



**Universidade do Minho**  
Escola de Economia e Gestão

Eulália Alexandra Fernandes Pinto

**Transição para o mercado de trabalho dos  
licenciados da Escola de Economia e  
Gestão da Universidade do Minho**



**Universidade do Minho**

Escola de Economia e Gestão

Eulália Alexandra Fernandes Pinto

**Transição para o mercado de trabalho dos licenciados da Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho**

Dissertação de Mestrado em Administração Pública

Trabalho realizado sob a orientação da

**Professora Doutora Carla Angélica Sá**

e do

**Professor Doutor António Fernando Tavares**

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO PARCIAL DESTA DISSERTAÇÃO APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE.

Universidade do Minho, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

*À minha mãe.*

## **Agradecimentos**

Ao Professor Doutor António Fernando Tavares pela sua orientação e apoio na elaboração deste trabalho.

À Professora Doutora Carla Sá, orientadora e amiga, por toda a sua ajuda e apoio na elaboração desta dissertação, pelas sugestões apresentadas, e ainda pela sua permanente disponibilidade.

Aos últimos quatro Presidentes da Escola de Economia e Gestão, Professora Doutora Margarida Proença, Professor Doutor Oliveira Rocha, Professor Doutor Fernando Alexandre e Professor Doutor Rocha Armada, pelo apoio direto e indireto que me prestaram na elaboração deste trabalho, e no acesso e utilização dos dados recolhidos pelo Gabinete de Apoio aos Projetos de Ensino e de Saídas Profissionais (GAPESP).

Aos licenciados que participaram no estudo, pela colaboração no preenchimento dos inquéritos, sem os quais não teria sido possível a realização deste trabalho.

Aos colegas e amigos que, direta ou indiretamente, estiveram envolvidos neste projeto prestando a sua solidariedade e estímulo.

A todos o meu sincero agradecimento.

## **Resumo**

O grande número de alunos a frequentar o Ensino Superior e o conseqüente acréscimo do número de diplomados em Portugal tem trazido para a esfera da discussão pública a questão da sua transição para o mercado de trabalho e das dificuldades associadas a este processo. De entre os vários obstáculos que se colocam à transição dos licenciados para o mercado de trabalho têm sido muitas vezes discutidas questões como o desemprego, a (in)adequação entre as competências desenvolvidas e os requisitos exigidos no mercado de trabalho, ou ainda a (i) mobilidade geográfica dos licenciados.

O presente trabalho decorre desta discussão e tem por objectivo, por um lado, analisar a transição dos licenciados da Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho para o mercado de trabalho, e por outro lado, relacionar esse processo de transição com o seu desempenho académico.

Para o efeito, utilizou-se a informação resultante de um inquérito realizado junto dos licenciados da Escola de Economia e Gestão nos anos letivos de 2002/2003 a 2006/2007. Estes dados incluem licenciados dos cinco cursos de primeiro ciclo então existentes. Foi colocada particular ênfase no primeiro emprego.

No que respeita à transição dos licenciados para o mercado de trabalho, os resultados revelam que são as empresas com menos de 100 trabalhadores, dos sectores dos bancos e outras instituições financeiras, a indústria e a administração pública, central e local, as principais empregadoras. Os licenciados conseguem, regra geral, contratos com baixo nível de precaridade, com salários, na maior parte dos casos, entre os 500 e os 1000 euros. Os diplomados da EEG/UM não se caracterizam por uma grande mobilidade geográfica.

Tendo em vista o objetivo de relacionar a transição para o mercado de trabalho com o desempenho académico dos alunos, foi feita a análise cruzada dos aspetos mais importantes do primeiro emprego com o desempenho escolar, distinguindo dois grupos: com nota final de curso igual ou superior a 14 valores e os que têm nota final de curso inferior a 14 valores. Um melhor desempenho académico parece não se traduzir, necessariamente, num contrato menos precário ou num vencimento superior. Onde se encontraram vantagens para os melhores alunos é ao nível do tempo médio de espera pelo primeiro emprego.

**Palavras-chave:** licenciados, transição para o mercado de trabalho, desempenho escolar, mobilidade geográfica

## **Abstract**

The increasing number of higher education students and, consequently the increasing number of higher education graduates in Portugal have brought to the public arena the discussion of the issues and difficulties of the transition from university to labour market. Unemployment, the inadequacy between the competences as acquired at school and the job requirements and the geographic (im)mobility of higher education graduates, *inter alia*, are amongst the most discussed issues.

The aim of the present study is twofold. Firstly, it aims at analysing the transition to labour market of the graduates of the Escola de Economia e Gestão, of Universidade do Minho. Secondly, it intends to shed some light upon the relationship between the aforementioned transition and the academic performance of graduates.

In this light, we have used the information collected by means of a survey, among the graduates of Escola de Economia e Gestão, of Universidade do Minho, from 2002/2003 to 2006/2007, from the existing first cycle study programmes. The emphasis has been put on the first job.

Insofar the graduates transition to the labour market is concerned, results unveil that the main employers are firms with less than hundred workers, and in sectors such as financial institutions, industry and public administration. Overall, the contracts they get are not very much precarious, and the majority of them earn between 500 and 1000 euros. Those graduates are not geographically mobile.

In what concerns the relationship between the transition to labour market and their previous academic performance, we have analysed the main characteristics of the first job whilst focusing upon two groups of graduates: those with a final grade point average of 14 (out of 20) or above, and those whose grade point average is below 14. The first group does not appear to differ very much from the second on the type of contract or even the wage. However, and should one compare the evidence for both groups, the former ones do take advantage in terms of the waiting time for the first job.

**Keywords:** higher education graduates, transitions to the labour market, academic performance, geographic mobility

## **Índice de Tabelas**

Tabela 1 – Caracterização dos alunos/cursos da EEG/UM	19
Tabela 2 – Incidência de desemprego dos cursos da EEG/UM, em Junho de 2010	20
Tabela 3 – Classificações finais por curso ( $\geq 14$ e $< 14$ valores)	24
Tabela 4 - Procura pelo 1º emprego (antes e depois do curso) e salário usufruído	28
Tabela 5 – Salário usufruído no 1º emprego e setor de atividade	29
Tabela 6 – Salário usufruído no 1º emprego e dimensão da empresa	30
Tabela 7 – Salário usufruído no 1º emprego e tipo de contrato	31
Tabela 8 – Salário usufruído no emprego atual e setor de atividade	33
Tabela 9 – Salário usufruído no emprego atual e dimensão da empresa	33
Tabela 10 – Salário usufruído no emprego atual e tipo de contrato	34
Tabela 11 – Mobilidade geográfica em termos gerais para os cursos da EEG/UM	36
Tabela 12 – Residência antes e durante a licenciatura e no 1º emprego	37
Tabela 13 – Tempo médio de espera pelo 1º emprego e a média final do curso ( $\geq 14$ e $< 14$ )	40
Tabela 14 – Salário usufruído no 1º emprego e a média final do curso ( $\geq 14$ e $< 14$ )	41
Tabela 15 – Tipo de contrato do 1º emprego e a média final do curso ( $\geq 14$ e $< 14$ )	42
Tabela 16 – Mobilidade geográfica e a média final do curso ( $\geq 14$ e $< 14$ )	43

## **Índice de Figuras**

Figura 1 – Taxa de desemprego: total e por nível de escolaridade completo (%) – Portugal 15

## Índice Geral

Agradecimentos.....	ii
Resumo.....	iii
Abstract.....	iv
Índice de Tabelas .....	v
Índice de Figuras.....	vi
Índice Geral.....	vii
Introdução.....	1
1. Revisão da literatura .....	4
2. O contexto português e da EEG/UM .....	12
2.1. Evolução recente do ensino português .....	12
2.2. A oferta formativa de 1º Ciclo da EEG/UM .....	16
3. A transição para o mercado de trabalho dos licenciados da EEG .....	21
3.1. Dados e metodologia.....	21
3.2. Caracterização dos diplomados da EEG/UM .....	22
3.2.1. Perfil sócio-económico.....	22
3.2.2. Entrada na universidade.....	23
3.2.3. Percurso escolar e formação pós-licenciatura.....	24
3.3. Percursos dos licenciados no mercado de trabalho .....	25
3.3.1. Primeiro emprego .....	26
3.3.2. Mudança de emprego e emprego atual.....	31
3.3.3. Imagem da instituição, do curso, dos professores e do ensino .....	34
3.3.4. Mobilidade geográfica.....	35
3.4. Desempenho escolar e transição para o mercado de trabalho.....	39
4. Conclusões, limitações e sugestões para estudos futuros.....	44
Apêndice: Desempenho escolar e transição para o mercado de trabalho – alguns resultados por curso .....	46
Bibliografia .....	51

## **Introdução**

Em Portugal a expansão do acesso ao ensino superior é um facto, tendo o número de alunos a frequentar este nível de ensino passado de 81.083 mil em 1995/1996 para 126.735 mil em 2009/2010. Esta expansão tem contribuído para uma redução do atraso de Portugal face aos outros países da União Europeia (UE) em termos de qualificações e tem sido acompanhada igualmente por um aumento no número de licenciados que de 39.216 mil em 1995/1996 passou para 78.589 mil em 2008/2009. O aumento do número de licenciados tem, no entanto, levantado algumas questões relativamente à sua empregabilidade e à capacidade do mercado de trabalho para os absorver, temas que têm estado no centro da discussão pública.

O debate público gerado em torno destes aspetos tem chamado a atenção para a necessidade das Instituições de Ensino Superior (IES) assumirem um papel activo na promoção e facilitação da transição dos seus diplomados para o mercado de trabalho. As IES devem, assim, adequar a sua oferta formativa de modo a responder às exigências do mercado de trabalho, sem perder a sua identidade. Mas, deverão ir além disso, promovendo a sua fácil transição para o mercado de trabalho, ajudando-os a superar os obstáculos que se colocam à sua inserção profissional.

Um dos obstáculos à transição dos diplomados para o mercado de trabalho é o desemprego. O número de desempregados a nível nacional aumentou de 380.303 mil indivíduos em Dezembro de 2002 para 541.840 mil em Dezembro de 2010, tendo sido acompanhado pelo aumento do número de desempregados com ensino superior, que passaram de 29.840 mil em Dezembro de 2002 para 49.826 mil em Dezembro de 2010. No 2º trimestre de 2011 a taxa de desemprego dos diplomados do ensino superior era de 8,1% (ao passo que a taxa de desemprego nacional global era de 12,1%). Mas, ao desemprego acrescem outras dificuldades que podem ou não estar relacionadas com aquele. Por exemplo, a (in)adequação entre as competências desenvolvidas na formação superior e os requisitos do mercado de trabalho é um factor impeditivo de uma rápida e fácil passagem à vida ativa por parte dos licenciados. A (i)mobilidade geográfica dos licenciados também tem sido diversas vezes apontada como outro dos factores que dificultam a entrada dos licenciados no mercado de trabalho.

Neste contexto, o estudo das carreiras profissionais dos diplomados tornou-se numa obrigação das IES que devem procurar acompanhá-los, com especial atenção nos anos que se seguem à sua graduação.

*Como é que se processa a transição para o mercado de trabalho dos licenciados?* Esta é, assim, a principal questão a responder na presente dissertação. É importante perceber o momento em que essa transição se opera e as formas que assume, sendo esse um dos principais objetivos deste estudo. O

presente trabalho olha assim com particular ênfase para o primeiro emprego dos licenciados e procurará caracterizar os processos de transição para o mercado de trabalho, tomando em linha de conta aspetos desse primeiro emprego como o salário, o setor de atividade e o tipo de contrato. Esta caracterização servirá como ponto de partida para analisar a avaliação que os próprios diplomados fazem da formação que receberam à luz das necessidades do mercado de trabalho e da adequação dessa formação às tarefas que desempenham profissionalmente. Será ainda analisada a questão da (i)mobilidade geográfica.

Esta ligação entre o período de formação e a inserção profissional dos diplomados remete-nos quase que obrigatoriamente para a importância que o desempenho escolar possa (ou não) ter enquanto fator facilitador dessa passagem. *Será que a transição para o mercado de trabalho é condicionada pelo desempenho académico no ensino superior?* Esta é uma questão que se levanta e que não tem ainda conhecida uma resposta única. Assim sendo, pretende-se estudar se a forma que essa transição assume é influenciada pelo percurso académico dos diplomados, nomeadamente pelo seu desempenho escolar.

A presente investigação surge assim com o objetivo de contribuir para o debate sobre os percursos profissionais dos licenciados em Portugal, procurando responder a estas duas questões. Para o efeito são considerados os licenciados dos cursos ministrados pela Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho (EEG/UM), procurando-se obter informações sobre o percurso profissional destes licenciados no sentido de produzir pistas que permitam auxiliar os órgãos de gestão da EEG e da UM na tomada de decisão sobre eventuais alterações/adaptações à sua oferta formativa assim como promover uma maior divulgação dessa oferta junto de potenciais empregadores.

A presente dissertação prossegue com três secções. Primeiro faz-se uma revisão da literatura existente que enquadra as questões de investigação. Nomeadamente, são sistematizados os principais trabalhos que abordam a questão da transição para o mercado de trabalho com particular relevo para as questões da mobilidade geográfica e do desempenho escolar. Na Secção 2 é apresentado o contexto português e da EEG/UM. O principal propósito desta secção é descrever o contexto nacional em que se insere a problemática em estudo e fazer uma breve descrição da oferta formativa da EEG/UM. Segue-se a Secção 3 onde é caracterizado o processo de transição dos diplomados da EEG/UM para o mercado de trabalho, usando para o efeito os resultados de um inquérito realizado em 2008. Esta Secção encontra-se subdividida em quatro sub-secções, que incluem: a breve descrição do processo de recolha dos dados; a caracterização sociodemográfica dos licenciados da EEG/UM; análise da sua situação em matéria de primeiro emprego, emprego atual e mobilidade geográfica; o estabelecimento

de uma possível relação entre o desempenho académico desses diplomados e a sua transição para o mercado de trabalho. A dissertação termina com a sistematização e alguma discussão dos resultados principais. São também discutidas as principais limitações deste trabalho e indicados caminhos para investigação futura nesta área.

## **1. Revisão da literatura**

Diversas são as teorias que explicam as decisões individuais de prosseguir os estudos após o ensino secundário e a subsequente transição para o mercado de trabalho. Entre as mais referidas, destaca-se a Teoria do Capital Humano, cuja ideia principal é que os indivíduos investem em educação no presente, incorrendo por isso em custos, que assumem vão ser compensados pelos rendimentos adicionais de que irão usufruir no futuro (Becker, 1964; Teichler, 2002). Tais custos podem ser diretos ou indiretos, sendo os diretos, por exemplo, as propinas, os livros, o alojamento, o transporte, e os indiretos essencialmente o custo de oportunidade pelo facto de não estarem no mercado de trabalho a usufruir de um salário. Quanto maior for o risco que o aluno tiver que suportar menor será o interesse em investir na sua educação (Hartog e Diaz-Serrano, 2007), isto é, a aposta na aquisição de capital humano será maior quanto menores forem os custos (Bishop, 1977 cit in Sá, 2006; Fuller et al. 1982).

Adicionalmente à perspetiva defendida pela Teoria do Capital Humano existem outras teorias explicativas dos fenómenos associadas à transição para o mercado de trabalho, como por exemplo a Teoria de Sinalização. Segundo Spence (1973) o mercado de trabalho é caracterizado pela existência de informação imperfeita, verificando-se uma grande incerteza em torno da decisão de contratar. Na maior parte dos casos, os empregadores ao contratarem um funcionário não têm à partida conhecimento das suas reais capacidades produtivas. Neste contexto, os indivíduos irão investir na sua educação de forma a sinalizar uma maior produtividade. A participação no ensino superior, segundo esta teoria é restrita aos indivíduos que demonstrarem possuir maiores capacidades, maior talento, e que correspondem aos que se traduzem como sendo os mais produtivos (Sá, 2006).

Para Wise (1975) a posse de um grau académico superior é efetivamente um indicador de maior produtividade, assim como o facto de os licenciados obterem boas médias finais de curso, sugerindo ainda que os atributos designados como “não académicos” (liderança, capacidade de iniciativa, por exemplo) são igualmente importantes.

Segundo Hilmer (2002) a instituição de proveniência do aluno, assim como o facto de ter mudado de residência para estudar e/ou ingressar no mercado de trabalho pode funcionar como um filtro para os empregadores. Os alunos antes de ingressarem no ensino superior são forçados a tomar decisões baseando-se apenas nos seus conhecimentos individuais e na confiança de que possuem as capacidades e características necessárias para conseguirem obter sucesso no seu percurso académico. Estas capacidades serão, em teoria, as mesmas aquando da sua entrada no mercado de trabalho, pelo que os potenciais empregadores utilizarão esta informação como um dos fatores de decisão para a escolha do seu trabalhador.

Há uma vasta literatura empírica que aborda a questão da transição dos diplomados do ensino superior para o mercado de trabalho, quer em termos das expectativas que aqueles têm enquanto alunos e quando fazem as suas escolhas em termos de educação, quer também sobre o processo de entrada e o efetivo desempenho desses diplomados no mercado de trabalho. Nessa literatura é muitas vezes feita a ponte entre a decisão de prosseguir os estudos após o ensino secundário e a participação no mercado de trabalho após a obtenção do diploma de ensino superior.

São vários os trabalhos empíricos que têm tomado em consideração o contexto socioeconómico e a perspectiva futura de rendimentos como os principais fatores para que o indivíduo continue a apostar na sua educação. Os resultados desses trabalhos mostram que os indivíduos que provêm de um contexto socioeconómico onde os pais não possuem ensino superior terão uma probabilidade inferior de apostar na continuação dos seus estudos do que os indivíduos que provêm de contextos familiares diferentes (Albert, 2000; Sá et al., 2006). Também Riphahn (2002) conclui que o nível educacional dos pais tem um efeito significativo na decisão dos indivíduos prosseguirem ou não os seus estudos, referindo que, os jovens que provêm de famílias onde estão presentes os dois progenitores estarão em melhor posição para seguir a sua formação académica do que os indivíduos que provêm de famílias monoparentais.

Existem igualmente diversos estudos que referem a importância que os rendimentos familiares têm na decisão de os indivíduos prosseguirem os seus estudos, pois são a forma que os estudantes têm para fazer face aos custos adicionais que têm que suportar. Por exemplo, será de esperar que o aumento do valor das propinas leve a que um menor número de indivíduos estejam dispostos a apostar na continuação dos seus estudos, a não ser que provenham de famílias com rendimentos superiores e consequentemente cujos pais tenham a possibilidade de os ajudar no seu pagamento (Christensen et al., 1975; Kane, 1994). Esta questão do valor das propinas pode de certa forma ser atenuada pelo facto de existir a possibilidade dos alunos contraírem empréstimos para o seu pagamento e/ou o facto de as universidades terem ou não um sistema de bolsas que ajude os alunos nesse pagamento, contribuindo desta forma para que estes alunos continuem os seus estudos. Segundo Hartog e Diaz-Serrano (2007), quanto maior for o rendimento, a saúde e o nível educacional dos familiares, maior será a propensão para prosseguir os estudos.

Outro aspeto igualmente relacionado com os rendimentos familiares prende-se com o facto de cada vez mais tarde os indivíduos abandonarem a residência dos pais. Este fator tem implicações importantes na escolha da universidade onde pretendem prosseguir os seus estudos, uma vez que os alunos que optam por permanecer na residência dos pais terão maiores restrições e constrangimentos geográficos

nessa escolha (Sá et al., 2010). Por outro lado, para muitos alunos o facto de ingressarem no ensino superior torna-se a sua primeira oportunidade para abandonarem a residência dos pais e tornarem-se mais independentes (Mulder e Clark, 2002 cit in Sá et al., 2010). Em geral, quanto maior a distância entre a residência dos pais e a universidade escolhida para estudar, maiores os custos financeiros e sociais suportados pelos alunos (Sá et al., 2003).

Fatores como a família, os vizinhos e a etnia são igualmente considerados em diversos estudos que analisam a questão da decisão de se investir ou não na aquisição de capital humano continuando a estudar. Esses estudos referem que o conhecimento de experiências vividas por familiares, vizinhos ou de indivíduos da mesma etnia pode ajudar os estudantes no seu processo de tomada de decisão, o que se poderá traduzir numa redução dos riscos e incertezas que este tipo de decisão envolve (Borjas, 1995).

Mas, de todos os determinantes da decisão de continuar a estudar no ensino superior, a expectativa de um melhor desempenho no mercado de trabalho, reflectida no diferencial de salários entre aqueles que terminam o secundário e os que têm um diploma de ensino superior ou na sua empregabilidade, assume particular relevo. Na verdade, um aspeto saliente em toda a literatura empírica é a relação entre a decisão de frequentar o ensino superior e a posterior transição para o mercado de trabalho.

Portugal (2004) afirma que um indivíduo antes de decidir prosseguir os seus estudos deve analisar quais os benefícios que obterá se decidir avançar para uma formação superior ou ficar apenas com uma formação ao nível do secundário. Essa decisão é tomada, geralmente, assente na convicção de que um licenciado usufrui um salário superior ao de uma pessoa com formação académica inferior, assim como, pelo facto de ser mais frequente encontrar uma pessoa com apenas o ensino secundário desempregado do que uma pessoa com o ensino superior (Portugal, 2004). Ordozensky (1995) e Riphahn (2002) concordam, afirmando que a expectativa de desemprego no futuro reduz os retornos que os indivíduos obterão com os estudos e por isso, a sua vontade de continuar a estudar. Em contrapartida, a existência de desemprego elevado entre indivíduos com um grau de escolaridade inferior, poderá servir de incentivo para o investimento em mais educação. Já Hartog e Diaz-Serrano (2007) afirmam que quanto maior a taxa de desemprego verificada em determinada zona geográfica, maior será a propensão para que os alunos continuem a apostar nos seus estudos, pois desta forma estarão a reduzir os seus custos de oportunidade atrasando a sua entrada no mercado de trabalho. Esta ideia é igualmente partilhada por Giannelli e Monfardini (2003) que afirmam que face às poucas perspectivas de emprego os indivíduos optam por permanecer no ensino e continuar os estudos.

Mas até que ponto as pessoas terão mesmo a percepção correta do papel da sua educação na determinação dos salários que virão a usufruir? São vários os estudos que analisam estas expectativas e cujas conclusões vão no sentido de que efetivamente os alunos são capazes de realizar estimativas realistas de quais serão os seus ganhos no futuro, assim como, na sua generalidade, consideram que quanto maior o nível de escolaridade maior serão esses ganhos (Williams e Gordon, 1981; Smith e Powell, cit in Botelho e Pinto, 2003, Botelho e Pinto, 2003, Blaug e Ferber, 1990, Menon, 1997; Carvajal et al., 2000; Brunello et al., 2001; Dominitz e Manski, 1996; Webbink e Hartog, 2004). No entanto, ainda que realistas, as expectativas variam entre sexos, sendo que os alunos do sexo masculino estimam vir a usufruir rendimentos superiores aos das suas colegas do sexo feminino, e as alunas do sexo feminino estimam usufruir rendimentos inferiores aos dos seus colegas do sexo masculino (Williams e Gordon, 1981; Blaug e Ferber, 1990; Brunello et al., 2001). Comparando as expectativas dos alunos finalistas e dos alunos do primeiro ano verificam-se igualmente algumas diferenças, sendo os alunos dos últimos anos mais realistas quanto ao valor dos seus rendimentos futuros do que os seus colegas do 1º ano (Smith e Powell, cit in Botelho e Pinto, 2003; Botelho e Pinto, 2003).

A concretização (ou não) dessas expectativas só acontece no final do ensino superior, aquando da transição para o mercado de trabalho. Esta implica um processo ativo por parte dos alunos, envolvendo não só o seu percurso e sucesso académico mas igualmente atitudes e estratégias apropriadas para que no final consigam obter os retornos tão desejados.

Há a ideia generalizada que quanto maior o nível de escolaridade dos indivíduos, maiores serão os salários (Cardoso, 1992; Machado e Mata, 1998; Salas-Velasco 2006; Dijk e Folmer, 1999; Constant e Konstantopoulos, 2002). No caso dos diplomados do ensino superior, comparam-se indivíduos com um capital humano semelhante, mas que ainda assim apresentam diferenças salariais que importa perceber.

Assim, e tendo em atenção a existência destas diferenças salariais entre licenciados, constata-se que aspetos como o sexo dos indivíduos, a sua idade, as características das instituições de Ensino Superior de onde provêm (por exemplo se são públicas ou privadas, ou a sua reputação no mercado de trabalho), serem indivíduos licenciados com médias finais de curso elevadas, o seu contexto sócio-económico, a área de estudos da licenciatura, a dimensão e a região da empresa onde se encontram a trabalhar, são fatores referidos em diversos estudos como sendo muito importantes nesta questão da diferenciação dos salários. Destaca-se por exemplo, o facto de ao nível dos salários usufruídos por indivíduos com ensino superior, os salários dos homens são geralmente superiores aos salários das mulheres, assim como a ocupação de cargos de chefia é maioritariamente masculina (Alves, 2004;

Odes, 2000 cit in Alves, 2004; Batista, 1996; Thomas, 2000; Rumberger e Thomas, 1993). Uma das justificações apontadas vai no sentido de que as mulheres serão menos propensas a investir no seu capital humano, existindo no entanto ideias que vão no sentido oposto defendendo a existência de situações prováveis de discriminação sexual (Salas-Velasco, 2006).

O facto de os licenciados possuírem uma média final de curso elevada (Di Pietro e Cuttito, 2006) ou a sua licenciatura ser de uma área de estudos como por exemplo Engenharia, Matemática, Saúde, Ciências ou Economia (Di Pietro e Cuttito., 2006; Thomas, 2000; Montmarquette et al., 1997; Rumberger 1984 cit in Montmarquette et al., 1997; Arcidiacono, 2004; Rumberger e Thomas, 1993; James et al. 1989) são igualmente fatores determinantes na obtenção de rendimentos/retornos mais elevados que os outros colegas, sendo as áreas de Educação e Humanidades apontadas como menos compensadoras (Thomas, 2000; Montmarquette et al., 1997; Arcidiacono, 2004). De acordo com estes estudos, estes dois aspetos estão interligados uma vez que o sucesso académico do indivíduo será recompensado de formas diferentes de acordo com a área de estudo do seu curso, assim como as diferenças salariais serão superiores de acordo com o sucesso académico dos licenciados.

A este propósito Portugal (2004, pág. 74) refere existir uma relação positiva entre salários mais elevados e médias finais de licenciatura mais elevadas, indiciando este aspeto, segundo o autor, "...um maior investimento em capital humano (ou um sinal distintivo de maior produtividade potencial junto dos empregadores)". Refere ainda que são sobretudo as licenciaturas das áreas tecnológicas as que conseguem obter maior acolhimento no mercado de trabalho, sendo as licenciaturas da área das humanidades e de ciências sociais, à exceção de Economia e Direito, as que são menos valorizadas pelo mercado de trabalho.

A qualidade reconhecida de uma instituição de ensino superior e os retornos obtidos no mercado de trabalho são igualmente muitas vezes analisados, existindo estudos que demonstram que estão positivamente relacionados (Daniel et al., 1995; Hussain et al., 2009; Brewer et al., 1999; Ono, 2001; Rumberger e Thomas, 1993; James et al., 1989).

Igualmente relevante é a questão da probabilidade de (des)emprego para indivíduos licenciados, sendo que geralmente, e apesar de contextos económicos menos favoráveis, é menos provável encontrar um licenciado desempregado do que um indivíduo com nível de escolaridade inferior (Portugal, 2004; Howe, 1988; Teichler, 2000; Lefresne, 2003 cit in Sousa, 2010).

Os retornos salariais e a taxa de desemprego enfrentada pelos licenciados são fatores importantes no processo de transição para o mercado de trabalho, mas não menos importante é a adequação do emprego às competências adquiridas na licenciatura. Um problema que pode surgir nos processos de

transição dos diplomados para o mercado de trabalho decorre da existência de situações de sobre-educação. Isto acontece quando determinada pessoa está a desempenhar uma função para a qual possui habilitações superiores às exigidas (Nauze-Fichet e Tomasini, 2005 cit in Sousa, 2010). Várias são as abordagens na literatura, sendo aqui apenas referidos alguns exemplos.

Alba-Ramirez e Blázquez (2002) baseando-se na teoria da mobilidade ocupacional, defendem que os trabalhadores podem optar por um trabalho temporário em que sejam considerados sobre educados, isto é, que requeira estudos inferiores aos que possuem, tendo em vista obterem capacidades e experiência profissional que lhes sejam úteis para obter melhores oportunidades de emprego ou de promoção. Segundo esta teoria a questão da “sobre-educação” é um fenómeno de curta duração.

A teoria *Job competition* de Thurow (cit in Alba-Ramirez e Blázquez, 2002) entende o fenómeno da sobre-educação como algo mais permanente. Esta teoria considera que há uma fila de trabalhadores que competem no mercado de trabalho por um lugar numa empresa onde os que estão no início da fila são contratados primeiro. A posição na fila é determinada pelos custos que os trabalhadores imporiam à empresa com a sua formação, isto é, como os que possuem habilitações superiores são vistos como mais capazes, requerendo por isso menos formação, implicariam para a empresa menos gastos pois não teriam que dispor tempo e dinheiro na sua formação.

Para Nauze-Fichet e Tomasini, 2002 cit in Sousa, 2010, a análise do fenómeno da “sobre-educação” pode ocorrer de três formas: utilizando as estatísticas disponíveis relativamente à adequação entre diploma e a categoria socioprofissional dos indivíduos; o facto de os indivíduos se estarem ou não a sentir desclassificados academicamente; e finalmente a sua valorização relativa em termos de salário.

Já Pollmann-Schult e Büchel (2005), explicam o que designam de “desclassificação” como a existência de um hiato entre as competências individuais e emprego ocupado pelos indivíduos, existindo desta forma um desajustamento entre a progressão do número de licenciados e a existência/disponibilidade de trabalho qualificado originando emprego e/ou sub-emprego (tempo parcial).

Segundo Bills (2004, cit in Sousa 2010) este conceito pode ser analisado a partir de uma perspetiva mais subjetiva, quando são os próprios indivíduos a assumir a sua adequação académica ou não às tarefas desenvolvidas profissionalmente, ou através de uma perspetiva mais objetiva onde se compara por exemplo o nível educacional de um indivíduo com o que geralmente é exigido para o desempenho dessas mesmas tarefas.

O processo de transição dos licenciados para o mercado de trabalho é fortemente influenciado e determinado pela conjuntura económica vivida pelo país, uma vez que em períodos de crise o

desemprego aumenta levando a que os licenciados exerçam funções que podem ser consideradas como não sendo as mais adequadas a pessoas com um grau académico superior, e que lhes leva muitas vezes a sentirem-se frustrados e insatisfeitos com essa situação.

Toda a análise quer das escolhas relativas ao ensino superior quer relativas à transição dos diplomados para o mercado de trabalho tem uma dimensão espacial que não deve ser desvalorizada. Esta reflete-se sobretudo na mobilidade geográfica quer dos estudantes quer dos diplomados. Há diversos estudos que analisam cada um destes tipos de mobilidade separadamente, mas há já estudos recentes que procuram relacioná-los.

O contexto sócio-económico familiar assim como a localização e qualidade reconhecida de uma instituição de ensino superior, são fatores que influenciam a mobilidade de um indivíduo enquanto aluno (Lupi e Ordine, 2008; Baryla e Dotterweich, 2001, Sá et al. 2010). O facto de um aluno se encontrar num contexto familiar com rendimentos baixos levará a que aquando do seu ingresso no ensino superior procure instituições localizadas perto ou na sua área de residência, pelo que não será adepto de se mover para outra região do país. Por outro lado, existem alunos que vêem no ingresso do ensino superior uma oportunidade para saírem da residência dos pais, pelo que serão mais propensos a deslocarem-se para outras regiões (Mulder e Clark, 2002 cit in Sá et al. 2010).

Relativamente à localização e qualidade das instituições de ensino superior, o facto de uma instituição se localizar em grandes centros urbanos e próximo de outras instituições, aumentando assim as perspetivas futuras de uma carreira profissional de sucesso e salários mais elevados (McCann e Sheppard, 2001; Ishikawa, 1987; Ono, 2001; Baryla e Dotterweich, 2001; 2010, Sá et al. 2003), assim como o facto de uma instituição gozar de um estatuto de qualidade, são igualmente aspetos que levam a que os alunos se desloquem da sua área de residência, sendo assim mais propensos à mobilidade geográfica.

Por outro lado, existem estudos que fazem a ponte entre o sucesso académico e a qualidade da instituição de ensino superior com a mobilidade geográfica, defendendo que os alunos com classificações finais superiores, provenientes de instituições de ensino superior consideradas de qualidade, serão mais propensos à mobilidade geográfica, alcançando retornos educacionais superiores (Faggian et al, 2007; Abbott e Schmid, 1975).

Enquanto licenciados os alunos podem optar por procurar o seu primeiro emprego na zona de onde provêm, na região onde se localiza a sua universidade ou ainda alargar a zona da sua procura por todo o país e até ao estrangeiro. A vantagem da procura do primeiro emprego na mesma área de residência ou da universidade prende-se com o facto de ser uma zona mais familiar e os alunos poderem utilizar

os seus conhecimentos numa procura mais eficiente e eficaz do seu primeiro emprego. A procura mais alargada a todo o país, pode ter outros aspetos atrativos como por exemplo o tipo de emprego que se consegue obter e os salários mais elevados que eventualmente possam vir a usufruir deslocando-se para zonas mais industriais e em maior crescimento económico (Faggian et al., 2006).

Vários são os fatores referidos na literatura como sendo favoráveis a que um indivíduo seja mais propenso à mobilidade geográfica, como por exemplo o facto de ter existido anteriormente uma situação de mobilidade, isto é, o facto de um indivíduo ter mudado de área geográfica alguma vez (DaVanzo, 1976 cit in Faggian et al. 2006; Hilmer, 2002; McCann e Sheppard, 2001; Krabel e Flother, 2011), ou ainda se tiver participado enquanto aluno em programas de intercâmbio internacionais (Krabel e Flother, 2011).

Características individuais, como o estado civil dos indivíduos (Madden, 1981 cit in Faggian et al. 2006) ou ainda a sua etnia (Greenwood e Gormely, 1971 cit in Faggian et al. 2006), são igualmente referidos uma vez que, por exemplo o indivíduo sendo casado poderá ter maiores dificuldades em alterar a sua residência, em se movimentar entre regiões, pois estará sempre dependente da sua esposa/marido ter essa mesma disponibilidade.

O estado do mercado de trabalho e a situação económica da região, isto é, se uma determinada zona geográfica tiver uma taxa de desemprego elevada (DaVanzo, 1978; Lupi e Ordine, 2008; Baryla e Dotterweich, 2001) ou se praticar salários baixos (Evans, 1990 cit in Faggian et al. 2006), são fatores muitas vezes apontados como determinantes na propensão dos indivíduos mudarem de região.

Há uma vasta literatura que descreve diversas dimensões da transição dos diplomados para o mercado de trabalho, quer relacionando-a com as escolhas feitas no momento da decisão de entrada no ensino superior, quer analisando essa transição por si só no que respeita aos retornos, à empregabilidade e à mobilidade dos licenciados. O tipo de transição para o mercado de trabalho aparece muitas vezes relacionado com características pessoais dos indivíduos, como por exemplo o *background* familiar, estando muitas vezes relacionado com a disponibilidade do licenciado para mudar de região. Estes aspetos são apresentados e contextualizados para o caso português, na Secção 2, e, posteriormente, serão analisados na Secção 3 para o caso dos licenciados da EEG da UM.

## **2. O contexto português e da EEG/UM**

### **2.1. Evolução recente do ensino português**

Portugal iniciou o século XX com uma redução no número de anos de escolaridade obrigatória, tendo passado de 5 anos em 1919, para 3 anos em 1930, situação que permaneceu durante mais de 30 anos, tendo Portugal entrado no último quarto de século com a população ativa menos escolarizada de entre todos os países da OCDE (Alves et al., 2010).

A liberalização do acesso ao ensino no último quartel do século XX, que se estendeu também ao ensino superior, permitiu que alguns alunos oriundos das mais variadas origens geográficas e sociais pudessem aceder ao ensino, restrito até então a pessoas de estratos sociais mais elevados. Tal facto foi igualmente possível pelo aparecimento e expansão de novas instituições de ensino privado e público. Por outro lado, o contexto económico-social, essencialmente em virtude da entrada de Portugal na UE e do facto de se considerar importante a formação das pessoas no processo de desenvolvimento do país, tornou a obtenção de um diploma indispensável.

A expansão do ensino superior em Portugal surge num contexto de forte crescimento económico e de grandes exigências ao nível da qualificação dos recursos humanos nas empresas. A população estudantil face ao grande crescimento económico do país e à forte aposta por parte das empresas na contratação de pessoal com qualificações superiores, começa a investir mais na sua formação e apostar na continuação dos seus estudos.

Vários outros fatores são apontados para tal massificação, como por exemplo, o alargamento da escolaridade obrigatória, o aumento da natalidade, a melhoria das condições económicas da população em geral, o surgimento de diversas instituições de ensino superior (públicas e privadas), acrescida da criação de novos cursos e o aumento das vagas, assim como a crença e a expectativa de que através de um curso superior, os alunos conseguiriam obter um emprego melhor e valorização e ascensão social. Como afirma Simão (1992, cit in Batista, 2007, pág. 23), na expansão do ensino superior em Portugal as preocupações foram mais de natureza quantitativa que de natureza qualitativa.

Com o surgimento de nova legislação que veio regulamentar o sistema de ensino superior, inicia-se em 1973 a criação de novas universidades públicas e institutos politécnicos. O acesso ao ensino superior até 1973 era definido de acordo com os resultados obtidos no designado exame de aptidão efetuado no estabelecimento de ensino superior onde o candidato pretendia ingressar (Seixas, 2006). A partir de 1974, o acesso foi completamente liberalizado, sendo o único requisito a conclusão do ensino secundário. Com esta liberalização verifica-se um elevado crescimento do número de candidatos ao

ensino universitário, colocando as instituições numa situação de rutura, com consequências sobre a qualidade do ensino. Em 1976 tenta-se implementar medidas para controlar e diminuir o acesso de candidatos ao ensino superior (Seixas, 2006), no entanto só em 1977, com o Decreto-lei nº 397/77 é que se verificou uma efetiva atenuação na explosão do ingresso ao ensino superior, através da implementação do sistema de *numeri clausi* em todo o ensino superior.

É sobretudo com a adesão à CEE em 1986 que Portugal toma consciência de que o baixo nível educativo da sua população constituía um grande obstáculo à sua modernização e competitividade (DGESup, 1999 cit in Simões, 2006). Nesse contexto, numa fase de crescimento económico, com as empresas a exigirem recursos humanos mais qualificados e com o aumento do número de alunos a concluírem o ensino secundário, o governo português vê-se pressionado a criar condições para promover e contribuir para a formação superior, uma formação mais qualificada da sua população.

Verifica-se no final da década de 1980 um crescimento explosivo do ensino superior privado, verificando-se em 1991 pela primeira vez, que o número de vagas no ensino superior privado ultrapassa o número de vagas no ensino superior público (CIPES, 1999 e 2000, cit in Simões, 2006). Para além deste fator, verifica-se igualmente nesta fase a abolição do caráter eliminatório dos exames de acesso em 1989, criando condições à expansão do setor privado (DGESup, 1999; CIPES, 1999 e 2000, cit in Simões, 2006). Partia-se do pressuposto que através das instituições privadas, o mercado conseguiria dar resposta à procura da sociedade pelo ensino superior, assim como contribuiria para equilibrar a distribuição regional das instituições do ensino superior (CIPES, 2000 cit in Simões, 2006).

Em 1996, o número de candidaturas começa a diminuir em contrapartida, o número de vagas continua a aumentar. Verifica-se igualmente nesta altura, que a reintrodução dos exames eliminatórios e a introdução por parte das instituições de ensino superior de notas mínimas de acesso, leva a uma redução significativa da procura. A redução do número de candidatos está igualmente associada a fatores demográficos, resultado da diminuição da natalidade, assim como ao facto de Portugal ter uma elevada taxa de abandono escolar (a mais elevada da OCDE), com quase metade dos alunos a não concluírem o secundário.

De acordo com os dados do GPEARI (Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais) de 1995/1996 a 1999/2000 (<http://www.gpearl.mctes.pt>) constata-se um aumento gradual no número de vagas, passando de 71.592 mil para 91.555 mil. Entre 2000/2001 e 2008/2009 o número de vagas rondou sempre os 80 mil, atingindo novamente os 90 mil em 2009/2010. No que se refere ao número de inscritos os valores oscilaram entre os 80 e os 90 mil de

1995/1996 a 2006/2008, tendo ultrapassado os 100 mil nos três anos seguintes, 2007/2008, 2008/2009 e 2009/2010.

Esta evolução foi acompanhada uma grande parte das vezes pelo aumento do número de diplomados. Se de 1982 a 1995 o número de diplomados cresceu de forma limitada, desde 1995/1996 até 2007/2008 esse número aumentou sempre, passando de 39.216 mil para 85.791 mil. Apesar de, no ano letivo de 2008/2009, o número de diplomados ter diminuído para 78.589 mil, a evolução verificada no ensino superior em Portugal e o correspondente elevado número de alunos que terminam o seu curso superior, tem levantado várias questões e debates ao nível político e social sobre a problemática da inserção desses diplomados no mercado de trabalho.

Em Portugal verifica-se hoje em dia uma preocupação cada vez maior com a empregabilidade e inserção profissional dos seus licenciados, traduzindo-se essa preocupação por exemplo na criação gabinetes sediados nas universidades ou ainda nas próprias associações de antigos alunos, que procuram promover a divulgação de ofertas de emprego assim como a realização de "...cursos breves, de prática de psicotécnicos e/ou de preparação do comportamento dos licenciados perante os entrevistadores/potenciais recrutadores, a divulgação de novas oportunidades de emprego e a elaboração de estudos sobre saídas profissionais" (Rebelo e Cândido, 2003, cit in Gonçalves et al., 2006, pág. 106). Estes estudos têm como objetivo principal produzir informação pertinente para que as instituições possam reestruturar os seus cursos e adequá-los às necessidades do mercado de trabalho.

Têm também sido produzidos relatórios pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (2010), e pelo Observatório do Emprego e Formação Profissional (2011), onde se procura avaliar o grau de dificuldade dos licenciados em encontrar emprego e promover a reflexão sobre quais serão as políticas ao nível da educação mais adequadas para que se consiga diminuir a taxa de desemprego dos licenciados (por exemplo, verificar quais as áreas de estudo mais problemáticas).

Segundo o Relatório do GPEARI (2011) em Dezembro de 2010 existia um total de 480.683 mil indivíduos à procura de novo emprego em Portugal, cerca de 7,4% dos quais detentores de um grau académico superior. No ano anterior, 2009, existiam 467.219 mil indivíduos à procura de novo emprego, 6,6% dos quais com habilitação superior. No entanto, segundo este mesmo relatório, cerca de 2/3 dos inscritos nos centros de emprego com habilitação superior à procura de novo emprego eram em 2010 desempregados de curta duração: 69,7% estavam desempregados há menos de 12 meses. Relativamente ao número de indivíduos com habilitação superior inscritos nos centros de emprego, aumentou 10,9% de Dezembro de 2009 a Dezembro de 2010, passando de 43.755 mil

indivíduos para 48.522 mil. Em 2010, a maioria dos inscritos com habilitações superiores era do sexo feminino (cerca de 66,6%) e predominantemente jovens (isto é, 67,2% tinham menos de 35 anos). A grande parte dos diplomados que procuram emprego são indivíduos que concluíram o seu curso recentemente (31% concluíram o curso entre 2007 e 2009) sendo 48,2% indivíduos que se encontram à procura de novo emprego há menos de 12 meses. Neste sentido, aquele relatório conclui que não se pode entender esta procura de emprego dos diplomados como existindo uma certa saturação do mercado de trabalho na procura de indivíduos com o ensino superior. Quanto às áreas de estudo destes diplomados inscritos nos centros de emprego, e relativamente a Dezembro de 2010, destacam-se as Ciências Empresariais, as Ciências Sociais e do Comportamento e a Formação de professores/formadores e Ciências da Educação com 17,6%, 12,2% e 10,5% respetivamente, do total dos inscritos.

Analisando a taxa de desemprego total de Portugal e por nível de escolaridade no período de 1998 e 2010, constata-se que apesar da taxa total ser elevada e ter vindo a aumentar, a taxa de desemprego dos diplomados do ensino superior é das mais baixas<sup>1</sup>.

**Figura 1 - Taxa de desemprego: total e por nível de escolaridade completo (%) – Portugal**



**Fontes/Entidades: INE, PORDATA**

<sup>1</sup> Só a taxa de desemprego dos indivíduos sem qualquer escolaridade consegue ser mais baixa, mas que deve ser relativizada, uma vez que a percentagem de indivíduos nestas circunstâncias, na população ativa, é cada vez mais baixa.

## **2.2. A oferta formativa de 1º Ciclo da EEG/UM**

A Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho foi criada em 10 de Março de 1982, oferecendo atualmente oito cursos de licenciatura: Administração Pública, Ciência Política, Contabilidade, Economia, Gestão, Marketing, Negócios Internacionais e Relações Internacionais. No entanto, destes oito cursos, apenas cinco foram abordados neste trabalho: Administração Pública, Economia, Gestão, Negócios Internacionais e Relações Internacionais, em virtude de os outros três, apesar terem sido criados em 12/09/2007, terem entrado em funcionamento apenas no ano letivo de 2010/2011.

Os cursos analisados neste trabalho passaram por um processo de adequação a Bolonha, tendo os seus planos de estudo adequados entrado em vigor no ano letivo de 2006/2007, à exceção do plano de estudos do curso de Negócios Internacionais que entrou em vigor no ano letivo seguinte, 2007/2008. Durante o ano civil de 2010 todos os cursos foram submetidos ao processo de acreditação realizado pela Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES), tendo o seu funcionamento sido aprovado por esta agência.

A Licenciatura em Administração Pública, na altura designada por Licenciatura em Administração Pública, Regional e Local, foi criada pela Universidade do Minho em 1979, numa iniciativa pioneira que visava responder às necessidades de formação de técnicos superiores especializados no domínio da Administração Pública. Com a evolução da reforma administrativa e conseqüente necessidade de criação de uma cultura gestonária, a formação dos gestores públicos ganhou ainda maior relevância. Aliando esse facto ao desenvolvimento da investigação científica neste domínio, procedeu-se à primeira reestruturação do curso em 1990, no sentido de o orientar mais vincadamente para a gestão pública, tendo passado nessa fase a designar-se por Administração Pública. Em 2000, no sentido de garantir a atualidade do plano de estudos, o curso foi reestruturado, entrando o novo plano de estudo em vigor no ano letivo de 2001/2002.

A Licenciatura em Economia entrou em funcionamento, pela primeira vez, no ano letivo de 1995/1996, após ter sido criado pela resolução do senado SU-34/94. Tem como objetivo dotar os seus alunos de instrumentos teóricos e práticos indispensáveis ao sucesso do seu desempenho profissional e promover uma melhor compreensão do mundo onde vivem e dos seus problemas económicos e sociais. No seguimento de uma avaliação externa realizada pelo então CNAVES (Conselho Nacional de Avaliação do Ensino Superior) em 2004 assim como do processo de auto-avaliação realizado pela Direção do curso, a licenciatura foi reestruturada.

A EEG/UM oferece há mais de duas décadas uma licenciatura no domínio da gestão. Inicialmente designada de Licenciatura em Gestão de Empresas, o curso sofreu uma evolução gradual ao longo dos últimos anos, tendo, no ano letivo 2001/2002, sido alterada a sua designação para Licenciatura em Gestão. Simultaneamente, os seus conteúdos foram atualizados por forma a torná-los mais adequados a uma formação de carácter genérico em gestão. A criação desta licenciatura, tem como objetivo formar gestores cada vez mais atentos e informados sobre o mundo que os rodeia, tornando-os líderes mais eficazes e eficientes na tomada das suas decisões. Inicialmente o curso integrava um estágio ou seminários com duração de 30 horas semanais durante um semestre, que com a adequação ao processo de Bolonha deixou de existir.

A Licenciatura em Negócios Internacionais, o curso mais recente aqui em análise, foi oferecida pela primeira vez no ano letivo de 2001/2002, visando formar licenciados orientados para a área internacional como Economia Internacional, Finanças Internacionais, Negociação Internacional e Marketing Internacional. Procurou-se, com a criação deste curso, preparar indivíduos que para além do domínio de conceitos gerais economia, organização e gestão, estivessem habilitados entre outras funções a compreender os processos de internacionalização das empresas e de globalização da economia; a realizar estudos de mercado internacionais; a compreender as operações comerciais e financeiras internacionais, para que lhes fosse possível integrarem organizações económicas, comerciais ou financeiras internacionais.

A Licenciatura em Relações Internacionais, a primeira criada em Portugal, surge em 1975 com a designação de “Curso de Línguas Vivas e Relações Internacionais”, após consulta a diversas personalidades nacionais e estrangeiras, e com o intuito de colmatar a insuficiente formação da altura ao nível do conhecimento profundo dos principais problemas internacionais, de matérias específicas de natureza político-cultural e económico-financeira das relações internacionais e a inexistência de técnicos qualificados nesse domínio. A experiência veio demonstrar que o plano de estudos do curso teria que sofrer algumas alterações, uma vez que não permitia uma formação superior adequada para o desempenho de muitas funções a nível de relações internacionais, quer públicas quer privadas. Assim, em 1979, o curso passa a designar-se Relações Internacionais desdobrando-se em dois ramos: Políticas e Económicas e Políticas e Culturais. Em 1983, procedeu-se a uma reestruturação do curso, no essencial para tornar mais competitivo no mercado de trabalho, onde tarefas especificamente vocacionadas para os licenciados em Relações Internacionais eram desempenhadas por detentores de outras licenciaturas, passando a existir duas licenciaturas em Relações Internacionais, uma designada de Licenciatura em Relações Internacionais – Ramo Relações Culturais e Políticas (RICP) e outra

designada de Licenciatura em Relações Internacionais – Ramo Económicas e Políticas (RIEP). No ano letivo de 2001/2002 os dois cursos fundem-se passando a existir novamente apenas um curso de Relações Internacionais com duas especializações: Especialização em Relações Políticas e Culturais e Especialização em Relações Políticas e Económicas. Esta reestruturação procurou oferecer um plano de estudos flexível, oferecendo aos alunos unidades curriculares opcionais de diversas áreas científicas, tendo cada uma dessas áreas peso consistente em ambas as especializações, onde os alunos teriam a possibilidade de definirem o seu próprio perfil dentro da área científica de Relações Internacionais.

Analisando a Tabela 1 verifica-se que o número de vagas dos cursos da EEG se tem mantido praticamente inalterado entre os anos letivos de 2007/2008 e 2011/2012, à exceção dos cursos de Economia, Gestão e Negócios Internacionais. Quanto ao número de diplomados, tem sofrido algumas oscilações. Importa notar que os 107 diplomados de Administração Pública e os 206 diplomados de Gestão registados em 2007/2008 se devem ao processo de adequação a Bolonha e nesse ano letivo os cursos terem tido duas gerações de alunos a terminar o curso, isto é, tiveram diplomados pré e pós-Bolonha.

**Tabela 1 - Caracterização dos alunos/cursos da EEG/UM**

<b>Curso</b>	<b>Ano letivo</b>	<b>Vagas</b>	<b>Diplomados</b>
<b>AP</b>	07/08	45	107
	08/09	45	95
	09/10	45	60
	10/11	45	n.d.
	11/12	45	-
<b>ECO</b>	07/08	60	90
	08/09	60	69
	09/10	60	63
	10/11	75	n.d.
	11/12	81	-
<b>GE</b>	07/08	67	206
	08/09	67	102
	09/10	67	90
	10/11	75	n.d.
	11/12	81	-
<b>NI</b>	07/08	23	17
	08/09	23	20
	09/10	23	13
	10/11	30	n.d.
	11/12	30	-
<b>RI</b>	07/08	70	72
	08/09	70	89
	09/10	70	64
	10/11	70	n.d.
	11/12	70	-

**Fonte: GPEARI e Serviços Académicos da UM**

**n.d. – não disponível**

Apesar da maior parte dos dados relativos à transição dos licenciados para o mercado de trabalho não estarem centralizados e resultarem sobretudo da recolha individual de cada instituição, os dados relativos ao desemprego constituem uma exceção. Nomeadamente, o Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais (GPEARI) sempre que faz a divulgação semestral dos dados relativos ao desemprego, fá-lo para cada par curso/estabelecimento de ensino.

Recorrendo a esses dados do GPEARI, é possível caracterizar a evolução recente do desemprego dos diplomados dos cursos da EEG/UM (Tabela 2). Para tal utilizamos os seguintes indicadores (rácios): (1) total de desempregados por diplomados entre 1999/2000 e 2008/2009; (2) desempregados há mais de 12 meses sobre os diplomados entre 1999/2000 e 2008/2009, isto é, incidência de desemprego de longa duração; (3) e desempregados de primeiro emprego sobre os diplomados entre 2006/2007 e 2008/2009, um indicador de rapidez com que os licenciados da EEG/UM se integram no mercado de trabalho. De acordo com o primeiro indicador, a incidência de desemprego varia entre os 6% e os 14%, sendo o curso de Administração Pública o que verifica uma incidência mais elevada e o curso de Economia aquele que tem a incidência mais baixa. No que respeita ao segundo indicador a taxa de desemprego varia entre os 0% e os 4%, sendo os cursos de Administração Pública e de Relações Internacionais os que possuem a incidência de desemprego mais elevada e o curso de Negócios Internacionais aquele que apresenta a incidência mais baixa. Relativamente ao terceiro indicador, a incidência de desemprego varia entre os 6% e os 15%, sendo novamente o curso de Administração Pública o que possui o valor mais elevado e o curso de Negócios Internacionais a incidência mais baixa.

**Tabela 2 – Incidência de desemprego dos cursos da EEG/UM, em Junho de 2010**

<b>Curso</b>	<b>Total desempregados/diplomados entre 1999/2000 e 2008/2009</b>	<b>Desemp &gt; =12 meses/diplomados entre 1999/2000 e 2008/2009</b>	<b>Desemp 1º emprego/diplomados entre 2006/2007 e 2008/2009</b>
Administração Pública	13,6%	4,4%	15,0%
Economia	6,2%	1,0%	6,9%
Gestão	9,0%	3,0%	6,7%
Negócios Internacionais	12,5%	0,0%	6,1%
Relações Internacionais	12,4%	4,3%	10,9%

**Fonte: GPEARI**

### **3. A transição para o mercado de trabalho dos licenciados da EEG**

Nesta secção será analisada, com detalhe, a transição dos licenciados da EEG/UM para o mercado de trabalho. Nesse sentido, serão apresentados os dados e a metodologia de análise (sub-secção 3.1). Na sub-secção 3.2 é feita a caracterização sociodemográfica dos diplomados, na sub-secção 3.3. será explorada com mais detalhe a situação dos licenciados da EEG/UM relativamente ao primeiro emprego, emprego atual e mobilidade geográfica. Finalmente na sub-secção 3.4 é estabelecida uma possível relação entre o desempenho dos licenciados durante o curso e a sua transição para o mercado de trabalho.

#### **3.1. Dados e metodologia**

O principal objetivo deste estudo é analisar o percurso profissional dos licenciados da Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho que terminaram o curso nos anos letivos de 2002/2003 a 2006/2007, inclusive. Para o efeito são utilizados os dados obtidos pelo Gabinete de Apoio aos Projetos de Ensino e de Saídas Profissionais (GAPESP) da EEG/UM, através da aplicação de um inquérito por questionário a esses diplomados.

O questionário elaborado pelo GAPESP é composto por cinco partes. A primeira parte diz respeito ao percurso académico e formação posterior ao término da licenciatura, incluindo questões relativas às motivações para a escolha do curso, ao desempenho durante a licenciatura e à realização de formação específica após a licenciatura. As segunda e terceira partes referem-se ao mercado de trabalho e abordam questões relativas ao primeiro emprego e ao emprego atual, respetivamente. Do inquérito fazia ainda parte uma secção relativa à ligação entre a licenciatura e o mercado de trabalho que tem como objetivo aferir, por um lado, em que medida a licenciatura permitiu desenvolver as competências gerais e específicas definidas, bem como a opinião com que o licenciado ficou da Escola, do curso e dos docentes. A quinta e última parte do questionário refere-se à caracterização sociodemográfica dos diplomados bem como do seu *background* socioeconómico.

Relativamente à operacionalização, o GAPESP, utilizando os dados fornecidos pelos Serviços Académicos da Universidade do Minho, enviou em março de 2008 por correio o inquérito a 1476 licenciados, 227 licenciados em Administração Pública, 381 licenciados em Economia, 351 licenciados em Gestão, 22 licenciados em Negócios Internacionais e 495 licenciados em Relações Internacionais. Destes, foram preenchidos e devolvidos igualmente via postal, 468 inquéritos: 82 licenciados em

Administração Pública, 117 licenciados em Economia, 106 licenciados em Gestão, 15 licenciados em Negócios Internacionais e 148 licenciados em Relações Internacionais, todos considerados válidos. A taxa de participação global foi de quase 32%.

Dos dados obtidos, verifica-se que o maior número de licenciados que participaram no inquérito se concentra nos dois últimos anos letivos em análise, 2005/2006 (24,1%) e 2006/2007 (23,5%). Esta situação pode eventualmente estar associada ao facto de estes licenciados se sentirem ainda bastante ligados à Escola e à Universidade e portanto terem aderido mais facilmente ao preenchimento do questionário. Na análise dos dados por curso, ressalta o facto de no curso de Relações Internacionais a taxa de participação ser inferior no último ano letivo em análise (2006/2007) apesar de nesse ano se ter registado o maior número de alunos a terminar o curso (113).

### **3.2. Caracterização dos diplomados da EEG/UM**

Atendendo à caracterização dos diplomados da EEG/UM e com base nos dados obtidos através da aplicação dos inquéritos, nesta sub-secção caracterizar-se-á o perfil sócio-económico dos alunos seguido do seu processo de entrada na universidade, terminando com a descrição do seu percurso escolar e formação pós-licenciatura.

#### **3.2.1. Perfil sócio-económico**

A maioria dos licenciados que participaram no inquérito é do sexo feminino. No entanto, quando se analisam os dados por curso constata-se que para os Cursos de Economia e Administração Pública a proporção de alunos do sexo masculino que responderam ao inquérito, que concluíram o curso em 2002/2003, é superior, isto é, 70% e 55,5% respetivamente. Para o Curso de Gestão, e relativamente ao ano letivo de 2003/2004 os alunos do sexo masculino encontram-se em maioria, 55%.

Dos 468 licenciados que participaram no inquérito, 76,0% eram solteiros e à data da aplicação do inquérito, cerca de 65% tinham idades compreendidas entre os 21 e os 27 anos de idade. Em 47% dos casos, os licenciados indicaram o 1º ciclo do ensino básico (4ª classe) como sendo o grau de escolaridade do pai, e em cerca de 45% dos casos aquele era o grau de escolaridade da mãe. Apenas cerca de 10% dos respondentes provêm de famílias onde ambos os progenitores possuem o ensino superior. No entanto, quando analisamos o nível educacional dos pais conjuntamente com a média final obtida pelos licenciados, verificamos que 56,4% dos licenciados com média final igual ou superior a 14 valores têm o pai com escolaridade superior, e 28,7% têm a mãe com escolaridade superior. O

nível educacional dos pais é muitas vezes referido por autores como Albert (2000) ou Sá et al, (2006) como fator influenciador do percurso académico que os filhos tomam.

### **3.2.2. Entrada na universidade**

Relativamente ao processo de ingresso no ensino superior, a forma mais utilizada pelos indivíduos no acesso aos cursos da EEG/UM é o ingresso após a obtenção do 12º ano numa escola secundária portuguesa (82,0%), tendo ingressado via transferência de outras universidades em 11,3% dos casos. No caso dos Cursos de Administração Pública e Relações Internacionais é interessante verificar que a proporção de alunos admitidos através de transferência de outra universidade portuguesa é relativamente elevada, 21,9% e 15,5%, respetivamente.

São diversos os motivos apontados para a escolha dos cursos da EEG/UM, tendo quase todos os licenciados que participaram no inquérito indicado mais do que um. A reputação e qualidade da universidade (67,7%), a reputação e qualidade dos cursos (43,5%) e o facto de o curso funcionar perto da residência dos pais (43,3%), encontram-se entre os mais escolhidos pelos inquiridos. A maior relevância atribuída a estes três fatores vai ao encontro daquilo que outros estudos realizados para diversos países têm mostrado.

O facto de a questão da reputação e/ou qualidade da universidade e a reputação e/ou qualidade do curso terem sido as mais referidas vem confirmar o sugerido na literatura, por exemplo, por Hilmer (2002), Thomas (2000) McCann e Sheppard (2001), Sá et al. (2003) ou ainda por Faggian et al. (2007) quando consideram que a aquisição de competências e a qualidade de uma instituição de ensino podem assumir um papel muito importante no momento em que o candidato ao ensino superior opta por uma determinada instituição e um determinado curso, podendo este fator funcionar como indicação ao mercado de trabalho da qualidade dos seu licenciados.

Já a questão da universidade se encontrar perto da residência familiar, permite aferir, tal como referido por Sá et al. (2010), que, por esse facto, os licenciados conseguem reduzir bastante os custos com deslocações caso permaneçam a viver com os pais, ou no caso dos que optem por viver mais perto da universidade, o facto de a residência dos pais se encontrar perto, também reduz os custos nas deslocações de fim de semana. Existem autores como por exemplo Mulder e Clark (cit in Sá et al. 2010), que consideram que os indivíduos optam por seguir os seus estudos fora da área de residência dos seus pais, tendo em vista obter uma maior liberdade e independência, no entanto, cada vez mais

se verifica um abandono da casa familiar mais tardio, o que se pode igualmente aferir pelos dados obtidos neste estudo.

### 3.2.3. Percurso escolar e formação pós-licenciatura

Analisando o percurso escolar dos licenciados da EEG/UM verifica-se que as classificações obtidas no final do curso variam entre os 11 e os 17 valores, no entanto, a classificação final mais frequente é de 12 valores (42,5%). Analisando as classificações finais por curso (Tabela 3) verificamos que para o Curso de Administração Pública, das 80 respostas obtidas, apenas 7,3% dos licenciados terminaram o curso com média igual ou superior a 14 valores (metade com 14 valores e outra metade com 15 valores). Para o curso de Economia, das 115 respostas verifica-se que 23,0% terminam o curso com médias iguais ou superiores a 14 valores (isto é, entre os 14 e os 17 valores inclusive). Relativamente ao curso de Gestão, dos 102 licenciados que responderam a esta questão, 23,5% conseguem obter médias finais iguais ou superiores a 14 valores (entre os 14 e os 17 valores inclusive). Quanto ao curso de Negócios Internacionais, para os 15 licenciados respondentes, 53,3% terminam o curso com médias iguais ou superiores a 14 valores (isto é, entre os 14 e os 16 valores inclusive). Já para o curso de Relações Internacionais, considerando os 144 licenciados que responderam a esta questão, 28,3% terminam o curso com médias iguais ou superiores a 14 valores (neste caso, entre os 14 e os 16 valores inclusive).

**Tabela 3 - Classificações finais por curso (>=14 e <14 valores)**

Curso	Média final do curso		Nº total de licenciados que responderam à questão	NR
	>=14	<14		
AP	7,3%	90,24%	80	2
ECO	23,0%	75,2%	115	2
GE	23,5%	72,6%	102	4
NI	53,3%	46,6%	15	0
RI	28,3%	68,9%	144	4

Hoje em dia, para além das competências específicas que cada aluno vai adquirindo, é cada vez mais relevante e tido em conta por parte dos empregadores, as atividades extracurriculares que desenvolvem ao longo do curso. Tal como foi mencionado na Secção 1, há estudos que relacionam a participação em programas de mobilidade internacional de estudantes com o posterior desempenho no mercado de trabalho. No caso dos cursos de 1º ciclo da EEG/UM, verifica-se que 13,2% dos licenciados indicaram ter participado em programas de intercâmbio e mobilidade de estudantes.

Relativamente à formação pós-licenciatura, 42,0% licenciados indicaram ter frequentado formação específica após o curso. No que respeita à forma assumida por essa formação, 60,4% indicou a opção “Outra formação” onde se encontram por exemplo, cursos de formação mais curtos e mais específicos; e 27,4% a frequência de mestrado. Quando questionados sobre os motivos que os levaram a participar em formação complementar após o término do curso a maior parte dos licenciados indicou mais do que um. Quase 50% dos licenciados indicaram o facto de reforçar ou atualizar competências e conhecimento na área da formação, 43,6% referiram o facto de com essa formação perspetivarem obter melhores condições de entrada no mercado de trabalho e 35,0% o facto de pretenderem adquirir conhecimentos e competências numa área diferente da do seu curso. Existem, no entanto, algumas diferenças entre cursos. No caso do Curso de Gestão, para além do reforço ou atualização das competências e conhecimentos (65,7%) e a obtenção de melhores condições de entrada no mercado de trabalho (28,5%), estes licenciados referem igualmente o facto de poderem progredir na carreira (28,5%) como um dos principais motivos para realizar formação específica. No caso do Curso de Negócios Internacionais, os mais referidos são o reforço ou atualização das competências e conhecimentos e o facto de pretenderem adquirir conhecimentos e competências numa área diferente da do seu curso com 66,6% cada, destacando-se logo a seguir a pretensão de progredir na carreira e a obtenção de certificação para o exercício profissional com 33,3% cada.

Estes dados vêm confirmar que a maior parte dos licenciados reconhece a importância e relevância que a formação complementar à licenciatura tem no bom desempenho da sua função profissional assim como na obtenção de emprego no mercado de trabalho, o que é reforçado pelo facto de 83,76% dos inquiridos ter indicado ter intenções de realizar formação contínua.

### **3.3. Percursos dos licenciados no mercado de trabalho**

Nesta sub-secção iremos analisar o percurso dos licenciados no mercado de trabalho relativamente ao seu primeiro emprego e emprego atual, abordando questões desde a forma de entrada, tempo de espera, setor de atividade e dimensão da empresa, função exercida e tipo de contrato, remuneração auferida, se mudaram de emprego e quais os motivos. Serão analisadas questões relacionadas com a imagem com que os licenciados ficaram da instituição, do curso e dos professores do curso. Sendo o fator vencimento um dos aspetos mais importantes na análise do percurso profissional dos licenciados em geral, e em especial no presente estudo, iremos ainda cruzar os dados relativos ao setor de atividade, dimensão da empresa e tipo de contrato, para o primeiro emprego e emprego atual, com o

salário usufruído pelos licenciados. Finalmente abordaremos a questão da mobilidade geográfica dos licenciados da EEG/UM.

### **3.3.1. Primeiro emprego**

A procura de emprego pelos licenciados da EEG/UM e a sua entrada no mercado de trabalho, é feita de diversas formas. Cerca de 59% dos licenciados começam a procurar emprego ainda durante o curso, tendo mesmo 68,0% (dos licenciados que responderam à questão) trabalhado durante a licenciatura (seja a tempo inteiro, parcial, trabalho pontual ou estágio). Apesar de 38% dos licenciados não ter indicado os motivos que os levaram a trabalhar durante o curso, os que responderam referiram o facto de procurarem garantir autonomia financeira e a sua subsistência e adquirir experiência profissional como principais razões, com 26% e 17% das respostas respetivamente.

Em termos de tempo de espera pelo primeiro emprego por curso, verifica-se que esse é inferior nos cursos de Negócios Internacionais (3 meses e 17 dias), Gestão (3 meses e 20 dias) e Economia (4 meses e 7 dias), sendo os alunos dos cursos de Relações Internacionais e de Administração Pública os que encontram emprego mais tarde (6 meses e 12 dias e 8 meses e 19 dias, respetivamente).

Importa salientar que cerca de 22% do total dos licenciados que responderam ao inquérito, exerceram algum tipo de funções não remuneradas. O meio referido mais vezes como utilizado na procura do primeiro emprego foi a candidatura espontânea (56,0%), logo de seguida surgem as respostas a anúncios de jornais (43,7%) e em terceiro lugar surgem os conhecimentos pessoais de amigos e familiares também (29,5%). A inscrição no Centro de Emprego surge como fonte referida por 20,3% dos licenciados. É de notar que quase todos os licenciados indicaram dois ou mais meios utilizados na procura do primeiro emprego<sup>2</sup>.

Os licenciados da EEG/UM encontram o seu primeiro emprego em empresas dos mais variados setores e dimensões. Os setores de atividade incluem os bancos e outras instituições monetárias e financeiras, a indústria (nomeadamente, têxtil), a consultoria e auditoria, o marketing, o comércio, os serviços, os transportes, o turismo. Analisando os dados por curso, verifica-se que no caso do Curso de Administração Pública, para além das áreas indicadas, também é referida a Administração pública, central e local, com 21,9% das respostas, facto que decorre da própria natureza e dos objetivos do curso.

---

<sup>2</sup> Os inquiridos podiam escolher mais do que uma resposta, facto que justifica a soma destas percentagens ser superior a 100%.

As empresas com menos de 100 trabalhadores são as que empregam a maior parte dos licenciados da EEG/UM com 39,7%, surgindo logo a seguir as empresas com mais de 250 trabalhadores indicadas por 38,4% dos inquiridos.

No que se refere ao tipo de vínculo contratual, é interessante verificar que o nível de precariedade entre os licenciados da EEG/UM não é muito elevado para os vários cursos. Dependendo do curso, entre 30 e 31% de licenciados têm contratos a termo (duração definida); entre os 17 e os 21% conseguiram empregos com contratos sem termo (efetivo); os estágios profissionais foram a forma de emprego de entre 12 e 23% dos licenciados que responderam a esta questão.

Tal como sugere a Teoria do Capital Humano, a opção de um indivíduo seguir os seus estudos na universidade é tida em conta como um investimento que essa pessoa suporta no momento de ingressar no ensino superior, mas sempre com a perspetiva de que os benefícios futuros que daí obterá serão sempre superiores aos gastos que terá que suportar. A remuneração assume assim um papel importante sendo um indicador essencial na avaliação da qualidade da transição dos licenciados para o mercado de trabalho.

O vencimento ilíquido mensal auferido por cerca de 31% dos licenciados situa-se entre os 750 euros e os 1000 euros, sendo que cerca de 23% auferem vencimentos entre os 500 e os 750 euros. Isto é, 54% dos licenciados recebem salários entre os 500 e os 1000 euros. Aproximadamente 18% auferem vencimentos inferiores ou iguais a 500 euros. Só cerca de 8% dos licenciados auferem vencimentos entre os 1000 e 1250 euros, 5% vencimentos entre os 1250 e os 1750 euros e 2% vencimentos superiores a 1750 euros<sup>3</sup>.

As funções desempenhadas são diversas; incluem, entre outras, funções administrativas, de analista e assessor, assistente comercial, consultor, gestor financeiro. Estes e outros fatores podem condicionar a satisfação dos licenciados com o seu primeiro emprego e o desempenho das suas funções. A perceção da adequação entre o seu curso e a função que desempenham, pode funcionar como uma *proxy* do grau de satisfação com o emprego e da realização profissional. Relativamente aos licenciados da EEG/UM, apenas 19,6% indicaram terem ficado pouco ou nada satisfeitos com o seu primeiro emprego, o qual esteve pouco ou nada relacionado com o curso em 28,5% dos casos.

Tal como referido anteriormente a questão do vencimento é um dos aspetos mais importantes na análise do percurso dos licenciados, sendo defendido na literatura que o indivíduo apostará na sua formação se perspetivar que irá usufruir, aquando da entrada no mercado de trabalho, salários superiores aos dos indivíduos que não possuam o mesmo nível de escolaridade. Assim, para

---

<sup>3</sup> Cerca de 12% dos licenciados não responderam a esta questão.

percebermos melhor a situação dos licenciados no mercado de trabalho, fomos cruzar os dados relativos ao momento do início da procura, setor de atividade, dimensão da empresa e o tipo de contrato para o primeiro emprego com o salário usufruído.

Cruzando os dados do salário usufruído no primeiro emprego com a procura durante ou depois do curso (Tabela 4), verifica-se que quer a análise incida sobre os 276 licenciados que iniciaram a procura do 1º emprego durante o curso quer seja sobre os 161 que iniciaram a procura do primeiro emprego após o curso, o intervalo do salário predominante é o compreendido entre os 500 e os 1000 euros, vindo logo a seguir o salário inferior ou igual a 500 euros, apesar de nesta situação, ser superior nos licenciados que iniciaram a sua procura durante o curso (19,5% contra 16,7%). Relativamente aos outros intervalos de salários considerados, realça-se igualmente o facto de no intervalo do salário superior a 1000 e inferior ou igual a 1500 euros, existir uma maior diferença entre os que iniciaram a procura durante o curso e os que iniciaram a procura depois do curso, 15,9% no primeiro caso e 4,3% no segundo.

**Tabela 4 - Procura pelo 1º emprego (antes e depois do curso) e salário usufruído**

<b>Salário usufruído</b>	<b>Procura durante o curso</b>	<b>Procura depois do curso</b>	<b>Nº total licenciados respondentes</b>
<= €500	19,5%	16,7%	81
> €500 e <= €1000	53,6%	62,1%	253
> €1000 e <= €1500	15,9%	4,3%	53
> €1500 e <= €1750	2,9%	0,6%	9
> €1750	2,1%	2,4%	10
Variável	1,0%	1,2%	5
NR	4,7%	12,4%	57
<b>Nº total respondentes</b>	<b>276</b>	<b>161</b>	<b>468</b>

Na Tabela 5 destacam-se a “Indústria transformadora, eletricidade, água e gás, construção e obras públicas”, os “Bancos e outras instituições monetárias e financeiras”, e a “Administração pública, central e local” por serem os setores com mais respostas. No campo designado por “Restantes” agrupamos todos os outros setores indicados pelos licenciados, com por exemplo, Educação, Seguros, Organismos Internacionais, entre outros. Quando a análise é feita por setores, confirma-se para todos os setores analisados, a preponderância do escalão salarial €500 a €1000 que já havia sido evidenciada em termos gerais. Ainda assim, encontram-se diferenças entre os setores analisados. Enquanto que o peso daquele escalão salarial é apenas um pouco acima da média global para os

licenciados que trabalham na administração pública (59%), já para aqueles que encontram o seu primeiro emprego nos bancos e em outras instituições financeiras sobe para os 63%, atingindo os 75% na indústria transformadora, eletricidade, água e gás, construção e obras públicas. Destaca-se ainda nos bancos e em outras instituições financeiras onde cerca de 7% dos licenciados empregados no primeiro emprego auferem salários elevados, isto é, superiores a €1500.

**Tabela 5 - Salário usufruído no 1º emprego e setor de atividade**

Salário usufruído	Setor de atividade			
	(1)	(2)	(3)	(4)
<= €500	15,3%	14,2%	4,5%	25,7%
> €500 e <= €1000	75,0%	63,1%	59,0%	57,2%
> €1000 e <= €1500	5,7%	14,2%	34,0%	10,0%
> €1500 e <= €1750	1,9%	2,3%	0,0%	2,1%
> €1750	1,9%	4,7%	0,0%	2,1%
Variável	0,0%	1,1%	0,0%	1,7%
NR	0,0%	0,0%	2,2%	0,8%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>84</b>	<b>44</b>	<b>229</b>

- (1) **Indústria transformadora, eletricidade, água e gás, construção e obras públicas**  
(2) **Bancos e outras instituições monetárias e financeiras**  
(3) **Administração pública, central e local**  
(4) **Restantes**

A Tabela 6 apresenta a distribuição salarial para cada tipo de empresa de acordo com a sua dimensão. Novamente se confirma o maior peso relativo do grupo salarial €500 a €1000 em todos os escalões de dimensão da empresa aqui considerados. Destaca-se no entanto, o facto de esse peso ser próximo do peso global de 54% para as empresas com mais de 250 trabalhadores; quanto menores as empresas, maior é esse peso. Já no que respeita aos salários mais elevados, não são as empresas com mais de 250 trabalhadores as que pagam com mais frequência, mas sim as empresas que têm entre 100 e 250 trabalhadores, onde cerca de 7,5% dos licenciados recebem salários no primeiro emprego superiores a €1500.

**Tabela 6 - Salário usufruído no 1º emprego e dimensão da empresa**

<b>Salário usufruído</b>	<b>Dimensão da empresa</b>		
	<b>1 a 100 trabalhadores</b>	<b>101 a 250 trabalhadores</b>	<b>Mais de 250 trabalhadores</b>
<= €500	23,6%	22,5%	13,8%
> €500 e <= €1000	65,5%	62,5%	56,6%
> €1000 e <= €1500	6,4%	7,5%	21,1%
> €1500 e <= €1750	1,6%	2,5%	2,7%
> €1750	1,0%	5,0%	3,3%
Variável	1,6%	0,0%	1,1%
NR	0,0%	0,0%	1,1%
<b>Total</b>	<b>186</b>	<b>40</b>	<b>180</b>

A Tabela 7 volta a apresentar a distribuição salarial, mas agora por tipo de contrato, tendo sido considerados os quatro tipos de contrato mais referidos pelos diplomados da EEG/UM: Trabalhador independente [recibos verdes]; Contrato a termo certo [duração definida]; Contrato sem termo [efetivo] e Estágio profissional. O escalão salarial de €500 a €1000 volta a ser o mais frequente, quase sempre com uma proporção de trabalhadores pouco acima da média global, para todos os tipos de contrato exceto para os estágios. De facto, é nos casos dos estágios que aqueles salários são mais praticados, sendo auferidos por cerca de 86% dos licenciados com esse tipo de contrato no primeiro emprego. O escalão dos salários mais elevados, isto é, mais de €1500 assume um peso relativo maior no caso dos contratos sem termo, sendo pago a cerca de 11,5% dos licenciados.

**Tabela 7 - Salário usufruído no 1º emprego e tipo de contrato**

Salário usufruído	Tipo de contrato				
	Trabalhador independente [recibos verdes]	Contrato a termo certo [duração definida]	Contrato sem termo [efetivo]	Estágio profissional	Restantes
<= €500	29,7%	26,1%	6,9%	6,9%	32,8%
> €500 e <= €1000	59,4%	59,2%	55,1%	86,0%	44,2%
> €1000 e <= €1500	10,8%	11,5%	25,2%	3,4%	11,4%
> €1500 e <= €1750	0,0%	2,31%	4,6%	0,0%	2,8%
> €1750	0,0%	0,0%	6,9%	3,4%	1,4%
Variável	0,0%	0,7%	1,1%	0,0%	4,2%
NR	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>130</b>	<b>87</b>	<b>86</b>	<b>70</b>

### 3.3.2. Mudança de emprego e emprego atual

É interessante verificar que apesar de apenas cerca de um quinto dos licenciados indicarem terem ficado pouco ou nada satisfeitos com o seu primeiro emprego, cerca de 50% dos licenciados mudaram de emprego.

Dos 468 licenciados que responderam ao inquérito, apenas 277 responderam à questão sobre a sua situação atual (na altura do preenchimento do inquérito) no mercado de trabalho. Desses 277, apenas 15,1% se encontravam desempregados. Os motivos mais referidos para o término do primeiro contrato de trabalho foram o fim do contrato/estágio (27,0%), o facto de terem encontrado um projeto mais aliciente (17,1%) e terem encontrado um emprego com melhores perspetivas de carreira (14,4%).

Os licenciados que na altura da realização do inquérito tinham um emprego diferente do primeiro emprego, continuaram a usar, como meios na procura do emprego, sobretudo as candidaturas espontâneas (31%), as respostas a anúncios de jornais (30%) e os conhecimentos pessoais (24%). Enquanto que na procura do seu 1º emprego os licenciados referiram como um meio importante a inscrição em Centros de Emprego, na procura de um novo emprego os contactos profissionais assumem algum destaque, colhendo cerca de 20% das respostas. No Curso de Administração Pública é de referir que 26,6% indicaram como meio utilizado os concursos públicos.

O setor de atividade do atual emprego, tal como no primeiro emprego, inclui bancos e outras instituições monetárias e financeiras (21,1%), indústria transformadora, eletricidade, água e gás, construção e obras públicas (11,7%) como os grupos de setores mais referidos. No Curso de

Administração Pública, como é esperado, 16,7% dos licenciados indicaram igualmente a Administração pública, central e local. Continuam a ser as empresas com menos de 100 trabalhadores e as que têm mais de 250 trabalhadores, as que mais empregam os licenciados da EEG/UM. Relativamente ao tipo de contrato a maioria possui um “Contrato sem termo [efetivo]”, 38,6%, vindo logo a seguir o “Contrato a termo certo [duração definida]” com 28,2% e o “Contrato a termo incerto [duração indefinida]” com 12,0% dos casos.

No que ao vencimento se refere, a grande parte dos licenciados usufrui um salário entre os 500 euros e os 1000 euros (63,1%). Importa a este respeito referir que dos 222 diplomados que mudaram de emprego, 132 (68,1%) fizeram-no conseguindo melhorar o seu salário<sup>4</sup>. Quando a análise se realiza por curso é interessante verificar que no Curso de Relações Internacionais a grande maioria dos licenciados referiu usufruir um salário entre os 1500 e os 1750 euros (70,6%).

No inquérito realizado aos licenciados dos Cursos de Administração Pública e de Gestão, foram introduzidas duas questões relativamente à existência do estágio no seu plano de estudos. Quando questionados sobre se a existência de um estágio curricular no seu curso facilitou a sua entrada no mercado de trabalho, a maioria dos licenciados em Administração Pública (54,8%) referiu que não, enquanto que apenas 24,5% dos licenciados em Gestão deu essa resposta. É igualmente interessante verificar que quando questionados sobre se se encontravam a desempenhar funções no mesmo local do estágio, a grande maioria quer em Administração Pública quer em Gestão, responderam que não 84,1% e 77,3% respetivamente.

À semelhança do que foi feito para o primeiro emprego, procurou-se perceber melhor a distribuição salarial neste novo emprego, tendo-se para o efeito, analisado o salário em simultâneo com o setor de atividade, a dimensão da empresa e o tipo de contrato. Depois de uma leitura atenta dos dados, optou-se neste caso por analisar separadamente dois conjuntos de setores de atividade: a Indústria transformadora, eletricidade, água e gás, construção e obras públicas e os Bancos e outras instituições monetárias e financeiras, por serem os mais referidos pelos licenciados. Como se pode ver na Tabela 8, as elevadas taxas de não resposta devem ser tidas em conta, devendo por isso a interpretação da tabela ser relativizada. Com esta limitação em mente, pode-se dizer que o escalão dos €500 a €1000 continua a apresentar-se como o mais frequente, principalmente na Indústria transformadora, eletricidade, água e gás, construção e obras públicas.

---

<sup>4</sup> Há ainda a registar que cerca de 19% dos licenciados optaram por não responder a esta questão.

**Tabela 8 - Salário usufruído no emprego atual e setor de atividade**

<b>Salário usufruído</b>	<b>Setor de atividade</b>		
	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>
<= €500	0,0%	2,0%	8,3%
> €500 e <= €1000	41,3%	28,0%	40,8%
> €1000 e <= €1500	17,2%	26,0%	8,3%
> €1500 e <= €1750	0,0%	6,0%	3,3%
> €1750	3,4%	10,0%	10,8%
Variável	0,0%	0,0%	2,5%
NR	37,9%	28,0%	25,8%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>50</b>	<b>120</b>

(1) **Indústria transformadora, eletricidade, água e gás, construção e obras públicas**

(2) **Bancos e outras instituições monetárias e financeiras**

(3) **Restantes**

Relativamente à distribuição de salários para cada tipo de dimensão da empresa (Tabela 9), à semelhança do referido para a tabela anterior, as elevadas taxas de não resposta deve ser tidas em conta, devendo por isso a interpretação da tabela ser relativizada. No entanto, é ainda assim possível de verificar que em todos os tipos de dimensão o escalão €500 a €1000 continua a ser o mais referido.

**Tabela 9 - Salário usufruído no emprego atual e dimensão da empresa**

<b>Salário usufruído</b>	<b>Dimensão da empresa</b>		
	<b>1 a 100 trabalhadores</b>	<b>101 a 250 trabalhadores</b>	<b>Mais de 250 trabalhadores</b>
<= €500	3,7%	15,7%	4,0%
> €500 e <= €1000	38,7%	36,8%	36,3%
> €1000 e <= €1500	10,0%	10,5%	18,1%
> €1500 e <= €1750	1,2%	5,2%	5,0%
> €1750	10,0%	5,2%	11,1%
Variável	2,5%	0,0%	1,0%
NR	33,7%	26,3%	24,2%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>19</b>	<b>99</b>

Essa será precisamente a mesma conclusão quando analisamos a distribuição salarial para cada tipo de contrato (Tabela10). Dada a análise prévia dos dados que foi feita, aqui optou-se por distinguir

apenas três tipos de contrato por serem os mais indicados pelos inquiridos. Note-se que as Não Respostas (NR) deixam de ser um fator limitador de análise uma vez que acontecem numa percentagem muito pequena dos casos. Os resultados mantêm-se parecidos com os que foram encontrados para o primeiro emprego.

**Tabela 10 - Salário usufruído no emprego atual e tipo de contrato**

Salário usufruído	Tipo de contrato			
	Contrato a termo certo [duração definida]	Contrato a termo incerto [duração indefinida]	Contrato sem termo [efetivo]	Restantes
<= €500	26,7%	37,5%	27,2%	20,5%
> €500 e <= €1000	64,2%	62,5%	54,5%	71,7%
> €1000 e <= €1500	8,9%	0,0%	10,3%	2,5%
> €1500 e <= €1750	0,0%	0,0%	1,3%	2,5%
> €1750	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%
Variável	0,0%	0,0%	2,6%	0,0%
NR	0,0%	0,0%	2,6%	2,5%
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>24</b>	<b>77</b>	<b>39</b>

### 3.3.3. Imagem da instituição, do curso, dos professores e do ensino

Uma vez no mercado de trabalho, os alunos podem percecionar a formação que receberam e a instituição de modo diferente. Quando questionados sobre a imagem com que ficaram da Escola de Economia e Gestão, 51,9% dos licenciados respondeu ter ficado com muito boa imagem, e 41,4% com boa imagem. Relativamente ao curso, a imagem é boa em 49,5% dos casos. Cerca de 54% dos respondentes ficou com boa imagem dos seus professores. Quanto à qualidade do ensino ministrado, 53,7% ficou com boa opinião.

Cerca de 61% dos diplomados referiu ainda que voltaria a inscrever-se no mesmo curso da EEG/UM, sendo que 30,5% optaria por se inscrever em outro curso. Se analisarmos os dados por curso é interessante verificar que são os licenciados dos Cursos de Administração Pública e de Relações Internacionais, os que mais indicaram a opção de se inscreverem em outro curso, com 56,1% e 45,2%, respetivamente.

Ainda que seja um aspeto algo subjetivo, é interessante analisar a perceção do licenciado relativamente à importância atribuída pelo seu primeiro empregador a certos aspetos. Por exemplo, quando questionados sobre a importância que o empregador atribuiu à área científica do seu curso, 62,1%

respondeu ser um aspeto muito importante ou importante, 56,6% consideraram que a formação adquirida ao longo do curso é muito importante ou importante para o seu 1º empregador. No entanto, apenas 39,5% considerou que a formação adquirida após a licenciatura é muito importante ou importante, e 43,5% considerou muito importante ou importante a questão da reputação da instituição de ensino onde tiraram o seu curso.

Os conhecimentos de línguas estrangeiras e a experiência no estrangeiro foram apontados como aspetos muito importantes ou importantes para o empregador por 49,3% e por 19,0%, respetivamente. Por seu lado, os conhecimentos informáticos foram referidos como muito importantes ou importantes por 68,5% dos licenciados. A questão da personalidade é considerada pela grande maioria dos licenciados como um aspeto muito importante ou importante para os empregadores (75,5%).

#### **3.3.4. Mobilidade geográfica**

Não é invulgar constatar que o processo de ingresso no ensino superior e a consequente transição para o mercado de trabalho implique uma mudança geográfica. Nesse sentido, e tendo como base os licenciados da EEG/UM consideramos cinco disposições relativas à mobilidade para a situação de estudar e para a situação de trabalhar: M e M quando o licenciado muda em ambas as situações; NM e NM quando não muda em nenhuma das situações; M e NM quando o licenciado muda na primeira situação e não muda na segunda; NM e M quando o licenciado não muda na primeira situação e muda na segunda; e finalmente M e RO quando o licenciado muda na primeira situação e regressa à mesma região de origem na segunda. A Tabela 11 traduz a percentagem indivíduos em cada um destes tipos de (i) mobilidade, fazendo a apresentação por homens e mulheres.

A análise desta tabela revela alguns resultados interessantes que importa destacar. Cerca de 44% dos alunos nunca sai da região onde vivia antes de entrar na UM, nem para estudar, nem para ingressar no seu primeiro emprego. Se a estes juntarmos os cerca de 30% que, apesar saírem da região de origem (RO) para estudar, volta para lá na altura do primeiro emprego. Podemos dizer que 74% dos licenciados da EEG/UM residem na mesma região onde moravam antes do ingresso na instituição. Cerca de metade dos estudantes mudam para estudar. Como já foi referido, a maior parte dos licenciados regressam às origens, mas referem ainda em cerca de 11% voltar a mudar de região na altura do primeiro emprego, e cerca de 9% permanece no concelho para onde foram morar enquanto estudantes.

**Tabela 11 – Mobilidade geográfica em termos gerais para os cursos da EEG/UM**

	<b>Para estudar</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>NM</b>	<b>NM</b>	<b>Total</b>
	<b>Para trabalhar</b>	<b>M</b>	<b>NM</b>	<b>RO</b>	<b>M</b>	<b>NM</b>	
<b>Sexo</b>							
Masculino		4,2%	3,4%	8,7%	2,9%	17,5%	36,7%
Feminino		6,6%	5,5%	21,5%	2,9%	26,0%	62,5%
<b>Total</b>		10,9%	8,9%	30,3%	5,9%	43,8%	100%
<b>Total de licenciados nesta situação</b>		<b>51</b>	<b>42</b>	<b>142</b>	<b>28</b>	<b>205</b>	

Legenda:

M - Muda

NM – Não muda

RO – Regressa às origens

Analisando por concelho a residência dos licenciados antes e durante a licenciatura assim como o concelho do primeiro emprego, conclui-se que Braga é o que predomina nas três situações (28,2%, 75,9% e 26,7% respetivamente). Logo a seguir, e para a residência antes e durante o curso, os concelhos mais indicados são os de Guimarães e Famalicão. Relativamente ao concelho do 1º emprego regista-se alguma dispersão entre o Norte e o Sul do país, no entanto é o concelho do Porto o segundo mais indicado com 10%. É igualmente interessante verificar que 2,1% dos licenciados opta pelo estrangeiro na procura do seu primeiro emprego.

**Tabela 12 – Residência antes e durante a licenciatura e no 1º emprego**

<b>Concelhos</b>	<b>Antes licenciatura</b>		<b>Durante licenciatura</b>		<b>1º emprego</b>	
	<b>Freq.</b>	<b>Percent</b>	<b>Freq.</b>	<b>Percent</b>	<b>Freq.</b>	<b>Percent</b>
Amarante	5	1,1%			4	0,9%
Amares	6	1,3%	6	1,3%	1	0,2%
Arcos de Valdevez	2	0,4%	1	0,2%		
Aveiro	2	0,4%			5	1,1%
Barcelos	28	6,0%	16	3,4%	21	4,5%
Beja	1	0,2%				
Braga	132	28,2%	355	75,9%	125	26,7%
Bragança	2	0,4%	1	0,2%	2	0,4%
Cabeceiras de Basto	2	0,4%			1	0,2%
Caminha	1	0,2%				
Carraceda de Ansiães	1	0,2%			1	0,2%
Cascais	1	0,2%				
Celorico de Basto	1	0,2%				
Chaves	1	0,2%			1	0,2%
Esposende	8	1,7%	1	0,2%	6	1,3%
Fafe	6	1,3%	1	0,2%	3	0,6%
Faro					1	0,2%
Felgueiras	4	0,9%			3	0,6%
Fundão	1	0,2%			1	0,2%
Gondomar	8	1,7%	1	0,2%	3	0,6%
Guimarães	36	7,7%	29	6,2%	20	4,3%
Leiria	5	1,1%			3	0,6%
Lisboa	1	0,2%			20	4,3%
Loures					1	0,2%
Lousada	1	0,2%	1	0,2%		
Macedo de Cavaleiros	1	0,2%			1	0,2%
Maia	4	0,9%	1	0,2%	2	0,4%
Marco Canaveses	1	0,2%				
Matosinhos	5	1,1%			7	1,5%
Mealhada					1	0,2%
Melgaço	2	0,4%			2	0,4%
Monção	2	0,4%				
Mondim de Basto	1	0,2%			1	0,2%
Montalegre	1	0,2%				
Mora	1	0,2%				
Oliveira de Azeméis	3	0,6%				
Oliveira do Bairro	1	0,2%			1	0,2%
Ovar	1	0,2%			1	0,2%
Paços de Ferreira	4	0,9%			2	0,4%
Paredes	4	0,9%			3	0,6%
Paredes Coura	1	0,2%				
Penafiel	2	0,4%				
Pombal	1	0,2%				

**Tabela 12 – Residência antes e durante a licenciatura e no 1º emprego (continuação)**

<b>Concelhos</b>	<b>Antes licenciatura</b>		<b>Durante licenciatura</b>		<b>1º emprego</b>	
	<b>Freq.</b>	<b>Percent</b>	<b>Freq.</b>	<b>Percent</b>	<b>Freq.</b>	<b>Percent</b>
Ponte da Barca	2	0,4%			1	0,2%
Ponte de Lima	9	1,9%	3	0,6%	4	0,9%
Ponte de Sor	1	0,2%	1	0,2%		
Porto	10	2,1%	3	0,6%	47	10,0%
Póvoa de Lanhoso	4	0,9%	4	0,9%	3	0,6%
Póvoa de Varzim	13	2,8%			5	1,1%
Sabrosa	1	0,2%				
Santa Comba Dão	2	0,4%			1	0,2%
Santa Maria da Feira	7	1,5%	1	0,2%	6	1,3%
Santarém	1	0,2%			3	0,6%
Santo Tirso	6	1,3%	5	1,1%		
S. João da Madeira					1	0,2%
Sever do Vouga	1	0,2%				
Tabuaço	2	0,4%				
Terras de Bouro	2	0,4%			1	0,2%
Torre de Moncorvo	1	0,2%				
Trofa	10	2,1%	4	0,9%	6	1,3%
Vale de Cambra	2	0,4%				
Valença	3	0,6%			1	0,2%
Valongo	2	0,4%			1	0,2%
Valpaços	2	0,4%				
Viana do Castelo	15	3,2%	3	0,6%	14	3,0%
Vila Flor	1	0,2%				
Vila Nova da						
Barquinha	1	0,2%				
Vila Nova de Cerveira	1	0,2%			1	0,2%
Vila Nova de						
Famalicão	34	7,3%	19	4,1%	30	6,4%
Vila Nova de Gaia	3	0,6%	1	0,2%	4	0,9%
Vila Real	5	1,1%			2	0,4%
Vila Verde	13	2,8%	9	1,9%	8	1,7%
Vila do Conde	7	1,5%	1	0,2%	7	1,5%
Viseu	3	0,6%				
R.A. Açores	3	0,6%			3	0,6%
R.A. Madeira	4	0,9%			2	0,4%
Estrangeiro	5	1,1%			10	2,1%
NR	2	0,4%	1	0,2%	64	13,7%
<b>Total</b>	<b>468</b>	<b>100,0%</b>	<b>468</b>	<b>100,0%</b>	<b>468</b>	<b>100,0%</b>

### **3.4. Desempenho escolar e transição para o mercado de trabalho**

Nesta última sub-secção procurar-se-á estabelecer uma relação entre os resultados da secção anterior e o desempenho académico dos licenciados da Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho (EEG/UM), e daí procurar obter uma resposta para a seguinte pergunta de investigação: *Será que a transição para o mercado de trabalho dos licenciados da EEG/UM é condicionada pelo seu desempenho académico?*

Tendo presente que o objetivo desta secção é analisar a transição para o mercado de trabalho dos licenciados relacionando-a com o desempenho académico dos licenciados, decidiu-se estudar com detalhe o primeiro emprego, fazendo a distinção entre os estudantes com nota final de licenciatura igual ou superior a 14 valores e aqueles que têm nota final inferior a 14 valores. A escolha do primeiro emprego decorre do facto de se pretender analisar a transição da universidade para o mercado de trabalho. Já a escolha dos dois grupos em comparação no que respeita à nota final de curso foi feita tendo em atenção o facto de tradicionalmente, a nota de 14 valores ser considerada o valor mínimo necessário para ser considerada uma classificação de Bom.

Para cada um dos dois grupos de estudantes, serão analisados diversos aspetos relativos à transição para o mercado de trabalho e ao primeiro emprego propriamente dito, nomeadamente: o tempo de espera pelo primeiro emprego, e o salário, o setor, o tipo de contrato conseguidos nesse primeiro emprego. A questão da mobilidade geográfica será novamente abordada, procurando agora reinterpretar os resultados à luz de possíveis diferenças ao nível do desempenho dos indivíduos.

A rapidez com que se obtém o primeiro emprego é um indicador relevante sempre que está em causa a análise da transição do sistema de ensino para o mercado de trabalho. A Tabela 13 dá-nos informação relativa ao tempo médio de espera pelo primeiro emprego em termos gerais, assim como nos dá esse tempo médio fazendo a distinção entre aqueles que iniciaram a procura de emprego ainda antes do fim da licenciatura e aqueles que iniciaram essa procura apenas após terminarem o curso.

Da análise da Tabela 13 pode-se concluir que, em termos gerais o tempo médio de espera pelo primeiro emprego é superior para os licenciados que terminam o curso com média inferior a 14 valores, o mesmo acontecendo quando analisamos o tempo médio de espera para quem procura durante o curso e para quem procura depois do curso. No entanto, e para os diplomados que procuram o primeiro emprego durante o curso, a diferença entre os licenciados com médias iguais ou superiores a 14 valores e os licenciados com médias finais inferiores a 14 valores é significativa, o

mesmo não se verificando no quando olhamos para o tempo médio de espera para quem procura o primeiro emprego depois do curso.

**Tabela 13 - Tempo médio de espera pelo 1º emprego e a média final do curso  
( $\geq 14$  e  $< 14$ )**

<b>Média final do curso</b>	<b>Tempo médio de espera</b>	<b>Tempo médio de espera p/ procura durante o curso</b>	<b>Tempo médio de espera p/ procura depois do curso</b>
$\geq 14$ valores	4 meses e 7 dias	3 meses e 22 dias	5 meses 14 dias
$< 14$ valores	5 meses e 25 dias	5 meses e 19 dias	6 meses

Uma vez conseguido o primeiro emprego, importa perceber as suas características principais que funcionam de certa forma como indicadores da sua qualidade. Uma primeira característica do primeiro emprego que importa analisar é o salário usufruído (ver Tabela 14), o que dará alguma indicação sobre a hipótese muitas vezes avançada do desempenho académico estar positivamente correlacionado com o salário do primeiro emprego.

Assim, analisando a Tabela 14 pode constatar-se que, tanto para os 120 licenciados que terminaram o curso com média final igual ou superior a 14 valores, quer para os 348 licenciados que terminaram o curso com média inferior a 14 valores, a situação mais frequente é a do salário usufruído no primeiro emprego se situar entre €500 e €1000.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> O reduzido número de respondentes que indicam as classes de salários superiores a €1500, tornam difícil a comparação entre os dois grupos de diplomados.

**Tabela 14 – Salário usufruído no 1º emprego e a média final do curso (>=14 e <14)**

<b>Salário usufruído</b>	<b>Média final do curso</b>		<b>Nº total de licenciados respondentes</b>
	<b>&gt;=14</b>	<b>&lt;14</b>	
<= €500	4,4%	12,8%	81
> €500 e <= €1000	13,2%	40,8%	253
> €1000 e <= €1500	3,4%	7,9%	53
> €1500 e <= €1750	0,6%	1,2%	9
> €1750	1,0%	1,0%	10
Variável	0,2%	0,8%	5
NR	2,5%	9,6%	57
<b>Nº total de licenciados respondentes</b>	<b>120</b>	<b>348</b>	<b>468</b>

Quando a mesma análise é feita separadamente para cada um dos cinco cursos de licenciatura em estudo (ver Tabelas A.1 a A.5, Apêndice), este resultado geral mantém-se, isto é, em ambos os grupos de licenciados com diferentes desempenhos académicos o salário mais frequente situa-se entre os €500 e os €1000.

Relativamente ao tipo de contrato conseguido no primeiro emprego e à possível relação que possa ter com média final, os resultados são apresentados na Tabela 15. Verifica-se que os alunos com média final igual ou superior a 14 valores alcançam em grande parte contratos relativamente estáveis, 5,5% contrato a termo certo [duração definida] e 4,7% contrato sem termo [efetivo]. Quanto aos alunos com média inferior a 14 valores regista-se igualmente uma grande parte dos licenciados com contrato a termo certo [duração definida], 22,2%, e com contratos sem termo [efetivo], 13,8%, o que nos permite concluir que estes dados vêm contrariar um pouco o exposto na Secção 1 da revisão de literatura, relativamente à obtenção de melhores contratos de trabalho por parte dos licenciados com melhores classificações finais de curso.

**Tabela 15 – Tipo de contrato do 1º emprego e a média final do curso (>=14 e <14)**

<b>Tipo de contrato</b>	<b>Média final do curso</b>		<b>Nº total de licenciados respondentes</b>
	<b>&gt;=14</b>	<b>&lt;14</b>	
Trabalhador independente [recibos verdes]	2,5%	5,3%	37
Contrato a termo certo [duração definida]	5,5%	22,2%	130
Contrato a termo incerto [duração indefinida]	2,1%	3,8%	28
Contrato sem termo [efetivo]	4,7%	13,8%	87
Empresário [Patrão]	0,4%	1,2%	8
Estágio Profissional	5,3%	13,0%	86
Bolseiro	0,6%	0,6%	6
Ajuste verbal	0,8%	2,3%	15
Outra situação	0,6%	2,1%	13
NR	2,7%	9,6%	58
<b>Nº total de licenciados respondentes</b>	<b>120</b>	<b>348</b>	<b>468</b>

Analisando em termos mais específicos os dados alcançados e por curso, ainda no que se refere ao tipo de contrato do primeiro emprego e a média final do curso, verifica-se através da consulta das Tabelas B.1 a B.5 que se encontram no Apêndice, que este cenário se mantém na generalidade dos cursos em análise, surgindo ainda em alguns dos casos o Estágio Profissional como primeiro emprego.

Para finalizar, procurou-se relacionar o desempenho escolar também com a mobilidade geográfica, quer no momento de entrada na Universidade do Minho, quer no momento em que o licenciado fez a sua entrada no mercado de trabalho.

Para efeitos dessa análise, à semelhança do que foi feito no capítulo anterior, consideraram-se cinco situações relativas à mobilidade nesses dois momentos e que foram analisadas fazendo distinção entre os dois grupos de licenciados formados com base no desempenho académico. Os resultados são apresentados na Tabela 16.

Analisando a Tabela 16 podemos concluir que os licenciados da EEG/UM não são muito adeptos da mobilidade geográfica, tal como já tínhamos concluído na sub-secção anterior, no entanto e agora cruzando os dados com a média final de curso, também concluímos que essa pouca predisposição para a mobilidade geográfica é independente da média final de curso, isto é, quer o licenciado tenha obtido uma média final igual ou superior a 14 valores quer tenha obtido uma média inferior a 14 valores a vontade de alterar a zona de residência quer para estudar quer para trabalhar é muito reduzida. Dos 468 licenciados que participaram no inquérito, 43,8% não mudou de área de residência

nem para estudar nem para trabalhar (11,5% com média igual ou superior a 14 valores e 32,2% com média inferior a 14 valores) e 30,3% mudou de área de residência para estudar regressando à mesma área de residência para trabalhar (5,5% com média igual ou superior a 14 valores e 24,7% com média inferior a 14 valores).

**Tabela 16 – Mobilidade geográfica e média final do curso (>= 14 e <14)**

	<b>Para estudar</b>	<b>M</b>	<b>NM</b>	<b>M</b>	<b>NM</b>	<b>M</b>	
	<b>Para trabalhar</b>	<b>M</b>	<b>NM</b>	<b>NM</b>	<b>M</b>	<b>RO</b>	
<b>Média final de curso</b>							<b>Total de licenciados</b>
>=14 valores		3,4%	11,5%	2,3%	2,7%	5,5%	120
<14 valores		7,4%	32,2%	6,6%	3,2%	24,7%	348
<b>Total de licenciados nesta situação</b>		<b>51</b>	<b>205</b>	<b>42</b>	<b>28</b>	<b>142</b>	<b>468</b>

Legenda:

M - Muda

NM - Não muda

Resumindo, da análise dos resultados deste inquérito podemos concluir existir uma grande uniformização entre os licenciados da EEG/UM em termos de 1º emprego, relativamente ao setor de atividade, tipo de contrato e salário usufruído. Estes resultados não mudam muito quando agrupamos os diplomados em dois grupos de acordo com o seu desempenho académico. Ao contrário do que acontece noutros trabalhos sobre estas questões (que foram apresentados na Secção 1), não conseguimos confirmar que a média obtida no final do curso tem efetivamente influência na obtenção de um contrato melhor e de um salário melhor, não parecendo ser também um factor incentivador da mobilidade geográfica.

#### **4. Conclusões, limitações e sugestões para estudos futuros**

Este trabalho teve como objetivos analisar a transição dos licenciados para o mercado de trabalho, para o caso dos diplomados da Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho (EEG/UM), e procurar relacionar esse processo de transição com o seu desempenho académico.

Para o efeito foram utilizados os dados resultantes de um inquérito por questionário aplicado pelo Gabinete de Apoio aos Projetos de Ensino e de Saídas Profissionais (GAPESP) da EEG, aos licenciados dos cursos de Administração Pública, Economia, Gestão, Negócios Internacionais e Relações Internacionais que terminaram o seu curso entre 2002 e 2006. A base de dados resultante continha informação relativa ao contexto sócio-económico dos licenciados, bem como informação relativa ao seu percurso profissional pós-licenciatura, conseguida através de questões relativas ao primeiro emprego e ao emprego no momento em que o inquérito foi realizado (no caso de ter havido mudança).

Começou por ser feita uma caracterização sócio-económica dos diplomados participantes no inquérito, sendo a maioria do sexo feminino (62,8%). À data da aplicação do inquérito, 76% dos licenciados eram solteiros e cerca de 65% com idades compreendidas entre os 21 e os 27 anos de idade. Apenas cerca de 10% destes licenciados provêm de famílias onde ambos os progenitores possuem o ensino superior.

Atendendo ao objetivo do presente trabalho de descrever a transição destes diplomados para o mercado de trabalho, foi colocada a ênfase no primeiro emprego. Verificou-se que o tempo médio de espera pelo primeiro emprego dos licenciados da EEG/UM é inferior nos cursos de Negócios Internacionais, Gestão e Economia. Os sectores que mais empregam os licenciados da EEG/UM são os bancos e outras instituições financeiras, a indústria e a administração pública, central e local. São as empresas com menos de 100 trabalhadores que empregam a maior parte destes licenciados (39,7%). Conseguem, regra geral, contratos com baixo nível de precaridade; isto é, são sobretudo contratos a termo certo (duração definida), contratos sem termo (efetivos) e estágios profissionais. No que ao vencimento se refere situa-se, para 54% dos inquiridos, entre os 500 e os 1000 euros, o que em termos de primeiro emprego é um salário que se poderá considerar razoável.

Os diplomados da EEG/UM não se caracterizam por uma grande mobilidade. Uma boa parte (cerca de 44%) não muda de área de residência, nem para estudar nem para trabalhar, ou então os diplomados mudam para estudar mas regressam novamente à área de residência onde moravam antes para trabalhar (cerca de 30%). Este aspeto poderá estar relacionado com o facto de uma percentagem razoável ter escolhido o curso para da EEG/UM por se encontrar perto da residência dos pais.

Tendo em vista o objetivo de relacionar a transição para o mercado de trabalho com o desempenho académico dos alunos, foi feita a análise cruzada dos aspetos mais importantes do primeiro emprego com o desempenho escolar, distinguindo sempre entre dois grupos: diplomados com nota final e curso igual ou superior a 14 valores e diplomados com nota final de curso inferior a 14 valores. A escolha da nota de 14 valores para a definição destes grupos teve a ver com o facto de esta ser a nota mínima para que a classificação seja considerada *Bom*. Os resultados encontrados não parecem confirmar grande parte da literatura existente para outros países: uma melhor nota final do curso parece não se traduzir, necessariamente, num contrato menos precário ou num vencimento superior. Onde se encontraram vantagens para os melhores alunos é ao nível do tempo médio de espera pelo primeiro emprego é que se registou diferenças consideráveis, onde um licenciado com médias superiores aguarda menos tempo pela obtenção desse emprego.

Optou-se ainda por relacionar o desempenho escolar com a mobilidade geográfica, quer no momento da entrada na EEG/UM quer no momento da entrada do licenciado no mercado de trabalho. Tal como nos resultados anteriores, verifica-se pouca predisposição para a mobilidade geográfica independentemente da média final de curso, isto é, quer o licenciado tenha obtido uma média final igual ou superior a 14 valores, quer tenha obtido uma média inferior a 14 valores, a vontade de alterar a zona de residência quer para estudar quer para trabalhar é muito reduzida.

Dados estes resultados, este estudo apresenta-se como um ponto de partida interessante para a análise da transição dos licenciados da EEG/UM para o mercado de trabalho. No entanto, de forma a poder funcionar como documento de suporte à tomada de decisões por parte da instituição relativamente ao apoio a prestar e aos serviços a dirigir aos seus diplomados, este deve ser complementado com outros estudos que, não só acrescentem informação proveniente de outros intervenientes neste processo, nomeadamente os empregadores destes diplomados, como também corrijam algumas das limitações que o presente trabalho apresenta. Nomeadamente, a análise estatística dos dados merece alguma sofisticação no sentido de confirmar os resultados aqui evidenciados, o que pode ser conseguido, por exemplo, através da utilização de análise de regressão. Desta forma seria possível também comparar os resultados obtidos com os de outros trabalhos para os diplomados de outras instituições/países.

**Apêndice: Desempenho escolar e transição para o mercado de trabalho – alguns resultados por curso**

**Tabela A.1 – Salário do 1º emprego e a média final do curso (>=14 e <14)**

**Administração Pública**

Salário usufruído	Média final do curso (%)		Nº total de licenciados respondentes
	>=14	<14	
<= €500	1,22	12,20	11
> €500 e <= €1000	4,88	54,88	49
> €1000 e <= €1500	2,44	12,20	12
> €1500 e <= €1750	-	-	-
> €1750	-	-	-
Variável	-	-	-
NR	1,22	1,98	10
<b>Nº total de licenciados respondentes</b>	<b>8</b>	<b>74</b>	<b>82</b>

**Tabela A.2 – Salário do 1º emprego e a média final do curso (>=14 e <14)**

**Economia**

Salário usufruído	Média final do curso (%)		Nº total de licenciados respondentes
	>=14	<14	
<= €500	3,42	16,24	23
> €500 e <= €1000	10,26	35,04	53
> €1000 e <= €1500	5,98	7,69	16
> €1500 e <= €1750	0,00	0,85	1
> €1750	2,56	3,42	7
Variável	0,00	2,56	3
NR	2,56	9,40	14
<b>Nº total de licenciados respondentes</b>	<b>29</b>	<b>88</b>	<b>117</b>

**Tabela A.3 – Salário do 1º emprego e a média final do curso (>=14 e <14)****Gestão**

<b>Salário usufruído</b>	<b>Média final do curso (%)</b>		<b>Nº total de licenciados respondentes</b>
	<b>&gt;=14</b>	<b>&lt;14</b>	
<= €500	2,83	11,32	15
> €500 e <= €1000	16,98	43,40	64
> €1000 e <= €1500	4,72	11,32	17
> €1500 e <= €1750	1,89	1,89	4
> €1750	-	-	-
Variável	-	-	-
NR	0,94	4,72	6
<b>Nº total de licenciados respondentes</b>	<b>29</b>	<b>77</b>	<b>106</b>

**Tabela A.4 – Salário do 1º emprego e a média final do curso (>=14 e <14)****Negócios Internacionais**

<b>Salário usufruído</b>	<b>Média final do curso (%)</b>		<b>Nº total de licenciados respondentes</b>
	<b>&gt;=14</b>	<b>&lt;14</b>	
<= €500	-	-	-
> €500 e <= €1000	40,00	26,67	10
> €1000 e <= €1500	-	-	-
> €1500 e <= €1750	-	-	-
> €1750	13,33	0,00	2
Variável	-	-	-
NR	0,00	20,00	3
<b>Nº total de licenciados respondentes</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>

**Tabela A.5 – Salário do 1º emprego e a média final do curso (>=14 e <14)****Relações Internacionais**

<b>Salário usufruído</b>	<b>Média final do curso (%)</b>		<b>Nº total de licenciados respondentes</b>
	<b>&gt;=14</b>	<b>&lt;14</b>	
<= €500	8,78	12,84	32
> €500 e <= €1000	14,86	37,16	77
> €1000 e <= €1500	1,35	4,05	8
> €1500 e <= €1750	0,68	2,03	4
> €1750	0,00	0,68	1
Variável	0,68	0,68	2
NR	4,73	11,49	24
<b>Nº total de licenciados respondentes</b>	<b>46</b>	<b>102</b>	<b>148</b>

**Tabela B.1 - Tipo de contrato do 1º emprego e a média final do curso (>=14 e <14)****Curso de Administração Pública**

<b>Tipo de contrato</b>	<b>Média final do curso (%)</b>		<b>Nº total de licenciados respondentes</b>
	<b>&gt;=14</b>	<b>&lt;14</b>	
Trabalhador independente [recibos verdes]	0,00	8,54	7
Contrato a termo certo [duração definida]	1,22	17,07	15
Contrato a termo incerto [duração indefinida]	0,00	3,66	3
Contrato sem termo [efetivo]	1,22	23,17	20
Empresário [Patrão]	0,00	4,88	4
Estágio Profissional	4,88	19,51	20
Bolseiro	0,00	1,22	1
Ajuste verbal	1,22	0,00	1
Outra situação	0,00	1,22	1
NR	1,22	10,98	10
<b>Nº total de licenciados respondentes</b>	<b>8</b>	<b>74</b>	<b>82</b>

**Tabela B.2 - Tipo de contrato do 1º emprego e a média final do curso (>=14 e <14)****Curso de Economia**

<b>Tipo de contrato</b>	<b>Média final do curso (%)</b>		<b>Nº total de licenciados respondentes</b>
	<b>&gt;=14</b>	<b>&lt;14</b>	
Trabalhador independente [recibos verdes]	2,56	5,13	9
Contrato a termo certo [duração definida]	3,42	25,64	34
Contrato a termo incerto [duração indefinida]	2,56	1,71	5
Contrato sem termo [efetivo]	8,55	11,97	24
Empresário [Patrão]	0,85	0,85	2
Estágio Profissional	2,56	11,11	16
Bolseiro	0,85	0,00	1
Ajuste verbal	0,00	5,13	6
Outra situação	0,85	3,42	5
NR	2,56	10,26	15
<b>Nº total de licenciados respondentes</b>	<b>29</b>	<b>88</b>	<b>117</b>

**Tabela B.3 - Tipo de contrato do 1º emprego e a média final do curso (>=14 e <14)****Curso de Gestão**

<b>Tipo de contrato</b>	<b>Média final do curso (%)</b>		<b>Nº total de licenciados respondentes</b>
	<b>&gt;=14</b>	<b>&lt;14</b>	
Trabalhador independente [recibos verdes]	0,94	4,72	6
Contrato a termo certo [duração definida]	7,55	23,58	33
Contrato a termo incerto [duração indefinida]	1,89	4,72	7
Contrato sem termo [efetivo]	7,55	14,15	23
Empresário [Patrão]	0,94	0,94	2
Estágio Profissional	6,60	15,09	23
Bolseiro	0,00	0,94	1
Ajuste verbal	0,94	1,89	3
Outra situação	0,00	0,94	1
NR	0,94	5,66	7
<b>Nº total de licenciados respondentes</b>	<b>29</b>	<b>77</b>	<b>106</b>

**Tabela B.4 - Tipo de contrato do 1º emprego e a média final do curso ( $\geq 14$  e  $< 14$ )****Curso de Negócios Internacionais**

<b>Tipo de contrato</b>	<b>Média final do curso (%)</b>		<b>Nº total de licenciados respondentes</b>
	<b><math>\geq 14</math></b>	<b><math>&lt; 14</math></b>	
Trabalhador independente [recibos verdes]	6,67	0,00	1
Contrato a termo certo [duração definida]	13,33	6,67	3
Contrato a termo incerto [duração indefinida]	-	-	-
Contratos sem termo [efetivo]	-	-	-
Empresário [Patrão]	-	-	-
Estágio Profissional	26,67	20,00	7
Bolseiro	-	-	-
Ajuste verbal	-	-	-
Outra situação	6,67	0,00	1
NR	0,00	20,00	3
<b>Nº total de licenciados respondentes</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>

**Tabela B.5 - Tipo de contrato do 1º emprego e a média final do curso ( $\geq 14$  e  $< 14$ )****Curso de Relações Internacionais**

<b>Tipo de contrato</b>	<b>Média final do curso (%)</b>		<b>Nº total de licenciados respondentes</b>
	<b><math>\geq 14</math></b>	<b><math>&lt; 14</math></b>	
Trabalhador independente [recibos verdes]	4,73	4,73	14
Contrato a termo certo [duração definida]	7,43	22,97	45
Contrato a termo incerto [duração indefinida]	3,38	5,41	13
Contrato sem termo [efetivo]	2,03	11,49	20
Empresário [Patrão]	-	-	-
Estágio Profissional	4,73	8,78	20
Bolseiro	1,35	0,68	3
Ajuste verbal	1,35	2,03	5
Outra situação	0,68	2,70	5
NR	5,41	10,14	23
<b>Nº total de licenciados respondentes</b>	<b>46</b>	<b>102</b>	<b>148</b>

## **Bibliografia**

- Abbott, F. e Schmid, F. 1975. "University prestige and first-time undergraduate migration in the United States", *Sociology of Education*, 48(2), pp. 168-85.
- Alba-Ramirez, A. e Blázquez, M. 2002. "Types of job match, overeducation and labour mobility in Spain", *Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Policy*, F. Buchel, A. de Grip, A. Mertens, eds., Cheltenham, UK. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract=498542>.
- Albert, C. 2000. "Higher education demand in Spain: the influence of labour market signals and family background", *Higher Education*, 40, pp. 147-162.
- Alves, N., Centeno, M. Novo, A. 2010. "O investimento em educação em Portugal: retornos e heterogeneidade", *Boletim Económico do Banco de Portugal*, Primavera.
- Alves, M. 2004. "Os diplomados de ensino superior: diferenciação sexual nos percursos de inserção profissional", *Sociologia*, pp. 227-251.
- Arcidiacono, P. 2004. "Ability sorting and the returns to college major", *Journal of Econometrics*, vol. 121, pp. 343-375.
- Baryla, E., Dotterweich, D. 2001. "Student migration: Do significant factors vary by region?", *Education Economics*, vol. 19, n°3.
- Batista, R. 2007. *Percursos profissionais dos licenciados do Instituto Politécnico de Castelo Branco*, Tese de Mestrado em Administração Pública, Universidade do Minho, novembro, Braga.
- Batista, M.L. 1996. *Os diplomados do ensino superior e o emprego – a problemática da inserção na vida ativa*, Departamento de Programação e Gestão Financeira, Ministério da Educação, Lisboa.
- Becker, G.S. 1964. *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*, Columbia University Press, New York.
- Blaug, F. e Ferber, M. 1990. "Career plans and expectations of young women and men. The earning gap and labor force participation". *The Journal of Human Resources*, XXVI, 4, novembro.
- Borjas, G. 1995. "Ethnicity, neighborhoods and human capital externalities", *The American Economic Review*, vol. 85, n° 3, junho, pp. 365-390.
- Botelho, A. e Pinto, L. 2003. "Student's expectations of the economic returns to college education. Results of controlled experiment", *Working Paper Series n°27*, Núcleo de Investigação em Microeconomia Aplicada, Universidade do Minho, Braga.

- Brewer, D. Eide, E., Ehrenberg, R. 1999. "Does it pay to attend an elite private college? Cross-cohort evidence on the effects of college type on earnings", *The Journal of Human Resources*, vol. 34, n°1, Winter, pp. 104-123.
- Brunello, G., Lucifora, C. e Winter-Elmer, R. 2001. "The wage expectations of European college students". *Discussion Paper n°2817*, Labour Economics, Centre for Economic Policy Research, UK, maio.
- Cardoso, A. R. 1992. *Regional wage inequalities – the Portuguese case 1983-1989*, Fourth EALE Annual Conference, 3<sup>rd</sup>-6<sup>th</sup> September, pp. 77-91.
- Carvajal, M., Bendana, D., Bizirgmanesh, A., Castillo, M., Pourmasiha, K., Rao, P. e Torres, J. 2000. "Intergender differentials between college student's earnings expectations and the experience of recent graduates". *Economics of Education Review*, 19, pp. 229-243.
- Christensen, S., Melder, J. e Weisbrod, B. 1975. "Factors affecting college attendance", *The Journal of Human Resources*, X – 2, pp. 174-188.
- Constant, A. e Konstantopoulos, S. 2002. "School effects and labor market outcomes for young adults in the 1980s and 1990s", *IZA Discussion Paper n° 671*, dezembro.
- DaVanzo, J. 1978. "Does unemployment affect migration? Evidence from micro data", *The Review of Economics and Statistics*, vol. 60, n° 4, Nov., pp. 504-514.
- Daniel, K., Black, D. e Smith, J. 1995. "College quality on the wages of young men", *UWO Department of Economics Working Paper n° 9707*, University of Western Ontario, Department of Economics.
- Di Pietro, G. e Cuttilo, A. 2006. "University quality and labour market outcomes in Italy", *Labour*, n° 20(1), pp. 37-62.
- Dijk, J. e Folmer, H. 1999. "Wage effects of unemployment duration and frequency", *Journal of Regional Science*, vol. 39, n° 2, pp. 319-337.
- Dominitz, J. e Manski, C. 1996. "Eliciting student expectations of the returns to schooling", *The Journal of Human Resources*, vol. 31, n°1, winter, pp. 1-26.
- Faggian, A., McCann, P. e Sheppard, S. 2006. "An analysis of ethnic differences in UK graduate migration behaviour", *Ann Reg Sci*, n° 40, pp. 461-471.
- Faggian, A., McCann, P. e Sheppard, S. 2007. "Some evidence that women are more mobile than men: gender differences in UK graduate migration behaviour", *Journal of Regional Science*, vol. 47, n° 3, pp. 517-539.

Fuller, W., Manski, C. e Wise, D. 1982. “New evidence on the economic determinants of postsecondary schooling choices”, *The Journal of Human Resources*, XVII, n° 4.

Giannelli, G. e Monfardini, C. 2003. “Joint decisions on household membership and human capital accumulation of youths. The role of expected earnings and local markets”, *Journal of Population Economics*, 16, pp. 265-285.

Gonçalves, F., Carreira, T., Valadas, S. e Sequeira, B. 2006. “Percurso de empregabilidade dos licenciados: Perspetivas europeias e nacionais”, *Análise Psicológica*, 1 (XXIV), pp. 99–114.

Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais (GPEARI) - (<http://www.gpeari.mctes.pt>).

Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais (GPEARI). 2011. “A procura de emprego dos diplomados com habilitação superior”, *Relatório VIII – Dezembro 2010*, Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, março.

Hartog, J. e Diaz-Serrano, L. 2007. “Earnings risk and demand for higher education: A cross-section test for Spain”, *Journal of Applied Economics*, Vol. X, N°1, maio, pp. 1-28.

Hilmer, M. 2002. “Student’s migration and institution control as screening devices”, *Economics Letters*, 76, pp. 19-25.

Howe, W. 1988. “Education and demographics: how do they affect unemployment rates?”, *Monthly Labor Review*, Janeiro, pp. 3 -9.

Hussain, I., McNally, S. e Telhaj, S. 2009. “University quality and graduate wages in the UK”, *CEE Discussion Paper n° 99*, Centre for the Economics of Education, março.

Instituto de Emprego e Formação Profissional. 2010. *Relatório semestral – 1º semestre de 2010*, Gabinete de Estudos e Avaliação, agosto.

Ishikawa, Y. 1987. “An empirical study of the competitive destinations model using Japanese interaction data”, *Environ Planning*, 19 (10), pp. 1359-743.

James, E., Alsalam, N., Conaty, J. e To, D. 1989 “College quality and future earnings: where should you send your child to college?”, *The American Economic Review*, vol. 79, n°2, pp. 247–252.

Lupi, C. e Ordine, P. 2008. “Family income and student’s mobility”, *Economics & Statistics Discussion Paper n° 47/08*, Università degli Studi —, agosto, Itália.

- Machado, J. e Mata, J. 1998. "Earning functions in Portugal 1982-1994: evidence from quantile regressions", *Working Paper n° 2/98*, Banco de Portugal, abril.
- McCann, P. e Sheppard, S. 2001. "Public investment and regional labor markets: the role of UK higher education" in Felgenteins, D., McQuaid, R., McCann, P. e Shefer, D. (eds), *Public Investment and Regional Economics Developments: Essays in Honours of Moss Madden*, pp. 135-153, Edward Elgar, Cheltenham.
- Menon, M. 1997. "Perceived economic benefits of higher education: the case of Cyprus", *Economics of Education Review*, vol.16, n°4, pp. 425-430.
- Montmarquette, C. Cannings, K. e Mahseredjan, S. 1997. "How do young people choose college majors?", *Scientific Series*, Centre Interuniversitaire de Recherche en Analyse des Organisations, novembro, Montréal.
- Observatório do Emprego e Formação Profissional. 2011. *Aspetos estruturais do mercado de trabalho*, maio, Lisboa.
- Ono, H. 2001. "Migration patterns among Japanese university student's", *European Network of Japanese Economy Conference*, Center for Economic Research, Oxford.
- Ordovensky, J. 1995. "Effects of institutional attributes on enrollement choice: implications for postsecondary vocational education", *Economics of Education Review*, vol. 14, n°4, pp. 335-350.
- Pollmann-Schult, M. e Buchel, F. 2005. "Unemployment benefits, unemployment duration and subsequent job quality: evidence from west Germany", *Acta Sociológica*, vol. 48(1), pp. 21-39, março.
- Portugal, Pedro. 2004. *Mitos e factos sobre o mercado de trabalho português: a trágica fortuna dos licenciados*, Boletim Económico do Banco de Portugal, março.
- Kane, Thomas J. 1994. "College entry by blacks since 1970: The role of college costs, family background, and the returns to education", *Journal of Political Economy*, vol. 102, n° 5, pp. 878-911.
- Krabel, S. e Flother, C. 2011. "Here today, gone tomorrow? Regional Labor Mobility of German University Graduates," *Discussion paper n° 10*, Joint Discussion Paper Series in Economics, Universities of Aachen, Gießen, Göttingen, Kassel, Marburg, Siegen.
- Riphahn T.R. 2002. "Residential location and youth unemployment: the economic geography of school-to-work transitions", *Journal of Population Economics* 15(1), pp. 115-135.
- Rumberger, R. e Thomas, S. 1993. "The economic returns to college major, quality and performance: a multilevel analysis of recent graduates", *Economics of Education Review*, vol. 12, n°1, pp. 1-19.

Sá, C. Tavares, D., Justino, E., Amaral, A. 2010. “Higher education (related) choices in Portugal: joint decisions on institution type and leaving home”; *NIPE working paper 04/2010*, Núcleo de Investigação e Política Económica, Universidade do Minho, Braga.

Sá, C., Florax, R., Rietveld, P. 2006. “Does accessibility to higher education matter? Choice behavior of high school graduates in the Netherlands”, *Spatial Economic Analysis*, vol. 1(2), pp. 155–174.

Sá, Carla. 2006. *Higher Education Choice in the Netherlands: The Economics of Where to Go*, Tese de Doutoramento em Ciências Económicas, Holanda: Tinbergen Institute.

Sá, Carla, Florax, R., Rietveld, P. 2003. “Determinants of the regional demand for higher education: a gravity model approach”, *Tinbergen Institute Discussion Paper n° 2003 – 013*, Amesterdão, Holanda.

Salas-Velasco, M. 2006. “Private returns to an university education: an instrumental variables approach”, *Higher Education*, n° 51, pp. 411-438.

Seixas, Paula. 2006. *Percurso Académico dos Alunos na Universidade do Minho: A preocupação com os novos públicos*, Tese de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Universidade do Minho, Braga, setembro.

Simões, Jorge. 2006. *Gestão do Conhecimento em Instituições de Ensino Superior Público. Estudo das Escolas de Gestão e Economia*, Tese de Mestrado em Contabilidade e Administração, Universidade do Minho, Braga, janeiro.

Sousa, L. 2010. *Diplomas e (Des)emprego: um estudo de caso*, Dissertação de Doutoramento em Sociologia, Faculdade de Letras da Universidade do Porto, setembro.

Spence, Michael. 1973. “Job market signaling”. *Quarterly Journal of Economics*, 87, pp. 355-374.

Webbink, D. e Hartog, J. 2004. “Can students predict starting salaries? Yes!”, *Economics of Education Review*, 23, pp. 103-113.

Williams, G. e Gordon, A. 1981. “Perceived earnings function and ex ante rates of return to post compulsory education in England”, *Higher Education*, 10, pp. 199-227.

Wise, D. 1975. “Academic achievement and job performance”, *The American Economic Review*, vol. 65, n° 3, Junho, pp. 350-366.

Teichler, U. 2002. “Graduate employment and work in Europe: diverge situations and common perceptions”, *Tertiary Education and Management*. vol. 8, pp. 199–216.

Teichler, U. 2000. "New perspectives of the relationships between higher education and employment", *Tertiary Education and Management*, 6, pp. 79–92.

Thomas, S. 2000. "Deferred costs and economic returns to college major, quality and performance", *Research in Higher Education*, vol. 41, n°3, pp. 281–313.