ter bom aspecto físico	62,0	1,0	37,0
Ser imigrante	2,1	45,3	52,6
Morar perto do local de trabalho	77,0	0,3	22,7
Ter frequência de formação profissional	91,8	1,0	7,2
Ser licenciado	77,2	7,6	15,2
Ter média inferior a 14 valores	2,6	17,7	79,7
Ter realizado um estágio curricular/profissional	77,5	2,6	19,9
Ter experiência profissional	93,0	1,3	5,7
Ter realizado actividades extracurriculares	66,2	1,3	32,5

Estar desempregado(a) há mais de dois anos	3,9	54,5	41,6
Ter vários conhecimentos pessoais	73,4	0,8	25,8

Fonte: Entrevista estruturada às empresas da região Norte – Projecto MeIntegra (2006-07)

Porém, a partir desta primeira análise das respectivas respostas pela “escala de apreciação” atrás exposta, importa cruzá-la com o género dos dirigentes/responsáveis pelos recursos humanos entrevistados. Os resultados obtidos apresentam diferenças significativas nos posicionamentos assumidos face a alguns dos factores expostos. Assim, os factores que sofrem maior influência em função do sexo são, justamente, os que se relacionam com a variável sexo e com o facto de se ter filhos, bem como com o aspecto físico. Também uma classificação de licenciatura inferior a 14 valores e a experiência profissional afiguram-se significativas do ponto de vista da variação do género do inquirido. Estes dados permitem-nos relativizar aquela primeira informação sobre certos factores que, como se sabe, exprimem valorizações socialmente esperadas. Com efeito, apesar de o sexo não representar, em termos declarativos, um dos critérios mais relevantes no recrutamento, não deixa de ser importante atender à variação das respostas dadas pelos entrevistados. Ao pressuposto da igualdade de oportunidades de emprego (reforçada por directivas e programas estabelecidos pela União Europeia) sobrepõe-se uma desigualdade de orientações escolares¹⁵. Em grande medida, as explicações avançadas para as resistências estruturais, organizacionais e interactivas que mais contribuem para a não visibilidade de certos processos de desigualdade de género nos quotidianos de trabalho prendem-se com a divisão social do trabalho, com os padrões socioculturais androcêntricos e patriarcais ainda dominantes na sociedade contemporânea (Marques, Silva e Veiga, 2006). A inflexão das recentes análises sobre a inserção profissional dos jovens licenciados tem sugerido diferenciações sociais importantes que se desenvolvem em torno da segmentação a partir, justamente, de práticas androcêntricas nas relações sociais de género, para além da segmentação explicitada através de valorizações desiguais de saberes e mercados profissionais (M. Alves, 2007; Marques, 2006).

¹⁵ Esta tem contribuído para a referida naturalização das “vocações” e “correspondentes” ocupações profissionais, tendo definido uma estratégia de complementaridade dos papéis – familiar/doméstico e profissional – das mulheres. Igualmente, partindo do pressuposto de que são as mulheres que assumem a responsabilidade de acumular o trabalho com as actividades domésticas, incluindo a de prestar apoio aos filhos, reforçam-se aquelas desigualdades de género no trabalho.

Dada a importância de que se reveste a participação dos vários actores sociais na promoção do emprego, é-nos importante analisar as percepções partilhadas pelos dirigentes/responsáveis pelos recursos humanos entrevistados. Estes partilham essa responsabilidade por outros actores sociais, como o Estado e o IEFP. Para este esforço de promoção de emprego relativo ao desenvolvimento empresarial da Região Norte, as áreas de formação académicas mais importantes replicam as que têm sido fonte privilegiada de recrutamento de estagiários e/ou de contratação de graduados para o primeiro emprego. Novamente as atenções se viram para as ciências de Engenharia e Tecnologia, para os Estudos Comerciais e para as Ciências de Gestão e de Informática. Esta percepção acerca das acções e dos agentes responsáveis pela dinâmica de emprego tende a externalizar a responsabilidade das empresas sobre o seu contributo no processo de formação e de profissionalização dos licenciados. A referência expressiva à universidade como espaço de aprendizagem de conhecimentos e capacidades mobilizáveis em contextos de trabalho aparece aqui incontestada. Nesse sentido, é-lhe atribuída a principal responsabilidade pelo fomento do emprego. Esta perspectiva optimista e confiante no papel da universidade por parte da envolvente empresarial não deverá deixar esquecer que, além dela, outros contextos de aprendizagem devem ser convocados à luz dos desafios da sociedade de conhecimento. Como referimos atrás, são relevantes tanto os conhecimentos técnico-científicos certificados pelo ensino superior, como os saberes não explicitados, situados e referenciados aos contextos de aprendizagem diversos, uns formais (*e.g.*, trabalho) outros não formais e informais (*e.g.*, familiares, lazer). Por conseguinte, é necessário contemplar as situações de trabalho efectivas, já que estas contribuem para a transmissão de “saberes de acção” (Barbier, 1998), ou seja, a transmissão de enunciados operativos indispensáveis ao desempenho profissional, assumindo-se assim, a importância da dimensão formativa das situações de trabalho, em particular na produção de novos conhecimentos e competências.

2.6. Recrutamento de graduados: principais consequências

Face às exigências de flexibilidade e polivalência nos diversos contextos profissionais, pressupõe-se que muitos destes jovens, em início de uma carreira e detentores de elevadas qualificações académicas, fundamentem os seus desempenhos profissionais na autonomia e criatividade, bem como partilhem expectativas organizacionais e profissionais elevadas, particularmente os que se inserem em sectores de actividade ligados às Novas Tecnologias de Informação e Comunicação. As experiências resultantes da contratação de estagiários e graduados pelas empresas da nossa amostra revelam médias

satisfatórias em relação ao cumprimento de horários e à capacidade de adaptação ao ritmo de trabalho, bem como ao cumprimento de objectivos e execução de tarefas variadas. As consequências resultantes do recrutamento de graduados no seio das empresas residem na melhoria da capacidade científica e tecnológica (48%), na introdução de mudanças nos processos de trabalho (42,6%) e nos processos técnicos (41,8%). Estas informações são assaz importantes no que diz respeito às orientações de base da cultura organizacional dominante. De facto, a percepção de que os graduados podem constituir uma oportunidade de a empresa aumentar a sua capacidade científica e tecnológica surge aqui reforçada (cf. Quadro 6).

Quadro 6
Consequências do recrutamento de graduados (%)

	%
Maior capacidade científica e tecnológica	48,0
Introdução de mudanças em processos de trabalho	42,6
Introdução de mudanças em processos técnicos	41,8
Aumento da produtividade	33,5
Aumento da competitividade	28,1
Mudanças no planeamento, controlo e gestão da produção	27,0
Melhoria ou introdução de novos bens/serviços	23,9
Boa distribuição de recursos	22,2
Alteração da estrutura organizacional	19,9
Relação de cooperação com o meio/outras organizações	15,1
Mudanças no planeamento estratégico e operacional	14,8
Sem alteração	0,9

Fonte: Entrevista estruturada às empresas da Região Norte – Projecto MeIntegra (2006-07).

Será por isso que se compreende que, mesmo na actual conjuntura económica, as empresas entrevistadas tenham declarado a intenção de continuarem a recrutar estagiários e/ou graduados: 53,9%. As restantes referiram um comportamento de estagnação quanto à intenção de contratação futura (39,3%), apresentando-se, portanto, como um indício significativo de dificuldades de inserção para muitos licenciados no futuro próximo. De resto, esta informação vem confirmar que as dificuldades de inserção se generalizam cada vez mais a todos os grupos de jovens, já não exclusivamente centradas nos que não possuem escolaridade ou experiência profissional.

3. Desafios na gestão da transição profissional: notas finais

Através do olhar dos empregadores, pretendeu-se conhecer as experiências das empresas em relação aos estagiários e graduados recrutados, isto é, caracterizar as dinâmicas dos mercados de trabalho que absorvem este segmento qualificado de mão-de-obra. Em termos gerais, os licenciados recrutados pelas empresas entrevistadas apresentam os seguintes traços: *i*) distribuição maioritária de jovens do sexo masculino, embora se registe, nos anos mais recentes, uma tendência para aumentar o número de *graduadas*, em particular nas faixas etárias mais jovens; *ii*) exercício de uma actividade profissional em regime de tempo inteiro para a generalidade dos recrutados; *iii*) precarização do vínculo laboral visível na progressiva celebração de contrato a termo certo; *iv*) adiamento de constituição de uma família pela insuficiente autonomização em termos económicos, em particular para as jovens do sexo feminino.

Assim, como nota relevante nesta análise em torno da política de recrutamento, destacam-se a abertura das empresas a jovens licenciados e, em especial, a entrada de mulheres nos quadros, nos últimos anos. Este é já um importante indicador da transformação em curso numa economia baseada no conhecimento e na inovação. Com efeito, podem admitir-se, a partir daqui dois cenários importantes. Um primeiro, que se prende com o facto de ser expectável que, com a maior participação de quadros superiores, se configurem comportamentos propícios à inovação nas empresas e, por conseguinte, se potencie a capacidade de (re)acção das empresas à actual envolvente dos mercados globalizados e competitivos. É certo que esta inovação passa pela capacidade de produção, mediação e uso do conhecimento nos diferentes sectores de actividade, fazendo dos detentores de qualificações superiores um dos protagonistas centrais da sociedade de conhecimento. Com efeito, para as empresas se manterem competitivas e inovadoras não basta disporem de novas tecnologias de informação e de um enquadramento jurídico, financeiro e regulamentar que sustente a emergência destes novos protagonistas no mercado de trabalho – quadro superiores. Porque possuem conhecimentos técnicos-científicos e competências transversais, estes poderão contribuir para o desenvolvimento da economia, muito em especial para a criação de novas empresas e de novos empregos qualificados – daí o papel crucial do espírito empreendedor.

Um outro cenário prende-se com as consequências da progressiva feminização dos quadros superiores visível nas práticas de recrutamento em geral, bem como nos modelos de profissionalização que se irão constituindo nos quotidianos de trabalho e nas situações de interacção com os pares e outros grupos de profissionais. Até então, a análise da participação das mulheres em profissões “masculinizadas” tem-se centrado nos problemas das mulheres na

adaptação a uma carreira com padrões tipicamente masculinos. Na base destes problemas estão dificuldades de conciliação da carreira com a família, de manutenção, sem conflito, dessa dualidade de papéis. Para além disso, estas dificuldades são abordadas a partir de um alegado “voluntarismo” por parte das mulheres, ignorando os factores estruturais do mercado de trabalho que limitam e constroem a sua participação. Actualmente, será que é sustentável (e por quanto tempo) essa mesma lógica para empregos com requisitos de maiores qualificações académicas e profissionais – como são os empregos nas áreas da ciência e da engenharia que, progressivamente, têm vindo a ser ocupados também por mulheres? Além da tradicional feminização de certos postos de trabalho e de certas profissões, como enfermagem ou ensino, a relativa feminização de ocupações com maiores exigências de qualificações académicas, em particular para as jovens que saem hoje das universidades com diplomas em todas as áreas, tenderá a colocar outras questões centrais emergentes como: *i*) o poder certificado das competências científicas e técnicas, assim como das estratégias de demarcação de “mercados profissionais” no sentido da construção de carreiras alternativas; *ii*) a perspectiva das culturas organizacionais na explicitação de barreiras à progressão das mulheres em lugares de topo e de chefia (efeito de “tecto de vidro”)¹⁶; *iii*) a gestão da diversidade que assenta na promoção da diferença sociocultural e de como esta se poderá traduzir em vantagens competitivas para a empresa.

Vimos que, na perspectiva das empresas entrevistadas, o recrutamento de estagiários e graduados provenientes de áreas de estudo como, por exemplo, tecnologia, engenharia, gestão e economia tem contribuído para dotar as empresas de maior capacidade competitiva e inovadora, permitindo a introdução de adequadas mudanças organizacionais e tecnológicas. Todavia, não deixam de apontar os aspectos críticos do desempenho da universidade quanto à cooperação com as empresas vizinhas, à relação com o meio envolvente e à preparação dos alunos para o mercado de trabalho. Na verdade, na perspectiva dos empregadores, são diversos os desafios que as universidades actualmente enfrentam relacionados com a gestão da transição dos graduados para o mundo do trabalho. Estes passam por desenvolver várias iniciativas, entre as quais a promoção de estágios ao longo da licenciatura; a realização de avaliações regulares da adequação da licenciatura ao mercado de trabalho; o fomento de ligações/cooperação com as empresas da região; o estímulo à formação extracurricular e o incentivo do empreendedorismo de forma transversal nos *curricula*.

¹⁶ Neste contexto, existem algumas iniciativas organizacionais que incluem medidas orientadas para o desenvolvimento da carreira e da promoção da conciliação entre trabalho e família (Santos, 2006).

Tal como temos vindo a argumentar ao longo deste capítulo, a aprendizagem constitui um dos processos mais decisivos para a concretização de uma sociedade de conhecimento. Isto significa que se está perante uma mudança do papel convencional atribuído à educação em sentido amplo, incluindo vários desafios que passam, por exemplo, por: *i*) “aprender a aprender”, alterando-se os métodos de aprendizagem; *ii*) desenvolver a aprendizagem ao longo da vida para todos e para além da universidade; *iii*) potenciar o acesso a actualizações e reciclagens de conhecimentos face às mudanças no mercado de trabalho; *iv*) melhorar e adequar o aconselhamento e a orientação vocacional em função dos percursos formativos e profissionais; *v*) melhorar a articulação dos sistemas de aprendizagem com a comunidade envolvente.

As questões curriculares, organizacionais e sociais de transição da universidade para o mundo do trabalho e as suas principais regularidades, seus bloqueios e boas práticas que têm vindo a caracterizá-la são centrais para fundamentar propostas de melhoria dos processos de inserção e mobilidade profissionais.

Bibliografia

- Alves, M. G. (2007). *Inserção Profissional de Diplomados de Ensino Superior numa Perspectiva Educativa*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, Fundação para a Ciência, Tecnologia e Ensino Superior/MCTES.
- Alves, N. (2008). *Juventudes e Inserção Profissional*. Lisboa: EDUCA/Unidade de I&D de Ciências da Educação.
- Barbier, J.-M. (dir.) (1998). *Savoirs théoriques et savoirs d'action*. Paris: PUF.
- Bassanini, A. e Duval, R. (2006). *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*. Paris: OECD.
- Bettio, F. e Verashchagina, A. (2009). *Gender Segregation in the Labour Market. Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*. European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Booth, A., Crouter, A. C. e Shanahan, M. J. (eds.) (1999). *Transitions to Adulthood in a Changing Economy. No Work, No Family, No Future?*. United States of America: Praeger Publishers.
- Bourdieu, P. (1999). *A Dominação Masculina*. Oeiras: Celta Editora.
- Brannen, J. et al. (ed.) (2002). *Young Europeans, Work and Family: Futures in Transitions*. Londres: Routledge.
- Cardoso, C. C. (2005). *Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres em Contexto Empresarial*. Universidade do Minho: EEG.
- Caria, T. et al. (orgs.) (2005). *Saber Profissional*. Coimbra: Edições Almedina.
- Castells, M. (2003). *A Era da Informação: Economia, sociedade e cultura*. Tomo 1, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Chaves, M. (2007). *Jovens Advogados de Lisboa: Uma inserção profissional dispar*. Tese de doutoramento. Lisboa: FCSH – UNL.
- CIDM (2004). *II Plano Nacional para a Igualdade 2003-2006: Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003 de 25 de Novembro*. Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

- Crysdale, S., King, A. J. C. e Mandell, N. (1999). *On Their Own? Making the Transition*. Quebec: McGill-Queen's.
- Estanque, E. (2005). Desafios e obstáculos ao desenvolvimento tecnológico em Portugal: Uma abordagem sociológica das implicações sócio-organizacionais da tecnologia. In I. Salavia Lança e A. Cláudia Valente (coord.), *Inovação Tecnológica e Emprego. O caso português*. Lisboa: Instituto para a Qualidade na Formação, I. P., 109-137.
- Ferreira, V. (1999). Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52-53, 199-227.
- Gonçalves, C. M., Menezes, I. e Martins, M. C. (2009). *Transição para o Trabalho dos Licenciados da Universidade do Porto (2006-2007)*. Porto: Universidade do Porto.
- Knapper, C. K. (2001). Lifelong Learning in the Workplace. In A. M. Roche e J. McDonald (eds.), *Systems, Settings, People: Workforce Development Challenges for the Alcohol and Other Drugs Fiel*. Adelaide, Australia: National Centre for Education and Training on Addiction (NCETA), 129-137.
- Kovács, I. (org.) (2005). *Flexibilidade de Emprego: Riscos e oportunidades*. Oeiras: Celta Editora.
- Machin, St. e McNally, S. (2007). Tertiary Education Systems and Labour Market. *Tertiary Review*. OCDE.
- Marques, A. P. (2007). *MeIntegra – Mercados e estratégias de inserção profissional. Licenciados versus empresas da Região Norte*. Relatório final. Coleção DS/CICS: Universidade do Minho [URL:<http://hdl.handle.net/1822/8633>].
- Marques, A. P. (2006). *Entre o Diploma e o Emprego. A inserção profissional de jovens engenheiros*. Porto: Afrontamento.
- Marques, A. P., Silva, M. C. e Veiga, C. V. (2006). *Assimetrias de Género e Classe. O caso das empresas de Barcelos*. Barcelos: Kerigma.
- Muller, W. e Gangl, M. (eds.) (2003). *Transitions from Education to Work in Europe: The Integration of Youth into EU Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press.
- OCDE (2004). *Babies and Bosses: Políticas de Conciliação da Actividade*. Bruxelas: OCDE.
- Rebelo, G. (2003). *Emprego e Contratação Laboral em Portugal: Uma análise socio-económica e jurídica*. Lisboa: Editora RH.
- Rodrigues, M. J. (1991). *Competitividade e Recursos Humanos. Sistema de emprego – Dilemas de Portugal na construção europeia*. Lisboa: D. Quixote.
- Smyther, E. et al. (2001). *A Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe (CATEWE). Final Report*. Bruxelas: Comissão Europeia.
- Santos, G. G. (2006). Efeito 'tecto de vidro', mentoria, redes sociais, relação trabalho-família, gestão da diversidade. In F. S. Gomes, P. Miguel e A. Cunha Rego (orgs.), *Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora R. H., Lda., 269-287.
- Teichler, U. (2009). *Higher Education and the World of Work. Conceptual Frameworks, Comparative Perspectives, Empirical Findings*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Teichler, U. (2007). *Careers of University Graduates. Views and Experiences in Comparative Perspectives*. Col. Higher Education Dynamics, n.º 17. London: Springer.
- Wall, K. et al. (2005). *Famílias em Portugal*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais: Universidade de Lisboa.

Nota biográfica dos autores

Ana Paula Marques é licenciada em Sociologia (Faculdade de Letras da Universidade do Porto, 1989), tendo realizado provas de Mestrado (ISCTE, 1996) e doutoramento (Universidade do Minho, 2003) em Sociologia – área de Organizações e Trabalho. É investigadora permanente do Centro de Investigação em Ciências Sociais (CICS) da UM e as suas principais áreas de interesse são: *i*) trabalho, emprego e grupos profissionais; *ii*) inserção profissional e empreendedorismo; *iii*) relações de género e identidades profissionais. Coordena diversos projectos de investigação, sendo de destacar “MeINTEGRA – Mercados e Estratégias de Inserção profissional de jovens licenciado”. É autora de vários livros, nomeadamente, *Estudo Prospectivo sobre Emprego e Formação na Administração Local* (2009), *Trajectórias Quebradas. A vivência do desemprego de longa duração* (2009), *Administração Local. Políticas e práticas de formação* (2008), *Entre o Diploma e o Emprego. A inserção profissional de jovens engenheiros* (2005) e, em co-autoria, *Actores Intermédios da Orgânica Empresarial. O futuro do emprego, das competências e da formação* (2007), *Assimetrias de Género e Classe. O caso das empresas de Barcelos* (2006).

Mariana Gaio Alves é licenciada em Sociologia (ISCTE, 1992) e realizou Mestrado e Doutoramento em Ciências de Educação (FCT/UNL, 1997 e 2004). Entre os temas de pesquisa que tem privilegiado, encontra-se a problemática das articulações entre educação e trabalho/emprego e a questão da inserção profissional, designadamente no caso do ensino superior. Desde 2004 é Professora Auxiliar na Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa, leccionando Sociologia da Educação e outras unidades curriculares no campo das Ciências de Educação. É também investigadora e coordenadora de projectos de pesquisa educativa na UIED (Unidade de Investigação Educação e Desenvolvimento) da mesma Faculdade.

Sandra Saúde é mestre (Universidade de Évora, 1998) e doutorada em Sociologia (Universidade do Algarve, 2008) com especialização em Sociologia do Desenvolvimento, no caso do Mestrado, e em Sociologia do Trabalho e das Organizações, ao nível do Doutoramento. Exerce funções docentes no Instituto Politécnico de Beja desde 2003, leccionando unidades curriculares nas áreas da Sociologia do Desenvolvimento, da Sociologia Rural e Urbana e das Metodologias de Investigação. Tem participado e coordenado projectos de investigação, de âmbito nacional e internacional, nas áreas da inserção profissional, da formação profissional e avaliação de competências e do desenvolvimento sustentável dos territórios.

António José Almeida é licenciado e mestre em Sociologia pelo Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa e doutorando em Sociologia do Trabalho pelo mesmo Instituto. É professor adjunto da Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal e investigador do Dinâmia/CET e do CICE. Lecciona e investiga nas áreas da Sociologia do Trabalho e da Gestão de Recursos Humanos. Entre os temas de pesquisa que tem vindo a privilegiar nos últimos anos, salientam-se as políticas de gestão de recursos humanos, em geral, e de formação profissional, em particular, os processos de profissionalização e a inserção profissional dos diplomados do ensino superior.

Leonor Teixeira é licenciada em Sociologia (ISCTE, 1994) e mestre em Ciências da Educação – Especialização Educação e Desenvolvimento (FCT/UNL, 2009). Educação, inserção profissional, Ensino Superior e formação profissionalizante constituem áreas em que focaliza interesses e que procura articular na linha de investigação actual, em desenvolvimento no âmbito de Doutoramento em Ciências da Educação iniciado em 2009 (FCT/UNL). Equiparada a Professora Adjunta na ESES/IPS, Núcleo de Ciências Sociais, lecciona desde 1997 unidades curriculares no campo da Sociologia da Educação e da formação profissionalizante de educadores sociais (os estágios curriculares). Na ESES é coordenadora dos estágios deste curso, colabora em parcerias de formação a nível local e europeu e integra a equipa de trabalho do Observatório de Avaliação.

Luís Nuno Sousa é licenciado em Sociologia (FLUP, 1994-1999) e realizou mestrado em Ciências Sociais (ISCTE, 2001-2003). Entre os temas de pesquisa que tem privilegiado, encontra-se a problemática da ligação entre diplomas/emprego e a questão da transição para o trabalho e da inserção profissional, designadamente no caso do ensino superior politécnico. Desde 2000 é assistente na Escola Superior de Educação de Viseu – Instituto Superior Politécnico desta cidade, leccionando Sociologia da Educação e outras unidades curriculares no campo das Ciências Sociais. É também investigador no ISUP (Instituto de Sociologia da Universidade do Porto).

Natália Alves é licenciada e mestre em Sociologia pelo Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa do Instituto Universitário de Lisboa e doutora em Sociologia da Educação pela Universidade de Lisboa. É professora auxiliar do Instituto de Educação da mesma universidade e investigadora da Unidade de I&D de Ciências da Educação. Lecciona e investiga nas áreas da Sociologia da Educação e da Formação de Adultos. Entre os temas de pesquisa que tem vindo a privilegiar nos últimos anos, salientam-se a inserção profissional dos diplomados do ensino superior, as políticas públicas de educação-formação para jovens e adultos pouco escolarizados e a relação entre o sistema de educação/formação e o mercado de trabalho.

Carlos Manuel Gonçalves é doutorado em Sociologia Industrial, do Trabalho e das Organizações pela Faculdade de Letras da Universidade do Porto, professor do Departamento de Sociologia e investigador do Instituto de Sociologia desta instituição. Tem trabalho as temáticas da sociologia das profissões, das dinâmicas do mercado de trabalho e dos processos de transição da universidade para o trabalho dos licenciados universitários.

César Morais é licenciado em Sociologia pela FCSH-UNL (2010) e frequenta actualmente o mestrado de sociologia da mesma faculdade. É director-geral da empresa de consultadoria e estudos de mercado CM – Análise de Dados.

Miguel Chaves é licenciado em Sociologia pela FCSH-UNL (1992), mestre em Ciências Sociais pelo ICS-UL (1996) e doutorado em Sociologia pela FCSH-UNL (2007). É professor na Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa e investigador do CESNOVA. Enquanto investigador, dedicou parte do seu percurso ao estudo da exclusão social, do desvio e da marginalidade, tendo produzido vários textos sobre estas matérias, dos quais se destaca o livro *Casal Ventoso da Gandaia ao Narcotráfico* (1999, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais). Actualmente, estuda e coordena vários projectos centrados sobre a inserção profissional e os estilos de vida de jovens altamente qualificados. Sobre esta temática publicou, em 2010, *Confrontos com o Trabalho entre Jovens Advogados: As novas configurações da inserção profissional* (Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais).

Susana Batista é licenciada em Sociologia pela FCSH-UNL (2008) e encontra-se actualmente a frequentar o mestrado na área de Políticas Públicas e Desigualdades Sociais na mesma instituição. Em 2008, recebeu uma bolsa de mérito da Universidade Nova de Lisboa. É bolsista de investigação no âmbito do projecto ESCXEL – Rede de Escolas de Excelência desde 2009 e integra assim o Grupo de Sociologia Histórica e Comparada do CESNOVA. Colabora como conferencista e monitora na leccionação de unidades curriculares da licenciatura em Sociologia da FCSH-UNL.

Índice

Apresentação e organização do livro	7
Parte I Inserção profissional de graduados. Objecto de debate científico, social e político	
Perspectivar a inserção profissional de graduados no contexto internacional <i>Ana Paula Marques</i>	13
A inserção profissional de graduados em Portugal: notas sobre um campo de investigação em construção <i>Mariana Gaio Alves</i>	31
Parte II Estudos em instituições do Ensino Politécnico	
Empregabilidade e percursos de inserção profissional – O caso dos diplomados pelo Instituto Politécnico de Beja <i>Sandra Saúde</i>	51
Formação, mercado de trabalho e profissões: balanço de uma experiência na área das ciências empresariais <i>António José Almeida</i>	73
Perspectivar pontes, preencher vazios: um estudo exploratório das relações entre formação e emprego no Ensino Superior Politécnico de Santarém <i>Leonor Teixeira</i>	99
Ensino Superior e diplomas: Contornos regionais de acesso e preparação para trabalho <i>Luís Nuno Sousa</i>	135

Parte III | Estudos em instituições de Ensino Universitário

Contributos para a delimitação do fim dos processos de inserção profissional <i>Natália Alves</i>	175
Emprego dos licenciados universitários: reflexões em torno de dois estudos <i>Carlos Manuel Gonçalves</i>	195
A precariedade e os confrontos subjectivos com o emprego precário entre os diplomados de uma faculdade de ciências sociais e humanas <i>César Morais, Miguel Chaves, Susana Batista</i>	233
Recrutamento e gestão da transição de graduados: o olhar dos empregadores da Região Norte <i>Ana Paula Marques</i>	259
Nota biográfica dos autores	287

INSERÇÃO PROFISSIONAL DE GRADUADOS EM PORTUGAL
(RE)CONFIGURAÇÕES TEÓRICAS E EMPÍRICAS

Organização de: Ana Paula Marques e Mariana Gaio Alves

Capa: Gonçalo Gomes

Director de Colecção: Manuel Carlos Silva

© Edições Húmus, Lda., 2010

Apartado 7097

4764-908 Ribeirão – V. N. de Famalicão

Telef. 252 301 382 Fax: 252 317 555

humus@humus.com.pt

Impressão: Papelmunde, SMG, Lda. – V. N. de Famalicão

1.^a edição: Outubro de 2010

Depósito legal: 318127/10

ISBN: 978-989-8139-51-1

Colecção: Debater o Social – 4

Inserção Profissional de Graduados em Portugal: (Re)Configurações teóricas e empíricas é uma obra colectiva que reúne contributos de investigadores que, no nosso país, se têm ocupado do estudo desta temática. A inserção profissional de diplomados de ensino superior tem sido objecto de grande atenção e preocupação nos últimos anos, existindo um conjunto de ideias correntes habitualmente difundidas nos discursos sociais, políticos e mediáticos que contrastam com as conclusões da investigação realizada. Neste contexto, pretende-se com este livro divulgar um conjunto de problemáticas teóricas e de resultados de pesquisa empírica sobre a temática em análise, com a principal finalidade de enriquecer os debates sociais e científicos em torno da inserção profissional de diplomados do ensino superior.

Na primeira parte do livro, os dois capítulos enquadram a temática da inserção profissional de graduados nos planos nacional e internacional, considerando a investigação realizada, mas também as políticas públicas sobre estas matérias. A segunda parte do livro é composta por quatro capítulos em que cada um deles reporta resultados de investigação em quatro instituições distintas de ensino politécnico: Instituto Politécnico de Beja, Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Santarém, Instituto Politécnico de Viseu. A terceira parte engloba também quatro capítulos, cada um deles centrado na análise de questões teóricas e dados empíricos decorrentes de pesquisas realizadas em quatro instituições de ensino universitário: Universidade de Lisboa, Universidade do Porto, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa e Universidade do Minho.

Ana Paula Marques, socióloga, é Professora do Departamento de Sociologia e investigadora do Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho.

Mariana Gaio Alves, socióloga e doutorada em ciências de Educação, é Professora do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas e investigadora da UIED (Unidade de Investigação Educação e Desenvolvimento) da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa.



Universidade do Minho
Centro de Investigação em Ciências Sociais



ISBN 978-989-8139-51-1



9 789898 139511